



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**  
**E INFORMÁTICA**

**TESIS**

**SISTEMA WEB Y ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS DEL  
PERSONAL, DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, EN LA  
EMPRESA AGUAS DE LIMA NORTE, HUACHO-LIMA 2021**

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMÁTICA**

**AUTOR:**

**Bach. BOLIVIA REVOLLEDO GILBERTO RAMEL**

**LIMA – PERÚ**

**2021**

**ASESOR DE TESIS**

---

**MG. RAUL GUALBERTO QUISPE TAYA**

# **JURADO EXAMINADOR**

---

**MG. CACEDA CORILLOCLA JUAN ANTENOR**

**Presidente**

---

**MG. SURCO SALINAS DANIEL VICTOR**

**Secretario**

---

**MG. JAUREGUI DEL AGUILA JAIME GABINO**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado con todo mi cariño y respeto para mi familia amigos y todo ser profesional; de manera en especial a mis padres; quienes han puesto toda su confianza para lograr un objetivo más en mi vida ser un gran profesional lo cual me motiva hacer lo mejor de mí y ser un ser más que le sirva a la vida y a Dios por esta oportunidad

## **AGRADECIMIENTO**

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

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal de la Universidad Telesup, por confiar en mí, abirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo por la Realidad Virtual comprender las clases y partes de una tesis.

Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Mg. Raúl G. Quispe Taya, por ser el principal colaborador durante todo este proceso, quien con su intelecto nos brindó su conocimiento, enseñanza y colaboración permitiendo el desarrollo de este trabajo.

## RESUMEN

La investigación Sistema Web y Administración de Legajos del Personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima en el periodo 2021; siendo el tipo de investigación descriptiva – correlacional, porque se pudo llegar a conocer las situaciones y actitudes predominantes a través de la descripción de las actividades, procesos y personas de esta manera recolectando datos e identificando la relación que existen entre las variables; mediante al diseño experimental y el manejo de las variables, con el Método Hipotético - Deductivo y con su diseño correlacional causal; con una muestra de 118 trabajadores; llegando a las conclusiones siguientes.

Existe la relación entre el Sistema Web ya que Influye con la Administración de Legajo del personal para un valor de significancia (valor “p”) de 0,000 obtenido por medio de la prueba de Rho de Spearman, se llegó a demostrar que el Sistema Web tiene una correlación positiva ambas variables van en el mismo sentido; con un coeficiente de correlación (valor “r”) de 0.775 se concluye que la incidencia entre las variables es positiva considerable, lo que se traduce en que: mientras más alto sea el valor del sistema Web, más alta será la Administración de Legajo del personal, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

Se determinó que el Sistema web tiene correspondencia en la mejora de procesos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, ya que tiene una correlación positiva mostrando un valor de 48.7 % en su Usabilidad.

Se determinó que el Sistema web se relaciona la Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021 ya que permite la Integridad de los datos, Consultas complejas optimizadas su Seguridad de acceso y auditoría con un valor de 42 % para casi siempre.

**Palabras claves:** Sistema Web, Archivos, Administración de Legajos.

## ABSTRACT

The investigation Web System and Administration of Personnel Files, of the Human Resources area, in the Aguas de Lima Norte Company, Huacho-Lima in the period 2021; being the type of research descriptive - correlational, because it was possible to get to know the prevailing situations and attitudes through the description of the activities, processes and people in this way collecting data and identifying the relationship that exists between the variables; through the experimental design, and the management of the variables, with the Inductive - Deductive Method and Correlative Research, with its causal correlational design; with a sample of 118 workers; reaching the following conclusions.

There is a relationship between the Web System since it Influences the Personnel File Administration for a significance value ("p" value) of 0.000 obtained through the Spearman Rho test, it was shown that the Web System has a positive correlation both variables go in the same direction; With a correlation coefficient ("r" value) of 0.775, it is concluded that the incidence between the variables is considerable positive, which translates into: the higher the value of the Web system, the higher the File Administration of the staff, in the company Aguas de Lima Norte, Huacho - Lima 2021.

It was determined that the web system has correspondence in the improvement of processes of the Administration of personnel files, of the Human Resources area, in the company Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, since it has a positive

It was determined that the web system is related to the data bank of the Administration of personnel files, of the Human Resources area, in the company Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, since it allows the integrity of the data, complex queries Optimized your Audit and Access Security with a value of 42% for almost always.

**Keywords:** Web System, File, File Management.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

|  |      |
|--|------|
| CARATULA .....                             | i    |
| ASESOR DE TESIS .....                      | ii   |
| JURADO EXAMINADOR.....                     | iii  |
| DEDICATORIA.....                           | iv   |
| AGRADECIMIENTO.....                        | v    |
| RESUMEN .....                              | vi   |
| ABSTRACT .....                             | vii  |
| ÍNDICE DE CONTENIDO.....                   | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                     | xi   |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....                    | xii  |
| INTRODUCCIÓN .....                         | xiii |
| I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....       | 15   |
| 1.1. Planteamiento del problema.....       | 15   |
| 1.2. Formulación del problema.....         | 17   |
| 1.2.1. Problema general. ....              | 17   |
| 1.2.2. Problemas específicos.....          | 17   |
| 1.3. Justificación del estudio .....       | 18   |
| 1.3.1. Justificación teórica. ....         | 18   |
| 1.3.2. Justificación práctica.....         | 18   |
| 1.3.3. Justificación metodológica.....     | 19   |
| 1.3.4. Justificación legal.....            | 19   |
| 1.4. Objetivos de la investigación.....    | 19   |
| 1.4.1. Objetivo general.....               | 19   |
| 1.4.2. Objetivos específicos.....          | 20   |
| II. MARCO TEÓRICO.....                     | 21   |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 21   |
| 2.1.1. Antecedentes nacionales.....        | 21   |
| 2.1.2. Antecedentes internacionales.....   | 24   |
| 2.2. Bases teóricas de las variables.....  | 28   |

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 2.2.1. | Administración de legajos de personal. ....   | 28 |
| 2.2.2. | Sistema Web. ....   | 34 |
| 2.3.   | Definición de términos básicos.....   | 38 |
| III.   | MÉTODOS Y MATERIALES .....  | 41 |
| 3.1.   | Hipótesis de la investigación .....   | 41 |
| 3.1.1. | Hipótesis general. ....   | 41 |
| 3.1.2. | Hipótesis específicas. ....   | 41 |
| 3.2.   | Variables de estudio.....   | 41 |
| 3.2.1. | Definición conceptual.....  | 41 |
| 3.2.2. | Definición operacional. ....  | 42 |
| 3.3.   | Tipo y Nivel de Investigación.....  | 46 |
| 3.3.1. | Tipo de investigación. ....   | 46 |
| 3.3.2. | Nivel de investigación. ....  | 46 |
| 3.4.   | Diseño de la Investigación. ....  | 47 |
| 3.5.   | Población y Muestra de Estudio. ....  | 48 |
| 3.5.1. | Población.....  | 48 |
| 3.5.2. | Muestra.....  | 48 |
| 3.5.3. | Muestreo.....   | 49 |
| 3.6.   | Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. ....   | 50 |
| 3.6.1. | Técnicas de recolección de datos.....   | 50 |
| 3.6.2. | Instrumentos de recolección de datos. ....  | 50 |
| 3.7.   | Métodos de Análisis de Datos.....   | 51 |
| 3.8.   | Aspectos Éticos.....  | 52 |
| IV.    | RESULTADOS.....   | 54 |
| 4.1.   | Validez y Confiabilidad de los instrumentos .....   | 54 |
| 4.1.1. | Validez de los instrumentos. ....   | 54 |
| 4.1.2. | La confiabilidad.....   | 54 |
| 4.2.   | Resultados de la estadística descriptiva de Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021 ..... | 56 |
| 4.2.1. | Estadística descriptiva de la Variable 1: Sistema Web. ....   | 56 |
| 4.2.2. | Estadística descriptiva de la Variable 2: Administración de Legajos de personal. ....   | 59 |

|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 4.3.   | Resultados de la estadística inferencial de Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021 .....                   | 62  |
| 4.3.1. | Pruebas para la Normalidad de la Variable 1 y Variable 2. ....  | 62  |
| 4.3.2. | Correlaciones no paramétricas .....   | 63  |
| V.     | DISCUSIÓN .....   | 70  |
| 5.1.   | Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021 .....  | 70  |
| 5.1.1. | Discusión de la Variable 1 Sistema Web. ....  | 70  |
| 5.1.2. | Discusión de la Variable 2 Admiración del Legajo del Personal. ....   | 71  |
| 5.2.   | Discusión de los resultados de la estadística inferencial del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021 ..... | 72  |
| 5.2.1. | Discusión de la hipótesis general. ....   | 72  |
| 5.2.2. | Discusión de las hipótesis específicas.....   | 72  |
| VI.    | CONCLUSIONES.....   | 74  |
| VII.   | RECOMENDACIONES .....   | 75  |
|        | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....  | 76  |
|        | ANEXOS .....  | 82  |
|        | Anexo 1: Matriz de Consistencia. ....   | 83  |
|        | Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables. ....  | 85  |
|        | Anexo 3: Instrumentos.....  | 88  |
|        | Anexo 4. Validación de instrumentos .....   | 93  |
|        | Anexo 5. Matriz de datos .....  | 103 |
|        | Anexo 6. Propuesta de valor .....   | 114 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Matriz de operacionalización de la Variable 1 .....  | 44 |
| Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la Variable 2 .....  | 45 |
| Tabla 3. <i>Resultados de la validación de expertos en la validez de Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, .....</i> | 54 |
| Tabla 4. Suma de las Validaciones para la Prueba de Sistema Web.....  | 55 |
| Tabla 5. Suma de las Validaciones para la Administración de Legajos de personal .....   | 55 |
| Tabla 6. Tabla de frecuencia de los resultados de la usabilidad .....   | 56 |
| Tabla 7. Tabla de frecuencia de los resultados de la usabilidad .....   | 57 |
| Tabla 8. Tabla de frecuencia de los resultados de la portabilidad.....  | 58 |
| Tabla 9. Tabla de frecuencia de los resultados de la Planificación de políticas de recursos humanos.....  | 59 |
| Tabla 10. Tabla de frecuencia de los resultados de la administración de legajos   | 60 |
| Tabla 11. Tabla de frecuencia de los resultados de banco de datos.....  | 61 |
| Tabla 12. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para Variable 1 y Variable 2 .....   | 62 |
| Tabla 13. Prueba de correlación de Rho Spearman para las variables .....  | 63 |
| Tabla 14. Prueba de normalidad para sistema web y mejora de procesos .....  | 64 |
| Tabla 15. Correlación Rho de Spearman para sistema web y mejora de procesos .....   | 65 |
| Tabla 16. Prueba de normalidad para sistema web y administración de legajos de RR. HH.....  | 66 |
| Tabla 17. Correlación Rho de Spearman para sistema web y administración de legajos de RR. HH.....   | 67 |
| Tabla 18. Prueba de normalidad de sistema web y banco de datos .....  | 68 |
| Tabla 19. Correlación Rho de Spearman de sistema web y banco de datos .....   | 69 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Tipos de metodologías en el desarrollo del software .....                                       | 37 |
| Figura 2. Gráfico de frecuencia de los valores de la Usabilidad.....                                      | 56 |
| Figura 3. Gráfico de frecuencia de los valores de la Seguridad .....                                      | 57 |
| Figura 4. Gráfico de frecuencia de los valores de la Portabilidad.....                                    | 58 |
| Figura 5. Gráfico de frecuencia de los valores de la Planificación de políticas de recursos Humanos ..... | 59 |
| Figura 6. Gráfico de frecuencia de los valores de la Administración de Legajos...60                       |    |
| Figura 7. Gráfico de frecuencia de Bancos de Datos .....  | 61 |
| Figura 8. Gráfico de dispersión de puntos de la variable 1 y la variable 2 .....                          | 63 |
| Figura 9. Gráfico de dispersión de puntos de sistema web y mejora de procesos65                           |    |
| Figura 10. Gráfico de dispersión de puntos de sistema web y administración de legajos de RR. HH.....      | 67 |
| Figura 11. Gráfico de dispersión de puntos de sistema web y banco de datos.....                           | 69 |

## INTRODUCCIÓN

El Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima; en el periodo 2021, permitió ver la relación entre sus variables donde se planteó los objetivos siguientes:

Establecer la relación del Sistema Web influye con la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

Determinar si el Sistema web tiene correspondencia en la mejora de procesos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021

Establecer en qué medida un Sistema web tiene conexión en la Administración de legajos de recursos humanos en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021

Determinar en qué medida un Sistema web se relaciona la Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

Se presenta el informe estructurado en siete capítulos, de la siguiente manera:

CAPÍTULO I. Contiene el planteamiento del problema, abarcando la caracterización de la problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia y delimitación del problema de la investigación el Sistema Web y Administración de Legajos del personal del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima; en el periodo 2021,

CAPÍTULO II. Permite la relación mediante el desarrollo del marco teórico, comprendiendo los antecedentes de la investigación, teoría científica que

fundamente el estudio, y el marco teórico conceptual de la correlación de las variables

CAPÍTULO III. Abarca la parte metodológica de la investigación, en la que incluye el tipo y nivel, el método y diseño de investigación, población y muestra, procedimientos de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y procesamiento de datos.

CAPÍTULO IV. Detalla el análisis de los resultados del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima; en el periodo 2021.

CAPÍTULO V. Detalla las discusiones del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima; en el periodo 2021.

En los Capítulos VI y VII de la investigación se han establecido las respectivas conclusiones y recomendaciones obtenidas.

Finalmente, las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

# **I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **1.1. Planteamiento del problema**

En el ámbito internacional en Guayaquil, se reporta que el manejo de la nómina y tener un registro detallado de cada empleado de la Comunidad San Juan Bosco, con uso de parametrizaciones realizadas por el usuario Administrador de cada una de las instituciones asociadas a la comunidad, y así no depender a futuro de programadores para realizar cambios esenciales. También se incluyen los reportes los cuales fueron solicitados por el personal de Talento Humano tales como empleados activos e inactivos. Las herramientas utilizadas en el desarrollo del sistema fueron los siguientes: Wamp Server, y se escogió como lenguaje de Programación PHP con el framework Codeigniter el cual es de código abierto y en la herramienta de base de datos se usó MySql Moya y Callejas (2015)

Se debe considerar también que en la Universidad de Cordova según Martin (2015) indica que, se desarrollan los diferentes aspectos que se necesitan para el diseño de un sistema de información informático (de ahora en adelante, SII) para el área de Recursos Humanos (de ahora en adelante, RR. HH.) de Translation Back Office SA (de ahora en adelante, TBO). El recorrido comienza con un marco teórico donde se define qué es el departamento de RR. HH. en una organización y cuáles son sus funciones principales, seguido de una descripción del procesamiento de datos. Por otra parte, se analiza el control desde un punto de vista sistémico. Luego se desarrolla el concepto de gestión de la información.

A nivel nacional se tiene el reporte de la Universidad de Huancavelica que se establece que implementación del Software Superleg en la Gestión de Legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017” Quijada y Cañabi (2017) indicaron que la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas, no cuenta con un sistema de administración de la información ya que los expedientes de los trabajadores se encuentran archivados en forma física siendo expuestos a la ventilación de su contenido, siendo el objetivo general es determinar de qué manera la implementación del Software Superleg influye en la gestión de legajos

de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017, por el cual se llegó a las siguientes conclusiones: Se afirma que el software Superleg influye en la gestión de legajos de recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja, que de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que la gestión del legajos del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 28,70% en el post Test respecto del 13,22% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,48%, de igual manera el valor de  $ZC = 3.4877$  es el mayor que  $Zt = 1.645$ , confirmando que el software propuesto si influye en la gestión de legajos de recursos Humanos. La implementación del Software Superleg influye en el escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas, esto se evidencia con los resultados obtenidos en donde se obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 28,39% en el post Test respecto del 13,21% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,18%. y en la prueba de hipótesis se obtuvo el valor de  $ZC = 3.4258$ , el cual es mayor que  $Zt = 1.645$ , afirmando la influencia del Software Superleg. La implementación del Software Superleg Influye en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017, esto se evidencia con los resultados obtenidos en donde el proceso administrativo del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 29,02% en el post Test respecto del 13,23% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,18%. y en la prueba de hipótesis se obtuvo el valor de  $ZC = 3.5495$ , el cual es mayor que  $Zt = 1.645$ , confirmando que el Software

Con respecto al el problema a nivel local la investigación titulada “Uso del Sistema de Información de Legajos desde la percepción del personal de recursos humanos de la Red Túpac Amaru,” 2016. su objetivo principal fue determinar el nivel de percepción del uso del sistema de legajos en el área de recursos humanos, que surge como necesidad para poder buscar alternativas de solución a la problemática que se presenta. La muestra fue censal contando con 30 trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la red de salud Túpac Amaru 2016, la investigación es de diseño descriptivo, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de percepción sobre el uso del sistema de información de legajos el cual contó con un coeficiente de confiabilidad de 0.762, luego de aplicar los

instrumentos y realizar el análisis estadístico se llegó a la conclusión de que del 100% de trabajadores el 50% coinciden que el uso del sistema de información de legajos es adecuado y el otro 50% opina que es óptimo y en caso de las dimensiones como el de eficacia del 100% de trabajadores el 10% considera que es adecuado y el 90% considera que el nivel de eficacia del uso del sistema de información de legajos es óptimo, la dimensión interoperabilidad del 100% de trabajadores el 30% es adecuado y el 70% es óptimo y con respecto a la dimensión usabilidad el 23% es el adecuado y 77 % es óptimo.

Actualmente en el área de Recursos Humanos en la EPS Aguas de Lima Norte, los legajos no tienen un orden específico, es decir, al tener tantos trabajadores no se puede llevar un buen control, ya que, son más de 400 trabajadores activos e inactivos, en las sedes de Huacho, Vegueta y Sayán.

Como consecuencia, al momento de buscar a un trabajador para poder adjuntarle sus documentos complementarios, adjuntar memos, hojas de vida, declaraciones juradas, etc. Toma más tiempo en buscarlo que adjuntar dichos documentos, otro factor es el consumo excesivo de papel.

Los usuarios tienen que acercarse con sus documentos al área de RRHH para poder adjuntar, esto quita tiempo tanto para los encargados de RRHH como para el trabajador.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general.**

¿De qué manera un Sistema Web se relaciona con la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos.**

¿En qué medida un Sistema web tiene correspondencia en la mejora de procesos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021?

¿En qué medida un Sistema web tiene conexión en la Administración de legajos de recursos humanos en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021?

¿En qué medida un Sistema web se relaciona la Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021?

### **1.3. Justificación del estudio**

#### **1.3.1. Justificación teórica.**

Arias (2012), Baena (2017), Méndez (2011) y Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) detallan que la justificación teórica va ligada a la inquietud del investigador por profundizar los enfoques teóricos que tratan el problema que se explica, a fin de avanzar en el conocimiento en una línea de investigación.

La investigación presentada sintetiza la contribución teórica de los estudios más importantes de otros autores con respecto a nuestras variables, resultando un aporte al conocimiento y constituyéndose en precedente a futuras investigaciones. Su valor teórico se da al explicar la influencia de la variable independiente con respecto a la dependiente, llenando el vacío formulado.

#### **1.3.2. Justificación práctica.**

Bernal (2010) y Blanco y Villalpando (2012) y ofrecen un concepto más amplio, mencionando que un estudio cuenta con justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o al menos propone estrategias que al ponerse en práctica contribuirán a su solución, cabe recalcar que Bernal (2010) afirma que los trabajos de investigación de pregrado son generalmente prácticos.

Dado que la administración de legajos del área de recursos humanos no es un tema exclusivo de la empresa Aguas de Lima Norte, donde se desarrolla la presente investigación; el resultado de ésta permitirá dar un aporte al desarrollo productivo, económico y tecnológico de la empresa pudiéndose replicar la solución en otras empresas, con características similares.

### **1.3.3. Justificación metodológica.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), Méndez (2011) y Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) ofrecen un concepto más amplio, indicando que un estudio se justifica metodológicamente cuando se creará un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos, o se plantea una nueva metodología que incluya otras formas de experimentar una o más variables, o estudiar de forma más adecuada a determinada población.

Este trabajo de investigación cuenta con justificación metodológica porque se está aportando un instrumento creado para este fin, pudiendo contribuir a otras investigaciones, para proporcionar una mejor solución al problema.

### **1.3.4. Justificación legal.**

Según Hernández y Mendoza (2018), se justifica legalmente una tesis, cuando se cumple las leyes existentes. Pueden ser: Constitución Política del Perú, códigos, directivas, normas, resoluciones, otros que se aplican en el área jurídica.

La presente tesis de investigación tiene sus bases en los documentos que emite la entidad donde se aplica la investigación siendo estas la Resolución Ministerial N°615-2017, Ministerio de Salud aprueba la Directiva Administrativa N° 236-MINSA/2017/OGRH "Directiva Administrativa que establece las normas y procedimientos para la administración de los legajos personales de los trabajadores del Ministerio de Salud – MINSA; esta investigación se sustenta en la teoría de sistemas, la misma que permite sustentar la interrelación e importancia entre el sistema de información de legajos y el uso de la misma en la agilización de los trabajos en la diferentes subgerencias del área de Recursos Humanos.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general.**

Establecer la relación del Sistema Web con la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

#### **1.4.2. Objetivos específicos.**

Determinar si el Sistema web tiene correspondencia en la mejora de procesos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

Establecer en qué medida un Sistema web tiene conexión en la Administración de legajos de recursos humanos en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

Determinar en qué medida un Sistema web se relaciona la Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes nacionales.

**Mas Gaslac, K. B. (2020)**, en la investigación titulada *Sistema de legajos de recursos humanos y gestión por procesos del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa - 2020*, (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.

Tuvo el objetivo principal de determinar la relación que existe entre el Sistema de legajos de recursos humanos y gestión por procesos del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa 2020. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental además transeccional o transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 66 servidores civiles. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los servidores. Para la validez de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,792 para la variable Sistema de legajos de recursos humanos y 0,838 para la variable Gestión por procesos.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Sistema de legajos de recursos humanos y gestión por procesos, en conclusión, si existe relación directa y significativa entre la Sistema de legajos de recursos humanos y gestión por los procesos

**Sáenz Macetas, S. F. (2020)** en la investigación llamada: "Sistema web para la gestión logística de transporte de carga en la empresa Sacsayhuamán Internacional S.R.L." (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

Tuvo como objetivo Determinar la influencia S.W. en la Gestión Logística (Transporte de Carga) En (Sacsayhuamán Internacional). En la metodología fue de diseño descriptivo-correlacional; de tipo pre-experimental

Se concluye que el Sistema Web incrementó el porcentaje nivel de cumplimiento de Entregas al cliente en el plazo establecido en 21.28% Teniendo inicialmente 52,63% y posteriormente al valor de 73.91%., Por lo tanto, se afirma que el Sistema Web incrementó el porcentaje de los pedidos recibidos en el plazo establecido en la Gestión Logística de Transporte de Carga. Se concluye que el Sistema Web disminuyó el porcentaje de los pendientes por Facturar 32.96%. Teniendo inicialmente un 46.00% y posteriormente al valor de 13.04%. Por lo tanto, se afirma que el Sistema Web disminuyó el porcentaje de los pendientes por Facturar en la Gestión logística de Transporte de Carga. Se concluye que el Sistema Web mejoro la Gestión Logística de Transporte de Carga en la empresa Sacshuayman S.R.L. Internacional, lo que permitió alcanzar los objetivos de esta investigación

**Ramos Alvarado, Y. A. y Charqui Milla, P. F. (2019)** en la investigación llamada: "Sistema informático de gestión de legajos del área de personal del Ministerio público de Ancash". (Tesis de Pregrado) Universidad San Pedro. Huaraz. Perú.

Tuvo como objetivo Desarrollar un sistema informático para la gestión de legajos del área de personal del Ministerio de Publico de Ancash. La investigación fue de tipo aplicada. Con un diseño descriptivo, la población fue el Personal que labora en el área de personal del Ministerio Público de Ancash. Con una muestra de 20 personas que laboran en el área de personal del Ministerio Público de Ancash, que cuenten con acceso al sistema de gestión de personal.

Se pudo comprobar que la captura de requerimientos funcionales para el desarrollo informático de los usuarios a través del modelado de negocio es indispensable, tomando en consideración que es el punto de partida para el desarrollo del software. Mediante el análisis y diseño se logró la implementación del sistema de administración de legajos de personal del Ministerio Público de Ancash resultado satisfactorio para los usuarios del área de personal dado a la metodología empleada en el desarrollo del software es el más idóneo puesto que nos permite realizar los flujos de trabajo en varias iteraciones. La construcción de

la solución se realizó con el enfoque de proceso en espiral, iniciándose con la identificación de requisitos, análisis, validación de requisitos, diseño de producto, construcción del prototipo, plan de pruebas, prototipo operacional, pruebas unitarias, pruebas de integración, pruebas de aceptación y puesta en servicio de la solución.

**Rodríguez Camayo, J. D. (2019)** en la investigación llamada: “*Sistema web para el proceso de supervisión de proyectos en la empresa VR COMUNICACIONES S.A.C 2018*”. (Tesis de Pregrado). Facultad de Ingeniería. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

El objetivo fue determinar la influencia de un Sistema web en el proceso de supervisión de proyectos. Utilizó el método hipotético deductivo. De tipo explicativa-aplicada-experimental. De diseño pre-experimental. La muestra estuvo conformada por las 30 tareas aplicadas en los 6 proyectos de la empresa VR COMUNICACIONES.

Se concluye que el Índice de Desempeño del Cronograma en el proceso de supervisión de proyectos en la empresa VR Comunicaciones S.A.C. aumentó con la implementación de un Sistema Web, debido a que antes de la aplicación el Índice de Desempeño del Cronograma era de 82.50% representando pérdidas para la empresa y luego de la implementación del sistema se elevó a 95.63% con lo que se evidencia un incremento de un 13.13%. Se obtuvo como segunda conclusión que el Índice de Desempeño del Costo en el proceso de supervisión de proyectos en la empresa VR Comunicaciones S.A.C. aumentó con la implementación de un Sistema Web, debido a que antes de la aplicación del Índice de Desempeño del Costo era de 82.73% representando pérdidas para la empresa y luego de la implementación del sistema se incrementó a 97.53%, lo que equivale a un 14.8%.

**Villavicencio Chacaltana, M. (2017)** en la investigación llamada: “*Uso del sistema de información de legajos desde la percepción del personal de recursos humanos de la Red Túpac Amaru, 2016*”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

Tuvo como objetivo principal determinar el nivel de percepción del uso del sistema de legajos en el área de recursos humanos, que surge como necesidad para poder buscar alternativas de solución a la problemática que se presenta. La muestra fue censal contando con 30 trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la red de salud Túpac Amaru 2016, la investigación es de diseño descriptivo, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de percepción sobre el uso del sistema de información de legajos el cual contó con un coeficiente de confiabilidad de .762, lo que indicó que los resultados son confiables.

Luego de aplicar los instrumentos y realizar el análisis estadístico se llegó a la conclusión de que del 100% de trabajadores el 50% coinciden que el uso del sistema de información de legajos es adecuado y el otro 50% opina que es óptimo y en caso de las dimensiones como el de eficacia del 100% de trabajadores el 10% considera que es adecuado y el 90% considera que el nivel de eficacia del uso del sistema de información de legajos es óptimo, la dimensión interoperabilidad del 100% de trabajadores el 30% es adecuado y el 70% es óptimo y con respecto a la dimensión usabilidad el 23% es el adecuado y 77 % es óptimo.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales.**

**Calvo Umaña, C.; Núñez Cordero, O. y Solís Madrigal, A. A. (2020)** en la investigación llamada: "*Estudio para la creación de un departamento de recursos humanos dentro de la empresa UNISERSE, La Uruca, San José, Costa Rica, en el período 2019-2020*" (Tesis de Pregrado). Universidad Técnica Nacional. Alajuela. Costa Rica.

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general proponer la creación de un departamento de recursos humanos en la empresa UNISERSE-Costa Rica, orientado a una gestión de talento humano alineada con el desarrollo de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos de la empresa. El enfoque en el cual se basó el proyecto de investigación fue de índole cualitativo. El tipo de investigación fue documental-descriptivo.

A continuación, se presentan una serie de conclusiones obtenidas durante el desarrollo de la investigación: 1. En el proceso del desarrollo de trabajo final de graduación, se determinó que, a pesar de que la empresa cuenta con 23 años de estar en el mercado de seguros, no posee un departamento de recursos humanos estructurado de manera formal, ya que estos procesos se ejecutan de forma empírica. Con la propuesta de estructurar dicho departamento, se lograría tener una mejor gestión del desarrollo del personal. 2. Con base al diagnóstico realizado y presentado en el Capítulo IV, se determinó que la empresa no cuenta con un proceso de clasificación de puestos; por ende, no existe un manual descriptivo de puestos que permita utilizarse como guía para el proceso de contratación, ni un organigrama actualizado con las posiciones y jerarquías correctas.

**Andrés Pautsch, J. G. (2019)** en la investigación: *“Replicación de datos para dar soporte al Programa de Expansión Territorial de la Universidad Nacional de Misiones Caso de validación: Legajo Digital de la Facultad de Ciencias Económicas (LeDig)”*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Misiones. Argentina.

La investigación fue de tipo “Investigación Aplicada” y su diseño estuvo definido en fases: (1) Relevamiento de la situación actual (2) Análisis sobre la digitalización de la documentación (3) Modelo de datos Le Dig (4) Desarrollo del software (5) Análisis y selección de las tablas a replicar (6) Esquema de seguridad (7) Validación de los resultados.

Con el trabajo realizado, se demuestra que los sistemas existentes en la universidad, cuentan con un antecedente que ha permitido superar las limitaciones de la actual arquitectura cliente servidor, facilitando y dando un soporte más adecuado a las expansiones territoriales, asegurando la continuidad de las operaciones diarias incluso ante la ausencia de conectividad. El desarrollo del enfoque de arquitectura distribuida para la replicación de datos, se presenta como una alternativa válida para dar soporte a procesos específicos de instituciones con objetivos dirigidos a la expansión territorial.

**Mamani Quispe, F. A. (2018)** en la investigación llamada: “*Sistema web de administración de recursos humanos caso: Fruta Iero S.R.L.*” (Tesis de Pregrado). Universidad Mayor de San Andrés. La Paz. Bolivia.

Tuvo como objetivo Construir un sistema web de administración de recursos humanos para contar con información organizada y digitalizada de los trabajadores y contratos con sus sucursales el cual nos permita tener esta información a la mano para poder optimizar procesos dentro de la empresa. Se emplearon diferentes metodologías para el desarrollo y la calidad del proyecto. Para el modelado se utilizará el modelado de diagramas UML. Para verificar la calidad de la aplicación web se utilizará una Norma para la evaluación de aplicativos web denominada Norma ISO 9126. La gestión de seguridad de la información será con la norma ISO 27002.

Se implementó el Sistema Web de Gestión de Recursos Humanos facilitando muchas de las tareas que se realizan en dicho departamento en la administración de personal y contratos que ayudan a no tener que acceder a la documentación de forma manual en el caso del personal o estar revisando las fechas de carnets sanitarios cada cierto tiempo para que se vaya a hacer una renovación, generar un memorándum, registrar bajas médicas, etc, todo esto el sistema lo hace teniendo a la mano toda esta información simplemente accediendo y buscando lo que se requiere sin necesidad de estar desarchivando los documentos o incurriendo en las actividades diarias de los trabajadores para pedir sus fechas de caducidad de sus carnets sanitarios. En cuanto al control de contratos se clasificó por colores de acuerdo a su fecha de caducidad además que algunos contratos tienen características muy diferentes a otros contratos como ser en la estructura o algunas funcionalidades extra que les da sistema como el envío de correos electrónicos a la sucursal correspondiente para que revise el contrato para su renovación y así evitar problemas con sus contratistas o empresas licitadas.

**Morán Sánchez, J. J. (2016)**, en la investigación *Desarrollo de un Sistema Web para el control administrativo de los equipos camineros del Gad Municipal de*

*Pedro Carbo.* (Tesis de Pregrado). Facultad de Ciencias Matemáticas y Físicas. Universidad de Guayaquil. Ecuador.

Tuvo como objetivo Desarrollar una solución Web para el GAD Municipal de Pedro Carbo mediante la utilización de herramientas Open Source, que permitan realizar la correcta administración de la información de solicitudes ciudadanas y tareas asignadas para los Equipos Camineros Municipales, obteniendo así informes para el departamento de Obras Públicas. Para el desarrollo de este proyecto se utilizará la Metodología XP (eXtreme Programming) que forma parte de las metodologías ágiles, este conjunto de prácticas ayudó a obtener un Software final con alta funcionalidad y de gran calidad.

Concluyó: Con la automatización de la gestión que permite registrar las solicitudes de los ciudadanos, se logra dar el debido seguimiento y atención oportuna de las mismas, mejorando así el servicio a la comunidad. Con la automatización de las tareas del Departamento de Obras Públicas, se establece un orden en las actividades a realizarse y se logra optimizar la planificación interna del GAD Municipal al estar mejor organizada y distribuida la agenda de actividades para los Equipos Camineros. Se consigue tener la información actualizada de los Equipos Camineros, con sus respectivos historiales de mantenimientos y consumos para lograr un mejor desempeño de estos Equipos. Se consiguen informes más detallados y precisos de las actividades y demandas que tienen los Equipos Camineros Municipales diariamente, con estos informes se puede por ejemplo llegar a decidir si es necesario adquirir más Equipos Camineros que ayuden a solventar las necesidades. Se logra tener un sistema Web que facilita la usabilidad para diferentes usuarios desde diferentes puntos de conexión y a través de distintos dispositivos móviles como Tablets, Smartphome, entre otros.

***Moya Serrat, E. J. y Callejas Pizanan, L. V. (2015)*** en la investigación titulada “*Análisis diseño e implementación de un Sistema de gestión de talento humana en la comunidad salesiana San Juan Bosco*” (Tesis de Pregrado) Universidad Politécnica Salesiana. Guayaquil. Ecuador.

Tuvo como objetivo Proporcionar a la Comunidad Salesiana de un software para la gestión de talento humano tomando como proceso principal el de Nómina. El tipo de investigación se definió como investigación y desarrollo.

Se pudo concluir que se cumplió con los objetivos planteados: El registro de los datos personales de los empleados, de sus cargos y puestos que se los llevaba mediante varios medios, como hojas de Excel o carpetas, los cuales eran muchas perdidos o borrados, causaban que no se mantengan los registros actualizados. Actualmente mediante la tesis desarrollada se puede mantener un registro de información confiable, actualizada y segura.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Administración de legajos de personal.**

#### **2.2.1.1. Definiciones.**

La variable sistema de legajos, definió el sistema de información como una agrupación de componentes que dependen mutuamente se encuentran relacionados de manera racional, de tal manera que interactúan generando información precisa a efecto de tomar decisiones apropiadas, manifestó además que la gestión de recursos humanos y las áreas componentes serán los encomendados de suministrar información a los órganos de la institución referente a la historia laboral de los colaboradores.

Chiavenato en la obra Administración de Recursos Humanos publicado en México refiere acerca de los sistemas que administran la información de recursos humanos debe entregar información, oportuna, actualizada, precisa, relevante, concisa y relevante, la información necesaria en un estado peculiar requiere ser completa, la ausencia de esta característica disminuye la eficacia de un SIRH y entorpece el resultado de las decisiones tomadas, muy al contrario, un sistema que contenga esta característica logra optimizar los resultados de las decisiones establecidas.

En la administración pública en nuestro país, la autoridad en recursos humanoses SERVIR, organismo técnico adscrito a la PCM, son los encargados de

establecer políticas, normar y definir lineamientos para el desenvolvimiento de los sistemas de gestión de los recursos humanos las que define en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, la Administración de Legajos, están regulado por la D.L. N° 25323 Ley General del Archivo de la Nación, Ley del INAP, Manual normativo de personal de Administración de Legajos, aprobado con R.D. N° 004-94-INAP/DNP.

Asimismo la Directiva Administrativa N° 236-MINSA/2017/OGRH, que establece las normas y procedimientos para la administración de los legajos personales de los trabajadores del Ministerio de Salud, a estas normas se suma la normativa referente al manejo de la información, tal es así, la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733, Ley Transparencia y Acceso a la Información Pública N° 27806, Ley del Silencio Administrativo N° 29060, D. Legislativo N° 1246 aprueba medidas de Simplificación Administrativa, La Ley de Gobierno Digital, aprobada por D. Legislativo N° 1412. El área de registros y legajos de recursos humanos tiene bajo su responsabilidad el archivo de gestión de aproximadamente 1100 legajos los cuales pertenecen a servidores activos, ex servidores y pensionistas, abastece de información a las áreas encargadas de realizar actos resolutivos, como son procedimientos disciplinarios, reconocimiento de beneficios, movimiento de personal, encarga tura, cese, compensación de tiempo de servicio, reconocimiento de años deservicio al Estado, entregas económicas, así también a entidades externas las cuales cumplen función de control y verificación de información, tal es así como la ONP, CGN, MEF, SUNEDU, MINTRA, PCM y otras entidades que así lo requieran en cumplimiento de la articulación y colaboración interinstitucional, como eje transversal para modernizar el Estado.

Stuart, Menéndez, Martínez, Cordero, y Delgado (2017), a decir de los autores, se puede afirmar que la arquitectura de la información estratégica es una visión integral con la finalidad de gestionar la información empresarial, que se focaliza que se encuentra en correspondencia con los objetivos, así como estrategias institucionales, sin embargo, a partir de la visión del análisis, existe un alto índice de evaluación deficiente. En consecuencia, debido que el sistema de

legajos contiene dos elementos valiosos que tienen efecto en las decisiones de los gestores, como son los legajos o archivos y la información, es necesario de acuerdo al análisis realizado implementar procesos para optimizar el tratamiento de los archivos de legajos tanto como la información que contiene, para usarla como una herramienta para la toma de decisiones eficaz que finalmente llegaran a cumplir el objetivo de toda institución pública en beneficio de los servidores civiles, así como de la ciudadanía en general generando bienestar a la población.

Los Archivos de legajos de recursos humanos Chiavenato (2007), afirma que el conjunto de archivos interconectados de manera lógica, organizada facilita el acceso a los documentos, sostuvo además que el sistema de información de recursos humanos al tener dos componentes importantes relacionados, como son los datos y la información; más se requiere del análisis de la situación actual empero con un enfoque global de la gestión administrativa, Monte I., Camacho R. (2019) el autor resalta la trascendencia de los archivos eclesiásticos para la investigación histórica, independientemente del enfoque historiográfico, debido a la riqueza y variedad de sus fondos, señala sin duda, el Archivo de la Catedral de Sevilla, por su extraordinaria documentación, puesto que no solo se refiere a la institución capitular, sino que es fiel reflejo la sociedad sevillana y su evolución en la historia. La administración de legajos se regula por la normativa establecida por la autoridad nacional de archivos (AGN), quien es el encargado de normar, dirigir, supervisar y dar los lineamientos del Sistema Nacional de Archivos (SNA), conformado por entidades públicas que realizan funciones de archivo y privados que administran documentos de interés público, siendo los responsables de definir y proponer las directrices de alcance nacional en materia archivística.

Asimismo, el año 2019 SERVIR solicita aportes por parte de los servidores que laboran en las áreas de legajos, para formular la 'Directiva denominada Normas de Gestión para el proceso de Administración de Legajos de los Servidores Civiles, el mismo año el AGN emite la Directiva N° 009-2019-AGN/DDPA norma que da los parámetros para la supervisión de los archivos de gestión de la entidad, además del personal responsable de la gestión documental. Delgado, (2019) menciona en su análisis de los impactos de conservación de documentos en la

legislación cubana siempre existió el interés legislativo de la preservación de los documentos, sin embargo se no encontraba todas las condiciones objetivas para realizarlo, refirió asimismo que la conservación documental viene siendo el asunto con mayor regulación desde el año 1559, cuando se emiten las Ordenanzas del Rey Don Felipe II, donde se dictaba medidas para el tratamiento adecuado de la documentación, haciendo énfasis en la valoración de regular la conservación de documentos a partir de la legislación de archivos.

#### **2.2.1.2. Dimensiones de la variable.**

##### **2.2.1.2.1. Planificación de Política de Recursos humanos.**

(Chiavenato 2007), señalo que las organizaciones deben sostenerse en la planeación y la implementación de un sistema integral que contenga información de los colaboradores, el que tomara de fuentes de datos los documentos que genera las actividades propias relación laboral y profesional del empleado a partir del ingreso a la organización hasta el término de la relación laboral, según Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH), sobre la dimensión manifiesta que es la que permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad de la misma forma, permite definir las políticas, directivas, lineamientos en temas relacionados con recursos humanos, por consiguiente los responsables de las oficinas de recursos humanos deben incluir estas políticas en el planeamiento estratégico y los planes operativos de las unidades ejecutoras, así mismo definir las metas y objetivos finalmente transmitir las al personal con un mensaje de motivación sobre las consecuencias positivas para el país a su vez para el mismo servidor de lograr las metas institucionales.

Según del Prado y Esteban, (2016), las dos últimas décadas el avance a nivel teórico como práctico ha sido considerable, sin embargo, la gestión de los sistemas de información, su diseño y planificación sigue siendo una tarea insuficiente, la razón se trata de un proceso difícil, que exige especialización y dominio de técnicas de quienes lo lleven a cabo, que consume mucho tiempo,

cuando se deben integrar en un mismo plan, Ponjuan G. (2018). En Cuba, la valoración de la información y el conocimiento como activos inmateriales ha sido de importancia y a lo largo de años se han efectuado estudios e investigaciones que han facilitado ahondar en enfoques conceptuales, Los resultados alcanzados muestran un determinado nivel de madurez en temas de gestión, lo que favorece la ejecución a nivel estratégico en la administración pública, potenciando a la información y al conocimiento como activos y recursos organizacionales

#### **2.2.1.2.2. Dimensión: Administración de legajos.**

(Chiavenato 2007), señalo que los sistemas de información de administración es un proceso que tiene la finalidad recolectar, sintetizar, guardar de forma ordenada datos para luego por medio del procesamiento de datos extraer información, debe incluir la cadena de flujos de datos con el fin de proyectar a los responsables de tomar de decisiones sobre las personas y estas sean eficaces, es indispensable que los gestores dispongan de información completa y oportuna de los subalternos.

SERVIR (2014), determina la administración de legajo como la gestión de ordenar sistemáticamente y salvaguardar la información que del servidor, los procesos incluyen registro, actualización, mantenimiento y el control de los documentos, de la misma forma la gestión de las declaraciones juradas y el proceso de actualización de las mismas; AGN mediante Directiva N° 009-2019-AGN/DDPA, afirma que el archivo de gestión está compuesto por el archivo de oficina, conformados con los documentos proyectados por las áreas de la entidad, es el lugar que se custodian los documentos archivísticos, conformando series documentales, en concordancia con los periodos de retención establecidos en el PCDA vigente asimismo el encargado de tramitar los préstamos para consulta a los interesados, se encuentra a cargo de un titular asignado.

KMP (2017), en su página web corporativa, refiere que el legajo de personal es una carpeta que se apertura en el instante que la persona se incorpora a la empresa y que se va alimentando con información según transcurre la relación

laboral, está compuesta por información laboral, legal e impositiva de la persona, por lo que es fundamental que permanezca completo y actualizado con la finalidad de prevenir situaciones adversas ante inspecciones, auditorías, procesos judiciales, o errores en la administración.

En ese mismo contexto Martelli (2016) se manifestó con referencia al cambio que necesitan las instituciones del sector público afirmando que esto solo será posible no únicamente por la adquisición de tecnología, sino que era imprescindible que los gestores se identifiquen con un proyecto sostenible involucrándose de principio a fin, verificando la efectividad de los procesos implementados, monitoreando resultados para el cierre de brechas en la administración documental, asimismo Cruz y Díez (2016), manifestaron en su investigación en Chile acerca de administración documental electrónica, sobre los aportes del programa OAIS desarrollado para la conservación de archivo digital permanente cuya sistemática resulta más comprensible para los archiveros y usuarios conocedores del desarrollo de la administración documental y la archivística asimismo de la normativa que rigen la legislación de archivos, a pesar que estos son codificados por ingenieros de sistemas, denotando por ende la relevancia de conservar correctamente los archivos.

#### **2.2.1.2.3. Dimensión: Banco de datos.**

(Chiavenato 2007), manifiesta que los departamentos de recursos humanos, los diversos bancos de datos son sistemas que tiene la finalidad de almacenar y acumular datos propiamente codificados, utilizable para el procesamiento y la producción de información, asimismo es un conjunto conexo de archivos de forma racional por tanto la eficiencia de la información es valiosa con el apoyo de los bancos de datos porque permiten la actualización y el procesamiento integrado y sincronizado, Uran (2016), el autor menciona en su investigación de gestión por procesos realizado en Córdoba que el expediente que ingresa con documentos proyectados de otros departamentos se seleccionan y se digitaliza la documentación, registrando constancia de lo actuado, luego será

incorporado en el sistema informático de almacenamiento de imágenes, alimentando así el banco de datos.

Bernal, Guarda (2019) señalo producto del análisis realizado en el Ministerio de Educación de Ecuador los autores concluyeron que para el desarrollo de la prospección de los requerimientos y con la finalidad de la implementación del TIC era necesario conocer la demanda de información, lo que se realiza usando información de acuerdo a la explicación del usuario, por ende, es el quien define los criterios de acuerdo a la variedad de información que necesita procesar.

Cardona L. (2016). El autor logro rescatar datos importantes de residentes de Puerto Rico lo que le Permitió detectar datos notables, basados en la investigación realizado en Puerto Rico en una muestra de 292 usuarios, residentes de Puerto Rico, en el rango de edades de 21 a 65 años que poseen un dispositivo móvil y lo utilizan de alguna forma para acceder información en su trabajo.

Business Wire (2018) señalo que la compañía Cvent ha difundido su nuevo Centro Europeo de Datos, que permitirá a sus clientes depositar completa confianza en la seguridad de sus datos, según lo estipulado por la normativa europea, afirma además la Inversión continuada en seguridad a medida que Cvent amplía su presencia a nuevos mercados, la compañía está contratando personal especializado en seguridad digital de protección de datos.

## **2.2.2. Sistema Web.**

### **2.2.2.1. Definición del Sistema Web.**

Un sistema web es un software desarrollado para funcionar en un navegador conectado a un servidor por medio de una conexión a internet. Su lenguaje es ejecutado en el servidor donde se genera un código HTML que será interpretado por el navegador.

Eslava (2013), define que:

Una aplicación web es capaz de funcionar en cualquier computador independientemente de su sistema operativo. Sólo necesita un servidor de aplicaciones con la capacidad de interpretar su codificación para retornar HTML y la utilización del navegador web para leer la información retornada. Tampoco necesitaría una conexión a internet, ya que estas aplicaciones pueden funcionar en forma local (p. 7).

Las aplicaciones web tienen la ventaja de ser modulares, fácilmente escalables, conteniendo la información centralizada y actualizada en tiempo real, disponible para todos los que operen el sistema.

Benítez (2013) “Cada vez es más importante desarrollar sistemas web perdurables en el tiempo y con la capacidad de soportar mayor demanda sin perder rendimiento” (p.14).

El gran impacto de los sistemas web se ha dado por su efecto ahorrador y por optimizar los procesos de la empresa; esta mejora facilita la relación con los clientes, así como la seguridad y privacidad.

Patiño, Reina, y Quijosaca (2019) “La evolución de los procesos informáticos genera una dependencia para la toma de decisiones, por esta razón los productos software deben satisfacer elementales criterios de calidad” (p. 109).

Patiño et al. (2019) “Se puede definir a la calidad como un conjunto de características subjetivas medibles, que dependen de la perspectiva de requerimientos de los usuarios del producto” (p.109).

Para el desarrollo de un sistema web de calidad según la Norma ISO 25010 se deben de tomar en cuenta las siguientes características: adecuación funcional, eficiencia de desempeño, compatibilidad, usabilidad, fiabilidad, seguridad, mantenibilidad y portabilidad. (ISO 25010)

Concluimos que en la actualidad un sistema web de calidad, permite ahorrar costos, tiempo y recursos humanos, por tanto, la rentabilidad de la empresa aumenta y permite gestionar mejor sus actividades.

### **2.2.2.2. Herramientas de Desarrollo del sistema Web.**

#### **2.2.2.2.1. Lenguaje de Programación.**

Juganaru (2014) define que:

Un lenguaje de programación es un lenguaje que permite establecer una comunicación entre el hombre y la máquina. Los lenguajes contienen un conjunto variado de comandos, instrucciones, reglas, formas de organizar los datos y otros elementos, que permiten codificar programas con los que se indican las tareas que la máquina debe realizar para procesar un conjunto de información determinado y resolver un problema. (p. 5)

Entre los lenguajes de programación más usados tenemos: Java, PHP, Python, C#, Ruby, Perl entre otros.

### **PHP - Hypertext Preprocessor**

Beati (2011) PHP es una sigla, un acrónimo de PHP: Hypertext Preprocessor, o sea, Preprocesador de Hipertexto marca PHP. El hecho de que sea un pre procesador es lo que marca la diferencia entre el proceso que sufren las páginas Web programadas en PHP del de aquellas páginas Web comunes, escritas sólo en lenguaje HTML. (p. 2)

#### **2.2.2.2.2. Base de Datos.**

Terán (2014) dice que “es un sistema computarizado cuya finalidad general es almacenar información y permitir a los usuarios recuperar y actualizar esa información con base en peticiones” (cap.3).

Entre los gestores de base de datos más conocidos tenemos: Oracle, IBM DB2, Microsoft SQL Server, SAP Sybase, MySQL, Postgre SQL, entre otros.

### 2.2.2.2.3. **MySQL**

Welling y Thomson (2017): MySQL es un sistema para la administración de bases de datos relacional (RDBMS) rápido y sólido. Las bases de datos permiten almacenar, buscar, ordenar y recuperar datos de forma eficiente. El servidor de MySQL controla el acceso a los datos para garantizar el uso simultáneo de varios usuarios, para proporcionar acceso a dichos datos y para asegurarse de que sólo obtienen acceso a ellos los usuarios con autorización. Por lo tanto, MySQL es un servidor multiusuario y de subprocesamiento múltiple. Utiliza SQL (del inglés Structured Query Language, Lenguaje de consulta estructurado), el lenguaje estándar para la consulta de bases de datos utilizado en todo el mundo. (p. 34)

### 2.2.2.3. **Metodologías.**

Casale (2012): Debido a las múltiples maneras que existen para conceptualizar una metodología, es complicado llegar a un acuerdo para definir qué es una metodología de desarrollo. Sin embargo, podemos encontrar un concepto en común que la define como un framework utilizado para estructurar, planear y controlar el proceso de desarrollo. (p. 38)

### 2.2.2.4. **Tipos de Metodologías.**

Según Casale (2012) Dentro del ámbito informático, existe una gran variedad de metodologías de desarrollo. En la tabla que aparece a continuación vamos a conocer estos tipos, para que más adelante podamos decidir correctamente cuál se aplica mejor a nuestro proyecto. (p. 39)

| METODOLOGÍAS          |   |
|-----------------------|---|
| ▼ CLASIFICACIÓN       | ▼ METODOLOGÍAS  |
| Tradicionales/Pesadas | Cascada, Modelo V, RAD, MERISSE, METRICA, SSADM, RUP  |
| Iterativas/Evolutivas | Prototipos, Espiral, Espiral WIN&WIN, Entrega por etapas, RUP   |
| Ágiles                | XP, SCRUM, CRISTAL, Desarrollo adaptable, Open Source, DSDM, Desarrollo manejado por rasgos, Code and Fix |
| Tecnología Web        | OOHDM, HDM, RNA, etc.   |
| Otras                 | Orientada a aspectos, Sistemas de tiempo real, Basado en componentes                                      |

**Figura 1.** Tipos de metodologías en el desarrollo del software  
Nota: Tomado de Introducción a la programación. Casale (2012).

#### **2.2.2.4.1. Metodologías Ágiles.**

Sommerville (2011) define las metodologías ágiles como los: Métodos de desarrollo de software que se combinan para una entrega rápida del software. El software se desarrolla y se entrega en incrementos, y se minimizan la documentación del proceso y la burocracia. El foco del desarrollo está en el código en sí, y no en los documentos de apoyo. (p.741)

Entre las principales metodologías ágiles tenemos: RAD (Desarrollo rápido de aplicaciones), UP (Desarrollo unificado), DSDM (Método de desarrollo de sistemas dinámicos), SCRUM, Crystal Clear, XP (Programación extrema), Desarrollo basado en características, etc.

#### **2.2.2.4.2. SCRUM**

SCRUM study (2017): Scrum es uno de los métodos ágiles más populares. Es un framework adaptable, iterativo, rápido, flexible y eficaz, diseñado para ofrecer un valor considerable en forma rápida a lo largo del proyecto. Scrum garantiza transparencia en la comunicación y crea un ambiente de responsabilidad colectiva y de progreso continuo. El framework de Scrum, tal como se define en la *Guía SBOKTM*, está estructurado de tal manera que es compatible con el desarrollo de productos y servicios en todo tipo de industrias y en cualquier tipo de proyecto, independientemente de su complejidad. (p. 2)

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Administración de personal.**

La administración de personal, de este modo, alude a las acciones que se llevan a cabo para organizar a los trabajadores en la estructura de la empresa y para lograr que puedan rendir a pleno de acuerdo a sus capacidades.

#### **Banco de datos.**

El concepto de banco de datos es aquel que se utiliza para hacer referencia a un conjunto de datos, de informaciones que son agrupadas y mantenidas en un mismo soporte a modo de facilitar su acceso

**Base de datos.**

La base de datos se define con un conjunto de datos pertenecientes a un mismo contexto y almacenados sistemáticamente para su posterior uso.

**Legajo de personal.**

Documento oficial de carácter confidencial que contiene la información personal y laboral que se requieren desde su ingreso a la Autoridad Nacional del Servicio Civil y se incrementa con los documentos internos o externos que se generan durante su permanencia laboral hasta su desvinculación.

**Planificación de políticas en recursos humanos.**

La política de recursos humanos es una guía estratégica. Una empresa define parámetros para la conducta dentro de la organización a partir de tal política. De esta forma, es más fácil cumplir los objetivos empresariales y mejorar el desarrollo corporativo.

**Portabilidad.**

Se define como la característica que posee un software para ejecutarse en diferentes plataformas, es decir, la portabilidad se refiere exclusivamente a la propiedad que posee un software que le permite ser ejecutado en diferentes plataformas y/o sistemas operativos.

**Reclutamiento de personal.**

El reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

**Seguridad.**

En pocas palabras, seguridad web son las medidas aplicadas para proteger una página web y garantizar que los datos no están expuestos ante los cibercriminales. En este sentido, la seguridad web es un proceso continuo y una parte esencial de administrar un sitio web.

**Selección de personal.**

La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. En otras palabras, la selección de personal incluye el proceso de entrevistar a los candidatos.

**Sistema de Gestión.**

Un Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad.

**Sistema de información.**

Un sistema de información es un conjunto de recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos, normativos y metodológicos, organizado para brindar decisiones en una organización.

**Usabilidad.**

El neologismo usabilidad se refiere a la facilidad con que las personas pueden utilizar una herramienta particular o cualquier otro objeto fabricado por humanos con el fin de alcanzar un objetivo concreto.

**Web.**

La Web más conocida como World Wide Web (red mundial), es un conjunto de información en una dirección determinada de internet.

### **III. MÉTODOS Y MATERIALES**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general.**

El Sistema Web se relaciona significativamente con la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas.**

El Sistema web tiene correspondencia en la mejora de procesos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

El Sistema web tiene conexión en la Administración de legajos de recursos humanos en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

El Sistema web se relaciona la Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

#### **3.2. Variables de estudio**

Para la presente investigación se presentó con dos variables:

- **Sistema Web.**
- **Administración de Legajos de personal**

##### **3.2.1. Definición conceptual**

###### **Variable 1: Sistema Web**

Eslava (2013) define al sistema web como una aplicación que necesitando tan sólo un servidor y un navegador web, es capaz de funcionar en cualquier dispositivo independiente del sistema operativo que use, tomando en cuenta su adecuación funcional, eficiencia de desempeño, compatibilidad, usabilidad, fiabilidad, seguridad, mantenibilidad y portabilidad.

## **Variable 2: Administración de Legajos de personal**

Sistema de legajos de recursos humanos Chiavenato (2007) define el sistema de información como un cumulo de componentes con una relación de dependencia reciproca e igualitaria de manera lógica, mediante el cual se recogen y procesan datos con el fin de transformarlos en información de tal modo que su interacción origina la información requerida para la toma de decisiones.

### **3.2.2. Definición operacional.**

#### **Variable 1: Sistema Web**

La variable “Sistema Web” se analiza y evalúa a partir de sus dimensiones y se mide a través de un cuestionario que contiene 10 ítems, donde se ha tomado en cuenta los indicadores de cada dimensión en la realización del mismo.

En cuanto a las dimensiones se consideran: Usabilidad, Seguridad y Portabilidad.

#### **❖ Dimensiones**

- **Usabilidad**

Indicadores

- Inteligibilidad
- Aprendizaje
- Accesibilidad
- Operatividad

- **Seguridad**

Indicadores

- Confiabilidad
- Integridad
- Autenticidad

- **Portabilidad**

Indicadores

- Adaptabilidad
- Facilidad de Instalación
- Capacidad de ser reemplazado

## **Variable 2: Administración de Legajos de personal**

La variable dependiente “Administración de Legajos de personal” se mide a través de un cuestionario que contiene 24 ítems, donde se tiene en cuenta los indicadores para la realización del mismo.

En cuanto a las dimensiones se consideran: Planificación de políticas de recursos humanos, Administración de legajos, Banco de datos.

### **❖ Dimensiones**

- **Planificación de políticas de recursos humanos**

Indicadores

- Plan estratégico.
- Reclutamiento y selección.
- Capacitación de profesionales.
- Evaluación de desempeño.
- Clima organizacional.
- Remuneración.

- **Administración de legajos**

Indicadores

- Apertura,
- Organización,
- Actualización,
- Custodia,
- Atención de solicitudes de información y
- Depuración de los legajos del personal

- **Banco de datos**

Indicadores

- Acceso concurrente por parte de múltiples usuarios.
- Integridad de los datos.
- Consultas complejas optimizadas.
- Seguridad de acceso y auditoría.
- Respaldo y recuperación.

Seguidamente se indica la matriz operacional de las variables:

**Tabla 1.**  
Matriz de operacionalización de la Variable 1

| VARIABLE                              | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES  | INDICADORES              | ESCALA DE MEDICIÓN  |
|---------------------------------------|---|--|--------------|--------------------------|---|
| <b>Variable 1<br/>SISTEMA<br/>WEB</b> | Eslava (2013) define al sistema web como una aplicación que, necesitando tan sólo un servidor y un navegador web, es capaz de funcionar en cualquier dispositivo independiente del sistema operativo que use, tomando en cuenta su adecuación funcional, eficiencia de desempeño, compatibilidad, <b>usabilidad</b> , fiabilidad, <b>seguridad</b> , mantenibilidad y <b>portabilidad</b> . | La variable "Sistema web" se mide a través de un cuestionario que contiene <b>10 ítems</b> , donde se tiene en cuenta los indicadores para la realización del mismo. | Usabilidad   | Inteligibilidad          | Según Hernández et al. (2014):<br>ORDINAL<br>Mantiene un orden de mayor a menor (p.215).<br>INTERVALOS<br>Se establecen intervalos iguales en la medición (p.216).<br>1= Nunca<br>2= Casi Nunca<br>3= A veces<br>4=Casi Siempre<br>5= Siempre |
|                                       |   |  |              | Aprendizaje              |   |
|                                       |   |  |              | Accesibilidad            |   |
|                                       |   |  |              | Operatividad             |   |
|                                       |   |  | Seguridad    | Confiabilidad            |   |
|                                       |   |  |              | Integridad               |   |
|                                       |   |  |              | Autenticidad             |   |
|                                       |   |  | Portabilidad | Adaptabilidad            |   |
|                                       |   |  |              | Facilidad de Instalación |   |
| Capacidad de ser reemplazado.         |   |  |              |                          |   |

Fuente: Propia

**Tabla 2.**  
Matriz de Operacionalización de la Variable 2

| VARIABLE  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES   | ESCALA DE MEDICIÓN   |
|---|---|--|---|---|--|
| <b>Variable 2<br/>ADMINISTRACION DE LEGAJOS DE PERSONAL</b> | <p>Sistema de legajos de recursos humanos Chiavenato (2007) define el sistema de información como un cumulo de componentes con una relación de dependencia reciproca e igualitaria de manera lógica, mediante el cual se recogen y procesan datos con el fin de transformarlos en información de tal modo que su interacción origina la información requerida para la toma de decisiones.</p> | <p>La variable "Administración de Legajos de personal" se mide a través de un cuestionario que contiene <b>24 ítems</b>, donde se tiene en cuenta los indicadores para la realización del mismo.</p> | <p>Planificación de políticas de recursos humanos</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan estratégico.</li> <li>• Reclutamiento y selección.</li> <li>• Capacitación de profesionales.</li> <li>• Evaluación de desempeño.</li> <li>• Clima organizacional.</li> <li>• Remuneración.</li> </ul>                     | <p>Según Hernández et al. (2014):<br/><b>ORDINAL</b><br/>Mantienen un orden de mayor a menor (p.215).<br/><b>INTERVALOS</b><br/>Se establecen intervalos iguales en la medición (p.216).<br/>1= Nunca<br/>2= Casi Nunca<br/>3= A veces<br/>4=Casi Siempre<br/>5= Siempre</p> |
|   |   |  | <p>Administración de legajos</p>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura,</li> <li>• Organización,</li> <li>• Actualización,</li> <li>• Custodia,</li> <li>• Atención de solicitudes de información y</li> <li>• Depuración de los legajos del personal</li> </ul>                             |  |
|   |   |  | <p>Banco de datos</p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceso concurrente por parte de múltiples usuarios.</li> <li>• Integridad de los datos.</li> <li>• Consultas complejas optimizadas.</li> <li>• Seguridad de acceso y auditoría.</li> <li>• Respaldo y recuperación.</li> </ul> |  |

Fuente: Propia

### **3.3. Tipo y Nivel de Investigación**

#### **3.3.1. Tipo de investigación.**

De acuerdo a Hernández, & Mendoza (2018), la investigación básica o fundamental busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que responda mejor a los retos de la humanidad.

Según Hernández, & Mendoza (2018) la investigación aplicada es la que soluciona problemas prácticos.

El tipo de investigación es básica ya que se pretende solucionar la problemática que se presenta en la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, a través de las recomendaciones que se realizarán como producto del desarrollo del estudio

#### **3.3.2. Nivel de investigación.**

De acuerdo a Hernández & Mendoza (2018) los estudios correlacionales, pretenden establecer una relación o asociación entre las variables de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian.

Según (Bernal, 2010, pág. 46), en el nivel correlacional son las investigaciones en el que se plantea como objetivo, estudiar la relación entre las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, las que se denominan correlaciones. En la investigación correlacional se analizan la relación entre ambas variables.

La presente investigación busca correlacionar los hechos mediante el establecimiento de relaciones de las variables, con el apoyo de la prueba de hipótesis (Arias, 2012). Por lo tanto, es de nivel correlacional.

El enfoque utilizado es Cuantitativo, puesto que en el desarrollo de la presente investigación se ha utilizado la recolección de datos (numéricos), los cuales han sido analizados con la ayuda de la estadística para contestar las preguntas investigadas y así probar las hipótesis planteadas. (Hernández & Mendoza, 2018)

Esta investigación científica usa el modelo Hipotético-Deductivo, pues es un modelo del método científico compuesto por los siguientes pasos esenciales: Observación del fenómeno a estudiar Creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno Deducción de consecuencias o proposiciones más elementales de la

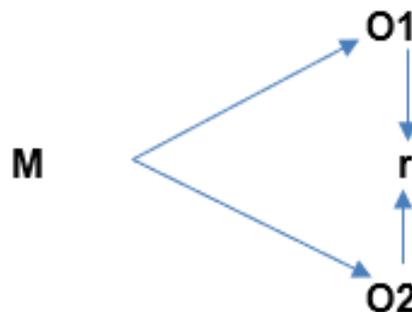
propia hipótesis; ya que los datos empíricos se efectúa una contrastación de la hipótesis, para verificar la validez de la misma.

### 3.4. Diseño de la Investigación.

Para (Hernández & Mendoza, 2018), el diseño no experimental define la investigación que es realizada sin manipular deliberadamente las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. El diseño transversal es donde se recolectan datos en solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación. El diseño es no experimental de corte transversal.

El Diseño de la investigación que se utilizará es no experimental de corte transversal, debido a que no se manipulará deliberadamente ninguna variable de investigación, es decir, no se alterará ningún resultado, además la investigación se realizará en un tiempo determinado y establecido.

#### Esquema del diseño: no experimental de corte transversal:



Donde:

**M** = Muestra en quien se realiza el estudio

**O1** = Observacion de la variable V.1

**O2** = Observacion de la variable V.2

**r** = Relacion entre las variables observadas

### **3.5. Población y Muestra de Estudio.**

#### **3.5.1. Población.**

Según Tamayo y Tamayo (2003, p.176) la Población es la 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.

En la investigación se tomará a un total de 168 trabajadores de la empresa de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

- **Unidad de Análisis**

Aguas

La unidad de análisis es la entidad principal que se está analizando en un estudio. Es el "qué" se está estudiando o a "quién" se está estudiando. En la investigación de las ciencias sociales, las unidades típicas de análisis incluyen individuos (más comunes), grupos, organizaciones sociales y artefactos sociales. (Arias, 2012). La unidad de análisis en esta investigación es trabajadores de la empresa.

- **Criterios de inclusión**

Los criterios que se ha tomado en cuenta para la inclusión de los datos aquellas personas que están registrados en el área de recursos humanos de la empresa Aguas de Lima-Norte, Huacho-Lima 2021.

- **Criterios de exclusión**

Los criterios que se ha tomado en cuenta para la exclusión de los datos son: aquellas personas que no están registrados en el área de recursos humanos de la empresa Aguas de Lima-Norte, Huacho-Lima 2021.

#### **3.5.2. Muestra.**

Según Tamayo y Tamayo (2003, p.176) la muestra se determina a partir de la población cuantificada para una investigación, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, como representativa de la población. 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. Es decir, que para hacer una generalización exacta de una población es necesaria una muestra totalmente representativa y, por lo tanto, la validez de la generalización depende de la validez y tamaño de la muestra.

El tamaño de la muestra la determinamos con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confianza al 95 % (1,96).

e = Error muestral (0,05).

N = Tamaño de población de estudio. (168)

P = Porcentaje (50% = 0,5).

Q = Porcentaje completo (1 - 0,5=0,50).

$$n = \frac{(1,96)^2(168)(0,5)(0,5)}{(0,05)^2(168 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{161.3472}{1.3779}$$

$$n = 117.096$$

$$n \approx 118$$

El tamaño de muestra para el presente estudio se conformará por 118 trabajadores de la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

### 3.5.3. Muestreo.

Hernández y Mendoza (2018), nos dice que el muestreo no probabilístico nos da la posibilidad de seleccionar una muestra que llegue a cumplir con algunos requisitos de la investigación.

(Otzen y Monterola, 2017), afirma que se contempla dos tipos de muestra: muestra probabilística y la muestra no probabilística. El muestreo probabilístico nos muestra la probabilidad de que cada individuo que se estudia debería ser incluido

en la muestra a través de una selección aleatoria, y la muestra no probabilística los elementos que se someterán al estudio deben cumplir con ciertas características.

Para nuestro estudio hemos previsto utilizar el método no probabilístico y el muestreo intencional o de conveniencia ya que los elementos incluidos que forman el universo y se encuentran en el marco muestral, cumplen con las características de interés para la investigación, se puede disponer de las unidades existentes necesarias hasta alcanzar la cantidad necesaria para la muestra.

### **3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.**

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos.**

Según Arias (2012, p.111) las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades: oral o escrita (cuestionario), la entrevista, el análisis documental, análisis de contenido, etc.

En este proyecto de investigación la técnica que se utilizará es la encuesta, este método de investigación permite recabar datos de grupos de personas que se encuentran involucradas con el tema de estudio y nos permiten acceder a la información desde la fuente. En este sentido se aplicó una encuesta con 34 preguntas al personal de la empresa. Observación directa y entrevista.

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.**

Según Arias (2012, p.111) los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Ejemplo: fichas, formatos de cuestionario, guía de entrevista, lista de cotejo, escalas de actitudes u opinión, grabador, cámara fotográfica o de video, etc.

Para este proyecto se está utilizando como instrumento el cuestionario, el cual está conformado por 34 preguntas correspondientes al nuevo sistema web y según Arias (2012, p.73) los cuestionarios son empleados frecuentemente en áreas específicas como la investigación de mercado, estudios del consumidor, encuestas electorales y estudios de opinión en general. Los resultados arrojados son utilizados para la toma de decisiones y el diseño de campañas de diversa índole.

### **3.6.2.1. Validez del instrumento.**

Para la validación del Instrumento se efectuará, mediante el Juicio de Expertos. Para ello se solicitará a docentes expertos en el tema, de la Universidad Telesup, quienes efectuarán la Validación de Instrumentos, de acuerdo con el formato ya establecido por la universidad.

Una vez que este instrumento ha sido validado, se procederá a la recolección de datos, de la muestra no Probabilística.

### **3.6.2.2. Confiabilidad del instrumento.**

Para Hernández & Mendoza, (2018, pág. 242) la confiabilidad se refiere “al grado en la aplicación del instrumento de investigación, repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados”.

La confiabilidad se evalúa y calcula para todo el instrumento de medición utilizado, o bien, si se administra varios, instrumentos, se determina para cada uno de ellos, Asimismo, es común que el instrumento contenga varias escalas para diferentes variables o dimensiones. (Hernández & Mendoza, 2018).

Para obtener la confiabilidad del instrumento, primero se consideró una población similar o paralela a la población de estudio, de esta población se escogió una muestra piloto, la misma que se conformó por trabajadores de la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, entre funcionarios, personal operativo, a quienes se le aplicara el instrumento; seguidamente la información recogida se procesara a través del método estadístico alpha de cronbach contenido en el programa SPSS versión 25 el mismo que permitirá señalarnos con claridad la aceptación y aplicación de los cuestionarios, una vez que pase el límite mínimo que es de 0.80 para Ciencias Sociales, Educación e Ingeniería.

### **3.7. Métodos de Análisis de Datos.**

Para el proceso analítico se realizará la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta y con un cuestionario de 34 preguntas en escala de Likert que se realizara a las personas de la muestra usada es de 117 trabajadores de una población de 168 individuos. Los resultados obtenidos se tabularán en hojas de

cálculo (Excel), se procederá a pasarlos al programa SPSS donde será procesará toda la información.

#### **a. Nivel de confiabilidad**

En el programa SPSS se tuvo que sacar el Alfa de Cronbach de la variable independiente y dependiente para así poder medir el coeficiente de la fiabilidad, dando como resultado aceptable y revelando una fuerte relación entre los ítems que definen a la variable independiente y dependiente. Luego se calculará el coeficiente de Rho de Spearman para determinar si existe una correlación lineal entre la variable independiente y dependiente, dando como resultado moderado y con lo cual se puede trabajar.

#### **b. Nivel de significancia**

Nivel que permite determinar si los resultados son estadísticamente significativos luego de proceder con lo planificado con respecto a la planificación de las estadísticas. Normalmente la representación es del 5% o 0.05, el cual varía en relación al estudio realizado. Entonces podemos afirmar que se tiene la posibilidad de contar con una hipótesis nula rechazada, siendo esta verdadera. Hemos considerado para este proyecto que el nivel de significancia será del 5%, esto va a implicar que nuestro proyecto debería tener como resultado un valor de significancia menor al 5% ( $p \leq 0.05$ ).

#### **c. Prueba de Normalidad**

La prueba a aplicar será en función de las muestras, la prueba es Kolmogórov-Smirnov, la cual se utiliza cuando las muestras son mayores a 50 datos. Se ha considerado utilizar el programa SPSS de IBM®.

### **3.8. Aspectos Éticos.**

Siendo un profesional que se encuentra al servicio de la sociedad, prima en mí la honestidad para considerar los derechos de autor que se indican en este proyecto de investigación y así mismo se compromete con la fidelidad de los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

Como investigador se seguirá el cumplimiento del marco normativo emitido por la institución y así poder dar uso a la información obtenida de nuestras encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa.

El investigador manejó una conducta desde el punto de vista ético respetando el anonimato de los colaboradores quienes nos proporcionarán información, y se respetará el derecho de autor cuando se tomen párrafos que son de su propiedad o de propiedad ajena.

No se manipularán los datos ni resultados obtenidos. Se tendrá en cuenta que la investigación a realizar beneficia a grupos sociales y no sea de beneficio personal con otros fines reñidos con la moral y la fe pública. En esta investigación se tomarán las medidas respectivas con los datos facilitados por la empresa, teniendo el cuidado que esta no sea vulnerable en la publicación y registros que fueron utilizados, por lo general la información adquirida se valora la privacidad de la empresa.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Validez y Confiabilidad de los instrumentos

#### 4.1.1. Validez de los instrumentos.

El instrumento sobre la medición del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, fue sometido a la validación de contenidos a través del juicio de expertos, utilizándose el formato de evaluación de los ítems en la Tabla de Evaluación de Instrumentos por expertos.

Los expertos que participaron en la validación de contenidos fueron los profesores: Mg. Raúl Gualberto Quispe Taya profesor de la UPTelesup, con el siguiente resultado:

**Tabla 3.**

*Resultados de la validación de expertos en la validez de Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021,*

| EXPERTO                    | Institución | Promedio de Valoración |
|----------------------------|-------------|------------------------|
| Mg. Raúl G. Quispe Taya    | UPTelesup   | Si hay suficiencia     |
| Mg. Edmundo Barrantes Rios | UPYELESUP   | Si hay suficiencia     |

Fuente: Propia

La prueba se aplicó a los trabajadores del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte

#### 4.1.2. La confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad de la prueba de conocimientos, se eligió al azar a 15 trabajadores del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, en los rubros en los ítems de prueba de conocimientos procedimentales, y luego se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, mediante la varianza de los ítems y la varianza de puntaje total, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: número de preguntas o ítems

$S_i^2$ : suma de varianzas de cada ítem

$S_T^2$ : varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta, es decir haya homogeneidad en la respuesta de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach. Para la prueba piloto se seleccionó a 15 trabajadores del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, a fin de analizar la confiabilidad de los instrumentos y los resultados obtenidos, en resumen, para ambas pruebas se presentan en las tablas 4 y 5.

**Tabla 4.**

*Suma de las Validaciones para la Prueba de Sistema Web*

| Validez               | Coficiente |
|-----------------------|------------|
| Validez de contenido  | 0,980      |
| Validez de criterio   | 0,990      |
| Validez de constructo | 0.995      |
| Validez               | 0,988      |

Fuente: Propia

Los resultados mostrados en tabla anterior nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

**Tabla 5.**

*Suma de las Validaciones para la Administración de Legajos de personal*

| Validez               | Coficiente |
|-----------------------|------------|
| Validez de contenido  | 0,890      |
| Validez de criterio   | 0,940      |
| Validez de constructo | 0,955      |
| Validez               | 0,928      |

Fuente: Propia

Los resultados mostrados en tabla anterior nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

## 4.2. Resultados de la estadística descriptiva de Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021

### 4.2.1. Estadística descriptiva de la Variable 1: Sistema Web.

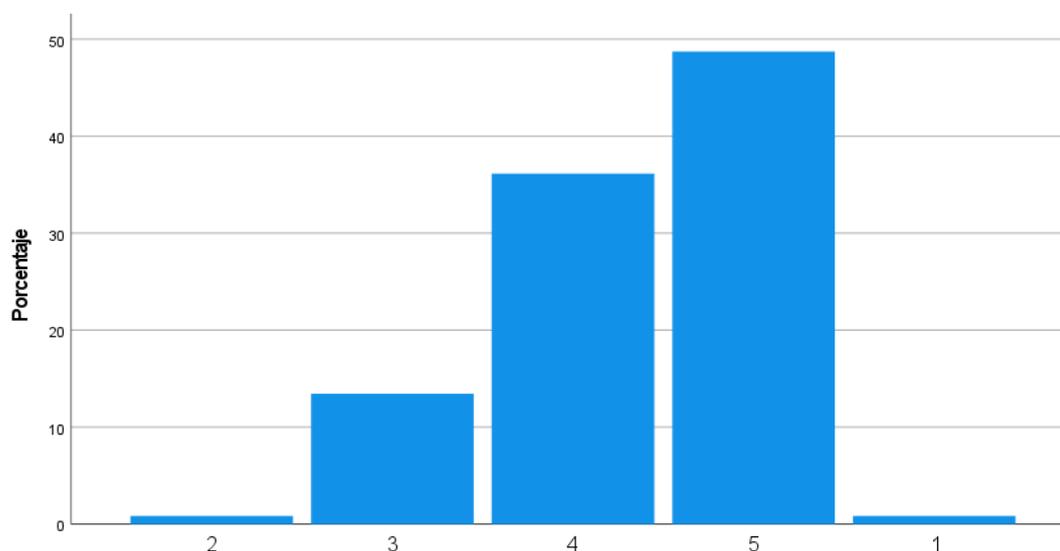
#### 4.2.1.1. Dimensión Usabilidad

**Tabla 6.**

*Tabla de frecuencia de los resultados de la usabilidad*

| Frecuencia de la Usabilidad |            |            |                   |                      |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                             | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                      | 2          | 1          | .8                | .8                   |
|                             | 3          | 16         | 13.4              | 14.3                 |
|                             | 4          | 43         | 36.1              | 50.4                 |
|                             | 5          | 58         | 48.7              | 99.2                 |
|                             | 1          | 1          | .8                | 100.0                |
| Total                       | 118        | 100.0      | 100.0             |                      |

1: Nunca – 2: Casi nunca – 3: A veces – 4: Casi Siempre – 5: Siempre



**Figura 2.** Gráfico de frecuencia de los valores de la Usabilidad

Fuente: propia

En la tabla 6 y figura 2, se puede evidenciar que la usabilidad es calificada en sus indicadores – Inteligibilidad – Aprendizaje – Accesibilidad – Operatividad; como siempre por el 48.7 % de los resultados, por otra parte, un 36.1 % de los trabajadores percibió la usabilidad con un valor de casi siempre, el 13.14 % lo percibió como a veces y 0.8 % como casi nunca o nunca. Esto debido a que los trabajadores manifestaron que la institución tiene la necesidad de este sistema ya que facilita el Sistema Web en la Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte.

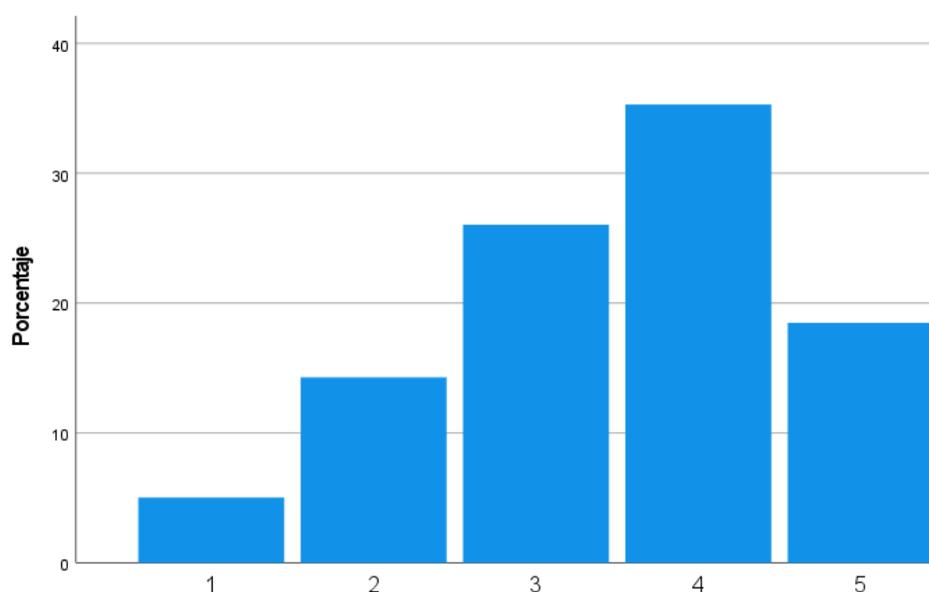
#### 4.2.1.2. Dimensión Seguridad.

**Tabla 7.**

*Tabla de frecuencia de los resultados de la usabilidad*

| Frecuencia de la Seguridad |            |            |                   |                      |
|----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                     | 1          | 6          | 5.0               | 5.0                  |
|                            | 2          | 17         | 14.3              | 19.3                 |
|                            | 3          | 31         | 26.1              | 45.4                 |
|                            | 4          | 42         | 35.3              | 80.7                 |
|                            | 5          | 22         | 18.5              | 99.2                 |
| Seguridad                  |            |            |                   | 100.0                |
| Total                      | 118        | 100.0      | 100.0             |                      |

1: Nunca – 2: Casi nunca – 3: A veces – 4: Casi Siempre – 5: siempre



**Figura 3.** Gráfico de frecuencia de los valores de la Seguridad

Fuente: Propia

En la tabla 7 y figura 3 se puede evidenciar que la seguridad es calificada en los sus indicadores – Confiabilidad – Integridad – Autenticidad, siendo el mayor porcentaje casi siempre con un valor de 35.3 %, seguido de A veces con un valor de 26.1 % y con 18.5 % para el valor de Siempre, teniendo un valor de 14.3 % como casi nunca y 5 % para nunca.

Esto debido a que los trabajadores manifestaron que la institución tiene la necesidad de este sistema ya que facilita el Sistema Web en la Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, por la seguridad que brinda.

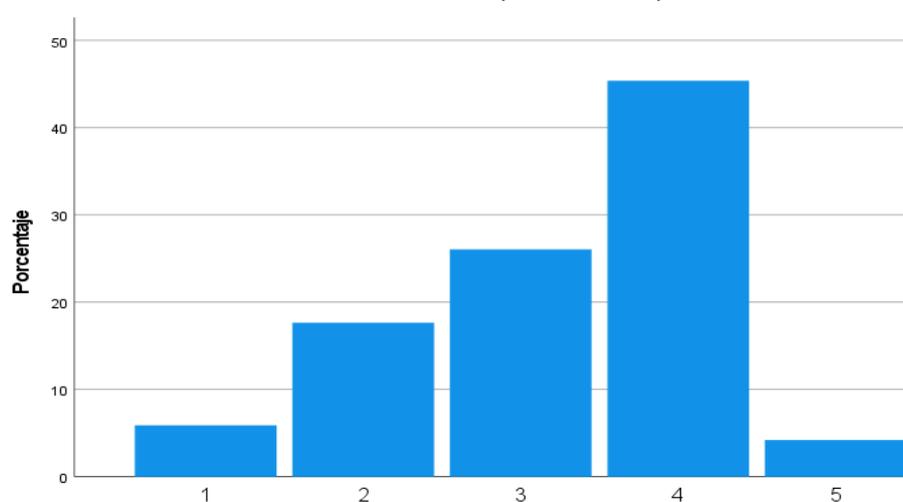
### 4.2.1.3. Dimensión Portabilidad.

**Tabla 8.**

*Tabla de frecuencia de los resultados de la portabilidad*

| Frecuencia de Portabilidad |   |            |            |                   |                      |
|----------------------------|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                            |   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                     | 1 | 7          | 5.9        | 5.9               | 5.9                  |
|                            | 2 | 21         | 17.6       | 17.6              | 23.5                 |
|                            | 3 | 31         | 26.1       | 26.1              | 49.6                 |
|                            | 4 | 54         | 45.4       | 45.4              | 95.0                 |
|                            | 5 | 5          | 4.2        | 4.2               | 99.2                 |
| Portabilidad               |   |            |            |                   | 100.0                |
| Total                      |   | 118        | 100.0      | 100.0             |                      |

1: Nunca – 2: Casi nunca – 3: A veces – 4: Casi Siempre – 5: siempre



**Figura 4.** Gráfico de frecuencia de los valores de la Portabilidad

Fuente: Propia

En la tabla 8 y figura 4 se puede evidenciar que la Portabilidad es calificada en los sus indicadores – Adaptabilidad – Facilidad de Instalación – Capacidad de ser reemplazado, siendo el mayor porcentaje casi siempre con un valor de 45.4 %, seguido de A veces con un valor de 26.1 % y con 4.2 % para el valor de Siempre, teniendo un valor de 17.6 % como casi nunca y 5.9 % para nunca.

Esto debido a que los trabajadores manifestaron que la institución tiene la necesidad de este sistema ya que facilita el Sistema Web en la Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, su adaptabilidad a las necesidades de la administración y por su facilidad de instalación y su capacidad de ser reemplazado generando así la mejora continua del sistema.

## 4.2.2. Estadística descriptiva de la Variable 2: Administración de Legajos de personal.

### 4.2.2.1. Dimensión Planificación de Políticas de recursos Naturales.

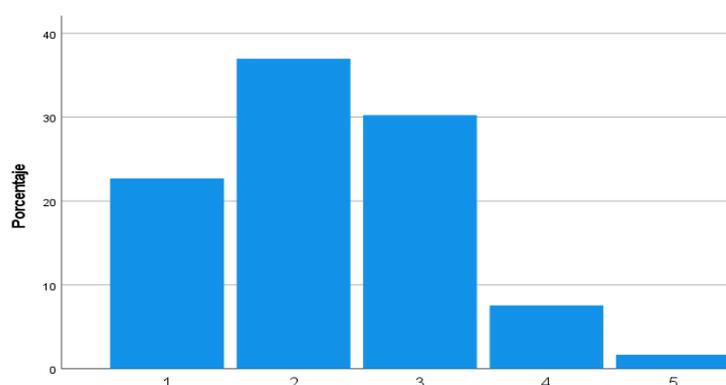
**Tabla 9.**

Tabla de frecuencia de los resultados de la Planificación de políticas de recursos humanos

| Frecuencia de Planificación de políticas de recursos Humanos |          |            |            |                   |                      |
|--|----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|  |          | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido   | 1        | 27         | 22.7       | 22.7              | 22.7                 |
|  | 2        | 44         | 37.0       | 37.0              | 59.7                 |
|  | 3        | 36         | 30.3       | 30.3              | 89.9                 |
|  | 4        | 9          | 7.6        | 7.6               | 97.5                 |
|  | 5        | 2          | 1.7        | 1.7               | 99.2                 |
|  | PP RR HH |            |            |                   | 100.0                |
|  | Total    | 118        | 100.0      | 100.0             |                      |

1: Nunca – 2: Casi nunca – 3: A veces – 4: Casi Siempre – 5: siempre

Fuente: propia



**Figura 5.** Gráfico de frecuencia de los valores de la Planificación de políticas de recursos Humanos

Fuente: propia

En la tabla 9 y figura 5 se puede evidenciar que la Planificación de políticas de recursos Humanos en los sus indicadores -Plan estratégico -Reclutamiento y selección -Capacitación de profesionales -Evaluación de desempeño -Clima organizacional -Remuneración siendo el mayor porcentaje casi nunca con un valor de 37.0 %, seguido de A veces con un valor de 30.3 % y con 22.7 % para el valor de Nunca, teniendo un valor de 7.4 % como casi siempre y 1.7 % para siempre.

Esto debido a que los trabajadores manifestaron que la institución tiene la necesidad de este sistema ya que facilita el Sistema Web en la Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, debe establecer políticas en los recursos humanos que va repercutir en el Clima organizacional, evaluación de desempeño y sobre la remuneración en función de la forma de reclutamiento y selección.

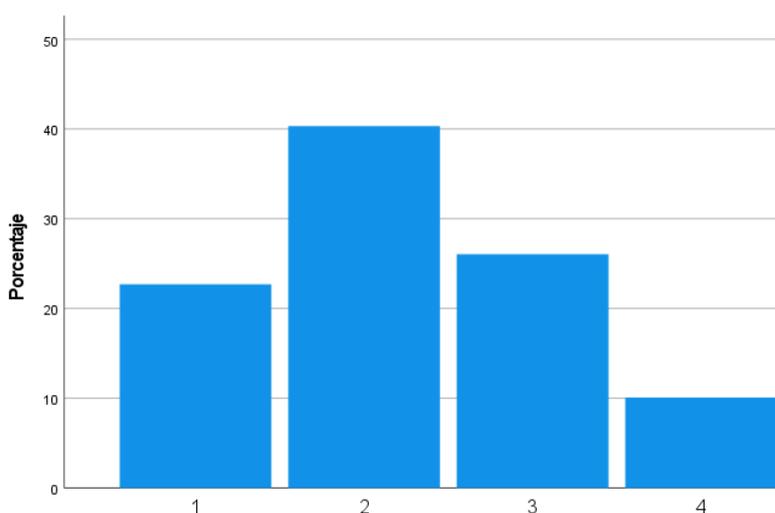
#### 4.2.2.2. Dimensión Administración de legajos.

**Tabla 10.**

Tabla de frecuencia de los resultados de la administración de legajos

| Frecuencia de Administración de Legajos |   |            |            |                   |                      |
|---|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
|   |   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                                  | 1 | 27         | 22.7       | 22.7              | 22.7                 |
|   | 2 | 48         | 40.3       | 40.3              | 63.0                 |
|   | 3 | 31         | 26.1       | 26.1              | 89.1                 |
|   | 4 | 12         | 10.1       | 10.1              | 99.2                 |
| Administración de Legajos               |   |            |            |                   | 100.0                |
| Total                                   |   | 118        | 100.0      | 100.0             |                      |

1: Nunca – 2: Casi nunca – 3: A veces – 4: Casi Siempre – 5: siempre



**Figura 6.** Gráfico de frecuencia de los valores de la Administración de Legajos

Fuente: propia

En la tabla 10 y figura 6 se puede evidenciar que la Administración de Legajos en los sus indicadores – Apertura – Organización – Actualización - Custodia - Atención de solicitudes de información y - Depuración de los legajos del personal; siendo el mayor porcentaje casi nunca con un valor de 43.3 %, seguido de A veces con un valor de 26.1 % y con 22.7 % para el valor de Nunca, teniendo un valor de 10.1 % como casi siempre y 0.0 % para siempre.

Esto debido a que los trabajadores manifestaron que la institución tiene la necesidad de este sistema ya que facilita el Sistema Web en la Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, debe establecer la administración de Legajos con respecto a la organización, así como la depuración de legajos del personal.

### 4.2.2.3. Dimensión Banco de Datos

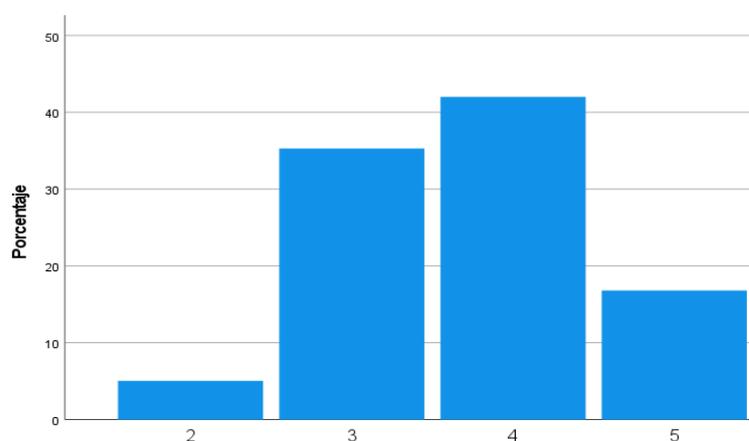
**Tabla 11.**

*Tabla de frecuencia de los resultados de banco de datos*

| Frecuencia de Banco de Datos |   |            |            |                   |                      |
|------------------------------|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                              |   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                       | 2 | 6          | 5.0        | 5.0               | 5.0                  |
|                              | 3 | 42         | 35.3       | 35.3              | 40.3                 |
|                              | 4 | 50         | 42.0       | 42.0              | 82.4                 |
|                              | 5 | 20         | 16.8       | 16.8              | 99.2                 |
| Banco de Datos               |   |            |            |                   | 100.0                |
| Total                        |   | 118        | 100.0      | 100.0             |                      |

1: Nunca – 2: Casi nunca – 3: A veces – 4: Casi Siempre – 5: siempre

Fuente: propia



**Figura 7.** Gráfico de frecuencia de Bancos de Datos

Fuente: Propia

En la tabla 11 y figura 7 se puede evidenciar que la frecuencia de Bancos de datos en los sus indicadores - Acceso concurrente por parte de múltiples usuarios - Integridad de los datos - Consultas complejas optimizadas - Seguridad de acceso y auditoría - Respaldo y recuperación; siendo el mayor porcentaje casi nunca con un valor de 42.0 %, para casi siempre; seguido de A veces con un valor de 35.3 % y con 16.8 % para el valor de Siempre, teniendo un valor de 5.0 % como siempre y 0.0 % para nunca.

Esto debido a que los trabajadores manifestaron que la institución tiene la necesidad de este sistema ya que facilita el Sistema Web en la Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, para la Integridad de los datos, Consultas complejas optimizadas, así como la Seguridad de acceso y auditoría a fin de establecer la mejora continua en la Administración.

### 4.3. Resultados de la estadística inferencial de Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021

#### 4.3.1. Pruebas para la Normalidad de la Variable 1 y Variable 2.

**Tabla 12.**

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para Variable 1 y Variable 2*

| Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Variable 1 y Variable 2 |                               |                 |            |      |
|---|-------------------------------|-----------------|------------|------|
|   |                               | Variable 1      | Variable 2 |      |
| N   |                               | 118             | 118        |      |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup>                        | Media                         | 4.15            | 2.83       |      |
|   | Desv. estándar                | .735            | .788       |      |
| Máximas diferencias extremas                              | Absoluta                      | .235            | .314       |      |
|   | Positivo                      | .235            | .271       |      |
|   | Negativo                      | -.231           | -.314      |      |
| Estadístico de prueba                                     |                               | .235            | .314       |      |
| Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>                       |                               | <0.001          | <0.001     |      |
| Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup>                 | Sig.                          | .000            | .000       |      |
|   | Intervalo de confianza al 99% | Límite inferior | .000       | .000 |
|   |                               | Límite superior | .000       | .000 |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

Fuente: propia

La prueba de normalidad de Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la Variable 1 y Variable 2, muestra que ambos grupos las variables se distribuyen según la ley de la Normalidad ya que la significancia asintótica de ambos grupos es menor que 0.001(<0.001) es decir esta presunción indica que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, los datos provienen de Poblaciones Normales ya que presentan un porcentaje mayor al 5 %.

### 4.3.2. Correlaciones no paramétricas.

#### 4.3.2.1. Correlación de la hipótesis general.

**Hi:** El Sistema Web se relaciona significativamente con la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

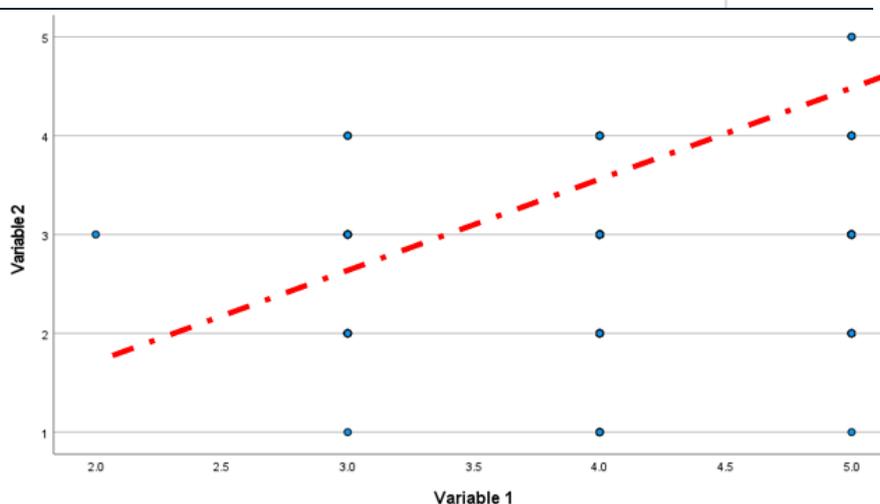
**Ho:** El Sistema Web no se relaciona con la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

**Tabla 13.**

*Prueba de correlación de Rho Spearman para las variables*

| Prueba de correlación de Rho Spearman |            |                            |       |            |
|---------------------------------------|------------|----------------------------|-------|------------|
|                                       |            | Variable 1                 |       | Variable 2 |
| Rho de Spearman                       | Variable 1 | Coeficiente de correlación | 1.000 | .764       |
|                                       |            | Sig. (bilateral)           | .     | .027       |
|                                       |            | N                          | 118   | 118        |
|                                       | Variable 2 | Coeficiente de correlación | .764  | 1.000      |
|                                       |            | Sig. (bilateral)           | .027  | .          |
|                                       |            | N                          | 118   | 118        |

Fuente: propia



**Figura 8.** Gráfico de dispersión de puntos de la variable 1 y la variable 2

Fuente: propia

De acuerdo a la tabla 13, se muestra el resultado obtenido de la prueba de Rho Spearman, misma que sirve para determinar las variables de estudio. Después de haber realizado la prueba se obtuvo que el valor "P" fue menor a 0,05 (,027).

De igual modo se precisa que el valor obtenido para el coeficiente de correlación de las variables fue de 0.764 lo que indica que es una incidencia positiva considerable. En tal sentido, se pudo establecer que a un menor uso del Sistema Web este incidiera en que las Administración del Legajo Personal sea también menor ya que es una correlación positiva ya que ambas variables van en el mismo sentido. El resultado de la existencia de una incidencia se ve gráficamente en la figura 8, pues al trazar una línea en medio de los puntos de dispersión, estos se encuentran próximos a la línea.

#### 4.3.2.2. **Correlación de las hipótesis específicas.**

##### 4.3.2.2.1. **Correlación de la primera hipótesis específica.**

H1: El Sistema web tiene correspondencia en la mejora de procesos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

Ho: El Sistema web no tiene correspondencia en la mejora de procesos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

**Tabla 14.**  
*Prueba de normalidad para sistema web y mejora de procesos*

| <b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov</b>       |                               |                 | V1    | V2    |
|---|-------------------------------|-----------------|-------|-------|
| N   |                               |                 | 118   | 118   |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup>        | Media                         |                 | 4.22  | 2.79  |
|   | Desv. estándar                |                 | .786  | .772  |
| Máximas diferencias extremas              | Absoluta                      |                 | .272  | .239  |
|   | Positivo                      |                 | .178  | .239  |
|   | Negativo                      |                 | -.272 | -.227 |
| Estadístico de prueba                     |                               |                 | .272  | .239  |
| Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>       |                               |                 | <.001 | <.001 |
| Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup> | Sig.                          |                 | .000  | .000  |
|   | Intervalo de confianza al 99% | Límite inferior | .000  | .000  |
|   |                               | Límite superior | .000  | .000  |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

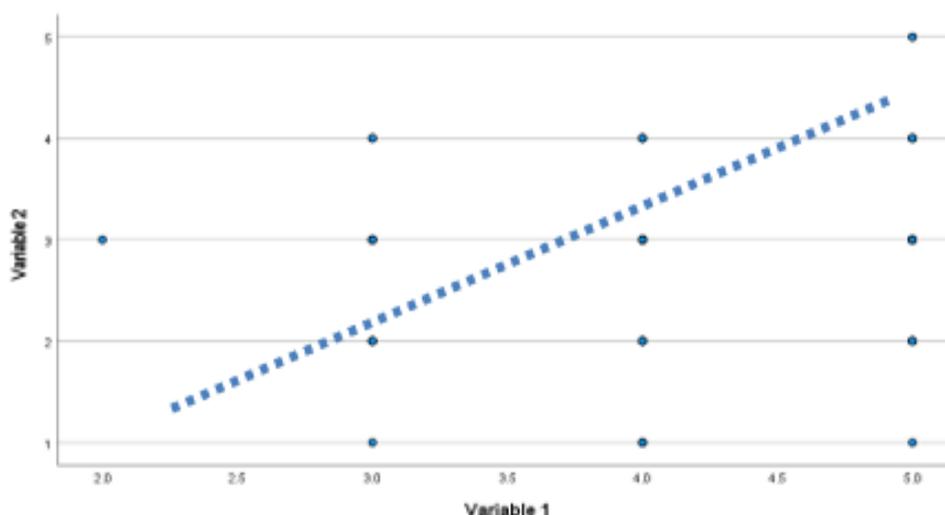
Fuente: propia

La prueba de normalidad de Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la Variable sistema web y la dimensión mejora de procesos, muestra que ambos grupos las variables se distribuyen según la ley de la Normalidad ya que la significancia asintótica de ambos grupos es menor que 0.001 (<0.001) es decir esta presunción indica que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, los datos provienen de Poblaciones Normales ya que presentan un porcentaje mayor al 5 %.

**Tabla 15.**

*Correlación Rho de Spearman para sistema web y mejora de procesos*

| Prueba de correlación de Rho Spearman |    |                            |       |
|---------------------------------------|----|----------------------------|-------|
|                                       |    | V1                         | V2    |
| Rho de Spearman                       | V1 | Coeficiente de correlación | 1.000 |
|                                       |    | Sig. (bilateral)           | .     |
|                                       |    | N                          | 118   |
| V2                                    |    | Coeficiente de correlación | .71   |
|                                       |    | Sig. (bilateral)           | .035  |
|                                       |    | N                          | 118   |



**Figura 9.** Gráfico de dispersión de puntos de sistema web y mejora de procesos

Fuente: propia

De acuerdo a la tabla 15, se muestra el resultado obtenido de la prueba de Rho Spearman, misma que sirve para determinar las variables de estudio. Después de haber realizado la prueba se obtuvo que el valor “P” fue menor a 0,05 (.035).

De igual modo se precisa que el valor obtenido para el coeficiente de correlación de las variables fue de 0.71 lo que indica que es una incidencia positiva considerable. En tal sentido, se pudo establecer que a un menor uso del Sistema

Web este incidiera en que las Mejora del proceso en la Administración del Legajo Personal sea también menor ya que es una correlación positiva ya que ambas variables van en el mismo sentido. El resultado de la existencia de una incidencia se ve gráficamente en la figura 9, pues al trazar una línea en medio de los puntos de dispersión, estos se encuentran próximos a la línea.

#### 4.3.2.2. **Correlación de la segunda hipótesis específica.**

**H<sub>2</sub>:** El Sistema web tiene conexión en la Administración de legajos de recursos humanos en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

**H<sub>0</sub>:** El Sistema web no tiene conexión en la Administración de legajos de recursos humanos en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

**Tabla 16.**

*Prueba de normalidad para sistema web y administración de legajos de RR. HH.*

| <b>Prueba de Kolmogórov-Smirnov</b>       |                               |                 | V1    | V2     |
|---|-------------------------------|-----------------|-------|--------|
| N   |                               |                 | 118   | 118    |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup>        | Media                         |                 | 4.39  | 2.6525 |
|   | Desv. estándar                |                 | .692  | .70864 |
| Máximas diferencias extremas              | Absoluta                      |                 | .319  | .271   |
|   | Positivo                      |                 | .205  | .271   |
|   | Negativo                      |                 | -.319 | -.239  |
| Estadístico de prueba                     |                               |                 | .319  | .271   |
| Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>       |                               |                 | <.001 | <.001  |
| Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup> | Sig.                          |                 | .000  | .000   |
|   | Intervalo de confianza al 99% | Límite inferior | .000  | .000   |
|   |                               | Límite superior | .000  | .000   |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

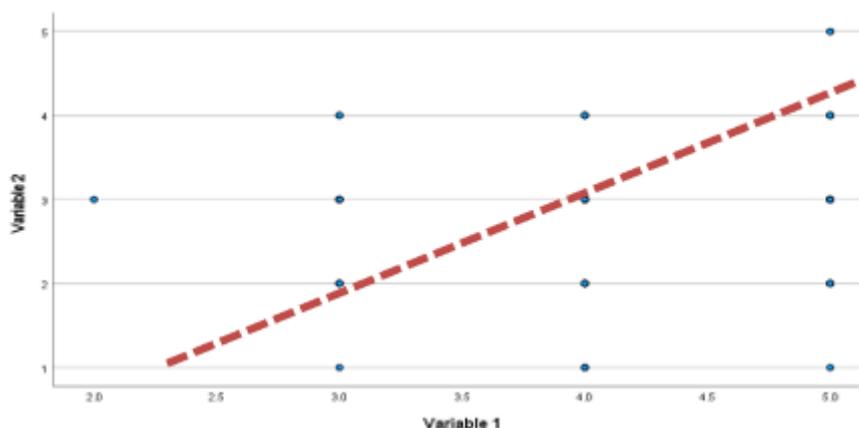
Fuente: propia

La prueba de normalidad de Prueba de Kolmogórov-Smirnov para la Variable sistema web y la dimensión administración de legajos de RR. HH., muestra que ambos grupos las variables se distribuyen según la ley de la Normalidad ya que la significancia asintótica de ambos grupos es menor que 0.001 (<0.001) es decir esta presunción indica que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, los datos provienen de Poblaciones Normales ya que presentan un porcentaje mayor al 5 %.

**Tabla 17.**

*Correlación Rho de Spearman para sistema web y administración de legajos de RR. HH.*

|                 |    | Prueba de correlación de Rho Spearman |       |
|-----------------|----|---------------------------------------|-------|
|                 |    | V1                                    | V2    |
| Rho de Spearman | V1 | Coeficiente de correlación            | 1.000 |
|                 |    | Sig. (bilateral)                      | .007  |
|                 |    | N                                     | 118   |
| V2              |    | Coeficiente de correlación            | .973  |
|                 |    | Sig. (bilateral)                      | .007  |
|                 |    | N                                     | 118   |



**Figura 10.** Gráfico de dispersión de puntos de sistema web y administración de legajos de RR. HH.

Fuente: Propia

De acuerdo a la tabla 17, se muestra el resultado obtenido de la prueba de Rho Spearman, misma que sirve para determinar las variables de estudio. Después de haber realizado la prueba se obtuvo que el valor “P” fue menor a 0,05 (,007).

De igual modo se precisa que el valor obtenido para el coeficiente de correlación de las variables fue de 0.973 lo que indica que es una incidencia positiva considerable. En tal sentido, se pudo establecer que a un menor uso del Sistema Web este incidiera en que las Administración de legajos de recursos humanos en la empresa Aguas de Lima Norte, sea también menor ya que es una correlación positiva ya que ambas variables van en el mismo sentido. El resultado de la existencia de una incidencia se ve gráficamente en la figura 10, pues al trazar una línea en medio de los puntos de dispersión, estos se encuentran próximos a la línea.

#### 4.3.2.2.3. **Correlación de la tercera hipótesis específica.**

**H<sub>3</sub>:** El Sistema web se relaciona la Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

**H<sub>0</sub>:** El Sistema web no se relaciona la Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021

**Tabla 18.**

*Prueba de normalidad de sistema web y banco de datos*

| <b>Prueba de Kolmogórov-Smirnov</b>       |                               |                 | V1    | V2     |
|---|-------------------------------|-----------------|-------|--------|
| N   |                               |                 | 118   | 118    |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup>        | Media                         |                 | 4.23  | 2.5508 |
|   | Desv. estándar                |                 | .646  | .72321 |
| Máximas diferencias extremas              | Absoluta                      |                 | .291  | .328   |
|   | Positivo                      |                 | .291  | .328   |
|   | Negativo                      |                 | -.243 | -.215  |
| Estadístico de prueba                     |                               |                 | .291  | .328   |
| Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>       |                               |                 | <.001 | <.001  |
| Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup> | Sig.                          |                 | .000  | .000   |
|   | Intervalo de confianza al 99% | Límite inferior | .000  | .000   |
|   |                               | Límite superior | .000  | .000   |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 926214481.

Fuente: propia

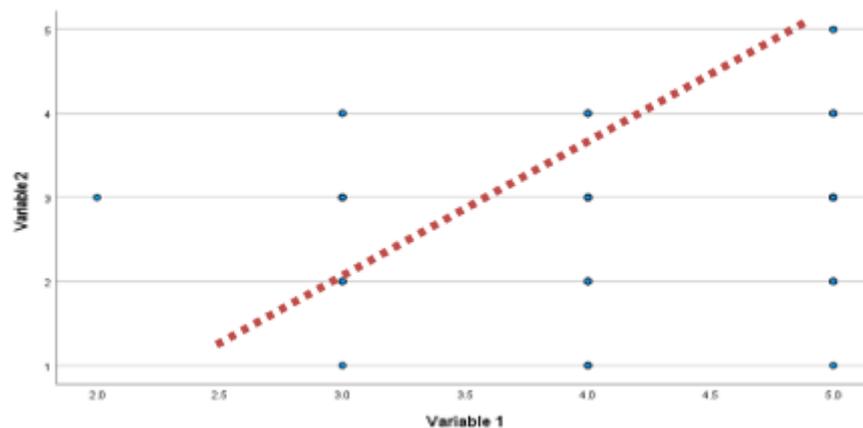
La prueba de normalidad de Prueba de Kolmogórov-Smirnov para la Variable sistema web y la dimensión banco de datos, muestra que ambos grupos las variables se distribuyen según la ley de la Normalidad ya que la significancia asintótica de ambos grupos es menor que 0.001(<0.001) es decir esta presunción indica que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ ; por lo tanto, los datos provienen de Poblaciones Normales ya que presentan un porcentaje mayor al 5 %.

**Tabla 19.**

*Correlación Rho de Spearman de sistema web y banco de datos*

| <b>Prueba de correlación de Rho Spearman</b> |    |                            |       |
|--|----|----------------------------|-------|
|  |    | V1                         | V2    |
| Rho de Spearman                              | V1 | Coeficiente de correlación | 1.000 |
|  |    | Sig. (bilateral)           | .     |
|  |    | N                          | 118   |
| V2   |    | Coeficiente de correlación | .741  |
|  |    | Sig. (bilateral)           | .041  |
|  |    | N                          | 118   |

Fuente: propia



**Figura 11.** Gráfico de dispersión de puntos de sistema web y banco de datos

Fuente: propia

De acuerdo a la tabla 19, se muestra el resultado obtenido de la prueba de Rho Spearman, misma que sirve para determinar las variables de estudio. Después de haber realizado la prueba se obtuvo que el valor “P” fue menor a 0,05 (.041).

De igual modo se precisa que el valor obtenido para el coeficiente de correlación de las variables fue de 0.741 lo que indica que es una incidencia positiva considerable. En tal sentido, se pudo establecer que a un menor uso del Sistema Web este incidiera en Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, sea también menor ya que es una correlación positiva ya que ambas variables van en el mismo sentido. El resultado de la existencia de una incidencia se ve gráficamente en la figura 11, pues al trazar una línea en medio de los puntos de dispersión, estos se encuentran próximos a la línea.

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Discusión de los resultados de la estadística descriptiva de Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021**

#### **5.1.1. Discusión de la Variable 1 Sistema Web.**

##### **5.1.1.1. Usabilidad.**

La Usabilidad y sus indicadores Inteligibilidad, Aprendizaje, Accesibilidad, y Operatividad; el mayor valor es de 48.7 % para Siempre, esto es coincidente como lo que indica Calvo (2020) y Charqui (2019); las opiniones de los trabajadores manifestaron que la institución tiene la necesidad de este sistema ya que facilita el Sistema Web en la Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte.

##### **5.1.1.2. Seguridad.**

La seguridad y sus indicadores Confiabilidad, Integridad, Autenticidad, mostro, el mayor porcentaje casi siempre con un valor de 35.3 %; coincidente con lo indican López (2018) y Ortega (2018), teniendo la opinión del personal que indica su preferencia es la, por la seguridad que brinda.

##### **5.1.1.3. Portabilidad.**

Respecto a la portabilidad y sus indicadores, Adaptabilidad, Facilidad de Instalación, Capacidad de ser reemplazado, siendo el mayor porcentaje casi siempre con un valor de 45.4 % este valor es semejante a lo indicado por Del Prado (2016) y Villavicencio (2016) sumando la opinión de los trabajadores indican que el atributo, su adaptabilidad a las necesidades de la administración y por su facilidad de instalación y su capacidad de ser reemplazado generando así la mejora continua del sistema.

## **5.1.2. Discusión de la Variable 2 Admiración del Legajo del Personal.**

### **5.1.2.1. Planificación de políticas de recursos Naturales.**

Referente a la discusión de este rubro se puede evidenciar que en sus indicadores Plan estratégico, Reclutamiento y selección, Capacitación de profesionales, Evaluación de desempeño, Clima organizacional, y Remuneración; siendo el mayor porcentaje casi nunca con un valor de 37.0 % como también coincidente con lo reportado por Del Prado (2016) y se complementa con la respuesta del personal que indican que se debe establecer políticas en los recursos humanos que va repercutir en el Clima organizacional, evaluación de desempeño y sobre la remuneración en función de la forma de reclutamiento y selección.

### **5.1.2.2. Administración de legajos.**

Los reportes de sus indicadores Apertura, Organización, Actualización, Custodia y Atención; siendo el mayor porcentaje casi nunca con un valor de 43.3 %, y 0.0 % para siempre con valores coincidente con lo indicado por Bernal (2019) y Ortega (2018), se complementa la discusión con lo indicado por el personal que manifiesta que se debe establecer la administración de Legajos con respecto a la organización, así como la depuración de legajos del personal.

### **5.1.2.3. Banco de Datos.**

En la tabla 11 y figura 7 permiten evidenciar que la frecuencia de Bancos de datos en los sus indicadores, Acceso concurrente por parte de múltiples usuarios, Integridad de los datos, Consultas complejas optimizadas, Seguridad de acceso y auditoría, Respaldo y recuperación; siendo el mayor porcentaje valor de 42.0 %, para casi siempre; y 0.0 % para nunca valores que son similares con lo indicado por Charqui (2019) y Lerma-Blasco (2013), lo que se complementa con lo indicado por el personal por la Integridad de los datos, Consultas complejas optimizadas, así como la Seguridad de acceso y auditoría a fin de establecer la mejora continua en la Administración.

## **5.2. Discusión de los resultados de la estadística inferencial del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021**

### **5.2.1. Discusión de la hipótesis general.**

Después de haber realizado la prueba Rho de Spearman para la hipótesis general se obtuvo que el valor “P” fue menor a 0,05 (,027). De igual modo se precisa que el valor obtenido para el coeficiente de correlación de las variables fue de 0.764 lo que indica que es una incidencia positiva considerable. Coincidente en las tendencias con la investigación de Charqui (2019) en su investigación destacó que el 85% de los encuestados considera que el Sistema Web incluir dentro del ámbito de aplicación de las consideraciones de la administración de legajos.

### **5.2.2. Discusión de las hipótesis específicas.**

El resultado obtenido de la prueba de Rho Spearman en la primera hipótesis específica, misma que sirve para determinar las variables de estudio. Después de haber realizado la prueba se obtuvo que el valor “P” fue menor a 0,05 (,035). De igual modo se precisa que el valor obtenido para el coeficiente de correlación de las variables fue de 0.71 lo que indica que es una incidencia positiva considerable.

El resultado obtenido de la prueba de Rho Spearman de la segunda hipótesis específica, misma que sirve para determinar las variables de estudio. Después de haber realizado la prueba se obtuvo que el valor “P” fue menor a 0,05 (,007). De igual modo se precisa que el valor obtenido para el coeficiente de correlación de las variables fue de 0.973 lo que indica que es una incidencia positiva considerable.

El resultado obtenido de la prueba de Rho Spearman de la tercera hipótesis específica, misma que sirve para determinar las variables de estudio. Después de haber realizado la prueba se obtuvo que el valor “P” fue menor a 0,05 (,041). De igual modo se precisa que el valor obtenido para el coeficiente de correlación de las variables fue de 0.741 lo que indica que es una incidencia positiva considerable.

Coincidentes las hipótesis específicas en la tendencia con Charqui (2019) en su investigación destacó que el 88% de los encuestados considera que el

Sistema Web incluir dentro del ámbito de aplicación de las consideraciones de la administración de legajos, a fin de establecer la incidencia entre las variables se empleó el resultado obtenido a partir de la prueba de Rho Spearman, misma que sirve para determinar las variables de estudio, las cuales determinaron una correlación positiva considerable en las hipótesis específicas.

## VI. CONCLUSIONES

Existe la relación entre el Sistema Web ya que Influye con la Administración de Legajo del personal para un valor de significancia (valor "p") de 0,000 obtenido por medio de la prueba de Rho de Spearman, se llegó a demostrar que el Sistema Web tiene una correlación positiva ambas variables van en el mismo sentido; con un coeficiente de correlación (valor "r") de 0.775 se concluye que la incidencia entre las variables es positiva considerable, lo que se traduce en que: mientras más alto sea el valor del sistema Web, más alta será la Administración de Legajo del personal, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

Se determinó que el Sistema web tiene correspondencia en la mejora de procesos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, ya que tiene una correlación positiva mostrando un valor de 48.7 % en su Usabilidad.

Se estableció que el Sistema web tiene conexión en la Administración de legajos de recursos humanos en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, en la Planificación de políticas de recursos humanos en lo referente a Clima Organizacional para establecer su mejora continua.

Se determinó que el Sistema web se relaciona la Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021, ya que permite la Integridad de los datos, Consultas complejas optimizadas su Seguridad de acceso y auditoría con un valor de 42 % para casi siempre

## **VII. RECOMENDACIONES**

El personal administrativo la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima, deben, generar políticas de Control del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, con indicadores y procedimientos que les permita tener mayor control sobre ella; a fin de tener una mejora continua en la Gestión Administrativa.

La Empresa Aguas de Lima Norte debe establecer indicadores que permitan verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos propuestos una vez que hayan sido implementadas para verificar con eficacia del Sistema Web y certificar el correcto funcionamiento del respectivo control de los Legajos del personal, del área de Recursos Humanos.

Se debe desarrollar capacitación con la finalidad de lograr que el personal desarrollen sus capacidades y fortalezcan sus habilidades, y se identifiquen con la institución y con las metas a lograr con el uso del sistema Web en el área de recursos humanos de la Empresa Aguas de Lima Norte.

Es fundamental efectuar una planificación de los procesos de digitalización conjuntamente con un análisis de los costos del Sistema Web en el marco de la Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, en la Empresa Aguas de Lima Norte, y gestionar en unos momentos oportunos de acorde con el avance de los sistemas virtuales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*, Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, 6ta ed.
- Beati, H. (2011). *PHP: Creación de páginas web dinámicas*, Buenos Aires, Argentina: Alfaomega Grupo Editor Argentino.
- Benítez, C. (2013). *Sistemas web escalables*, Buenos Aires, Argentina: Fox Andina 1ra edición.
- Bernal, A., Guarda, T., (2019), La gestión de la información es factor determinante para elaborar estrategias innovadoras en política pública. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Información*.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (Administración, economía, humanidades y ciencias sociales)* ,3ra ed. Cali: Universidad de la Sabana Colombia.
- Callejas, L.V., Moya, E.J. (2015). *Análisis diseño e implementación de un Sistema de gestión de talento humana en la comunidad salesiana San Juan Bosco* (tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Guayaquil, Ecuador.
- Calvo, C., Núñez, O., Solís, A.A. (2020). *Estudio para la creación de un departamento de recursos humanos dentro de la empresa UNISERSE, La Uruca, San José, Costa Rica, en el período 2019-2020* (tesis de pregrado). Universidad Técnica Nacional, Alajuela, Costa Rica.
- Carbajal G., Valls W., Lemoine F., Alcívar V., (2017), *Gestión por procesos. Un principio de la gestión de la calidad*. Colección Dossier Académico, Ecuador.
- Cásale, J. (2012). *Introducción a la programación*, Buenos Aires, Argentina: Fox Andina 1ra edición.

- Charqui, P.F & Ramos, Y.A. (2019). Sistema informático de gestión de legajos del área de personal del ministerio público de Ancash (tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Ancash, Perú.
- Chiavenato I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición. Libro.
- Del Prado, M., Esteban M., (2016). Propuesta de un modelo de Sistema Integrado de Gestión de la Información Documental para las organizaciones, en Revista General de Información y Documentación. Edición Complutense.
- Delgado, Y. (2019). Analysis of the blows of the Conservation of Documents in Cuban legislation. Métodos de Información. Academia de Ciencias de Cuba/Universidad de LaHabana.
- Di corpo, M.F. (2020). *Manual de puestos para la gerencadora de servicios de salud ORION SRL*. (tesis de pregrado). Universidad Empresarial Siglo XXI, Córdoba, Argentina.
- Eslava, V. (2013). *El nuevo PHP paso a paso*. Madrid, España: Bubok Publishing S.L.
- Galarza J. (2016). *Sistema informático web con soporte a dispositivos móviles para el control de información operativa de la cooperativa de transportes Santo Domingo* (tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes - UNIANDES, Santo Domingo, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*, México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana 6ta edición.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación (1ra. ed.)*. México D.F., México: Mc Graw Hill.

- Jaime T. (2018). Sistema de información de gestión de escalafón para la modernización del recurso humano en las instituciones públicas Andahuaylas 2017, (Tesis de maestría) Universidad José Carlos Mariátegui.
- KMP Gestión (2017). Legajos De Personal: La Importancia De Mantenerlos Actualizados <https://kmpgestion.com.ar/noticias/legajos-de-personal-la-importancia-de-mantenerlos-actualizados/>
- Lerma-Blasco, R. & Murcia, J. & Mifsud, E. (2013). *Aplicaciones web*, Madrid, España: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.L.
- Lira J. (2016). Rediseño e implementación de escalafón y su influencia en la calidad de atención a los usuarios en una entidad del estado, para el periodo 2014- 2015 (Tesis de maestría) de la Universidad Ricardo Palma
- López, H. (2018). *Sistema web, utilizando drupal y metodologías ágiles, para la emisión de certificados de calibración en la empresa Equipus SAC* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Mamani, F.A. (2018). *Sistema web de administración de recursos humanos caso: Frutalero S.R.L.* (tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia.
- Martelli E., (2016). La gestión documental electrónica como la raíz y la esencia del servicio público XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile.
- Mas, K.B. (2020). Sistema de legajos de recursos humanos y gestión por procesos del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa - 2020 (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Monzón H., (2017). La naturaleza de la relación laboral del "delegado de protección de datos" Revista IUS Labor, ISSN 1699–2938

- Ninaja E. (2019). Control simultáneo y su incidencia en la gestión de recursos humanos en el Gobierno Regional de Tacna (Tesis de maestría). Universidad privada de Tacna.
- Ortega, Y. (2018). *Desarrollo e implementación de un sistema web para mejorar los procesos de gestión de los recursos tecnológicos en la empresa Derco Perú SA* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol.* [online]. 2017, vol.35, n.1, pp.227-232. ISSN 0717-9502. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Patiño, S., Reina, E. & Quijosaca, F. (2019). Evaluación de la calidad en uso de un sistema web/ móvil de control de asistencia a clases de docentes y estudiantes aplicando la norma ISO/IEC 25000 SquaRe, *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, abril 2019, 108-120
- Pautsch, J. G. A. (2019). *Replicación de datos para dar soporte al Programa de Expansión Territorial de la Universidad Nacional de Misiones. Caso de validación: legajo digital de la Facultad de Ciencias Económicas (LeDig)* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Misiones, Misiones, Argentina.
- Porras, L. (2016). *Sistema de planificación de recursos empresariales orientado a un entorno a la web para el control del inventario de los productos en la empresa Rodadiesel en Santo Domingo* (tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes - UNIANDES, Santo Domingo, Ecuador.
- Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*, Naucalpan de Juárez, México: Pearson Education 12a edición.
- Rodríguez, J.D. (2019). *Sistema web para el proceso de supervisión de proyectos en la empresa VR COMUNICACIONES S.A.C 2018* (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

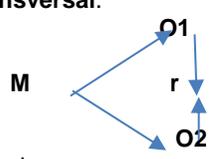
- Sáenz, S.F. (2020). Sistema web para la gestión logística de transporte de carga en la empresa Sacsayhuamán Internacional S.R.L. (tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica, 5ta Ed. Lima: Business Support Aneth.
- Santillán, H. (2017). *Sistema web TPS para mejorar el control de información en los procesos de cultivo de palma africana en la hacienda Bendición De Dios del Canton Quevedo* (tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes - UNIANDES, Santo Domingo, Ecuador.
- SCRUMstudy (2017). *Una guía para el cuerpo de conocimiento de scrum (Guía SBOK™)*, Arizona, USA: SCRUMstudy™
- Secretaria de Gestión Pública (2018). Norma Técnica N° 001-2018-SGP Norma Técnica de Implementación de la Gestión por Procesos en las entidades de la administración pública.
- Seyfried J (2017). Business Process Management in the Digital Age: Advancements in Data, Networks, and Opportunities, Universität Bayreuth, Augsburg Aleman, Published by ProQuest LLC. (Tesis de Doctorado).
- Somerville, I. (2011). *Ingeniería de software*, Naucalpan de Juárez, México: Pearson Education 9na edición.
- Stuart, M., Menéndez, D., Martínez, Y., Cordero, A. y Delgado-Fernández T., (2017). Experiencia en el diagnóstico de la Gestión de Información con Enfoque de Arquitectura de Información Empresarial, GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología. Facultad de Ingeniería Industrial, CUJAE. Cuba.

- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*, México D.F., México: Editorial Limusa, 4ta ed.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*, 5ta ed. Limusa: Editorial Limusa.
- Terán, D. (2014). *Administración estratégica de la función informática*, México D.F., México: Alfaomega Grupo Editor 1ra edición.
- Uran S. (2016). *Gestión por procesos en el personal no docente de la Universidad Nacional de Córdoba (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Córdoba.
- Varkevisser, C., Pathmanathan, I. & Brownlee, A. (2011). *Diseño y realización de proyectos de investigación sobre sistemas de salud*, Bogotá, Colombia: Mayol Ediciones 1ra edición.
- Villavicencio M. (2016). *Uso del sistema de información de legajos desde la percepción del personal de recursos humanos de la Red Túpac Amaru 2016, (Tesis de maestría) de la Universidad Cesar Vallejo*.
- Vite N. (2019). *Gestión por procesos y calidad de servicio según colaboradores de la Dirección Nacional de Fiscalización y Procesos Electorales del Jurado Nacional de Elecciones, para el año 2015 (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Welling, L., & Thomson L. (2017). *Desarrollo web con php y mysql*, Madrid, España: Anaya Multimedia 5ta edición

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia.

**Título:** “Sistema Web y Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021”.

| Problemas de Investigación  | Objetivos de la Investigación   | Hipótesis de la Investigación   | Variabes de la Investigación          | Dimensiones                                    | Indicadores  | Metodología de la Investigación   | Población y Muestra  |
|---|---|---|---------------------------------------|--|--|---|--|
| Pregunta General  | <b>Objetivo General</b>   | <b>Hipótesis General</b>  | <b>Variable 1</b>                     | <b>Variable 1</b>                              | <b>Variable 1</b>  | <b>Diseño de la investigación</b><br>El diseño de la investigación es <b>no experimental</b> , de corte <b>transversal</b> .<br><br>Donde:<br><b>M</b> = Muestra en quien se realiza el estudio<br><b>O1 y O2</b> = Observaciones hechas a los extremos. | <b>Población:</b><br>168 es la unidad de análisis<br><br><b>Muestra:</b><br>117 trabajadores. El tamaño de muestra fue de 30, por conveniencia, y el muestreo es probabilístico. |
| PG. ¿De qué manera un Sistema Web influye en la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021? | OG. Determinar de qué manera un Sistema Web influye en la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021. | HG. El Sistema Web influye significativamente en la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021. | Sistema Web                           | Usabilidad                                     | - Inteligibilidad<br>- Aprendizaje<br>- Accesibilidad<br>- Operatividad              |   |  |
|   |   |   |                                       | Seguridad                                      | - Confiabilidad<br>- Integridad<br>- Autenticidad                                    |   |  |
|   |   |   |                                       | Portabilidad                                   | -Adaptabilidad<br>-Facilidad de Instalación<br>- Capacidad de ser reemplazado.       |   |  |
| Preguntas Específicas   | <b>Objetivos Específicos</b>  | <b>Hipótesis Específicas</b>  | <b>Variable 2</b>                     | <b>Variable 2</b>                              | <b>Variable 2</b>  | <b>Tipo de estudio</b>  | <b>Técnicas e instrumentos</b>   |
| PE1. ¿En qué medida un Sistema web influye en la Planificación de políticas de  | O1. Determinar en qué medida un Sistema web influye en la Planificación de políticas de   | H1. El Sistema Web influye significativamente para la Planificación de políticas de los   | Administración de Legajos de personal | Planificación de políticas de recursos humanos | -Plan estratégico.<br>-Reclutamiento y selección.<br>-Capacitación de profesionales. | <b>Tipo de estudio – básico</b><br>Por lo tanto, no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya   | Técnicas:<br>Observación y Encuestas.<br><br>Instrumento:  |

|  |   |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|--|
| <p>recursos humanos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021?</p> <p>PE2. ¿En qué medida un Sistema web influye en la Administración de legajos de recursos humanos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021?</p> <p>PE3. ¿En qué medida un Sistema web influye en el Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021?</p> | <p>recursos humanos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.</p> <p>O2. Determinar en qué medida un Sistema web influye en la Administración de legajos de personal, del área de recursos humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021</p> <p>O3. Determinar en qué medida un Sistema web influye en el Banco de datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.</p> | <p>recursos humanos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.</p> <p>H2. El Sistema Web influye significativamente en la Administración de Legajos en los recursos humanos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.</p> <p>H3. El Sistema Web influye significativamente en el Banco de Datos de la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.</p> |  | <p>Administración de Legajos</p> <p>Banco de datos</p> | <p>-Evaluación de desempeño.<br/>-Clima organizacional.<br/>-Remuneración.<br/>-<br/>-apertura,<br/>-organización,<br/>-actualización,<br/>- custodia,<br/>- atención de solicitudes de información y<br/>- depuración de los legajos del personal</p> <p>-Acceso concurrente por parte de múltiples usuarios.<br/>-Integridad de los datos.<br/>-Consultas complejas optimizadas.<br/>-Seguridad de acceso y auditoría.<br/>-Respaldo y recuperación.</p> | <p>existentes no provocadas por el investigador (Kerlinger &amp; Lee, 2002).</p> <p><b>Nivel de la investigación</b><br/>La investigación pertenece al <b>nivel descriptivo-correlacional</b> debido a que se intenta contrastar el nivel teórico, por la naturaleza del problema debido a que hay muchos estudios con las variables asociadas (Hernández, Fernández, &amp; Baptista, 2010).</p> | <p>Cuestionario tipo Likert y la Escala de Calificación de nuestro país.</p> |
|--|---|--|--|--|--|--|--|

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables.

**Título:** “Sistema Web y Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021”.

| VARIABLES           | DIMENSIONES  | INDICADORES   | ÍTEMS   | INSTRUMENTOS  |
|---------------------|--------------|---|---|---|
| V.1:<br>Sistema Web | Usabilidad   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inteligibilidad</li> <li>- Aprendizaje</li> <li>- Accesibilidad</li> <li>- Operatividad</li> </ul> | 01. ¿Qué tan comprensible es el software, como herramienta de apoyo, para el proceso de gestión de inventarios?             | Cuestionario con escala de Likert<br><br>Escala:<br>1=Nunca<br>2=Casi Nunca<br>3=A veces<br>4=Casi Siempre<br>5=Siempre |
|                     |              |   | 02. ¿Qué calificación le daría al software, en cuanto al periodo de aprendizaje que requieran los trabajadores para su uso? |   |
|                     |              |   | 03. ¿Qué calificación le daría al grado de accesibilidad del software por parte de todos los trabajadores?                  |   |
|                     |              |   | 04. ¿Cómo califica al software, en la medida que produce el efecto esperado en un mejor control?                            |   |
|                     | Seguridad    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Confiabilidad</li> <li>- Integridad</li> <li>- Autenticidad</li> </ul>                             | 05. ¿Cómo considera el acceso restringido que permite el software, a un grupo determinado de trabajadores?                  |   |
|                     |              |   | 06. ¿Cómo califica la capacidad del software para proteger y evitar la modificación de datos almacenados?                   |   |
|                     |              |   | 07. ¿Cómo califica la información que brinda el software en cuanto a su validez y utilidad para un efectivo control?        |   |
|                     | Portabilidad | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptabilidad</li> <li>-Facilidad de Instalación</li> </ul>  | 08. ¿Qué calificación le daría al software en su capacidad de adaptarse a diferentes requerimientos?                        |   |

|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
|   |  | - Capacidad de ser reemplazado  | 09. ¿Cómo considera la instalación y/o desinstalación del software, en un entorno específico o por el usuario final?         |  |
|   |  |   | 10. ¿Cómo califica la capacidad del software para ser utilizado en lugar de otro, con el mismo propósito y el mismo entorno? |  |
| V.2.:<br>Administración de Legajos de personal  | Planificación de políticas de recursos humanos | -Plan estratégico.<br>-Reclutamiento y selección.<br>-Capacitación de profesionales.<br>-Evaluación de desempeño.<br>-Clima organizacional.<br>-Remuneración. | 11. Considera que la gestión de recursos humanos define las estrategias para logro de objetivos                              |  |
|   |  |   | 12. Opina usted que las estrategias definidas son de conocimiento de los equipos de trabajo                                  |  |
|   |  |   | 13. Percibe usted que las estrategias logran alcanzar los objetivos  |  |
|   |  |   | 14. Considera que la gestión de recursos humanos determina las metas institucionales.  |  |
|   |  |   | 15. Opina usted que las metas Institucionales están alineadas al cumplimiento de las políticas nacionales                    |  |
|   |  |   | 16. Percibe usted que los metas institucionales son de conocimiento de los equipos de trabajo                                |  |
|   |  |   | 17. Considera que se analiza la programación del plan operativo institucional de acuerdo a las necesidades del área          |  |
|   |  |   | 18. Opina que se realiza seguimiento al cumplimiento del plan operativo institucional  |  |
|   | Administración de legajos                      | - Apertura,<br>- Organización,<br>- Actualización,<br>- Custodia,   | 19. Considera que se dispone de los recursos tecnológicos para la digitalización de documentos de legajos                    |  |
|   |  |   | 20. Percibe usted que se ha gestionado los recursos tecnológicos para la digitalización de documentos de legajos             |  |
| 21. Opina usted que los recursos tecnológicos de la entidad son apropiados para el proceso de digitalización. |  |   |  |  |

|  |                |  |   |  |
|--|----------------|--|---|--|
|  |                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención de solicitudes de información y</li> <li>- Depuración de los legajos del personal</li> </ul>   | 22. Considera que la gestión de recursos humanos promueve el proceso de digitalización de documentos de legajos           |  |
|  |                |  | 23. Percibe que el área responsable de legajos digitaliza los documentos  |  |
|  |                |  | 24. Opina usted que los documentos digitales deben estar disponible para las áreas usuarias de recursos humanos           |  |
|  |                |  | 25. Considera usted que se cuenta con un sistema informático de legajos actualizado para el procesamiento de datos        |  |
|  |                |  | 26. Piensa que se debe capacitar a los servidores para el uso del sistema informático de legajos                          |  |
|  | Banco de datos | <ul style="list-style-type: none"> <li>-Acceso concurrente por parte de múltiples usuarios.</li> <li>-Integridad de los datos.</li> <li>-Consultas complejas optimizadas.</li> <li>-Seguridad de acceso y auditoría.</li> <li>-Respaldo y recuperación.</li> </ul> | 27. Considera que el conocimiento de normas de la autoridad nacional de archivo se aplican en el archivamiento de legajos |  |
|  |                |  | 28. Piensa usted que es requisito el conocimiento de lineamientos que emite el sector en el manejo de legajos             |  |
|  |                |  | 29. Opina usted, que el desempeño de los responsables de legajos deben tener capacitaciones periódicas en archivística    |  |
|  |                |  | 30. Piensa usted que el manejo de legajos depende de la implementación de procedimientos de archivo                       |  |
|  |                |  | 31. Percibe usted que la implementación de procedimientos en técnicas de archivos aporta en la conservación de legajos    |  |
|  |                |  | 32. Considera usted irrelevante la implementación de procedimiento porque solo depende del criterio del servidor          |  |
|  |                |  | 33. Percibe usted que instalaciones de la entidad son adecuadas para custodiar la conservación de legajos.                |  |
|  |                |  | 34. Considera usted que es necesario instalaciones adecuadas a las necesidades de archivo de legajos.                     |  |

## Anexo 3: Instrumentos

### Cuestionario: Sistema Web

Estimado trabajador, el presente cuestionario es parte de una investigación cuyo objetivo es determinar de qué manera el Sistema Web influye en la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021. Los datos que nos proporcione se utilizarán para fines de la investigación y será estrictamente confidencial. Le solicitamos atentamente su cooperación y apoyo contestando a las siguientes afirmaciones.

Muchas gracias por su participación.

Instrucciones: marque con una "X" la opción de su preferencia.

1                      2                      3                      4                      5  
Nunca              Casi Nunca              A veces              Casi Siempre              Siempre

| I. USABILIDAD   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| U1. ¿Qué tan comprensible es el software, como herramienta de apoyo, para el proceso de gestión de inventarios?             |   |   |   |   |   |
| U2. ¿Qué calificación le daría al software, en cuanto al periodo de aprendizaje que requieran los trabajadores para su uso? |   |   |   |   |   |
| U3. ¿Qué calificación le daría al grado de accesibilidad del software por parte de todos los trabajadores?                  |   |   |   |   |   |
| U4. ¿Cómo califica al software, en la medida que produce el efecto esperado en un mejor control?                            |   |   |   |   |   |

|  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| U5. ¿Cómo considera el acceso restringido que permite el software, a un grupo determinado de trabajadores?                   |   |   |   |   |   |
| <b>II. SEGURIDAD</b>   |   |   |   |   |   |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| S1. ¿Cómo considera el acceso restringido que permite el software, a un grupo determinado de trabajadores?                   |   |   |   |   |   |
| S2. ¿Cómo califica la capacidad del software para proteger y evitar la modificación de datos almacenados? rapidez.           |   |   |   |   |   |
| S3. ¿Cómo califica la información que brinda el software en cuanto a su validez y utilidad para un efectivo control?         |   |   |   |   |   |
| <b>III. PORTABILIDAD</b>   |   |   |   |   |   |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| P1. ¿Qué calificación le daría al software en su capacidad de adaptarse a diferentes requerimientos?                         |   |   |   |   |   |
| P2. ¿Cómo considera la instalación y/o desinstalación del software, en un entorno específico o por el usuario final?         |   |   |   |   |   |
| P3. ¿Cómo califica la capacidad del software para ser utilizado en lugar de otro, con el mismo propósito y el mismo entorno? |   |   |   |   |   |

**¡Gracias por su colaboración!**

## Cuestionario: Administración de Legajos de personal

Estimado trabajador, el presente cuestionario es parte de una investigación cuyo objetivo es determinar de qué manera el Sistema Web influye en la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021. Los datos que nos proporcione se utilizarán para fines de la investigación y será estrictamente confidencial. Le solicitamos atentamente su cooperación y apoyo contestando a las siguientes afirmaciones.

Muchas gracias por su participación.

Instrucciones: marque con una "X" la opción de su preferencia.

1                      2                      3                      4                      5  
 Nunca              Casi Nunca              A veces              Casi Siempre              Siempre

| <b>I. PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS</b>  |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| P1. Considera que la gestión de recursos humanos define las estrategias para logro de objetivos           |   |   |   |   |   |
| P2. Opina usted que las estrategias definidas son de conocimiento de los equipos de trabajo               |   |   |   |   |   |
| P3. Percibe usted que las estrategias logran alcanzar los objetivos.                                      |   |   |   |   |   |
| P4. Considera que la gestión de recursos humanos determina las metas institucionales.                     |   |   |   |   |   |
| P5. Opina usted que las metas Institucionales están alineadas al cumplimiento de las políticas nacionales |   |   |   |   |   |
| P6. Percibe usted que los metas institucionales son de conocimiento de los equipos de trabajo             |   |   |   |   |   |

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| P7. Considera que se analiza la programación del plan operativo institucional de acuerdo a las necesidades del área   |   |   |   |   |   |
| P8. Opina que se realiza seguimiento al cumplimiento del plan operativo institucional                                 |   |   |   |   |   |
| <b>II. ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS</b>  |   |   |   |   |   |
|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A1. Considera apropiada la forma de custodia de legajos   |   |   |   |   |   |
| A2. Opina usted que la custodia de legajos tiene en cuenta su conservación.   |   |   |   |   |   |
| A3. Percibe usted que se cuenta con los recursos para una apropiada custodia de legajos                               |   |   |   |   |   |
| A4. Considera oportuno el registro y actualización de los documentos de legajos                                       |   |   |   |   |   |
| A5. Opina usted que los legajos se encuentran registrados y actualizados con cabalidad                                |   |   |   |   |   |
| A6. Percibe usted que los documentos y datos registrados y actualizados son verificados por el responsable de área    |   |   |   |   |   |
| A7. Considera usted que el personal de recursos humanos tiene conocimiento de las normas de administración de legajos |   |   |   |   |   |
| A8. Percibe usted que la gestión de recursos humanos evalúa el cumplimiento de la normativa                           |   |   |   |   |   |
| <b>III. BANCO DE DATOS</b>  |   |   |   |   |   |
|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| B1. Considera que del procesamiento de datos extraídos de legajo resulta información significativa           |  |  |  |  |  |
| B2. Opina usted que el procesamiento de datos de legajos es relevante si contiene información incompleta     |  |  |  |  |  |
| B3. Percibe usted que el procesamiento de datos de legajos es oportuno                                       |  |  |  |  |  |
| B4. Considera que la administración de información depende de los datos almacenados                          |  |  |  |  |  |
| B5. Percibe usted que la administración de información es optima   |  |  |  |  |  |
| B6. Opina usted que el responsable de la administración de información cuenta con el perfil requerido        |  |  |  |  |  |
| B7. Considera que la toma de decisiones depende de la información  |  |  |  |  |  |
| B8. Percibe usted que datos incompletos procesan información irrelevante que afectan a la toma de decisiones |  |  |  |  |  |

**¡Gracias por su colaboración!**

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1: Sistema Web D

| N° | Dimensiones/ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    | VARIABLE 1: <b>Sistema Web</b>  | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
|    | Dimensión: <b>USABILIDAD</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿Qué tan comprensible es el software, como herramienta de apoyo, para el proceso de gestión de inventarios?             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | ¿Qué calificación le daría al software, en cuanto al periodo de aprendizaje que requieran los trabajadores para su uso? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | ¿Qué calificación le daría al grado de accesibilidad del software por parte de todos los trabajadores?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | ¿Cómo califica al software, en la medida que produce el efecto esperado en un mejor control?                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | ¿Cómo considera el acceso restringido que permite el software, a un grupo determinado de trabajadores?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | Dimensión: <b>SEGURIDAD</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 6  | ¿Cómo considera el acceso restringido que permite el software, a un grupo determinado de trabajadores?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | ¿Cómo califica la capacidad del software para proteger y evitar la modificación de datos almacenados?                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | ¿Cómo califica la información que brinda el software en cuanto a su validez y utilidad para un efectivo control?        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

| Dimensión: <b>PORTABILIDAD</b> |  |   |  |   |  |   |  |
|--------------------------------|--|---|--|---|--|---|--|
| 9                              | ¿Qué calificación le daría al software en su capacidad de adaptarse a diferentes requerimientos?                 | X |  | X |  | X |  |
| 10                             | ¿Cómo considera la instalación y/o desinstalación del software, en un entorno específico o por el usuario final? | X |  | X |  | X |  |
| 11                             | ¿Cómo califica la capacidad del software para ser utilizado en lugar de otro, con el mismo propósito y entorno?  | X |  | X |  | X |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

.....**SI EXISTE SUFICIENCIA**.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (**X**) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador:

.....**Mg. RAÚL G. QUISPETA YA**.....

DNI: 08086028

Especialidad del validador: .....METODÓLOGO.....

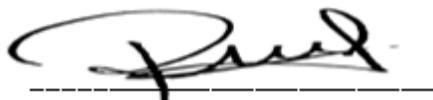
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

5 de octubre del 2021



Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1: AGRESIVIDA Sistema Web D**

| N° | Dimensiones/ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    | VARIABLE 1: <b>Sistema Web</b>  | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
|    | Dimensión: <b>USABILIDAD</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | ¿Qué tan comprensible es el software, como herramienta de apoyo, para el proceso de gestión de inventarios?             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | ¿Qué calificación le daría al software, en cuanto al periodo de aprendizaje que requieran los trabajadores para su uso? | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | ¿Qué calificación le daría al grado de accesibilidad del software por parte de todos los trabajadores?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | ¿Cómo califica al software, en la medida que produce el efecto esperado en un mejor control?                            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | ¿Cómo considera el acceso restringido que permite el software, a un grupo determinado de trabajadores?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | Dimensión: <b>SEGURIDAD</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 6  | ¿Cómo considera el acceso restringido que permite el software, a un grupo determinado de trabajadores?                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | ¿Cómo califica la capacidad del software para proteger y evitar la modificación de datos almacenados?                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | ¿Cómo califica la información que brinda el software en cuanto a su validez y utilidad para un efectivo control?        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | Dimensión: <b>PORTABILIDAD</b>  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9  | ¿Qué calificación le daría al software en su capacidad de adaptarse a diferentes requerimientos?                        | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|        |  |   |  |   |  |   |  |
|--------|--|---|--|---|--|---|--|
| 1<br>0 | ¿Cómo considera la instalación y/o desinstalación del software, en un entorno específico o por el usuario final? | X |  | X |  | X |  |
| 1<br>1 | ¿Cómo califica la capacidad del software para ser utilizado en lugar de otro, con el mismo propósito y entorno?  | X |  | X |  | X |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** En el instrumento revisado **SI HAY SUFICIENCIA.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Barrantes Ríos Edmundo José.

**DNI:** 25651955

**Especialidad del validador:** Maestro en ingeniería industrial.

**11 de setiembre del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

---



**Mg. Edmundo José Barrantes Ríos**  
DNI 25651955  
Experto Validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2: ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS DE PERSONAL**

| N° | Dimensiones/items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    | VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS DE PERSONAL   | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
|    | Dimensión: PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Considera que la gestión de recursos humanos define las estrategias para logro de objetivos                     | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Opina usted que las estrategias definidas son de conocimiento de los equipos de trabajo                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Percibe usted que las estrategias logran alcanzar los objetivos.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Considera que la gestión de recursos humanos determina las metas institucionales                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Opina usted que las metas Institucionales están alineadas al cumplimiento de las políticas nacionales           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Percibe usted que los metas institucionales son de conocimiento de los equipos de trabajo                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Considera que se analiza la programación del plan operativo institucional de acuerdo a las necesidades del área | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Opina que se realiza seguimiento al cumplimiento del plan operativo institucional                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>Dimensión: ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9  | Considera apropiada la forma de custodia de legajos   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Opina usted que la custodia de legajos tiene en cuenta su conservación  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | Percibe usted que se cuenta con los recursos para una apropiada custodia de legajos                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|                                  |   |   |  |   |  |   |  |  |
|----------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 1<br>2                           | Considera oportuno el registro y actualización de los documentos de legajos                                       | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>3                           | Opina usted que los legajos se encuentran registrados y actualizados con cabalidad                                | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>4                           | Percibe usted que los documentos y datos registrados y actualizados son verificados por el responsable de área    | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>5                           | Considera usted que el personal de recursos humanos tiene conocimiento de las normas de administración de legajos | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>6                           | Percibe usted que la gestión de recursos humanos evalúa el cumplimiento de la normativa                           | X |  | X |  | X |  |  |
| <b>Dimensión: BANCO DE DATOS</b> |   |   |  |   |  |   |  |  |
| 1<br>7                           | Considera que del procesamiento de datos extraídos de legajo resulta información significativa                    | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>8                           | Opina usted que el procesamiento de datos de legajos es relevante si contiene información incompleta              | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>9                           | Percibe usted que el procesamiento de datos de legajos es oportuno  | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>0                           | Considera que la administración de información depende de los datos almacenados                                   | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>1                           | Percibe usted que la administración de información es optima  | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>2                           | Opina usted que el responsable de la administración de información cuenta con el perfil requerido                 | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>3                           | Considera que la toma de decisiones depende de la información   | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>4                           | Percibe usted que datos incompletos procesan información irrelevante que afectan a la toma de decisiones          | X |  | X |  | X |  |  |

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

.....**SI EXISTE SUFICIENCIA**.....

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (**X**) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador:

.....**Mg. RAÚL G. QUISPE TAYA**.....

DNI: 08086028

Especialidad del validador: .....METODÓLOGO.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

5 de octubre del 2021



Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2: ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS DE PERSONAL**

| N° | Dimensiones/items   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|    | VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS DE PERSONAL   | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
|    | Dimensión: PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Considera que la gestión de recursos humanos define las estrategias para logro de objetivos                     | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Opina usted que las estrategias definidas son de conocimiento de los equipos de trabajo                         | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Percibe usted que las estrategias logran alcanzar los objetivos.  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Considera que la gestión de recursos humanos determina las metas institucionales                                | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Opina usted que las metas Institucionales están alineadas al cumplimiento de las políticas nacionales           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Percibe usted que los metas institucionales son de conocimiento de los equipos de trabajo                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Considera que se analiza la programación del plan operativo institucional de acuerdo a las necesidades del área | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8  | Opina que se realiza seguimiento al cumplimiento del plan operativo institucional                               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
|    | <b>Dimensión: ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS</b>   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9  | Considera apropiada la forma de custodia de legajos   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10 | Opina usted que la custodia de legajos tiene en cuenta su conservación  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11 | Percibe usted que se cuenta con los recursos para una apropiada custodia de legajos                             | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

|                                  |   |   |  |   |  |   |  |  |
|----------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 1<br>2                           | Considera oportuno el registro y actualización de los documentos de legajos                                       | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>3                           | Opina usted que los legajos se encuentran registrados y actualizados con cabalidad                                | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>4                           | Percibe usted que los documentos y datos registrados y actualizados son verificados por el responsable de área    | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>5                           | Considera usted que el personal de recursos humanos tiene conocimiento de las normas de administración de legajos | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>6                           | Percibe usted que la gestión de recursos humanos evalúa el cumplimiento de la normativa                           | X |  | X |  | X |  |  |
| <b>Dimensión: BANCO DE DATOS</b> |   |   |  |   |  |   |  |  |
| 1<br>7                           | Considera que del procesamiento de datos extraídos de legajo resulta información significativa                    | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>8                           | Opina usted que el procesamiento de datos de legajos es relevante si contiene información incompleta              | X |  | X |  | X |  |  |
| 1<br>9                           | Percibe usted que el procesamiento de datos de legajos es oportuno  | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>0                           | Considera que la administración de información depende de los datos almacenados                                   | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>1                           | Percibe usted que la administración de información es optima  | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>2                           | Opina usted que el responsable de la administración de información cuenta con el perfil requerido                 | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>3                           | Considera que la toma de decisiones depende de la información   | X |  | X |  | X |  |  |
| 2<br>4                           | Percibe usted que datos incompletos procesan información irrelevante que afectan a la toma de decisiones          | X |  | X |  | X |  |  |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** En el instrumento revisado **SI HAY SUFICIENCIA.**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador:** Barrantes Ríos Edmundo José.

**DNI:** 25651955

**Especialidad del validador:** Maestro en ingeniería industrial.

**11 de setiembre del 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



**Mg. Edmundo José Barrantes Ríos**

DNI 25651955  
Experto Validador

## Anexo 5. Matriz de datos

| Variable      | SISTEMA WEB |     |     |     |     |           |     |     |              |      |      |
|---------------|-------------|-----|-----|-----|-----|-----------|-----|-----|--------------|------|------|
| Dimensión     | Usabilidad  |     |     |     |     | Seguridad |     |     | Portabilidad |      |      |
| Ítems         | P_1         | P_2 | P_3 | P_4 | P_5 | P_6       | P_7 | P_8 | P_9          | P_10 | P_11 |
| Encuestado 1  | 4           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 4    | 3    |
| Encuestado 2  | 4           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 4    | 3    |
| Encuestado 3  | 4           | 4   | 3   | 4   | 4   | 4         | 5   | 5   | 3            | 3    | 4    |
| Encuestado 4  | 4           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 4    | 3    |
| Encuestado 5  | 4           | 4   | 3   | 4   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 3    | 4    |
| Encuestado 6  | 4           | 4   | 3   | 4   | 4   | 4         | 5   | 5   | 3            | 3    | 4    |
| Encuestado 7  | 4           | 4   | 3   | 4   | 4   | 4         | 5   | 5   | 4            | 4    | 4    |
| Encuestado 8  | 3           | 4   | 4   | 4   | 4   | 4         | 4   | 5   | 3            | 3    | 3    |
| Encuestado 9  | 4           | 5   | 4   | 4   | 4   | 4         | 5   | 5   | 5            | 5    | 4    |
| Encuestado 10 | 5           | 5   | 5   | 4   | 5   | 4         | 4   | 5   | 3            | 4    | 4    |
| Encuestado 11 | 4           | 4   | 3   | 3   | 4   | 4         | 4   | 5   | 3            | 4    | 3    |
| Encuestado 12 | 5           | 4   | 4   | 3   | 4   | 4         | 5   | 4   | 3            | 3    | 3    |
| Encuestado 13 | 4           | 4   | 3   | 3   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 4    | 3    |
| Encuestado 14 | 4           | 4   | 3   | 3   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 4    | 3    |
| Encuestado 15 | 4           | 4   | 3   | 3   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 4    | 3    |
| Encuestado 16 | 4           | 4   | 3   | 3   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 4    | 3    |
| Encuestado 17 | 4           | 4   | 3   | 3   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 4    | 3    |
| Encuestado 18 | 4           | 4   | 3   | 3   | 4   | 4         | 4   | 4   | 3            | 4    | 3    |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Encuestado 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 28 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 36 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Encuestado 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 45 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Encuestado 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 47 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 48 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 49 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 50 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 51 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 52 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 54 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 55 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 57 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 58 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 61 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 62 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 63 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 64 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 65 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 68 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Encuestado 70 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 72 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Encuestado 73 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Encuestado 75 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 76 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 77 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 78 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 79 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 80 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 81 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 82 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 83 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 84 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 86 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 87 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 88 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 89 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 90 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 91 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 92 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 93 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 94 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |

|                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Encuestado 96  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 97  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 98  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 99  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 100 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 101 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 104 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 105 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 106 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 108 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Encuestado 109 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 110 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Encuestado 111 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 112 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 113 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 114 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 115 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 116 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 117 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 118 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |

| Variable      | ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS DE PERSONAL          |    |    |    |    |    |    |    |                           |     |     |     |     |     |     |     |                |     |     |     |     |     |     |     |
|---------------|--|----|----|----|----|----|----|----|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Dimensión     | PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS |    |    |    |    |    |    |    | ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS |     |     |     |     |     |     |     | BANCO DE DATOS |     |     |     |     |     |     |     |
| Ítems         | p1   | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9                        | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | p15 | p16 | p17            | p18 | p19 | p20 | p21 | p22 | p23 | p24 |
| Encuestado 1  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                         | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 2  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                         | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3              | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   |
| Encuestado 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                         | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3              | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   |
| Encuestado 6  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3              | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 4   |
| Encuestado 7  | 4  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4              | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   |
| Encuestado 8  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4                         | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3              | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 3   | 3   |
| Encuestado 9  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5                         | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5              | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   |
| Encuestado 10 | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                         | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4              | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   |
| Encuestado 11 | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 5   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 12 | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4                         | 4   | 3   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3              | 3   | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 3   |
| Encuestado 13 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 14 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 15 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 16 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 17 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 18 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |
| Encuestado 19 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4                         | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4              | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Encuestado 20 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 35 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 39 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Encuestado 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 43 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Encuestado 44 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Encuestado 46 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 47 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 58 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 61 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 62 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 63 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |

|               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Encuestado 64 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |   |
| Encuestado 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |   |
| Encuestado 68 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |   |
| Encuestado 70 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |
| Encuestado 71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 72 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Encuestado 73 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 74 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Encuestado 75 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 76 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 77 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 78 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 79 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 80 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 81 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 82 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 83 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 84 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |

|                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Encuestado 86  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 87  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 88  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 89  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 90  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 91  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 92  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 93  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 94  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 95  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 96  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 97  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 98  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 99  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| Encuestado 100 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 101 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 103 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 104 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 105 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 106 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Encuestado 107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 |

|                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Encuestado 108 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Encuestado 109 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 110 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Encuestado 111 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| Encuestado 112 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 113 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Encuestado 114 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 115 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 116 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 117 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Encuestado 118 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |

## **Anexo 6. Propuesta de valor**

La investigación, demostró que la relación entre la SISTEMA WEB Y ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS DEL PERSONAL, DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, EN LA EMPRESA AGUAS DE LIMA NORTE, HUACHO-LIMA 2021 es positiva expresando que a mayor Sistema Web existirá mayor Administración de legajos, lo que permite mejoras en diversos aspectos relacionados con la gestión documentaria, generando compromiso e identificación en ellos.

Por lo tanto, la implementación empírica de la investigación genera propuesta de valor mediante las conclusiones y recomendaciones, para las diferentes áreas en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho, y de todas aquellas dependencias administrativas que estén pasando por problemas similares:

**Conclusión general:** Existe la relación entre el Sistema Web ya que Influye con la Administración de Legajo del personal para un valor de significancia (valor “p”) de 0,000 obtenido por medio de la prueba de Rho de Spearman, se llegó a demostrar que el Sistema Web tiene una correlación positiva ambas variables van en el mismo sentido; con un coeficiente de correlación (valor “r”) de 0.775 se concluye que la incidencia entre las variables es positiva considerable, lo que se traduce en que: mientras más alto sea el valor del sistema Web, más alta será la Administración de Legajo del personal, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

**Recomendación principal:** El personal administrativo la Empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima, deben, generar políticas de Control del Sistema Web y Administración de Legajos del personal, del área de Recursos Humanos, con indicadores y procedimientos que les permita tener mayor control sobre ella; a fin de tener una mejora continua en la Gestión Administrativa.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, el principal objetivo de esta investigación fue: Establecer la relación del Sistema Web con la Administración

de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

Se pueden tomar como una propuesta de valor ya que permite analizar un problema de la realidad en cuanto al Sistema Web y la Administración de Legajos de personal, del área de Recursos Humanos, en la empresa Aguas de Lima Norte, Huacho-Lima 2021.

## DESARROLLO DE LA PROPUESTA DEL VALOR

### PROPUESTA DEL VALOR

Este Sistema web es un elemento fundamental para la empresa Aguas de Lima norte considerando la tecnología y las necesidades de cada trabajador que nos va a permitir acceder a los datos de cada trabajador o empleado de esta manera habrá una mejora.

Con la finalidad de obtener información de la vida laboral de cada trabajador a través del sistema de legajos donde tendremos como Requisito para acceder hacer el uso de la clave del campus virtual

<https://campus.aguasdellimanorte.edu.com.pe>

Donde nos aparecerá el dicho campos donde pondremos el Usuario y dicha Contraseña una vez que logremos ingresar aparecerá el campus con dichas ventanas y vamos a seleccionar la primera sección que nos dice **DATOS DEL TRABAJADOR** donde podemos observar sus datos personales,

en la segunda sección encontraremos **SITUACIÓN LABORAL ACTUAL** donde podremos observar su dicha información

en la tercera sección tendremos **TIEMPO DE SERVICIOS OFICIALES** el tiempo de servicio que viene elaborando en la empresa aguas de lima norte.

En la cuarta sección obtendremos **DATOS ACADÉMICOS** podemos ver a tal personal los estudios superiores y capacitaciones.

En la quinta sección **CONTRATOS Y RECONOCIMIENTOS DE PAGOS** de cada trabajador.

En la sexta sección **NOMBRAMIENTO** podemos observar el contrato de cada trabajador  
En la séptima sección **TRAYECTORIA LABORAL** observamos como el trabajador se ha ido desempeñando

En la octava sección **LICENCIAS Y VACACIONES** cada año que cumple el trabajador puede pedir vacaciones o se le programa en el mes que desee salir y la licencia ya sea por enfermedad o estudio

En la novena sección **SANCIONES** podemos observar las faltas que ha cometido el trabajador ya sea por baja disciplina

En la Décima sección **PREMIOS Y ESTÍMULOS** se le dará el premio o un incentivo por su reconocimiento y esfuerzo en desempeñar su labor

**MODELO DE FICHA DE LEGAJO**

|  
**TIPO DE LEGAJO: ACTIVO**

**Datos del trabajador**

|  |                                  |   |
|--|----------------------------------|---|
| Solicitante: <b>JAIME RAUL NICHU TUESTA</b>            |                                  | Documento N° : <b>987654321</b>   |
| Documento de Identidad: <b>987654321</b>               | Autogenerado                     |  |
| Apellido Paterno: <b>NICHO</b>                         | A L N : <b>8205277CICOJ000</b>   |   |
| Apellidos Materno: <b>TUESTA</b>                       | Estado Civil: <b>Casado</b>      |   |
| Nombres: <b>JAIME RAUL</b>                             | Género: <b>Masculino</b>         |   |
| Dirección: <b>av. 28 de julio N° 1578 – Dpto. 305</b>  | Discapacidad: <b>No</b>          |   |
| Edad: <b>49</b> Fecha de Nacimiento: <b>27/05/1982</b> | Teléfono fijo: <b>278495</b>     |   |
| Lugar de Nacimiento:                                   | Teléfono móvil: <b>976543219</b> |   |
| Distrito: <b>Huaura</b> Provincia: <b>Huaura</b>       | Correo electrónico:              |   |
| Región: <b>Lima</b> País: <b>Perú</b>                  | <b>JAIMERAUL@hotmail.com</b>     |   |

**SITUACIÓN LABORAL ACTUAL:**

**TIEMPO DE SERVICIOS OFICIALES:**

|   |  |
|---|--|
| <b>Región:</b> <b>Lima</b> <b>Sede:</b> hualmay       | <b>Años/Meses/Días</b>   |
| <b>Nivel / Modalidad:</b> <b>Nombrado</b>             | <b>Tiempo Oficial:</b> <b>10/06/25</b>                           |
| <b>Lugar de Labores:</b> <b>Empresa Aguas de Lima</b> | <b>Tiempo Licencia Sin Goce de Haber:</b> <b>00/02/00</b>        |
| <b>Norte</b>  | <b>Tiempo de Sanciones:</b> <b>00/00/00</b>                      |
| <b>Área:</b> <b>Administración</b>                    | <b>Total Tiempo de Servicios Oficiales:</b>                      |
| <b>Cargo:</b> <b>Técnico en Logística</b>             | <b>Acumulación de Formación Profesional:</b> <b>17 años</b>      |
| <b>Régimen Laboral:</b> <b>xxxxxxxxxxxx</b>           | <b>Acumulación de Tiempo de Contrato:</b> <b>05/06/27</b>        |
| <b>Categoría:</b> <b>Profesional</b> <b>Jornada</b>   | <b>Acumulación de Tiempo en otras Entidades:</b> <b>03/06/28</b> |
| <b>Laboral:</b> <b>40</b>                             | <b>Tiempo de Servicios como Interino:</b> <b>00/00/00</b>        |

**Total Tiempo de Servicios Último Cargo:** **Tiempo de Servicios (Acumulado ATS):**

**Tiempo de Servicios Última Escala:** **Tiempo de Servicio (Acumulado CTS):**

**DATOS ACADÉMICOS:**

|  |   |
|--|---|
| <b>Grado de Instrucción:</b> <b>Superior Universitaria</b>   | <b>Situación académica:</b> <b>Egresado</b> |
| <b>Carrera:</b> <b>Administración de empresas</b>  |   |
| <b>Centro de Estudios:</b> <b>Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión</b>                               |   |
| <b>Inicio / Término:</b> <b>04/04/2011 / 30/12/2015.</b>   |   |
| <b>Grado alcanzado:</b> <b>Bachiller</b> <b>Nº de Registro:</b> <b>A 654987</b> <b>Fecha de Expedición:</b>        |   |
| <b>24/07/2016</b>  |   |
| <b>Título:</b> <b>Administrador de Empresas</b> <b>Nº de Registro:</b> <b>C 384737</b> <b>Fecha de Expedición:</b> |   |

**Grado de Instrucción:** Superior No Universitaria  
**Carrera:** Contabilidad **Situación académica:** Titulado  
**Centro de Estudios:** Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "Santa Rosa"  
**Inicio / Término:** 04/04/2002 / 30/12/2004.  
**Grado alcanzado:** ----- **Nº de Registro:** ----- **Fecha de Expedición:** -----  
**Título:** Técnico en Contabilidad **Nº de Registro:** M687423 **Fecha de Expedición:** 01/10/2005



Fecha y Hora de Impresión:

Versión del Sistema:

**Capacitación académica:**

Modalidad: Diplomado **Mención:** Finanzas corporativas  
**Centro de Estudios:** Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.  
**Inicio:** 05/01/2021 **Término:** 20/12/2021 **Horas:** 1,200 horas pedagógicas/cronológicas  
**Nº de Registro:** M687423 **Fecha de Expedición:** 15/01/2022

**Capacitación académica:**

Modalidad: Seminario **Mención:** Fundamentos de Costos  
**Centro de Estudios:** Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.  
**Inicio:** 15/01/2020 **Término:** 10/03/2020 **Horas:** 120 horas cronológicas  
**Nº de Registro:** JLCC6749 **Fecha de Expedición:** 14/03/2020

**Capacitación académica:**

Modalidad: Curso **Mención:** Computación  
**Centro de Estudios:** Senati.  
**Inicio:** 01/06/2018 **Término:** 31/10/2018 **Horas:** 300 horas pedagógicas/cronológicas  
**Nº de Registro:** JL3586CC **Fecha de Expedición:** 31/10/2018

**Capacitación académica:**

Modalidad: Curso **Mención:** Electricidad Básica  
**Centro de Estudios:** Senati.  
**Inicio:** 04/01/2018 **Término:** 31/05/2018 **Horas:** 300 horas pedagógicas/cronológicas  
**Nº de Registro:** JL5876CC **Fecha de Expedición:** 31/10/2018

**CONTRATOS Y RECONOCIMIENTOS DE PAGOS:**

|  |                     |                               |
|--|---------------------|-------------------------------|
| Tipo:                                    | Resolución:         |                               |
| Inicio/Término: 1998/05/21 - año/mes/día | Tiempo: año/mes/día | Fecha de emisión: año/mes/día |
| Región:                                  | Sede:               | Cargo                         |
| Tipo:                                    | Resolución:         |                               |
| Fecha de emisión: año/mes/día            |                     |                               |
| Región:                                  | Sede:               | Cargo                         |
| Nivel / Modalidad:                       | Categoría           |                               |

**NOMBRAMIENTO**

|                               |                           |                        |
|-------------------------------|---------------------------|------------------------|
| Resolución: xxxxxxxxxxxxxxxxx |                           |                        |
| Fecha de emisión: día/mes/año |                           | Inicio: día/mes/año    |
| Región: Lima                  | Sede: Huaura              | Técnico administrativo |
| Categoría: Profesional        | Jornada Laboral: 40 horas | Tipo: Admiistrativo    |



Fecha y Hora de Impresión:

Usuario del Sistema:

Pag. N°

**TRAYECTORIA LABORAL**

|                             |                                     |
|-----------------------------|-------------------------------------|
| Acción:                     | Fecha de emisión: día/mes/año       |
| Detalle:                    |                                     |
| Resolución:                 | Vigencia: día/mes/año - día/mes/año |
| Cargo:                      | Cargo:                              |
| Categoría: Jornada Laboral: | Categoría: Jornada Laboral:         |
| <b>ORIGEN</b>               | <b>DESTINO</b>                      |
| Región:                     | Región:                             |
| Sede:                       | Sede:                               |
| Nivel/Modalidad:            | Nivel/Modalidad:                    |
| Cargo: contador             | Cargo:                              |
| Categoría: Jornada Laboral: | Categoría: Jornada                  |

**LICENCIAS Y VACACIONES**

|                          |                                  |
|--------------------------|----------------------------------|
| Acción: 1 año trabajando | Fecha de emisión: 01/01/2022     |
| Detalle: vacaciones      |                                  |
| Resolución:              | Vigencia: 01/07/2022 - 1/07/2022 |
| Acción:                  | Fecha de emisión: día/mes/año    |
| Detalle:                 |                                  |
| Resolución:              | Vigencia: día/mes/año -          |

## SANCIONES

**Acción:** sancionado (4días)

**Fecha de emisión:** 02/06/2022

**Detalle:** llevo 4 veces por tardanza

**Resolución:**

**Vigencia:** 02/06/2022 - 06/06/2022

## PREMIOS Y ESTÍMULOS

**Acción:** por ser el mejor trabajador del año

**Fecha de emisión:** 03/03/2022

**Detalle:** por su desempeño laboral se le considera una diploma como el trabajador del año

**Resolución:**

-----

FIRMA

Encargado de Área de Legajos



Fecha y Hora de Impresión: 14/06/2022

Versión del Sistema:

Usuario del Sistema: