



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

Sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para
controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad
Provincial del Dorado 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniera de Sistemas

AUTORA:

Rivera Vela, Liz Sandy (orcid.org/0000-0002-1966-411X)

ASESOR:

Mgr. Liendo Arevalo, Milner David (orcid.org/0000-0002-7665-361X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Información y Comunicaciones

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis lo dedico principalmente a Dios, por ser fuente de inspiración y darme el impulso necesario para lograr nuestras metas.

A mi madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, muchas gracias por que nos permitieron lograr llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A todas las personas que se interesaron en mi trabajo y me brindaron apoyo para lograr el éxito.

Agradecimiento

Agradecer al Ing . Milner David, Liendo Arévalo por brindarme todo su conocimiento y guía al momento de realizar el proceso de investigación.

De igual manera mi agradecimiento a todas las personas que me acompañaron en todo el proceso de aprendizaje y a la universidad César Vallejo por las facilidades brindadas.

A mi familias y amigos que estuvieron apoyándome constantemente en las fases de la investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Población de la investigación	19
Tabla 2 Niveles de confiabilidad.....	23
Tabla 3 Matriz de consistencia	39
Tabla 4 Matriz de operacionalización de variables.....	41

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Muestras	21
Figura 2 Procedimiento del proyecto	23

Resumen

En la investigación en curso, el objetivo es diseñar un sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para el control de la nómina de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Dorado. El diseño del estudio es de tipo aplicado, no experimental, teniendo en cuenta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Dorado, quienes en total 98 usuarios tendrán interacción con el sistema. La gestión de recursos humanos para el control de nómina se aplicará en el área de recursos humanos. Se ha diseñado un sistema de red de lista de piezas automatizado para agilizar significativamente la gestión de recursos humanos.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, planillas, RPA

Abstract

In the ongoing investigation, the objective is to design a human resources management system applying RPA to control the payroll of the workers of the Provincial Municipality of Dorado. The design of the study is of an applied type, not experimental, taking into account the workers of the Provincial Municipality of El Dorado, who in total 98 users will have interaction with the system. The human resources management for payroll control will be applied in the area of human resources. An automated parts list network system has been designed to significantly streamline human resource management.

Keywords: Human resource management, spreadsheets, RPA

I. INTRODUCCIÓN

Quintanilla (2021) afirmó que (las TIC) han sido esenciales durante muchos años, y cada vez que aumenta la necesidad, forman parte de la comunidad de información y conocimiento. Durante este periodo, el uso de las nuevas tecnologías ha avanzado considerablemente, tanto en el ámbito personal como profesional, pudiendo en muchos casos gestionarse digitalmente ciudadanos y entidades para realizar multitud de trámites de la administración pública, generando un gran flujo de datos. plataformas, pero deben funcionar de manera interoperable. En este nuevo contexto, las empresas se enfrentan a la posibilidad de capturar nuevas oportunidades de negocio, pero también deben tomar decisiones estratégicas sobre la recolección, uso y ubicación de los datos.

Anchundia y Cuesta (2018) plantearon que la gestión de recursos humanos es fundamental en el desarrollo ya que identifica la importancia de planificar las decisiones correctas donde no solo se brinde los pronósticos de recursos humanos para cada puesto sino también una serie de indicadores, y lo mismo aplica para el establecimiento de un sistema que no solo conduzca a la contratación sino que también facilite la evaluación y previsión de las necesidades de recursos humanos antes mencionadas para facilitar programas de mejora que incrementen tan valiosos recursos.

Quintanilla (2021) planteó que con este enfoque y ante aquella necesidad de realizar una gestión de manera más adecuada de estos recursos tan fundamentales en las empresas e instituciones públicas, la implementación de la tecnología RPA (Robotic Process Automation) representa una alternativa a las bajas calificaciones de servicio que obtienen las soluciones en el nivel organizacional opera. En este campo, la gestión organizacional se enfoca en la satisfacción del usuario basada en la adhesión a los atributos del servicio, con el objetivo generar un aumento respecto a aquella satisfacción que proviene del usuario ante la reducción de errores y la adhesión a los acuerdos de nivel de servicio.

En la provincia de Dorado no existe un trato adecuado en cuanto a la gestión del recurso humano, lo cual es bien conocido entre los empleados en puestos gerenciales como gerentes y subgerentes, quienes no cuentan con la suficiente especialización y en ocasiones la situación no concuerda. Los profesionales necesarios para desempeñar el cargo porque fueron elegidos por razones

puramente políticas, lo que genera un mal servicio y una gran carencia dentro de la agencia. Asimismo, la subdistribución de ejecutivos designados o de largo plazo en áreas designadas se refleja en una disminución de la eficiencia y la experiencia. Con respecto al proceso de control de personal, se han presentado diversas falencias respecto al orden que se lleva de la asistencia y control del personal desarrollándose una deficiencia de control y en diversos casos estos han generado una afectación al pago del salario de los trabajadores, esto, a su vez puede generar deficiencias en el área contable.

Por ello, nos encontramos con una pregunta general: ¿Qué impacto tiene el sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en el control salarial de los trabajadores de la provincia y municipio de Dorado? Específicamente tenemos: ¿Cómo controlar la nómina antes de aplicar RPA para implementar el sistema de gestión de recursos humanos en la provincia de Dorado? , ¿cómo aplicar RPA para implementar el sistema de gestión de recursos humanos en la provincia y ciudad de Dorado? , ¿cómo controlar la nómina luego de la implementación del sistema de gestión de recursos humanos de la provincia y ciudad de Dorado aplicando RPA?

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se ha tomado en cuenta las siguientes justificaciones: Justificación práctica: Aldo Alvarez Risco (2020) significa la descripción de aquellos hallazgos que se encuentran dentro de un determinado estudio y que estos a su vez generarán un cambio sustancial en la realidad del problema estudiado. Los proyectos actuales buscan administrar de manera más efectiva el control de la nómina de los trabajadores en los municipios provinciales de El Dorado. Justificación económica: Hernandez, Fernandez & Baptista (2020) refieren que toda investigación debe generar o reportar un beneficio para que llegue a justificarse su ejecución. Buscando utilizar el software para aplicar RPA para optimizar recursos para contratar trabajadores de nómina en la provincia de El Dorado. Argumento técnico: Reynosa Navarro, Enaidy (2018) afirma que un argumento debe estar en apoyo de la necesidad de realizar una investigación - con argumentos convincentes. La implementación del sistema para una gestión de la nómina de los trabajadores provinciales y municipales de El Dorado ayudará a optimizar los recursos para una mayor eficiencia y eficacia.

Como objetivos generales de esta investigación tenemos: Determinar la efectividad del sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en el control de la masa salarial de los trabajadores de la provincia y municipio de Dorado. En nuestro objetivo específico se evalúa el control de nómina antes de la implementación de un sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en el municipio de Dorado. Implementación de un sistema de gestión de recursos humanos mediante RPA en la provincia de Dorado. Evaluación del control de salarios luego de la implementación de un sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en la provincia de Dorado.

Como hipótesis general de la presente investigación, el sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA tuvo un impacto significativo en el control salarial de los trabajadores de la provincia y municipio de Dorado. Entre las hipótesis concretas, podemos proponer las siguientes: Los sistemas de gestión de recursos humanos que aplican RPA inciden en el ámbito de los recursos humanos. El sistema de gestión de recursos humanos de RPA se utiliza para gestionar los recursos en el campo de los recursos humanos. El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA optimiza el tiempo en el campo de los recursos humanos.

II. MARCO TEÓRICO

Para base del presente trabajo de investigación, se señala como trabajo previos a los siguientes autores en los ámbitos internacional y nacional:

Hernández (2018) investigó y publicó en la literatura académica internacional sobre la integración entre la gestión de recursos humanos y los productos de software a través de una revisión sistemática de la literatura en su artículo "A Guide to the Application of the DeLone and McLean Model for the Evaluation of Software Products (HRM) y Gobierno Corporativo (GC). El estudio abarcó publicaciones de 2000 a 2017, y el análisis incluyó 79 artículos de revistas internacionales relevantes. Los resultados revelan el dominio de la perspectiva teórica de las partes interesadas y la aparente legitimación de HRM como una variable importante de GC pero con un estatus secundario como consultor o proveedor de procesos. Además de explorar y descubrir avances recientes en este campo del conocimiento, este estudio destaca lagunas en la literatura y proporciona recomendaciones para futuras investigaciones a través de un análisis crítico de la literatura.

Bernuy Lázaro (2021) elaboró un trabajo titulado "Sistema de red para el control de nómina de la PNP en el distrito del Rímac" con el objetivo de determinar el impacto del sistema de red en el control de nómina de la PNP en el distrito del Rímac, en este caso la metodología utilizada fue Scrum , porque es el método que mejor se adapta a tus necesidades de desarrollo web. La presente investigación es de carácter aplicado, utilizando un diseño preexperimental y métodos cuantitativos. Decidió crear un desarrollo de software entre una opción exitosa, optimizando la situación actual, y generando de esta manera una mejora palpable en el sistema, que generará un beneficio para la institución, pudiendo reportar un impacto positivo en el sistema de red que busca controlar estas nóminas.

Mayon (2018) elaboró un artículo en español titulado "Proceso de Implementación de un Sistema de Gestión Documental Revisado" con el objetivo de ejecutar un análisis respecto a la gestión actual de los recursos humanos dentro de las organizaciones; utiliza lógica científica, histórica, análisis de contenido y métodos de investigación analíticos e integrales. sistematizado Estudio descriptivo del tipo

revisión bibliográfica. Identificar a los colaboradores como un activo fundamental de una determinada empresa u organización, puesto que solamente no se habla de los procesos de selección y contratación, sino que también es un mecanismo autónomo de capacitación y desarrollo de habilidades y destrezas del personal. este recurso tan solicitado dentro de las mismas, puesto que define y consolida el mercado, su abanico de acciones incluye reclutamiento, selección, desarrollo organizacional, capacitación, etc.

Gonzales Guevara, Barbaran Sandoval, Panduro Panduro (2018) estudian sus metas en su trabajo “Un Sistema de Información Web para el Control de Personal para Mejorar la Gestión de Recursos Humanos en el Gobierno Regional de Loreto: Determinando la Satisfacción del Usuario Loreto Mejora en la gestión de control de los administradores de recursos humanos en el gobierno de la región de Leto, la investigación es de tipo descriptiva, no experimental, el diseño es transaccional descriptivo, de acuerdo a la información obtenida, se ha logrado determinar que el nivel de satisfacción de aquellos usuarios que utilizan el Sistema de información actual resulta inferior al de aquellos que usan el Sistema de información web que él mismo que es propuesto por la oficina de Recursos Humanos del Gobierno, de vida, que resulta más fácil de manejar, facilitando de esta manera su acceso.

Cuesta, I. (2019) en su trabajo “Desempeño, Compromiso y Evaluación de la Gestión de los Recursos Humanos en las Empresas” plantea que el problema a abordar es superar a nivel de firma la falta de vinculación entre la gestión de recursos humanos (GRH), estratégica y métricas de gestión. Desde sus inicios, la GRH se inserta en la planificación estratégica y el control de gestión, involucrando un conjunto de indicadores tangibles e intangibles (enfaticando el sentido de compromiso de estos últimos), que abarcan tanto el crecimiento económico como el desarrollo humano, puesto que considera que ambos se encuentran íntimamente ligados, puesto que haga una mayor competencia o habilidad del colaborador, esto va a repercutir de una manera positiva en los beneficios que se reportan dentro de las organizaciones o instituciones.

Rojas (2020) en su trabajo titulado “Una Aplicación Web para la Administración de Nómina en la Provincia de Pisco”. Tiene como propósito analizar los cambios y consecuencias que traerá la implementación del Servicio Civil para la gestión de los recursos humanos en la provincia de Pisco. Es el tipo básico de investigación - cualitativa. El diseño de investigación fue exploratorio-fenomenológico, con una muestra de ocho participantes, con entrevistas estructuradas. Se concluye que la empresa actual no está administrando adecuadamente el recurso humano, ocasionando perjuicios a los empleados, empresas y ciudadanos; y a que no se cuenta con una debida implementación de este sistema de servicio civil, el mismo que tiene como objetivo buscar la solución de toda la las problemáticas que se presenten respecto a la atención de este recurso tan fundamental que tienen las organizaciones.

(Valenzuela Carbajal, 2019) En su estudio tuvo como objetivo realizar el análisis de la relación existente entre la gestión de recursos humanos y la gobernabilidad de los trabajadores en la provincia y municipio de Chuquibambilla - Grau - Apurímac, 2018. Haciendo uso de una encuesta descriptiva, correlacionar con un diseño transversal, no experimental, que corresponde a un enfoque cuantitativo, la muestra está conformada por 85 trabajadores. Haciendo uso de la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. De acuerdo con la data obtenida, se ha podido determinar que un 95% de la confianza que tiene la gestión de estos recursos se encuentra relacionado de forma positiva con la gobernabilidad de los trabajadores, puesto que los colaboradores confían en las decisiones que se dan dentro de la organización .

(Juan Alejandro García Regalado, 2020) por su investigación titulada “Propuesta para mejorar la gestión del proceso de nómina mediante el uso de la herramienta informática ERP-SAP Business One en EsSalud”, ostenta el título de Ingeniero en Sistemas e Informática, en Lima, Perú Desarrollado por la Universidad Tecnológica del Perú; Surgieron dificultades en cuanto a las deficiencias en la administración de todas las formas de pago requeridas por la entidad de EsSalud. Eligió medidas de índice de compensación efectiva y tasa de demora en la entrega. Un total de 12 trabajadores e idénticos subgrupos realizaron más de una encuesta para estudiar

diversos temas del medio ambiente. Cita el trabajo previo y la investigación de la prueba de dos puntos como ejemplo. Trabaja con SAP en la dirección de metodología de software. Se usa Bootstrap, ABAP se usa para programar y SAP Hana se usa para grabar. El estudio de investigación ayuda a controlar adecuadamente la nómina y verificar sus detalles.

(Ríos Torres, 2018) En su estudio tuvo como objetivo el de determinar la existencia de una relación con respecto a la cultura organizacional y la gestión de recursos humanos en la municipalidad provincial de Loreto Tigre - 2018. Esta investigación se enmarca en el modelo de investigación científica cuantitativa porque la pregunta de la investigación es concreta, fundamentada mediante la recopilación de resultados a través de la medición y el análisis numéricos en un proceso estadístico, seguido de un proceso de cuantificación a su vez. Este estudio es no experimental. Combinando los datos de las parcelas de contingencia con las variables cruzadas, se puede concluir que las respuestas que mencionan cultura organizacional y recursos humanos definieron a los recursos humanos como malos del total indicando clima organizacional en un 2,63%. Califican como formal el clima organizacional con un 13,16% formal y un 7,8% bueno de RRHH. De los que dijeron que el clima organizacional era bueno, el 52,63% dijo que era bueno y el 5,26% dijo que RRHH era muy bueno.

(Obregón Pérez, 2018) Su investigación tiene como objetivo demostrar el impacto del control interno en la gestión del recurso humano en la provincia y municipio de Huaylas, 2018. Los métodos son cuantitativos, el alcance es interpretativo y el diseño no experimental. -Transversal, tipo causal, la población y muestra de investigación es de 74 trabajadores que tienen una antigüedad mayor a un año y están sujetos a servicios administrativos y contratos laborales, a quienes se les encuestó mediante técnicas de cuestionario. Los resultados obtenidos permitieron determinar que existe un gran grado de impacto del control interno de la gestión de estos recursos, puesto que de este depende el correcto funcionamiento de todos los mecanismos y planes que están contemplados dentro de la organización para lograr, con la contratación efectiva de personal debidamente capacitado para que desarrollen sus funciones de acuerdo a los lineamientos trazados.

(Mendoza Rivera, 2018), en su trabajo titulado “Desarrollo de un sistema de nómina para mejorar la gestión de la nómina del personal en la embotelladora Enrique Cassinelli e hijos s.a.c.”, existe un inconveniente evidente que ocasiona la pérdida de información al momento de generar los pagos de nómina. Seleccionó herramientas para medir los tiempos de generación de hojas de cálculo, los niveles de respuesta a las solicitudes y la satisfacción del usuario. Con 20 empleados y un subgrupo de ellos, se realizó más de una encuesta, con varias preguntas, para estudiar el medio ambiente. Cita el trabajo previo y la investigación de la prueba de dos puntos como ejemplo. Utiliza Scrum en su dirección de metodología de software. Utiliza Bootstrap y el patrón MVC, además de C# para la programación y SQL Server 2012 para el registro. La investigación en la encuesta actual toma Scrum y MVC como arquitecturas, lo que a su vez contribuye a las herramientas de medición a nivel de solicitud-respuesta.

Reyes et al. (2020) señalaron la importancia que tiene el desempeño laboral con respecto al desarrollo de cierta ventaja competitiva dentro de determinada organización. Sin embargo, las organizaciones no tienen un diseño específico de programas de formación y sobre todo el desarrollo de línea de carrera, generando de esta manera que no se logre un desarrollo conjunto de los colaboradores. Asimismo, en diversos casos, el clima laboral resulta insuficiente, lo que genera que el personal no se sienta cómodo dentro de la organización y no desarrolle sus funciones de la manera correcta. Es por ello que los autores refieren que para lograr un óptimo desempeño de su personal a cargo estas organizaciones deben generar una repotenciamiento de su capital humano a través de procesos que resulten adecuados para que se desarrolle una gestión buena.

En historia local, (Alva Aguilar & Góngora Vela, 2021) en su estudio tuvo como objetivo identificar la relación existente entre la gestión de recursos humanos y la evaluación del desempeño laboral 360° en la empresa Autonort Nor Oriente S.A.C, Tarapoto, 2021. Para el desarrollo de la investigación se usó dos cuestionarios, los mismos que fuesen aplicados a 83 colaboradores, siendo una encuesta básica no experimental de corte transversal y correlativa. Teniendo como principales resultados que el coeficiente de correlación entre las variables resultó en 0,676, lo

mismo que nos permite determinar la existencia de una relación entre ambas. Asimismo, se debe señalar que las políticas que se implementan dentro de la empresa generan una maximización en la integración organizacional de los colaboradores, lo que reporta aspectos positivos para la mejora de las habilidades y la experiencia de los colaboradores para ejecutar sus labores de una manera más eficiente.

(López Flores, 2020) En su estudio tuvo como objetivo determinar el impacto de la calidad del recurso humano en la ejecución del gasto de inversión pública por parte del Gobierno del Distrito de Morales en el año 2019. Para ello se aplicaron técnicas de lectura y se elaboró una encuesta a 33 directivos de la municipalidad distrital de Morales. Este estudio utiliza niveles descriptivo-explicativo, diseño no experimental, tipos de tendencia transversales y métodos analíticos e inductivos, con la ayuda del análisis de datos, para acotar las hipótesis propuestas. Se concluye que la capacidad y la calidad de labor que ejecutan los colaboradores tienen una incidencia respecto a la ejecución presupuestaria, y ya sea de carácter positivo o negativo, dependiendo de cuáles son aquellos factores que influyen dentro de la calidad de colaboradores con los que cuenta la institución, siendo de esta manera un factor importante limitante que genera una afectación significativa en el momento en que se realiza la ejecución de los proyectos.

(Ushiñahua García & Rojas Castillo, 2018) En su estudio, el objetivo fue explicar el impacto de la calidad del recurso humano en la ejecución del gasto de inversión pública en la provincia y municipio de San Martín-Tarapoto, 2018. La metodología utilizada se basa en la selección de una muestra no probabilística conformada por el patrimonio documental de la inversión pública y la ejecución presupuestaria 2018 de la municipalidad provincial de San Martín y 62 gestores del MPSM-T. La presente investigación se aplicó en el nivel descriptivo-explicativo, su diseño fue no experimental, con tendencia horizontal o transversal, tipo correlación-causal, y mediante el uso de métodos inductivos y analíticos, procesamos y analizamos los datos para Pon a prueba tu hipótesis. Los resultados de la encuesta y las discusiones mostraron que no existe una calidad adecuada respecto a los colaboradores, lo que genera a su vez una limitación en aquellas ejecuciones de

gastos en la inversión pública que ejecuta esta institución. Concluyendo de esta manera que los recursos humanos son fundamentales para que una institución pueda desarrollar de manera eficiente sus proyectos.

A continuación, definiremos variables, variables independientes, variables dependientes, teoría relacionada, RPA y procedimientos.

En la teoría de investigación relacionada, para el sistema de gestión de recursos humanos variable (HRMS), establecieron que existe una relación con respecto a la gestión de recursos humanos y la tecnología de la información. HRMS permite a las empresas, lograr una automatización de diversos aspectos que generen mejoras dentro de este tipo de gestión, lo que a su vez repercute en una ventaja de reducción de carga laboral y mejorar la eficiencia de los departamentos de estandarización (Tecnología de la información, 2020).

Con respecto al módulo de gestión de recursos humanos: géneros son genera una diversidad de soluciones que pueden ser usadas en el área de recursos humanos, partiendo desde el análisis de datos de aplicaciones hasta aquellos datos demográficos que se tienen de los colaboradores con la finalidad de generar un entendimiento más claro y preciso de sus necesidades y en base a ello, trabajar los mejores planes para satisfacerlos y lograr que esto se encuentren comprometidos con la entidad u organización, generando una mayor satisfacción en el desarrollo de sus labores. (Albornoz, 2020).

Es así que esto permite una adecuada gestión de recurso del personal, ya que permite el desarrollo de toda una gestión eficiente. De todo el personal para que estos de acuerdo a sus habilidades puedan desarrollar cada una de las funciones que le están encomendadas y lograr, de esta manera cumplir dentro de los plazos con los objetivos institucionales y desarrollar planes que incentiven al colaborador a trabajar de una manera más eficiente y eficaz, buscando siempre salvaguardar los recursos propios de la organización. (Bizneo, 2021).

Asimismo, se tiene que estos módulos más avanzados de gestión del capital humano pueden generar una autonomía automatización respecto al proceso de solicitud de empleo, puesto que logran captar aquellos datos necesarios de las solicitudes, e ingresarlos dentro de la base de datos a fin de poder usarlos a futuro de una manera más práctica y sencilla. (Florentine, 2020).

Para poder referirnos a la gestión de recursos humanos, primero debe tomarse en cuenta la deficiencia, la definición del mismo, puesto que de aquí parte. Sí, todos aquellos planes guachimanes que se van a ejecutar con la finalidad de asegurar que el capital humano, es decir los colaboradores, se encuentran comprometidos y compenetrados con las acciones que realiza la organización con la finalidad de incentivar su participación activa en a todas aquellas acciones o actividades que se ejecutan para lograr desarrollar o repotenciar las habilidades y destrezas que estos tienen. (Ayensa, 2018).

Con respecto a su definición, se tiene que es un elemento humano, un recurso, una habilidad innata o habilidad para que un trabajador aprenda. Posteriormente, otros autores se refieren a los recursos humanos como un conglomerado de habilidades y conocimientos propios del colaborador, el mismo que es desarrollado dentro de una organización en un plazo determinado de tiempo, donde desarrolló sus actividades de manera cotidiana. (Aquiye Ramírez, 2019). Además, (Rimac, 2018) refiere que son los colaboradores quienes juegan un papel fundamental dentro de la empresa u organización para que éste cumpla de manera efectiva con aquellas metas y aquella tiene establecidas, es por ello que el capital humano es un punto fundamental en las organizaciones actuales de hoy en día.

De manera más integral, (Peñalver, 2018) refiere que es la base central de una organización, puesto que de este depende las labores internas que generan el desarrollo integral de la empresa, conforma, encontrándose conformado por aquellas habilidades, experiencias y/o conocimientos que tengan los colaboradores, que generan un valor agregado a sus labores en el mundo actualizado de hoy en día, los recursos humanos juegan un papel fundamental dentro de cualquier organización, puesto que de ellos depende el desarrollo de

todas las labores internas que generan el cumplimiento de aquellas metas u objetivos que tiene la organización o empresa, Es por ello que desarrollan planes de capacitación donde incentiven al colaborador a desarrollar nuevas capacidades o repotenciar aquellas existentes, buscando siempre que el colaborador se encuentre a la vanguardia de los nuevos conocimientos del rubro.

Una de las definiciones más recientes y completas de recursos humanos es la de (Cuesta Santos et al., 2018), ya que incluye la multidimensionalidad en la caracterización de las personas y los atributos que utilizan en el desempeño organizacional. A su vez, los autores refieren que estos representan el conglomerado de conocimientos, competencias y, sobre todo, el compromiso que tienen los empleados dentro de la empresa, generando de esta manera el desarrollo de relaciones entre colegas, para el desarrollo de un trabajo articulado, buscando siempre el cumplimiento de las metas. A su vez, resulta necesario conocer la percepción que tienen estos recursos humanos a fin de determinar falencias internas y en base a ello, generar dinámicas de cambio.

La necesidad de administrar este preciado recurso hace que en las empresas exista una determinada área que se dedica al manejo específico y la dirección del personal, a su vez, se encarga de la capacitación del mismo para que desarrollen aquellas habilidades y competencias que se consideren necesarias para desarrollar las labores que son encomendadas, asimismo, desarrollan técnicas orientadas a generar una retención de colaboradores que posean aquellas capacidades que la empresa necesita. Es por ello que las empresas buscan capacitar a sus colaboradores y, a su vez generar que estos continúen dentro de la empresa, a fin de explotar los conocimientos que sus colaboradores han adquirido en los planes de capacitación y desarrollo que se desarrollan como medios de crecimiento personal. (Sulay, 2020).

A su vez, representa una disciplina que genera un estudio de todos aquellos factores que generan un impacto positivo negativo de los recursos humanos de una organización, puesto que de ellos el desenvolvimiento integral de una determinada organización, puesto que los colaboradores son aquellos que ejecutan cada una de

las acciones buscando cumplir con el plan o las metas que tiene trazada dentro de los plazos previamente establecidos y haciendo uso de la menor cantidad de recursos previamente asignados, puesto que mucho depende de los recursos humanos el desarrollo de una organización, puesto que estos son el motor de toda la organización, puesto que cada uno de ellos cumple un papel fundamental, para cumplimiento de objetivos o metas que han sido previamente trazadas y las mismas que deben ser cumplidas dentro de los plazos establecidos. Es por ello que se brinda los planes de capacitación al personal, con la finalidad de que éstos reciban capacitación constante y puedan desarrollar las labores encomendadas de una manera adecuada. (Deloitte, 2018).

La estrategia, representa el uso de ciertas medidas de recursos humanos que se aplican dentro de una determinada organización para que éste pueda cumplir adecuadamente con cada uno de sus objetivos. Por lo tanto, los objetivos estratégicos de Albertson incluían la reducción de costos y la orientación al cliente, hace como el uso adecuado de un sistema especial para lograr una contratación eficiente de empleados. (Tejeda et al, 2021).

En cuanto a la segunda variante, RPA (Robotic Process Automation), representa un software pre configurado que hace uso de diversas reglas técnicas y de negocio con la finalidad de generar un desarrollo independiente de procesos, actividades, tareas y transacciones que tiene a cargo y de acorde a la programación respectiva. (Moffitt et al., 2018).

Es en estas instancias del software pre configurado donde se produce aquel trabajo realizado por los colaboradores y en base a ellos se ejecutan ciertas acciones a través de los denominados robots o robots de software. (Tran & Ho, 2018). Es decir, que estos logran una optimización adecuada de todas aquellas tareas humanas que se le están programadas a través de un determinado software, el mismo que ejecutará las acciones que se esperan dentro de los plazos establecidos. (et al., 2019). De acuerdo a su programación, es que desarrollan aquellas acciones que le han sido ya previamente establecidas, con la finalidad de generar un mayor dinamismo y un ahorro de tiempo a la organización, en una especie de

automatización de procesos. (Huang & Vasarhelyi, 2019). Tal como se señaló estos robots cumplen sus funciones de acuerdo a la programación que tienen, siendo capaces en muchos casos de leer correos electrónicos, abrir archivos, responder e ingresar datos dentro de un sistema determinado, las mismas que pueden ser observadas en tiempo real por usuarios con scripts u otros robots de software (Moffitt et al., 2018).

Este también ha podido ser en muchos casos aplicados en ciertas transacciones del área de tesorería que han generado ciertas facilidades a los contadores involucrados en el sector bancario (Castillo Carrera, 2019). Como solución a los grandes datos, la inteligencia artificial ofrece nuevas posibilidades para la predicción precisa de RPA. (Ghica, 2018; Preimesberger, 2018). Asimismo, la automatización de servicios incluye diversas herramientas y plataformas con diversas capacidades (KAYA et al., 2019).

El software RPA obtiene estas siglas o nombre de acuerdo a la función que realiza y la manera en que este funciona. (Radke et al., 2020). Los bots RPA están integrados en todos los sistemas de TI, para facilitar el desarrollo de todo el proceso, funciones de acuerdo a cada procedimiento previamente establecido, de manera como si lo estuviera realizado una persona, a través de la aplicación de reglas y reaccionando a que cualquier situación que pudiese presentarse. (API) (Wang, 2019). LA RPA se puede integrar con prácticamente cualquier software utilizado por trabajadores humanos, sin importar cuán abierto esté a la integración de terceros. (Sotelo Lezama, 2018).

4 FASES DENTRO DE LA AUTOMATIZACIÓN O ROBOTIZACIÓN DE PROCESOS

Como decíamos, la robotización de procesos es algo que aún se encuentra en desarrollo, por lo que podemos definir 4 fases según lo mucho que haya crecido: (vasscompany, 2021)

- **Automatización de procesos de escritorio.** Aquí discutiremos una automatización con reglas simples como crear una macro en Excel. (Compañía de Gas, 2021)
- **Automatización robótica de procesos.** Con este tipo de automatización vamos un paso más allá. En lugar de simplemente interactuar con la pantalla de una computadora, puede automatizar procesos a través de API. No solo se secuencian los pasos a realizar por la máquina, sino que se crean nuevos procesos. (Compañía de Gas, 2021)
 - **Automatización de procesos robóticos cognitivos.** A esta capa se le añadirán capacidades cognitivas, integrando sistemas de reconocimiento de imágenes, OCR (Reconocimiento Óptico de Caracteres) para la extracción de datos de documentos, asistentes virtuales, etc. (Compañía de Gas, 2021)
 - **Automatización de procesos robóticos inteligentes.** La etapa final incluye una inteligencia avanzada que le permite al robot tomar decisiones más allá de los procesos predefinidos, comprender el contexto, interpretar y tomar decisiones. (Compañía de Gas, 2021)

La aplicación de RPA puede tener un gran impacto en las empresas en diferentes dimensiones:

Se puede llevar un registro de todo lo realizado, lo que es muy útil para el cumplimiento de determinadas normativas. En otras palabras, facilita aquellas labores de control que se realizan para el cumplimiento, no porque sean necesarias o efectivas.

Adicionalmente, las horas de trabajo requeridas para realizar ciertas tareas han disminuido. Aunque el robot sigue el mismo proceso que una persona física, yendo a un determinado número de páginas e introduciendo los datos necesarios, la diferencia es que no se cansa, no se detiene, y por tanto las tareas se realizan más rápido. Incluso con soluciones digitales que se conectan alternativamente a través de API, el proceso se simplifica aún más.

Reducirá la tasa de error y el trabajo adicional resultante porque el robot siempre realizará los procesos exactamente de la misma manera. Como resultado, aumenta

la agilidad, disminuye la mano de obra y aumenta la calidad. (Compañía de Gas, 2021)

Potenciará las capacidades de los equipos, aumentando la eficiencia, la productividad y la innovación. Al dedicar recursos humanos a tareas de mayor valor, tendrán más tiempo para pensar, cambiar la forma en que hacen las cosas y crecer.

COMPARATIVO DE METODOLOGÍAS DE DESARROLLO DE SOFTWARE

CLÁSICAS

	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS	ETAPAS	ESQUEMA
CASCADA	Es el enfoque metodológico que ordena rigurosamente las etapas del proceso para el desarrollo de software, de tal forma que el inicio de cada etapa debe esperar a la finalización de la etapa anterior. Al final de cada etapa, el modelo está diseñado para llevar a cabo una revisión final, que se encarga de determinar si el proyecto está listo para avanzar a la siguiente fase. Este modelo fue el primero en originarse y es la base de todos los demás modelos de ciclo de vida.	<ul style="list-style-type: none"> Es el más utilizado. Es una visión del proceso de desarrollo de software como una sucesión de etapas que produce productos intermedios. Si se cambia el orden de las fases, el producto final será de inferior calidad 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de requisitos Diseño del sistema Diseño del programa Codificación Pruebas Implantación 	
INCREMENTAL	El modelo incremental combina elementos del modelo en cascada con la filosofía interactiva de construcción de prototipos. Se basa en la filosofía de construir incrementando las funcionalidades del programa. Este modelo aplica secuencias lineales de forma escalonada mientras progresa el tiempo en el calendario. Cada secuencia lineal produce un incremento del software.	<ul style="list-style-type: none"> Se evitan proyectos largos y se entrega "algo de valor" a los usuarios con cierta frecuencia. Difícil de evaluar el costo. El resultado puede ser muy positivo 	<ul style="list-style-type: none"> Requerimientos Diseño de los incrementos Desarrollo del incremento Validación de incrementos Integración de incrementos Entrega del producto 	
EVOLUTIVO	El énfasis está puesto sobre la importancia de obtener un sistema de producción flexible y expansible. Así, si los requerimientos cambian durante el desarrollo del sistema, entonces con un mínimo de esfuerzo y tiempo se puede desarrollar un sistema de trabajo flexible.	<ul style="list-style-type: none"> Gestionan bien la naturaleza evolutiva del software Son iterativos: construyen versiones de software cada vez más completas se adaptan bien Los cambios de requisitos del producto 	<ul style="list-style-type: none"> Planeación análisis de requisitos Construcción y adaptación de la ingeniería Valuación del cliente 	

Metodologías

<p>ESPIRAL</p>	<p>Es un modelo de proceso de software evolutivo donde se conjuga la naturaleza de construcción de prototipos con los aspectos controlados y sistemáticos del modelo lineal y secuencial. Proporciona el potencial para el desarrollo rápido de versiones incrementales del software que no se basa en fases claramente definidas y separadas para crear un sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En cada giro se construye un nuevo modelo del sistema completo. • Es el mejor modelo para el desarrollo de grandes sistemas. • Este modelo puede combinarse con otros modelos de proceso de desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo y determinación • Análisis y evaluación de riesgos • Desarrollo y pruebas • Planificación del siguiente ciclo 	
<p>RUP</p>	<p>La metodología RUP utiliza el enfoque de la orientación a objetos en su diseño y está diseñado y documentado el uso de la notación UML para ilustrar los procesos en acción. Utiliza técnicas y prácticas probadas comercialmente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Describir la organización, documentación, funcionalidad y restricciones de un software. • Documentar y registrar las decisiones que se tomen para el desarrollo de un software. • Implementar los diferentes diagramas de UML, dando paso a la reducción de tiempo a la hora de desarrollar un software. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inicio • Elaboración • Construcción • Transición 	

MODELOS NUEVOS

	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS	ETAPAS	ESQUEMA
--	------------	-----------------	--------	---------

<p>Metodologías</p>				
		<p>cuando es necesaria o recomendable. Existe una atmósfera de creatividad. El grupo conoce el "conformismo constructivo" y se sirve de él. Existe gran motivación para iniciar y recibir las comunicaciones. Los miembros son flexibles y adaptables en sus metas y actitudes. Los miembros se sienten seguros al tomar decisiones que les Los miembros se sienten seguros al tomar decisiones que les parecen apropiadas al entender la filosofía de la operación.</p>		
<p>WIN/WIN</p>	<p>conjunto de actividades de negociación al principio de cada paso alrededor de la espiral.</p>	<p>Trata de mejorar los ciclos de vida clásicos y prototipos. Este modelo puede combinarse con otros modelos de proceso de desarrollo (cascada, evolutivo). En cada giro se construye un nuevo modelo del sistema completo. El análisis de riesgo requiere la participación de personal con alta cualificación. Incorpora objetivos de calidad y gestión de riesgos. Elimina errores y alternativas no atractivas al comienzo. Permite iteraciones, vuelta atrás y finalizaciones rápidas. Cada ciclo empieza identificando o Los objetivos de la porción correspondiente. Las alternativas Restricciones. Cada ciclo se completa con una revisión que incluye todo el ciclo anterior y el plan para el siguiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación con el cliente • Planificación • Análisis de riesgos • Ingeniería • Construcción y acción • Evaluación el cliente 	
<p>Xtream Programing</p>	<p>es una metodología de desarrollo que pertenece a las conocidas como metodologías ágiles, cuyo objetivo es el desarrollo y gestión de proyectos con eficacia, flexibilidad y control.</p>	<p>Metodología basada en prueba y error Fundamentada en Valores y Prácticas Expresada en forma de 12 Prácticas-Conjunto completo-Se soportan unas a otras-Son conocidas desde hace tiempo. La novedad es juntarlas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Diseño • Codificación • Pruebas • Lanzamiento 	

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

(Duoc, 2018, p. 1) fue de tipo descriptivo, cuya finalidad del estudio es determinar ciertas características propias de la población que ha sido materia de estudio. Asimismo, tiene un método de investigación observacional, puesto que se utiliza en diversidades de métodos de investigación cuantitativos para obtener aquellos datos que se necesitan.

Cadena et al. (2018, p.1612) plantea el método específico de los métodos cuantitativos desde el inicio de la investigación, a su vez, la parte de recolección de información se encuentra basada en un procesamiento médico, analítico y estadístico, donde la investigación cuantitativa debe ser objetiva y medible. Es cuantificable, como frecuencia, porcentaje, costo, etc.

Bernal (2019) sobre los diseños no experimentales, son aquellas investigaciones que se realizan sin generar manipulación alguna de variables que son materia de estudio, basándose fundamentalmente en la observación de aquellos fenómenos que se pretenden describir.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Variable independiente: Sistema de gestión de recursos humanos.

Software que puede administrar de manera efectiva los fondos de capital humano disponibles para una empresa, que monitorea la capacitación y el desarrollo de la fuerza laboral, así como las habilidades y calificaciones de cada trabajador (Bizneo, 2021).

Variable dependiente: control de salarios de los trabajadores

Es el proceso de cálculo de la nómina de los diferentes regímenes laborales en el ámbito de los recursos humanos, que gestiona el trabajo en el ámbito de los recursos humanos, procesa la nómina de los empleados de la empresa y emite la nómina (Coveñas, 2020).

Definición operacional:

Variable independiente: Sistema de gestión de recursos humanos.

Koontz et al. (2020) un sistema formal que permite generar, recopilar, procesar y distribuir información de manera oportuna tanto al interior (interno) como externo (externo) de una organización, es decir, cuando lo requiere, efectivo, es decir lo que se necesita, eficiente. El sistema Max Demand Forecasting Network realizará un análisis mensual de las previsiones utilizando filtros que darán como resultado informes para una mejor eficiencia y optimización.

Variable dependiente: Control por salario de los trabajadores.

Vargas y Aldana (2019) representa el nivel del servicio que se recibe por parte de la organización, debiendo tomarse en cuenta todos aquellos puntos que son necesarios para determinar si los colaboradores han cumplido eficientemente con las labores encomendadas, con la finalidad de generar una contraprestación, es decir, el pago de los salarios.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

A) Población:

Díaz (2019) representa el conglomerado de objetos y/o individuos que poseen características similares que generan que sean elegibles para la investigación que se está realizando. En base a la población seleccionada se han considerado en planilla los trabajadores de la provincia y municipio de El Dorado, para un total de 100 trabajadores.

Tabla 1

Población de la investigación

Área	Cantidad de usuarios
Trabajadores en planilla de la municipalidad provincial del Dorado	100

- Criterios de inclusión:

Trabajadores que laboran dentro de la municipalidad provincial del Dorado que estan en planilla

- Criterios de exclusión:

Trabajadores que no pertenecen a la municipalidad provincial del Dorado y que no estan en planilla

B) Muestra:

(Fuentelsaz Gallego, 2018) Los autores refieren que el desarrollo de proyectos de investigación resulta en un proceso complejo, es por ello que se necesita determinar cuáles son aquellas características que poseer a la población que se va a estudiar y en base a ello, a su vez, se obtiene la muestra con la que se va a trabajar, para obtener los valores o datos que se necesitan, a fin de poder ser procesados y terminar con un producto final que contenga todas aquellas partes fundamentales del desarrollo de la investigación. Es por ello que un problema que surge al inicio de una investigación es la determinación de aquellos factores que puedan influir en el instrumento a desarrollar, puesto que existen características que se deben tomar en cuenta, como aquellos criterios de inclusión y exclusión. Y en base a ellos también se debe tomar en cuenta el método de muestreo que será usado para el estudio. Así que solo miramos algunos de ellos y generalizamos o adivinamos lo que obtuvimos.



Calculadora de Muestras

Margen de error:
2%

Nivel de confianza:
99%

Tamaño de Poblacion:

Margen: 2%
Nivel de confianza: 99%
Poblacion: 100

Tamaño de muestra: 98

Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{z^2(p*q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q=Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

Figura 1 Muestras

C) Muestreo:

De acuerdo con Díaz (2010), el muestreo no probabilístico intencional, es aquel proceso de selección de aquellos elementos que posean una base de acuerdo a ciertos criterios o juicios precisamente establecidos por el investigador.

Asimismo, el muestreo representa un conglomerado de procedimientos y criterios a través de los cuales se realiza la selección de elementos de una población en específica.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

(Carrero, 2008) representa aquella herramienta que permite la recolección de información basada en cuestionarios, los mismos que son usados para la recolección de información cuantitativa necesaria para realizar el análisis respectivo del fenómeno estudiado. Experimenta de primera mano los problemas en los que estás trabajando, permite que la estructura de las preguntas es razonable, no aburrida y de análisis sencillo.

Definición del método de recopilación de datos de encuestas

- La encuesta es un conglomerado de preguntas respecto a un tema en específico, cuyo objetivo es responder una interrogante. (Brace, 2008).
- Asimismo, representa una herramienta de recolección de datos muy usada, puesto que se sostiene una diversidad de interrogantes que respondan una problemática sobre una determinada variable. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).
- Un cuestionario representa un documento estructurado por el cual se realiza una recuperación específica de datos u opiniones. (Carlos Muñoz Lazo).

Yong Torre (2018, p. 33), en el método de medición de la confiabilidad. El nivel de significación debe ser el resultado de la implementación y debe ser en base a la medida proporcionada a continuación. La tabla evalúa este resultado:

3.5. Procedimientos

- 1) Presentación y aprobación del título del proyecto a desarrollar.
- 2) De desarrollo de la parte problemática de la investigación, iniciando por el planteamiento del problema.
- 3) En base al punto anterior, se realiza la justificación de la investigación.
- 4) De desarrollo de los problemas, objetivos e hipótesis.
- 5) Recolección de información tal como antecedentes y artículos.
- 6) Recolección de información y procesamiento de resultados obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

Para el desarrollo de análisis respectivo y el procesamiento de los datos obtenidos se utilizó el software estadístico SPSS versión 25.0, posterior a ello, se realizó el baseo a través de tablas y gráficos, siendo necesario el desarrollo de un análisis de carácter estadístico descriptivo.

3.7 Aspectos éticos

Según Fernández (2021), el autor el auto respeta la autenticidad de aquellos resultados obtenidos, a su vez guarda reserva del nombre de las personas que participan dentro de la investigación, la información que obra dentro del trabajo de investigación se encuentra libre de plagio, puesto que se ha recurrido a la citación de cada una de las referencias, asimismo, se ha respetado las pautas publicadas por la Asociación Americana de Psicología - APA (7ª ed.).

IV. RESULTADOS

A. Análisis descriptivo

Variable 1: Sistema de gestión de recursos humanos.

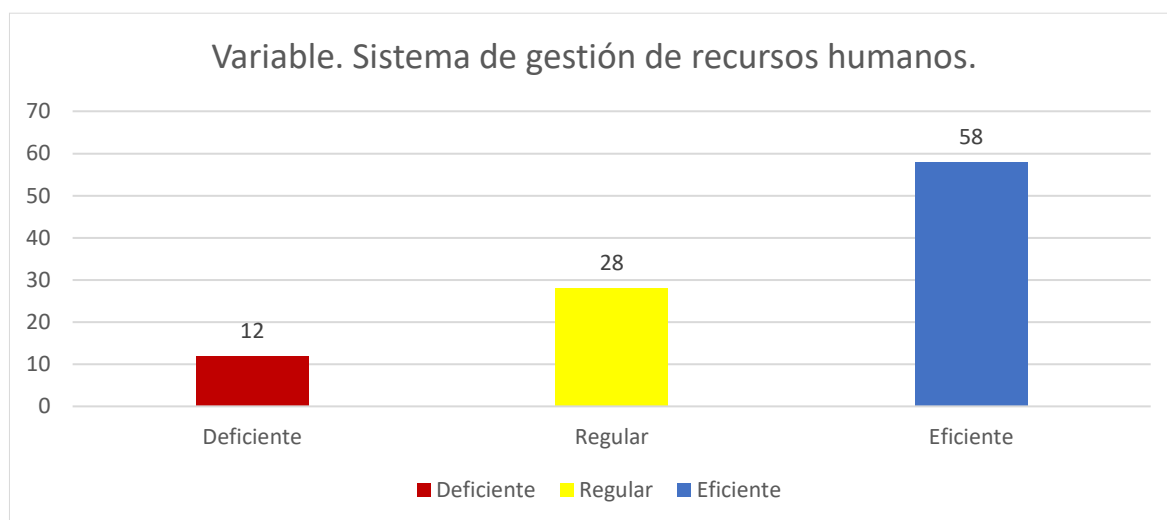
Tabla 2

Variable. Sistema de gestión de recursos humanos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Deficiente	12	12.2%	12.2%	40.8%
	Regular	28	28.6%	28.6%	59.2%
	Eficiente	58	59.2%	59.2%	100.0%
	Total	98	100.0%	100.0%	

Gráfico 2

Gráfico de barras: Variable. Sistema de gestión de recursos humanos.



Observamos en la Tabla 2 y Figura 2 que de los 98 trabajadores de la municipalidad provincial El Dorado, el 12,2% cumplió con la escala de “deficiencia” en la variable sistema GRH y el 28,6% cumplió con el criterio regular” y el 59.2% restante como “Efectivo”, con base en los resultados podemos asegurar que los trabajadores entrevistados del municipio de la Provincia de El Dorado consideran al Sistema de Gestión de Recursos Humanos como “Eficiente”.

Tabla 3

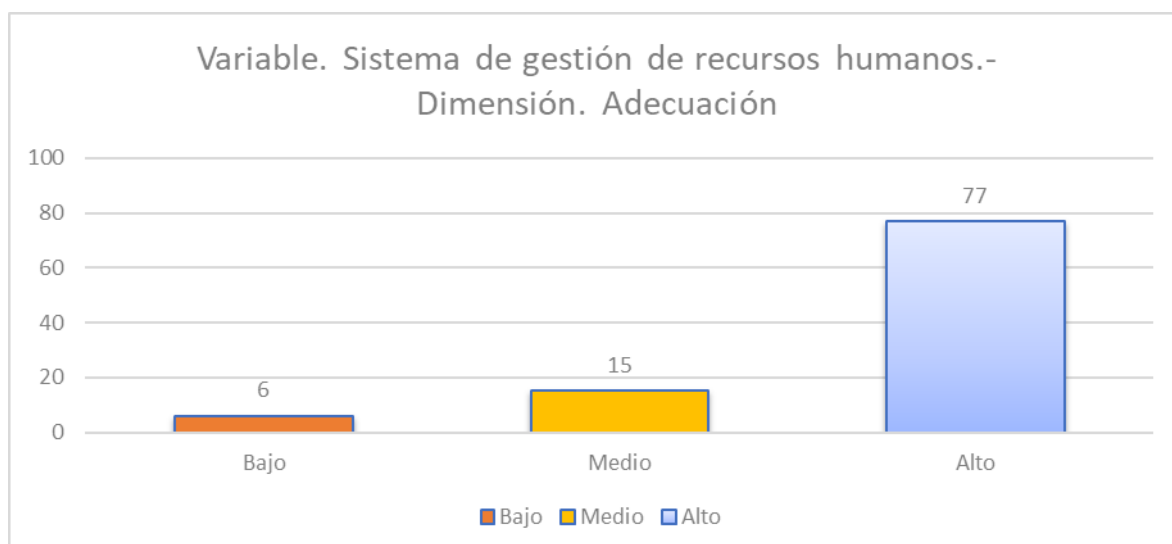
Tabla de frecuencia: Sistema de gestión de recursos humanos.- Dimensión. Adecuación

Variable. Sistema de gestión de recursos humanos.- Dimensión. Adecuación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	6	6.1%	6.1%	21.4%
	Medio	15	15.3%	15.3%	78.6%
	Alto	77	78.6%	78.6%	100.0%
	Total	98	100.0%	100.0%	

Gráfico 3

Gráfico de barras: Sistema de gestión de recursos humanos.- Dimensión. Adecuación



Observamos en la Tabla 3 y Figura 3 que, el 6,1% calificó en la dimensión de adecuación en el rango “bajo” y el 15,3% la calificó como “Media” y el 78,6% restante es "Elevado". Con base en los resultados, podemos estar seguros que el personal de la municipalidad provincial de El Dorado consideró la dimensión de adecuación como “alta”.

Tabla 4

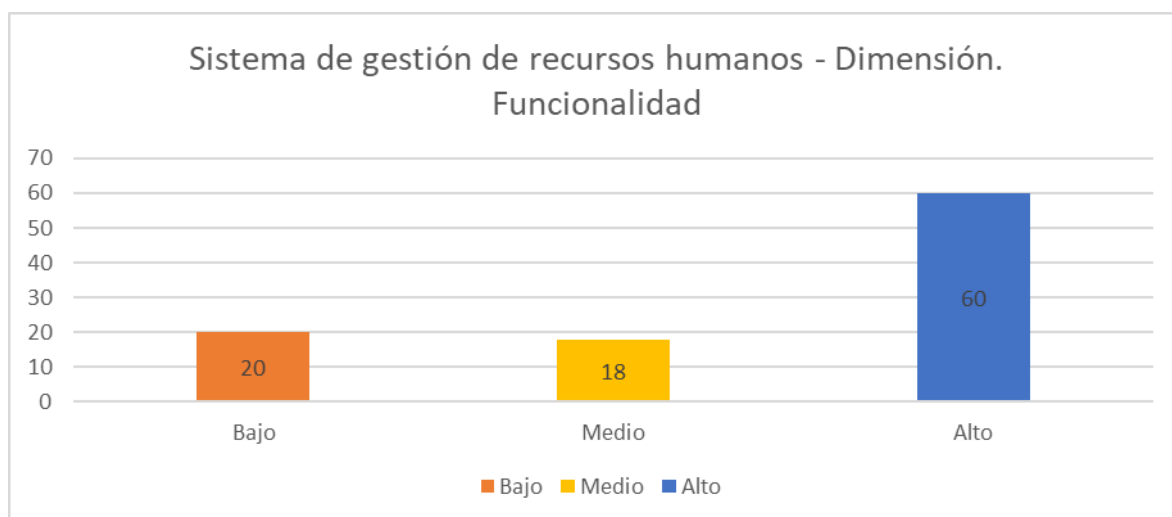
Tabla de frecuencia: Sistema de gestión de recursos humanos - Dimensión. Funcionalidad

Variable. Sistema de gestión de recursos humanos - Dimensión. Funcionalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	20	20.4%	20.4%	38.8%
	Medio	18	18.4%	18.4%	61.2%
	Alto	60	61.2%	61.2%	100.0%
	Total	98	100.0%	100.0%	

Gráfico 4

Gráfico de barras: Sistema de gestión de recursos humanos - Dimensión. Funcionalidad



Observamos en la Tabla 4 y Figura 4 que entre los 98 trabajadores de la municipalidad provincial El Dorado, el 20,4% calificó la dimensión funcional como “baja” y el 18,4% la calificó como “media”, y el 61,2% restante como “alta”. En base a los resultados podemos estar seguros que el personal de la municipalidad provincial de El Dorado consideró la dimensión funcional como “alta”.

Tabla 5

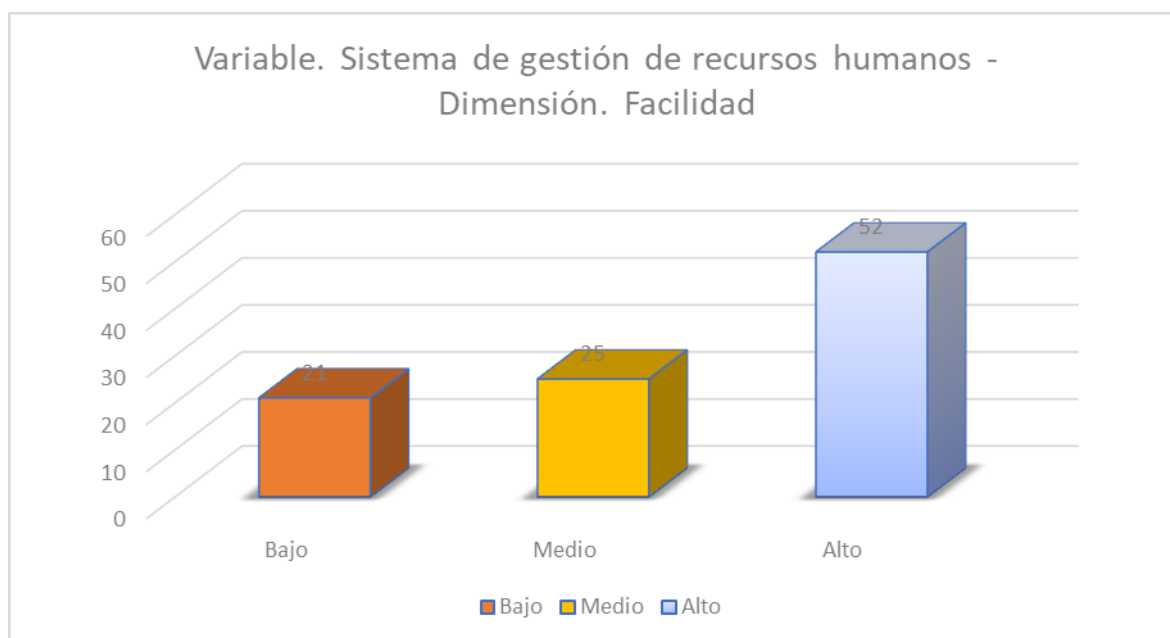
Tabla de frecuencia: Sistema de gestión de recursos humanos - Dimensión. Facilidad

Variable. Sistema de gestión de recursos humanos - Dimensión. Facilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	21	21.4%	21.4%	46.9%
	Medio	25	25.5%	25.5%	53.1%
	Alto	52	53.1%	53.1%	100.0%
	Total	98	100.0%	100.0%	

Gráfico 5

Gráfico de barras: Sistema de gestión de recursos humanos - Dimensión. Facilidad



Observamos en la Tabla 5 y Figura 5 que entre los 98 trabajadores del municipio provincial de Dorado, el 21,4% calificó en la Dimensión “Fácil” en escala “Baja” y el 25,5% calificó como “Media”, y el 53,1% restante se "elevado". Con base en los resultados, se tiene a la dimensión de confort como “alta”.

Variable 2: Control de planillas de trabajadores.

Tabla 6

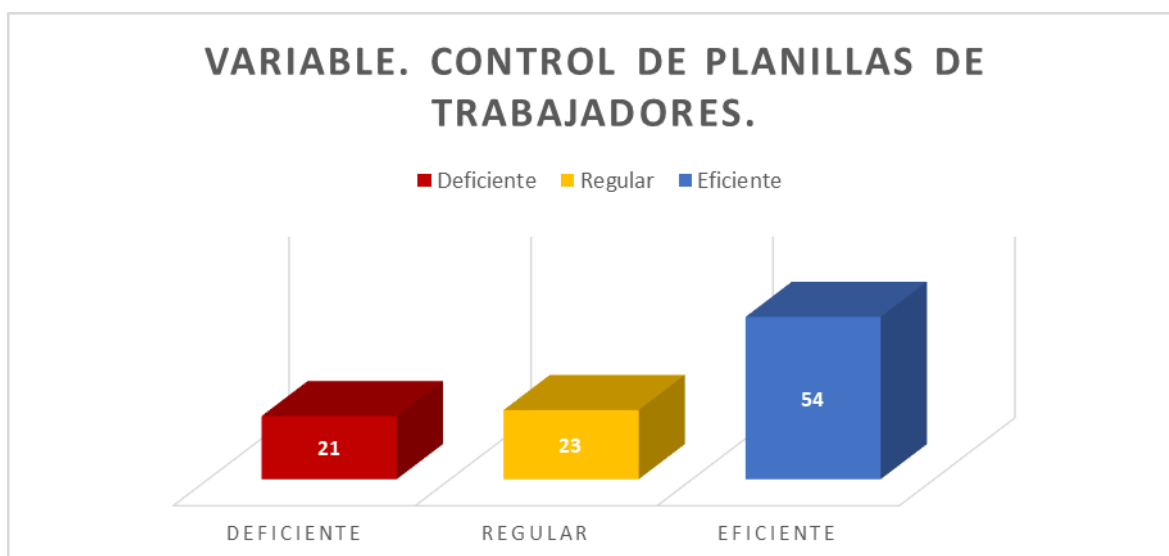
Tabla de frecuencia: Variable. Control de planillas de trabajadores.

Variable. Control de planillas de trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Deficiente	21	21.4%	21.4%	44.9%
	Regular	23	23.5%	23.5%	55.1%
	Eficiente	54	55.1%	55.1%	100.0%
	Total	98	100.0%	100.0%	

Gráfico 6

Gráfico de barras: Variable. Control de planillas de trabajadores.



Observamos en la Tabla 6 y Figura 6 que entre los 98 trabajadores de la municipalidad provincial de El Dorado, el 21,4% de las variables de control salarial de los trabajadores se ajustan al grado de “deficiencia”, el 23,5% al grado de “normal” y el 55,1 restante % a “Válido”. Con base en los resultados, podemos estar seguros que los trabajadores entrevistados de la municipalidad provincial El Dorado consideran que el control de los salarios de los trabajadores es “eficaz”.

Tabla 7

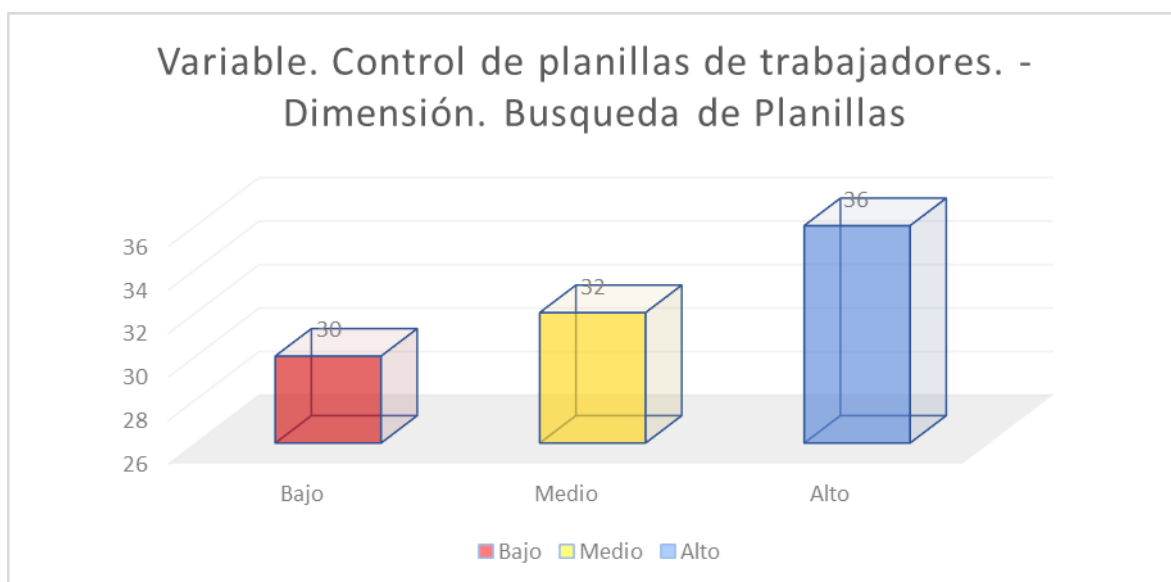
Tabla de frecuencia: Control de planillas de trabajadores. - Dimensión. Búsqueda de Planillas

Variable. Control de planillas de trabajadores. - Dimensión. Búsqueda de Planillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	30	30.6%	30.6%	63.3%
	Medio	32	32.7%	32.7%	36.7%
	Alto	36	36.7%	36.7%	100.0%
	Total	98	100.0%	100.0%	

Gráfico 7

Gráfico de barras: Control de planillas de trabajadores. - Dimensión. Búsqueda de Planillas



Observamos en la Tabla 7 y Figura 7 que, entre los 98 trabajadores del municipio de la provincia de Dorado, el 30,6% de las dimensiones de búsqueda de salario se ajustan al grado “bajo”, el 32,7% fueron “medios” y el 36,7% restante fueron “altos”. En base a los resultados se considera que la dimensión de búsqueda de salario es “Alta”.

Tabla 8

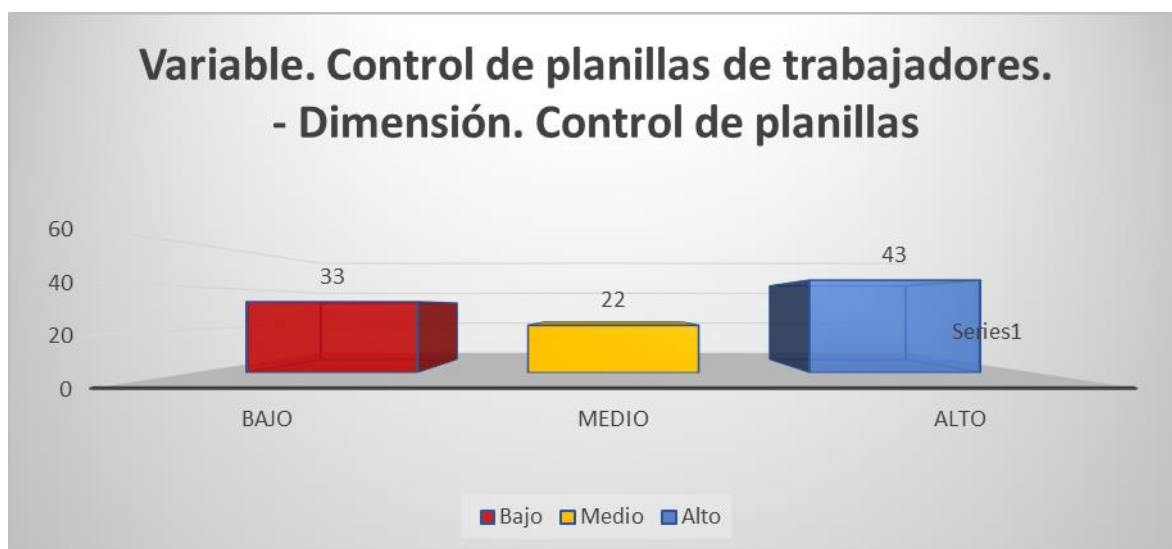
Tabla de frecuencia: Control de planillas de trabajadores. - Dimensión. Control de planillas

Variable. Control de planillas de trabajadores. - Dimensión. Control de planillas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	33	33.7%	33.7%	56.1%
	Medio	22	22.4%	22.4%	43.9%
	Alto	43	43.9%	43.9%	100.0%
	Total	98	100.0%	100.0%	

Gráfico 8

Gráfico de barras: Control de planillas de trabajadores. - Dimensión. Control de planillas



Observamos en la Tabla 8 y Figura 8 que entre los 98 trabajadores del municipio provincial El Dorado, el 33,7% de las dimensiones del control salarial se encuentran en el grado “Bajo”, el 22,4% en el grado “Medio”, y el 43,9% restante es “elevado”. Con base en los resultados la dimensión de control salarial se considere “alta”.

Análisis Inferencial

En este rol se utilizará el método de Kolmogorov-Smirnov debido a que sus números dependen de los detalles dados al utilizar la distribución normal para muestras mayores a 50 (Carrasco, 2018).

Variante 1: Sistema de Gestión de Recursos Humanos

En la primera prueba de normalidad métrica del pretest y postest se obtuvieron los siguientes resultados estadísticos:

Tabla 9 Prueba de Normalidad de Sistema de gestión de Recursos Humanos

	KOLMOGOROV – SMIRNOV		
	Estadístico	GI	Sig.
Pretest_GRH	,254	20	.002
Postest_GRH	,213	20	.018
Corrección de significación de Lilliefors			

En la Tabla 9, los resultados de las pruebas muestran que la muestra creada anteriormente tiene un Sig de 0.002, que es menor a 0.05 (nivel de significación), rechazando así la hipótesis nula. Además, las pruebas muestran que Sig. es 0.018, que es un valor pequeño. Por lo tanto, usaremos Wilcoxon ya que ambos tienen valores atípicos.

Dimensión 2: Control del salario de los trabajadores

Los datos de la primera prueba verifican la normalidad de la segunda métrica, y en la última prueba se obtienen los siguientes resultados estadísticos

Tabla 10 Prueba de Normalidad Control de Planillas de trabajadores

	KOLMOGOROV – SMIRNOV		
	Estadístico	GI	Sig.
Pretest_CPT	,167	20	.144
Postest_CPT	,102	20	.200
Corrección de significación de Lilliefors			

En la Tabla 10, los resultados estimados están en buena concordancia con la distribución normal, ya que el valor de significación pre-test es 0.114 y el valor de significación post-test 0.200, ambos cumplen sus funciones y son mayores que el rango de error ($\alpha = 0.05$)

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

H Nula: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA no genera un efecto significativo en el control de planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincia del Dorado, 2022.

H General: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA genera un efecto significativo en el control de planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincia del Dorado, 2022.

Tabla 2 Tabla de Sistema de gestión de recursos humanos y control de planillas

		Control de planillas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión de recursos humanos	Bajo	F _x	3	2	11	16
		%	3%	2%	11%	16%
	Medio	F _x	10	4	12	27
		%	10%	4%	12%	27%
	Alto	F _x	12	10	34	57
		%	12%	10%	34%	57%
Total	F _x	25	16	57	98	
	%	25%	16%	57%	100%	

Interpretación: Es claro que el 100% de nivel insuficiente de la variable dependiente “control de salarios” está relacionado con el 57% de nivel insuficiente de la variable independiente “gestión de recursos humanos”. Un nivel de déficit del 16% de la variable de control salarial es el 25% del nivel normal de la variable de control salarial que se asocia con el 80% del nivel normal de la variable GRH El nivel insuficiente se relaciona con el 83% del nivel efectivo de variables de gestión de recursos humanos, y el 12% del nivel efectivo de las variables de control salarial

está relacionado con el 4% del nivel efectivo de las variables de gestión de recursos humanos.

Hipótesis específica 1

H Nula: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA no afecta al área de recursos humanos, 2022.

H Específica 1: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA afecta al área de recursos humanos, 2022.

Tabla 3 Tabla de Adecuación y Control de Planillas

		Control de Planillas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Adecuación	Medio	F _x	16	2	3	21
		%	16%	2%	3%	21%
	Alto	F _x	57	16	4	77
		%	57%	16%	4%	77%
Total	F _x	73	18	7	98	
	%	73%	18%	7%	100%	

Interpretación: Es claro que el 100% de la variable dependiente “Control Salarial” en el nivel insuficiente se relaciona con el 7% del nivel medio de la dimensión “Suficiencia”. El 18% del nivel normal de la variable control salarial se asocia al 73% del nivel medio de la dimensión adecuación 4% del nivel efectivo de la variable control salarial se asocia al 16% del nivel medio de la dimensión adecuación 57% del nivel insuficiente de la variable control salarial está asociado al 3% del nivel de eficiencia Dimensión nivel alto de suficiencia.

Hipótesis específica 2

H Nula: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA no gestiona los recursos del área de recursos humanos, 2022.

H Específica 2: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA gestiona los recursos del área de recursos humanos, 2022.

Tabla 4 Tabla de Funcionalidad y Control de Planillas

		Control de Planillas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Funcionalidad	Bajo	F _x	6	5	1	12
		%	6%	5%	1%	12%
	Medio	F _x	20	15	10	45
		%	20%	15%	10%	45%
	Alto	F _x	29	5	7	41
		%	29%	5%	7%	41%
Total		F _x	55	25	17	98
		%	55%	25%	17%	100%

Interpretación: Es claro que el 100% de la variable dependiente “Control Salarial” en el nivel defecto se correlaciona con un 17% en el nivel bajo de la dimensión “Función”. 25% de la variable de control salarial en el nivel de deficiencia y 55% del nivel medio de la dimensión funcional correspondiente 7% del nivel medio de la variable de control salarial del nivel normal y 5% del nivel medio de la dimensión funcional 29 % de la variable control salarial del nivel de deficiencia relevante y el nivel medio de la dimensión funcional 20% se relaciona con el nivel alto de la dimensión Funcionalidad, 15% de la variable Control de Nómina del nivel regular se relaciona con el 10% del nivel alto de la dimensión Funcionalidad, y el 6% de la variable Control de Nómina del nivel eficiente se relaciona con el nivel alto de la dimensión funcional del 5%.

Hipótesis específica 3

H Nula: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA no optimiza el tiempo del área de recursos humanos, 2022.

H Específica 3: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA optimiza el tiempo del área de recursos humanos, 2022.

Tabla 5 Tabla de Facilidad y Control de Planillas

			Control de Planillas			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Facilidad	Bajo	F _x	41	10	1	52
		%	41%	10%	1%	52%
	Medio	F _x	18	10	2	30
		%	18%	10%	2%	30%
	Alto	F _x	5	2	9	16
		%	5%	2%	9%	16%
Total		F _x	65	21	12	98
		%	65%	21%	12%	100%

Interpretación: Es claro que un nivel bajo del 100% de la variable dependiente "Control Salarial" está asociado con un nivel bajo del 12% en la dimensión "Alivio". El 21% de la variable control salarial nivel normal se relaciona con el 65% del nivel bajo de la dimensión Facilidad El 9% del nivel insuficiente de la variable Control de Nómina se relaciona con el 2% del nivel medio de la dimensión Facilidad el 18% del nivel regular de la variable Control de Nómina se relaciona al 10% de Facilidad el nivel medio de la dimensión, el 41% de la variable Control de Nómina del nivel insuficiente se relaciona con el 10% del nivel alto de la dimensión Facilidad, y el 10% de la variable Control de Nómina del nivel efectivo es relacionado con el 1% del nivel alto de la dimensión Facilidad.

V. DISCUSIÓN

Para la discusión, los resultados se compararon con los de la revisión de antecedentes. De nuevo, las comparaciones se hacen con teorías sobre variables.

Por el supuesto general de que el sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA tiene un impacto significativo en el control salarial de los trabajadores de la ciudad de Provincia del Dorado en el año 2022, es claro que el 100% de la variable dependiente "Control Salarial" del nivel de deficiencia se relaciona con la variable independiente "Recurso Humano 57% del nivel de deficiencia de gestión". Un nivel insuficiente del 16 por ciento de la variable de control salarial se asocia con el 80 por ciento del nivel normal de la variable de gestión de recursos y un nivel normal del 25 por ciento de la variable de control salarial se correlaciona con el 34 por ciento del nivel normal de gestión de recursos humanos. variable. Un nivel de deficiencia del 10% de la variable Control de Nómina se asocia con un nivel efectivo del 83% de la variable Gestión de Recursos Humanos, y un nivel efectivo del 12% de la variable Control de Nómina se asocia con un nivel efectivo del 4% de la variable Gestión de Recursos Humanos . Este resultado es similar al encontrado por Hernández (2018) a través de una revisión sistemática de la literatura en su artículo "DeLone and McLean Model for the Evaluation of Software Products", el cual ha sido investigado y publicado en una revista académica internacional sobre gestión de recursos humanos. (literatura sobre la integración de HRM) y gobierno corporativo (GC). El estudio abarcó publicaciones de 2000 a 2017, y el análisis incluyó 79 artículos de revistas internacionales relevantes. Los resultados revelan el dominio de la perspectiva teórica de las partes interesadas y la aparente legitimación de HRM como una variable importante de GC pero con un estatus secundario como consultor o proveedor de procesos. Además de explorar y descubrir avances recientes en este campo del conocimiento, este estudio destaca lagunas en la literatura y proporciona recomendaciones para futuras investigaciones a través de un análisis crítico de la literatura.

Esto se obtiene principalmente mediante la aplicación de RPA para buscar la adecuación de los sistemas de gestión de recursos humanos que impactan en el dominio de recursos humanos hasta 2022 a través del Supuesto 1 específico. Es claro que el 100% de la variable dependiente "Control Salarial" en el nivel insuficiente se relaciona con el 7% del nivel medio de la dimensión "Suficiencia". El 18% del nivel normal de la variable control salarial se correlaciona con el 73% del nivel medio de la dimensión de adecuación El 4% del nivel medio del nivel eficiente de la variable control salarial se correlaciona con el 16% del nivel medio de la dimensión de adecuación El 57% del nivel insuficiente de la variable control salarial se correlaciona con el 3% del nivel de eficiencia Dimensión nivel alto de suficiencia. Este resultado es similar al encontrado por Cuesta, I. (2019) en su trabajo "Evaluación del Desempeño, Compromiso y Gestión del Recurso Humano en las Empresas", planteando que el problema a abordar es superar a nivel de empresa, los Los indicadores de gestión de recursos (HRM), estratégicos y de gestión están vinculados. Desde sus inicios, la GRH se inserta en la planificación estratégica y el control de gestión, involucrando un conjunto de indicadores tangibles e intangibles (enfaticando el sentido de compromiso de estos últimos), que abarcan tanto el crecimiento económico como el desarrollo humano, puesto que considera que ambos se encuentran íntimamente ligados, puesto que haga una mayor competencia o habilidad del colaborador, esto va a repercutir de una manera positiva en los beneficios que se reportan dentro de las organizaciones o instituciones.

A través del supuesto específico 2, mediante la aplicación de RPA se busca la función del sistema de gestión de recursos humanos para gestionar recursos en el ámbito de los recursos humanos, 2022. Es claro que el 100% de la variable dependiente "control salarial" tiene un nivel deficiente y un 17% nivel bajo de la dimensión "función". El 25% de la variable de control salarial en el nivel defecto se asocia con el 55% del nivel mediano de la dimensión funcional. Un nivel normal del 7% de la variable control salarial está asociado al 5% del nivel medio de la dimensión funcional. El 29% de la variable control salarial en el nivel defecto se relaciona con el 20% del nivel alto de la dimensión funcional, el 15% de la variable control salarial del nivel normal se relaciona con el 10% del nivel alto de la

dimensión funcional, El 6% de la variable de control salarial del nivel de eficiencia está relacionado con la dimensión funcional. El nivel más alto del 5% es relevante. Este resultado es similar al encontrado por Rojas (2020) en su trabajo titulado “Una Aplicación Web para la Gestión de Nómina en la Provincia de Pisco”, que concluyo que la empresa actual no está administrando adecuadamente el recurso humano, ocasionando perjuicios a los empleados, empresas y ciudadanos; y a que no se cuenta con una debida implementación de este sistema de servicio civil, el mismo que tiene como objetivo buscar la solución de toda la las problemáticas que se presenten respecto a la atención de este recurso tan fundamental que tienen las organizaciones.

A través de la hipótesis específica 3, buscando la facilidad de uso de los sistemas de gestión de recursos humanos a través de la aplicación de RPA, optimizando el tiempo en el ámbito de los recursos humanos, 2022. Es claro que el 100% de la variable dependiente “Control Salarial” tiene un nivel insuficiente y un 12% nivel bajo de la dimensión “Facilidad”. El 21% del nivel normal de la variable Control de Nómina está asociado al 65% del nivel bajo de la dimensión Facilidad. El 9% de la variable Control de Nómina en el nivel Malo se relaciona con el 2% del nivel medio de la dimensión Facilidad. El 18% de la variable Control de Nómina en el nivel regular se correlaciona con el 10% del nivel medio de la dimensión Facilidad, el 41% de la variable Control de Nómina en el nivel insuficiente se correlaciona con el 10% del nivel alto de la dimensión Facilidad, y el 10% El % de la variable Control de Nómina en el nivel de eficiencia se correlaciona con la Facilidad. El 1% superior de las dimensiones son relevantes. Este resultado es similar al encontrado por (Ushiñahua García & Rojas Castillo, 2018) en su estudio, Los resultados de la encuesta y las discusiones mostraron que no existe una calidad adecuada respecto a los colaboradores, lo que genera a su vez una limitación en aquellas ejecuciones de gastos en la inversión pública que ejecuta esta institución. Concluyendo de esta manera que los recursos humanos son fundamentales para que una institución pueda desarrollar de manera eficiente sus proyectos.

VI. CONCLUSIONES

Determinar la adecuación de un HRMS aplicando RPA impacta en el campo de RRHH, para el 2022 es claro que el 100% de la variable dependiente 'control salarial' en el nivel insuficiente se relaciona con un promedio de 7% para la dimensión 'suficiencia'. El 18% del nivel normal de la variable control salarial se asoció con el 73% del nivel medio de la dimensión adecuación. Un nivel efectivo del 4% de la variable control salarial se asocia con un nivel medio del 16% y un nivel insuficiente de la variable control salarial del 57% se asocia con un nivel alto de la dimensión de suficiencia del 3%.

Identificar las capacidades de HRMS aplicando RPA para administrar recursos en el dominio de recursos humanos, 2022. Es claro que un nivel insuficiente de la variable dependiente "Control Salarial" del 100% se correlaciona con un nivel del 17%. Nivel El nivel inferior de la dimensión Característica. Un nivel bajo del 25% de la variable control salarial se asocia con un nivel medio del 55% de la dimensión funcional. 7% de la variable de control salarial en el nivel normal y 5% del nivel promedio de la dimensión funcional relevante en el nivel normal.

Es claro que un nivel bajo del 100% de la variable dependiente "Control Salarial" está asociado con un nivel bajo del 12% en la dimensión "Alivio". El 21% de la variable control salarial nivel normal se correlaciona con el 65% de nivel bajo de la dimensión Facilidad El 9% de nivel inadecuado de la variable Control de Nómina se correlaciona con el 2% de nivel medio de la dimensión Facilidad El 18% del nivel normal de la variable Control de Nómina se correlaciona con el 10% de Facilidad el nivel medio de la dimensión, el 41% de la variable Control de Nómina del nivel insuficiente se relaciona con el 10% del nivel alto de la dimensión Facilidad, y el 10% de la variable Control de Nómina del nivel efectivo es relacionado con el 1% del nivel alto de la dimensión Facilidad.

VII. RECOMENDACIONES

Sugerencias para el desarrollo de futuras investigaciones:

Se recomienda la identificación y selección de nuevas agrupaciones de dimensiones para el desarrollo de las variables para lograr una ampliación del análisis de cada una de ellas y lograr, de esta manera, una identificación más precisa y relevante.

Se recomienda generar un aumento en el número de participantes que formen parte de la muestra para estudios futuros, con la finalidad de generar una mayor información, y pueda realizarse un análisis más amplio.

Debido a que puede existir tendencias muy variables o que persisten dentro de ciertos periodos, se recomienda la restricción de plazos más largos para realizar un estudio más profundo y completo de las interacciones de variables.

Se recomienda que en estudios futuros, se aumente la cantidad de usuarios que interactúan con el HRMS y el sistema de control de nómina para permitir más interacciones y poder evaluar otros aspectos del sistema de control de nómina.

Se propone la investigación sobre actualización y gestión salarial para implementar desarrollos de investigación basados en nuevas tecnologías.

Se recomienda el análisis de salarios, especialmente cuando se trata de digitalizar la nómina de recursos humanos.

REFERENCIAS

AMAZON. 2011. Computacion en la nube. 2011. (libros)

Ángel Cobo, Patricia Gómez, Daniel Pérez y Rocío Rocha. 2005. PHP y MySQL. España : Díaz de Santos, 2005. 84-7978-706-6.(libros)

Ángel Cobo, Patricia Gómez, Daniel Pérez y Rocío Rocha. 2015. PHP y MySQL. España : Díaz de Santos, 2015. 84-7978-706-6.

Aprender, Leer y. 2016. Acompañamiento pedagógico. [En línea] 2016. [Citado el: 22 de 10 de 2018.] http://www.usaidlea.org/images/CatBloom_Don_Wise_9.9.15a.pdf.

Báez, Bach. Gabriela Pilar. 2017. repositorio.ucv. [En línea] 2017.

Cervantes Maceda, Humberto. 2015. ARQUITECTURA DE http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4665/Soria_VEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8493/B%C3%A1ez_FGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.blogspot.

EcuRed. Aplicación web. [En línea] [Citado el: 22 de 10 de 2018.] https://www.ecured.cu/Aplicaci%C3%B3n_web.

El monitoreo. [En línea] Pilar Morales Quevedo. [Citado el: 22 de 10 de 2018.] <https://www.monografias.com/trabajos101/monitoreopedagogico/monitoreopedagogico.shtml>.

Eugenia Magna, Soria Vásquez. 2015. EL MONITOREO DE PEDAGOGICO EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE. [En línea] 2015.

Fossati, Matias. 2014. Libro ideal para ingresar en el mundo de la base de datos MySQL. s.l. : Natsys, 2014.

Fossati, Matias. 2014. Libro ideal para ingresar en el mundo de la base de datos MySQL. s.l. : Natsys, 2014. (libros)

Hielscher, Rafael Palacios. DESARROLLO DE APLICACIONES WEB. [En línea]<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5541/1/UTSIS003-2017.pdf>.

Ibeoamericanos, 2016. file:///C:/Users/VIS-243%20NACHO/Downloads/mONITOREOEINDICADORES.pdf.

Aplicaciones web. [En línea] <http://aplicacioneswebjag08380865.blogspot.pe/p/blog-page.html>.
CARVAJAL, EDISON ANDRÉS. 2016. dspace.uniandes. [En línea] 2016.

Jaime, Fernando Arellano. 2015. gestiopolis. [En línea] 2015. <https://www.gestiopolis.com/que-es-un-docente/>.

Martinez, Carlos. 2012. analisis y diseño de software. [En línea] 2012. [Citado el: 22 de 10 de 2018.] <http://carlosarturomartinez.blogspot.com/>.

Mejia, Oscar Avila. 2015. Computación en la nube(PDF). [En línea] 19 de mayo de 2015. <http://www2.izt.uam.mx/newpage/contactos/anterior/n80ne/nube.pdf>.

MPUTING_TUMBES_%20SANCHEZ_%20OVIDO_BRUNO_%20ALEXANDER. pdf?sequence=1&isAllowed=y.Amazon. 2011. Computacion en la nube. 2011. pedagógico,

Prezi. 2014. ESTRUCTURA DE LAS APLICACIONES WEB. [En línea] 25 de 02 de 2014. [Citado el: 22 de 10 de 2018.] <https://prezi.com/o9uo4wfy2y0s/estructurade-lasaplicaciones-web/>.

Rivard, Francois. 2012. Cloud Computing. s.l. : LAVOISIER, 2012.

Rivard, Francois. 2012. Cloud Computing. s.l. : LAVOISIER, 2012. (libros) GOOGLE. 2011. 2011

Rivera, Otto. 2016. Monitoreo e indicadores. [En línea] Organización de Estados

Roberto Antonio, Matias. 2016. [En línea] 2016. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/12302/1/UPS-GT001630.pdf>.

(RUP), Rational Unified Process. [En línea] <http://ima.udg.edu/~sellares/EINFES2/Present1011/MetodoPesadesRUP.pdf>. ALEXANDER, BACH. BRUNO. 2015. repositorio.uladech. [En línea] 2015. <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/903/CLOUD%20CO> [Citado el: 22 de 10 de <https://www.iit.comillas.edu/palacios/cursoAppWeb/cap01.pdf>.

slideshare. 2016. Acompañamiento y monitoreo. [En línea] 2016. <https://es.slideshare.net/MarlyRc/acompaaamiento-y-monitoreo-58827053>.

Software, Ingenieria de. [En línea] [Citado el: 22 de 10 de 2018.] http://ingenieriadesoftware.mex.tl/52753_xp -- extreme-programing.html.

SOFTWARE(Conceptos y ciclo de desarrollo). [En línea] 2015.
file:///C:/Users/VIS243%20NACHO/Downloads/2015_ArquitecturaDeSoftware-C1- 3.pdf.

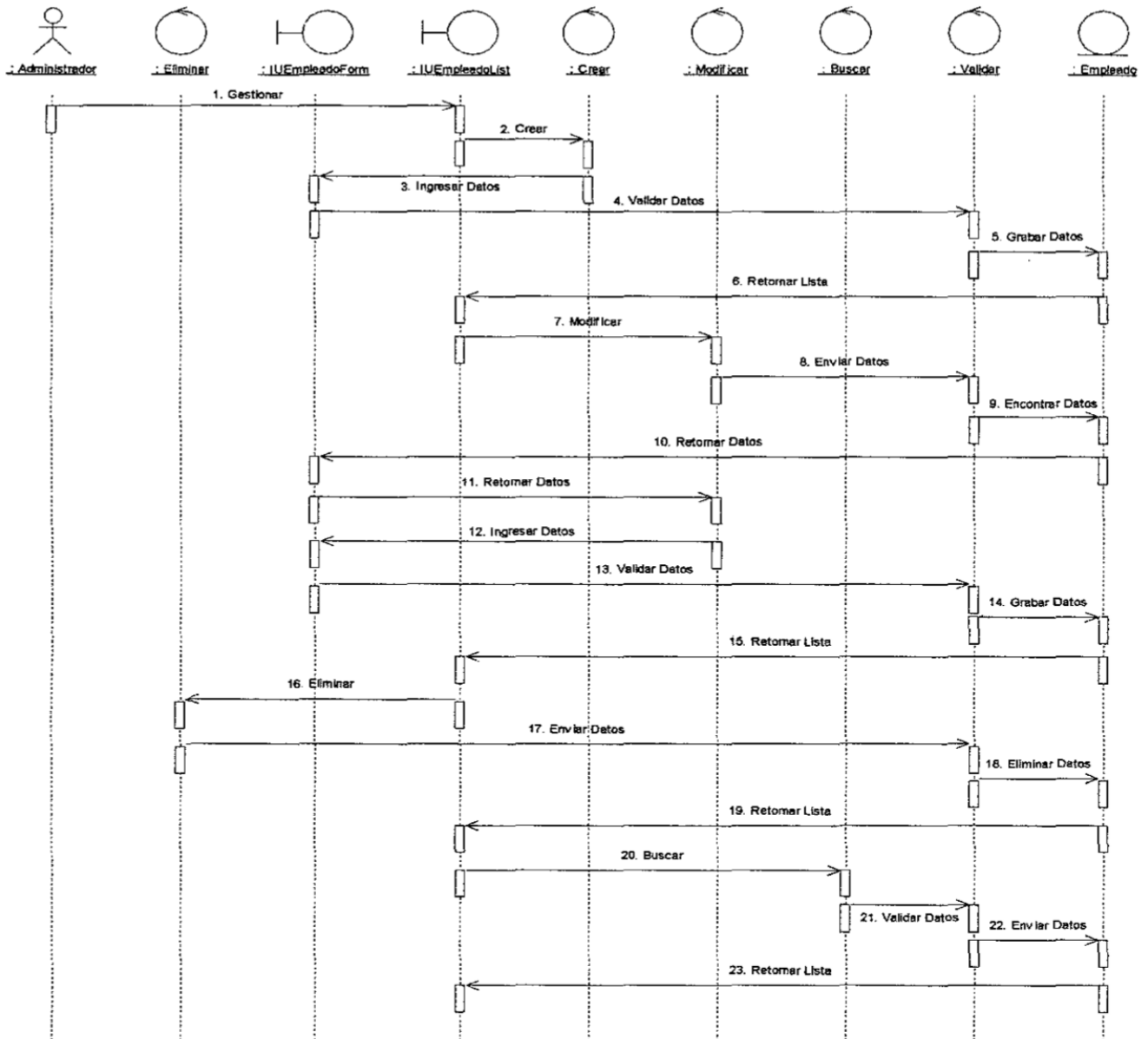
Web, Aplicaciones. Aplicaciones Web. [En línea]
[https://sites.google.com/site/smr2teresa/definicion.](https://sites.google.com/site/smr2teresa/definicion)

ANEXOS

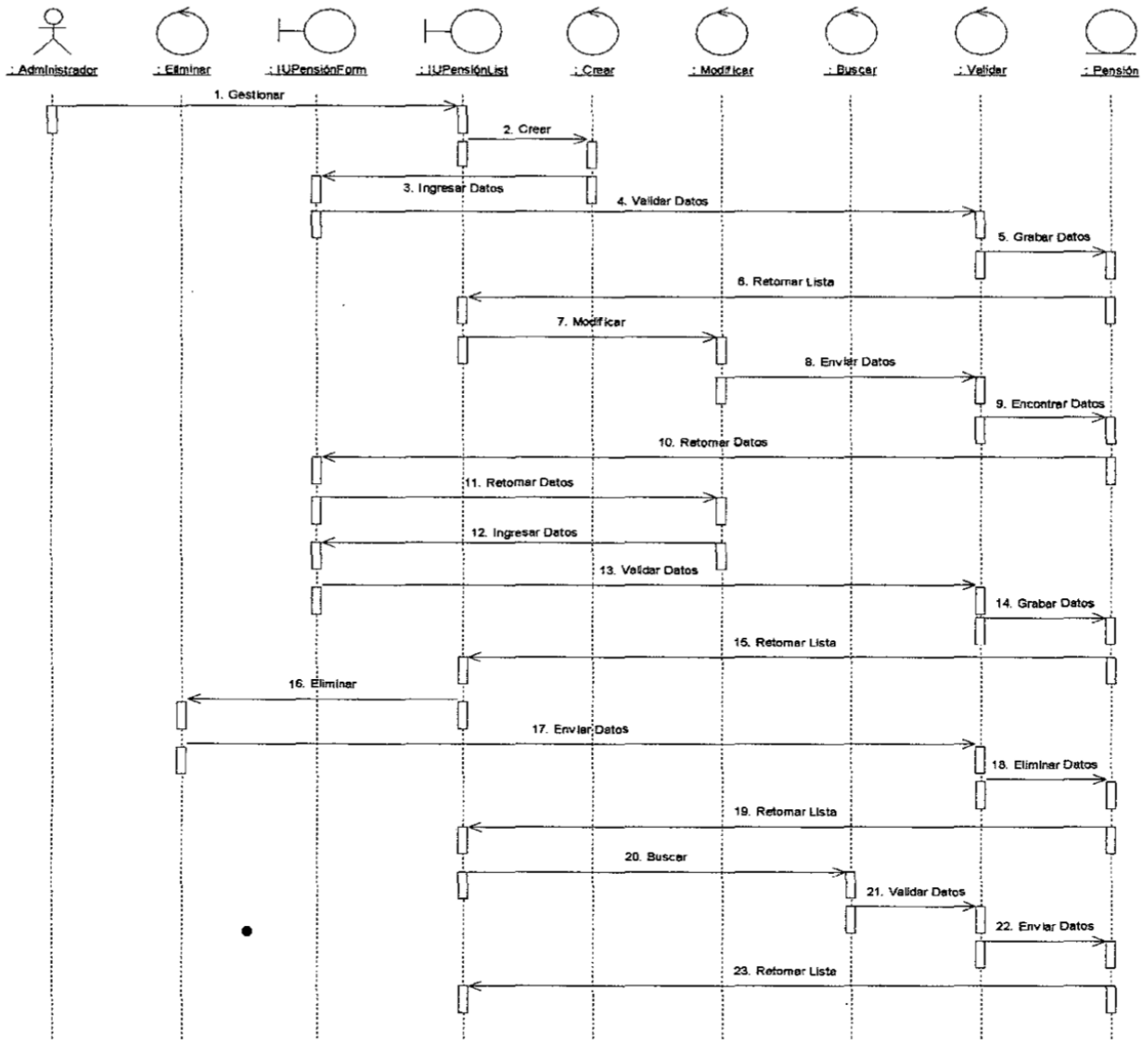
ANEXO 1: Diagrama completo del sistema



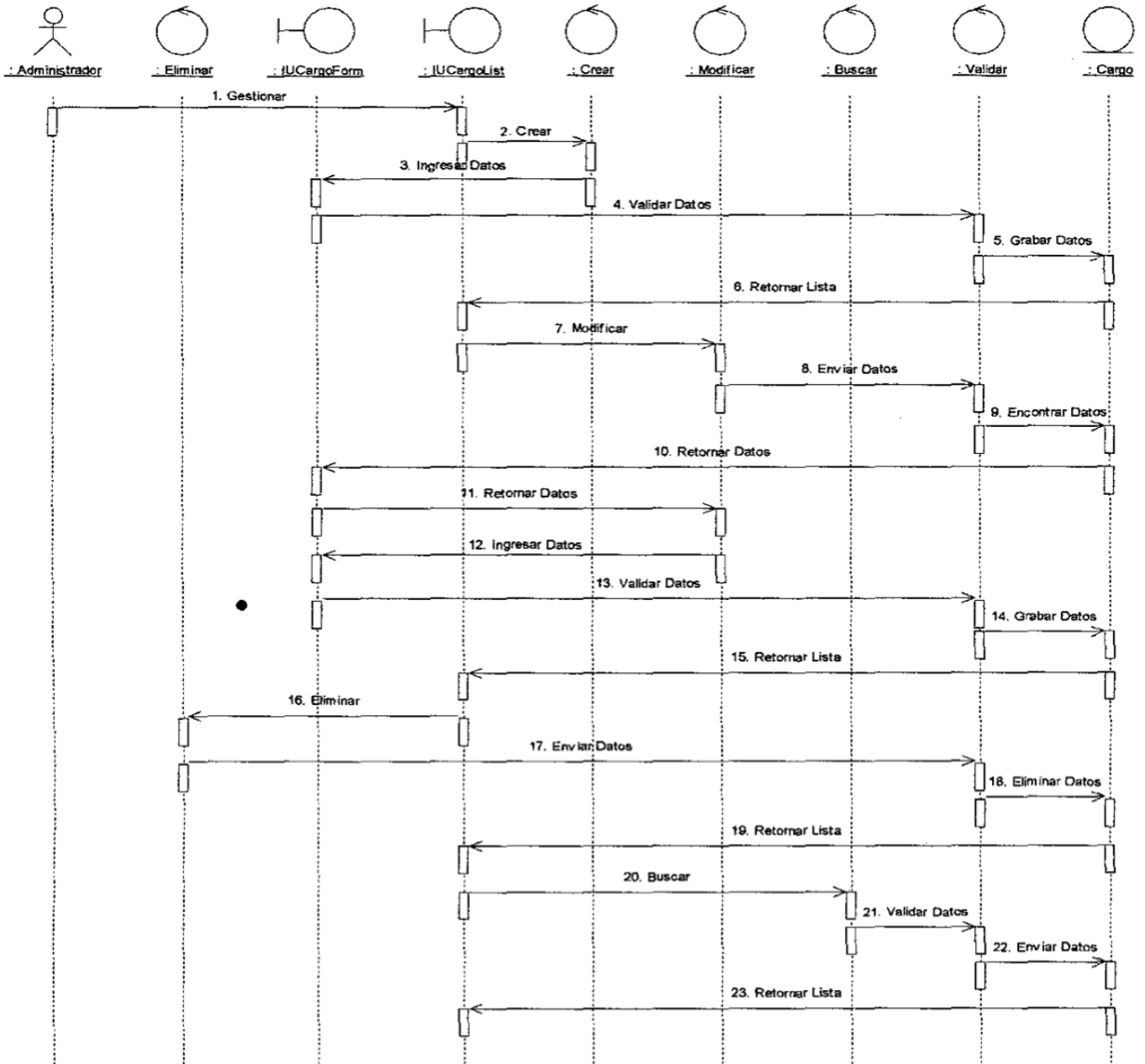
ANEXO 2: Diagramas de secuencia - Gestionar empleados



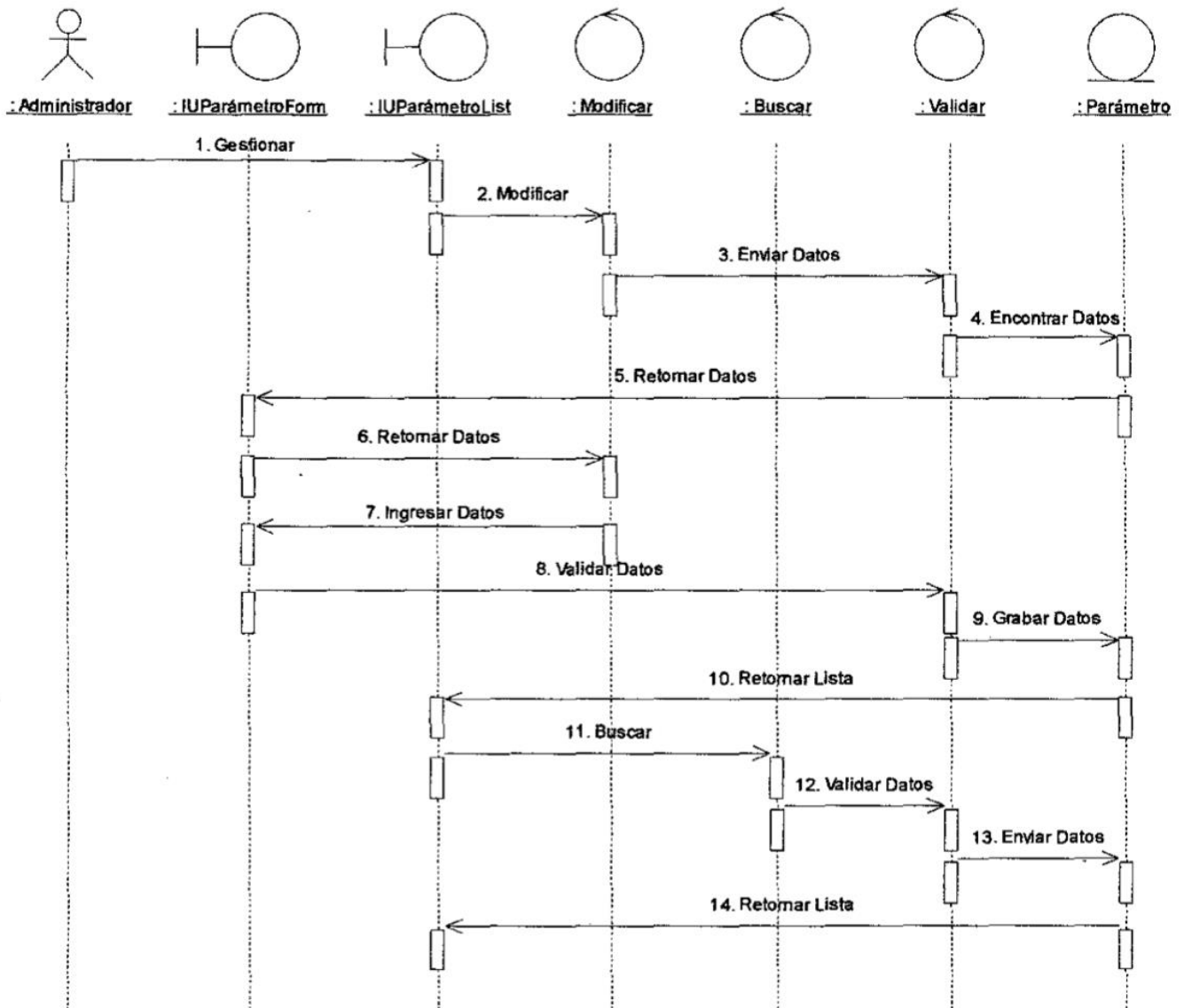
ANEXO 3: Gestionar pensiones



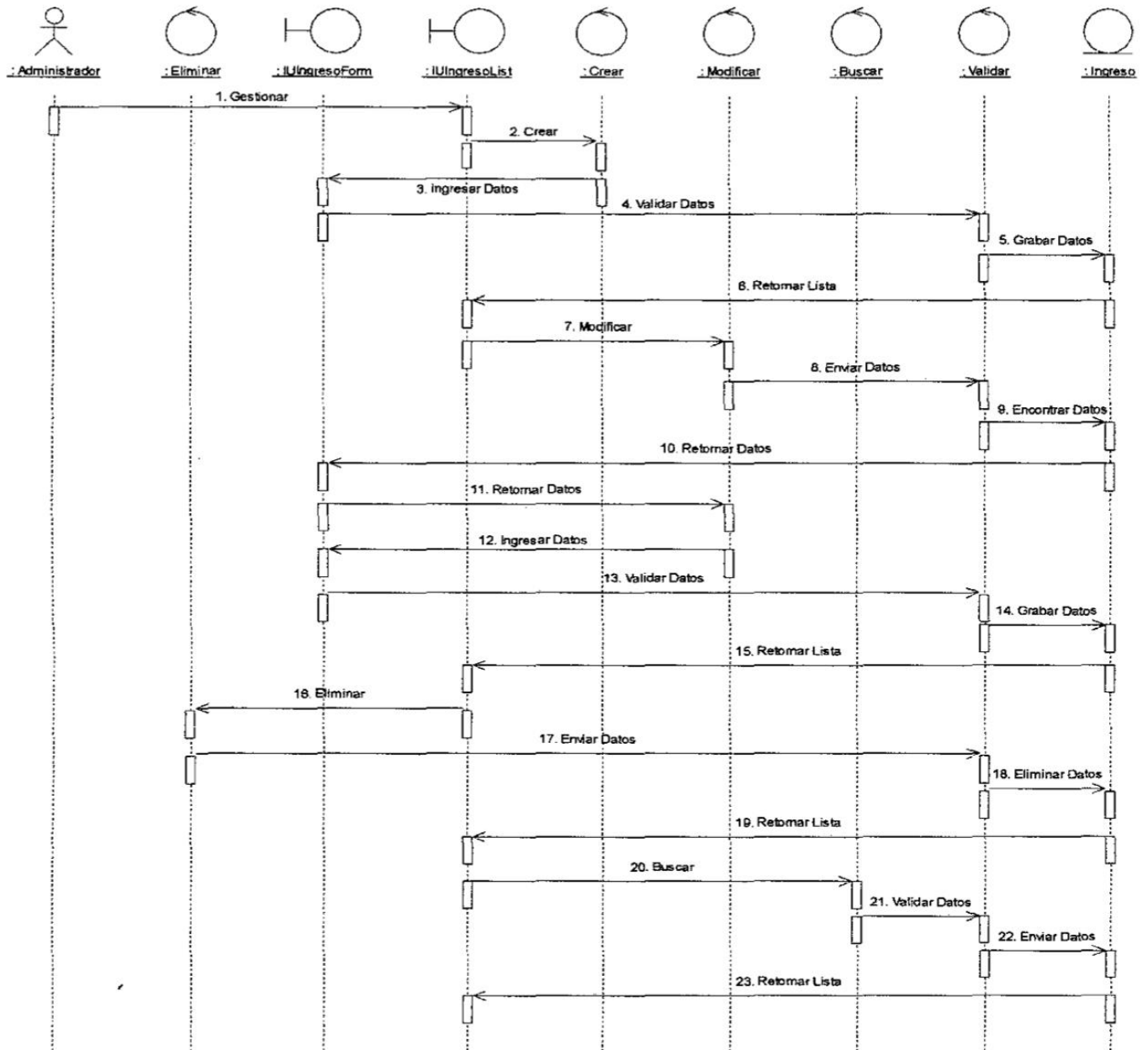
ANEXO 4: Gestionar cargos



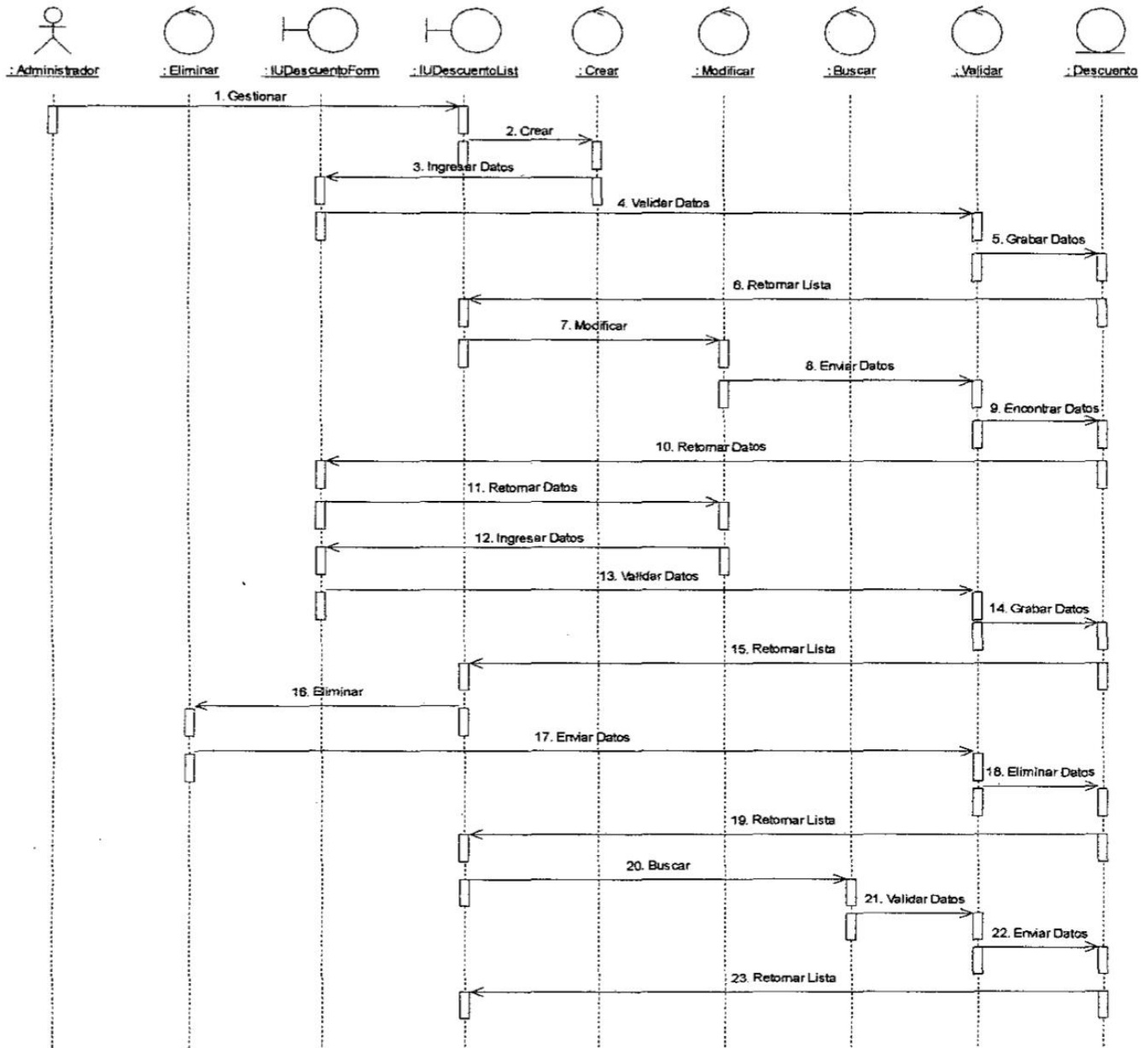
ANEXO 5: Gestionar parámetros



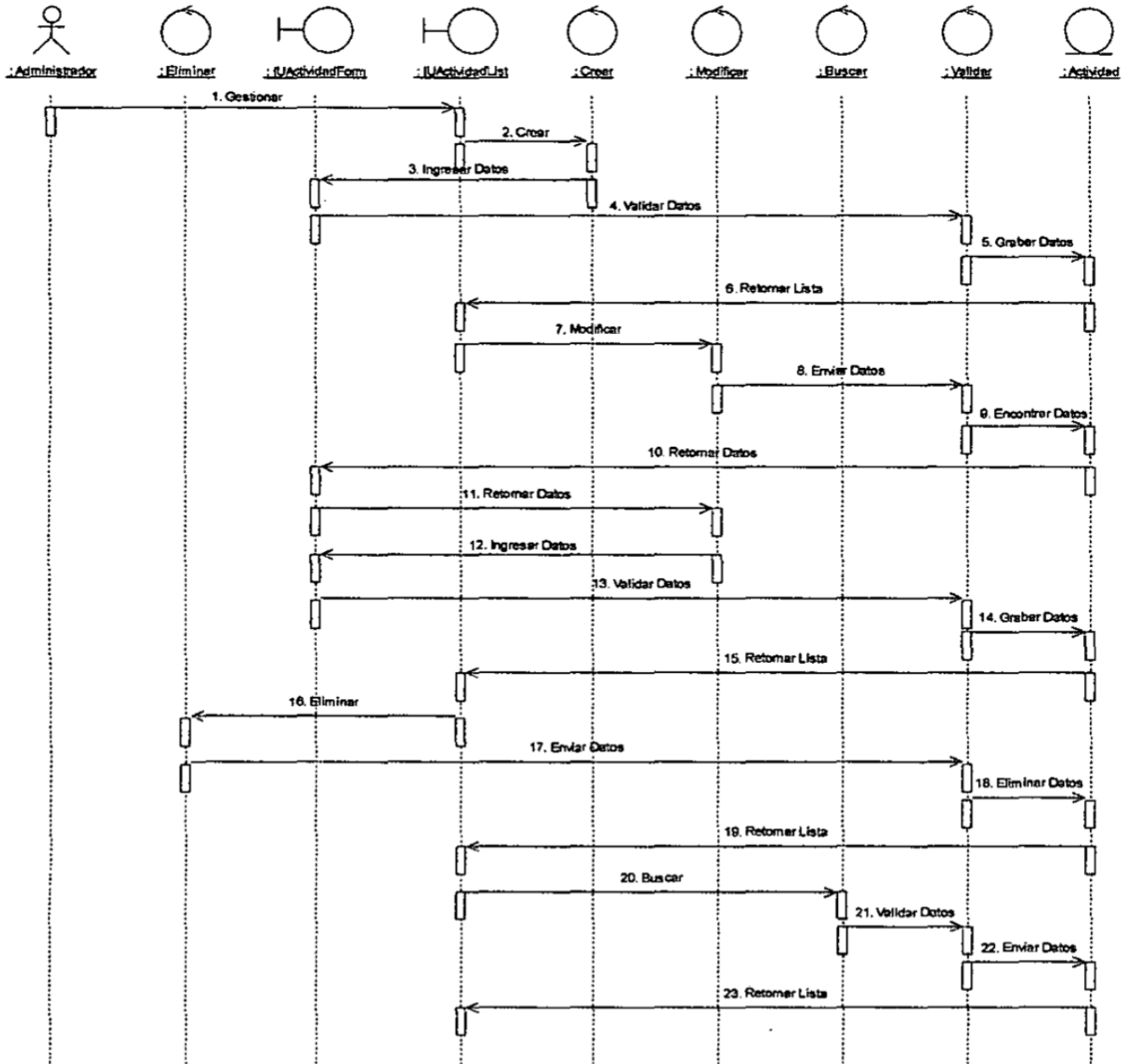
ANEXO 6: Gestionar ingresos



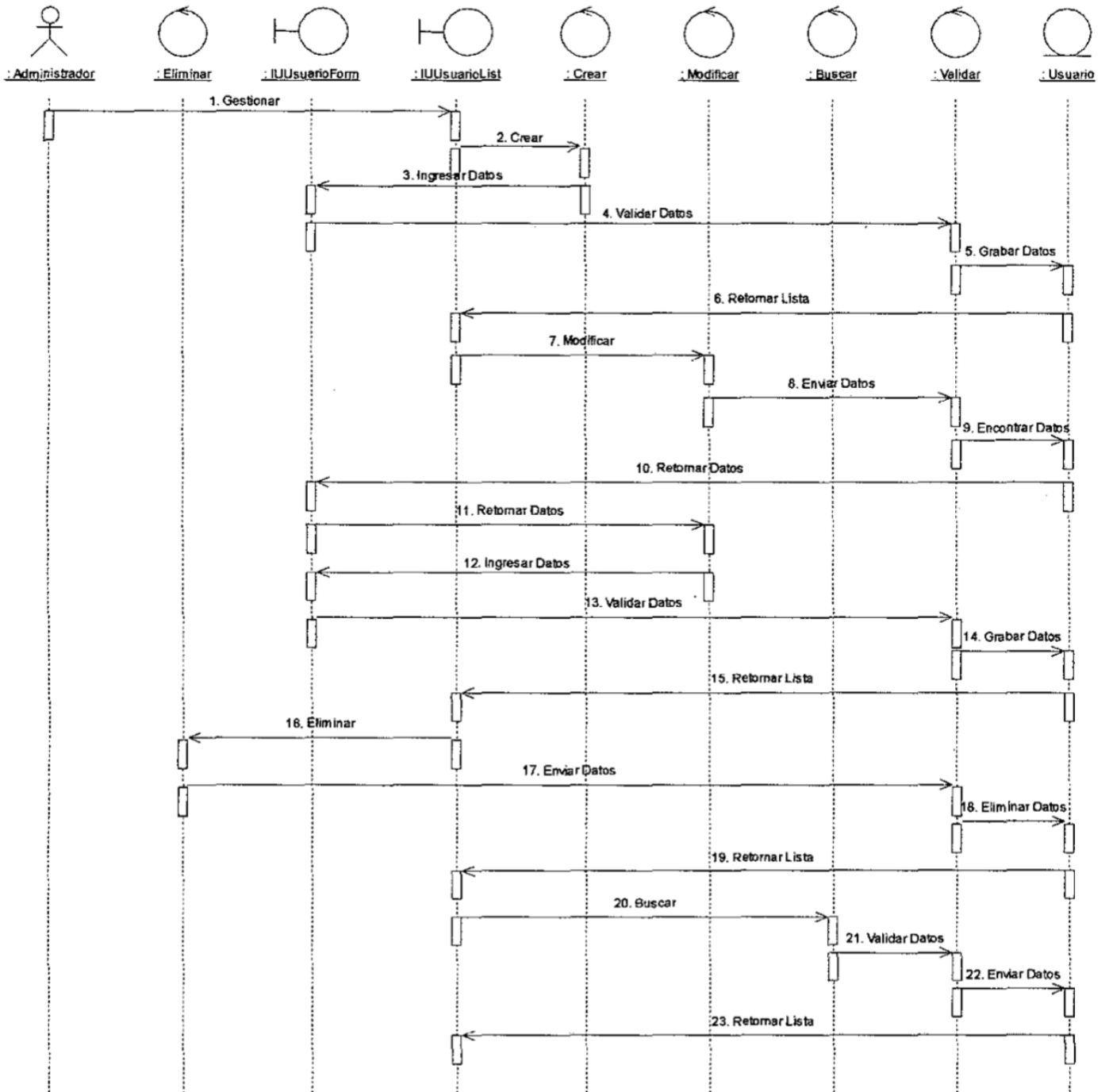
ANEXO 7: Gestionar descuentos



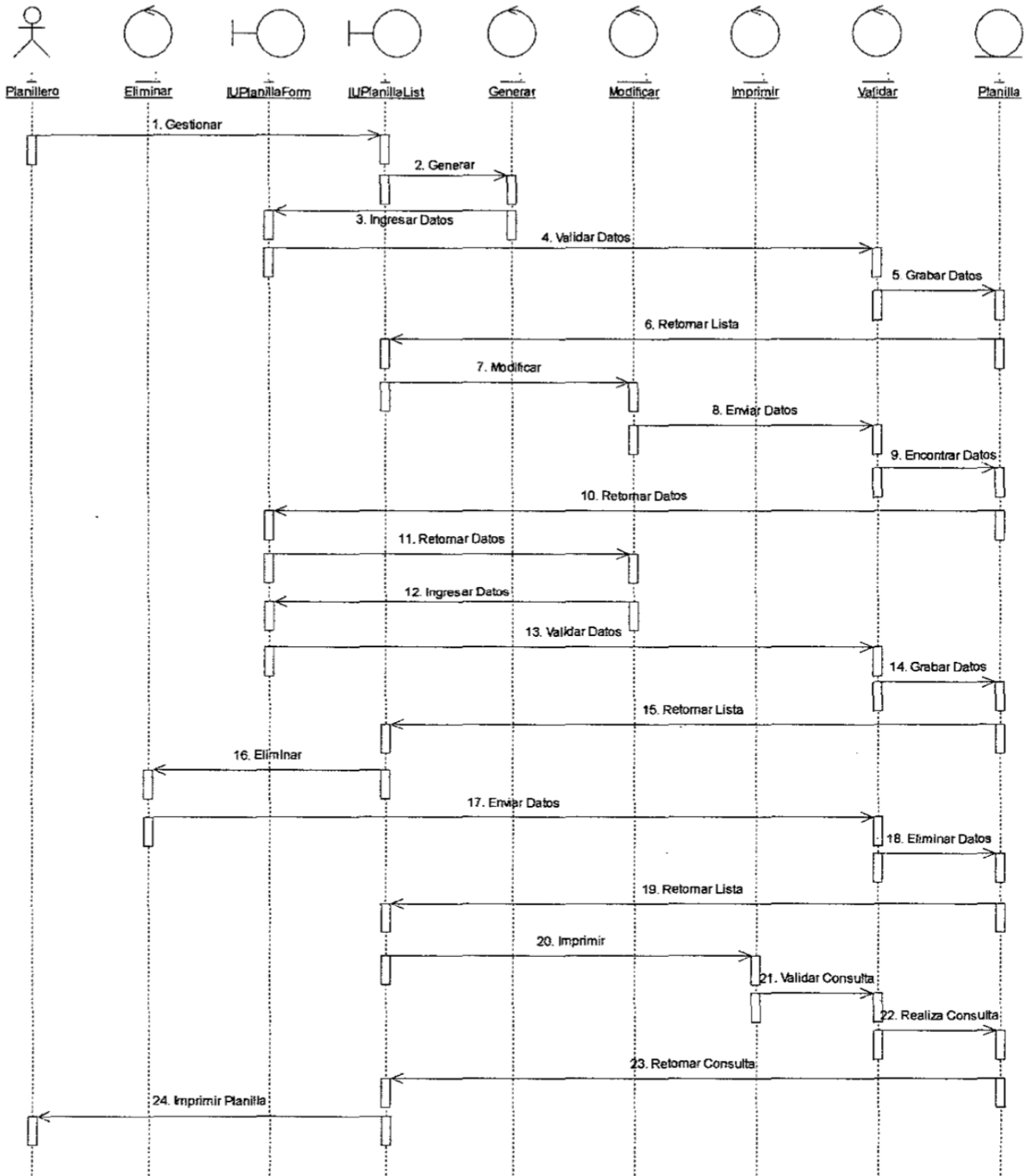
ANEXO 8: Gestionar actividades



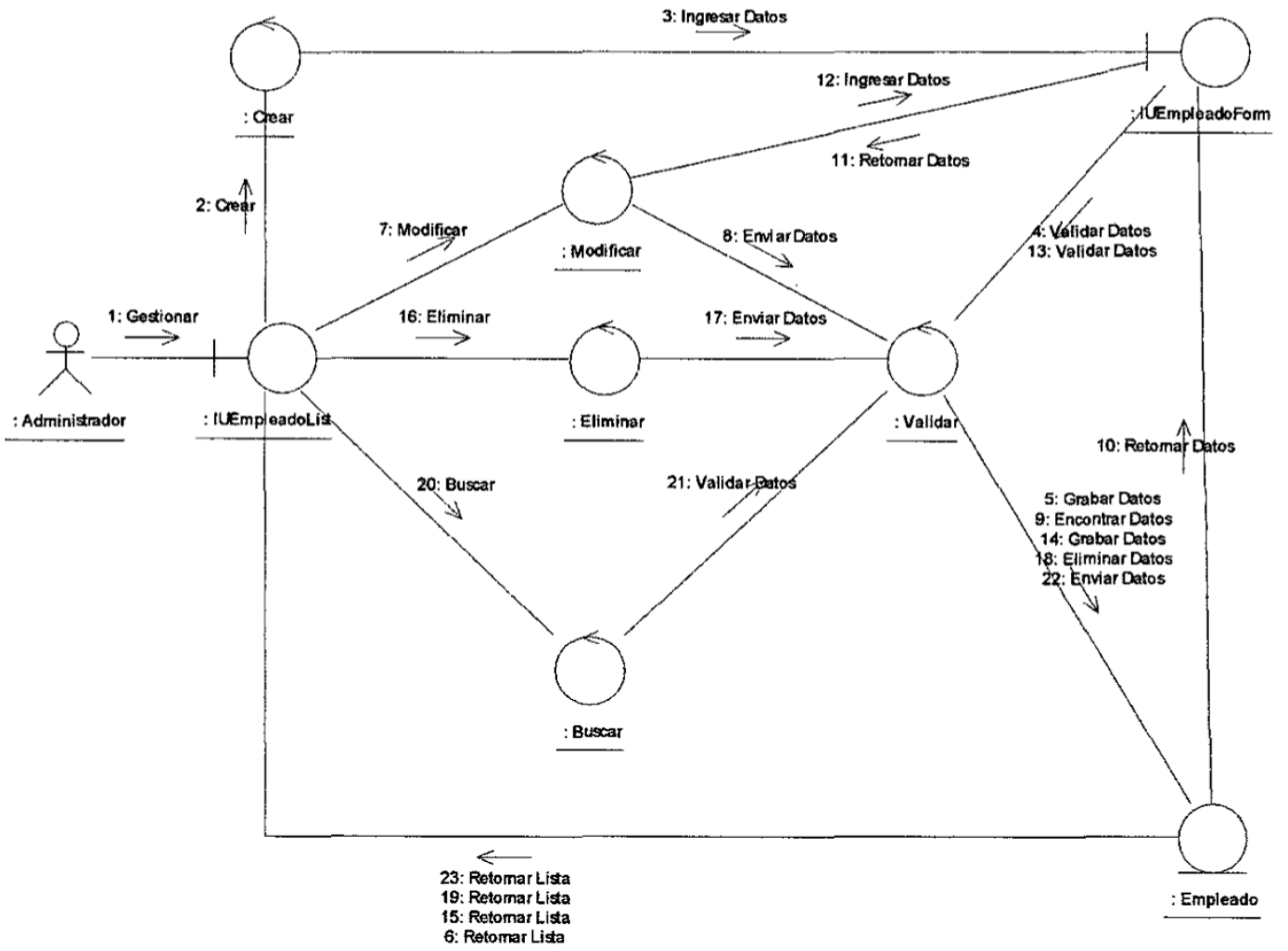
ANEXO 9: Gestionar usuarios



ANEXO 10: Gestionar planillas



ANEXO 11: Gestionar empleados



Anexo 12: Matriz de consistencia

Tabla 6

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
			VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	METODOLOGÍA
General	General	General	Independiente			
PG: ¿Cuál es el efecto del sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en el control de planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincia del Dorado?	OG: Determinar el efecto del sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en el control de planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincia del Dorado.	HG: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA genera un efecto significativo en el control de planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincia del Dorado.	Sistema de gestión de recursos humanos.	Adecuación Funcionalidad Facilidad	Calificación Políticas Aprobación Capacidad Facilidad Cumplimiento Factor humano Medios Decisión Comunicación Tiempo	El tipo de investigación descriptiva El diseño de la investigación no experimental Población 100 La muestra 98

Específicos	Específicos	Específicos	Dependiente			
<p>PE1: ¿Cómo es el control de planillas antes de la implementación del sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en la Municipalidad Provincial del Dorado?</p> <p>PE2: ¿Cómo se implementa un sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en la Municipalidad Provincial del Dorado?</p> <p>PE3: ¿Cómo es el control de planillas después de la implementación del sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en la Municipalidad Provincial del Dorado?</p>	<p>OE1: Evaluar el control de planillas antes de la implementación del sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en la Municipalidad Provincial del Dorado.</p> <p>OE2: Implementar un sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en la Municipalidad Provincial del Dorado.</p> <p>OE3: Evaluar el control de planillas después de la implementación del sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA en la Municipalidad Provincial del Dorado.</p>	<p>HE1: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA afecta al área de recursos humanos.</p> <p>HE2: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA gestiona los recursos del área de recursos humanos.</p> <p>HE3: El sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA optimiza el tiempo del área de recursos humanos.</p>	Control de planillas de trabajadores.	<p>Búsqueda de planillas.</p> <p>Control de planillas</p>	<p>Plazo</p> <p>Registro</p> <p>Estrategias</p> <p>Planeación</p> <p>Cumplimiento</p>	<p>Técnicas e Instrumentos de la Recolección de datos</p> <p>Encuesta</p> <p>El instrumento</p> <p>Cuestionario de satisfacción del uso del sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Dorado.</p>

Anexo 13: Matriz de operacionalización de variables

Tabla 7

Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
Variable Independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Sistema de gestión de recursos humanos.	Software que permite gestionar eficazmente el fondo de capital humano, disponible en la empresa, en la medida en que realiza un seguimiento de la formación y el desarrollo de la mano de obra y las competencias y cualificaciones de cada trabajador (Bizneo, 2021).	Koontz et al. (2019) definen al sistema de información del tipo de gestión, como un sistema formal que permite generar, recopilar, procesar y distribuir información dentro de la organización (interna) y fuera de la organización (externa) de una manera oportuna es decir cuando se requiere, efectiva es decir lo que se requiere y eficiente es decir utilizando los mínimos recursos; para apoyar a los directivos en sus diferentes tareas y en una adecuada toma de decisiones.	Adecuación Funcionalidad Facilidad	Calificación Políticas Aprobación Capacidad Facilidad Cumplimiento Factor humano Medios Decisión Comunicación Tiempo	Ordinal
Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Control de planillas de trabajadores.	Es un proceso del área de recursos humanos para el cálculo de la boleta de pago en los diferentes regímenes laborales, gestiona el trabajo del área de Recursos Humanos, procesa la planilla de Trabajadores de la empresa, emitiendo las boletas de pago (Coveñas, 2020).	Tenemos que Vargas y Aldana (2020) conceptualizaron a la calidad de servicio que es la conformidad al recibir un servicio que además cumple con las especificaciones o características que se dice tener y finalmente cumple con las expectativas que el cliente tiene del servicio. Es decir, calidad del servicio viene a involucrar lo que las organizaciones utilizan con el objetivo de satisfacer las expectativas que tiene el cliente, tanto de un producto o de un servicio, para logra lo anteriormente expresado esto abarca recursos tanto humanos y de tecnología.	Búsqueda de planillas. Control de planillas	Plazo Registro Estrategias Planeación Cumplimiento	Ordinal

Anexo 14: Instrumentos de recolección de datos – Pre Test

Cuestionario N°1. Sistema de gestión de recursos humanos.

Junto con saludarle, le invito a responder el presente cuestionario enfocado al Sistema de gestión de recursos humanos. Las respuestas serán empleadas únicamente bajo fines académicos, se agradece su participación.

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

N°	Dimensiones e Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Adaptación					
1	¿Tienen personas debidamente calificadas para desarrollar y gestionar las planillas?					
2	¿Se tiene bien definido la política de gestión de planillas?					
3	¿El cambio es aprobado por los trabajadores?					
4	¿Considera que se tiene la capacidad para implementar una herramienta de sistema de gestión de planillas?					
	Usabilidad	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que se adaptará con facilidad al uso de nuevas herramientas tecnológicas eficientemente?					
6	¿El sistema de gestión de recursos humanos cumple el proceso de gestión de planillas?					
7	¿Está el personal capacitado para la automatización de los procesos?					
8	¿Los medios que utilizan las áreas para comunicarse con el área de recursos humanos son los correctos?					
	Accesibilidad	1	2	3	4	5
9	¿Considera que evalúa y transmite los mismos criterios para tomar decisiones en base a la información obtenida?					
10	¿Existe comunicación asertiva de los usuarios con el área de recursos humanos?					
11	¿Se cumple con los tiempos establecidos?					
12	¿Cuenta con acceso a las funcionalidades para colaborar en la validación y la comprobación de precisión del contenido?					

Anexo 15: Instrumentos de recolección de datos – Post Test

Cuestionario N°2. Control de planillas de trabajadores.

Junto con saludarle, le invito a responder el presente cuestionario enfocado al Control de planillas de trabajadores. Las respuestas serán empleadas únicamente bajo fines académicos, se agradece su participación.

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

N°	Dimensiones e Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	Busqueda de Planillas					
1	¿Cumplen los plazos establecidos según los acuerdos establecidos con los trabajadores?					
2	¿Se emplea una base de datos de planillas?					
3	¿Se aplican estrategias para la busqueda de planillas?					
4	¿El área de recursos humanos realiza un seguimiento anual de todas las planillas de los trabajadores?					
	Control de planillas	1	2	3	4	5
5	¿Se realizan las gestiones adecuadas de las planillas para su pago mensual?					
6	¿Realiza controles mensuales de la cantidad de planillas existentes?					
7	¿Realiza controles mensuales sobre la periodicidad de las planillas?					
8	¿Se realiza el seguimiento para verificar el cumplimiento del pago mensual de las planillas?					

Anexo 16: CARTA DE PRESENTACIÓN

CARTA DE PRESENTACIÓN

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de pregrado de la UCV, en la sede Ica requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de mi proyecto de investigación es: "Sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Dorado. 2022", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Firma

Rivera Vela, Liz Sandy

DNI: 48128099

Anexo 17: DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 01

TÍTULO: Sistema de gestión de recursos humanos.

Software que permite gestionar eficazmente el fondo de capital humano, disponible en la empresa, en la medida en que realiza un seguimiento de la formación y el desarrollo de la mano de obra y las competencias y cualificaciones de cada trabajador (Bizneo, 2021).

Dimensiones de la variable 01:

Dimensión 1: Adaptación

Según Burnard (2018), la capacidad de adaptación se relaciona con la capacidad para cambiar, aprender y reconfigurar los recursos que posee y de esa manera responder dinámicamente al entorno.

Dimensión 2: Usabilidad

según SO 9241-210 (2019), la usabilidad es un grado en el que un sistema, ya sea de producto o servicio puede ser usado por usuarios específicos para conseguir metas con eficacia, eficiencia y satisfacción.

Dimensión 3: Accesibilidad

Según Guerrero (2019), la accesibilidad es un punto clave. La definición puede variar, pero básicamente se trata de la posibilidad que tiene una persona, con o sin problemas de movilidad o percepción sensorial, de entender un espacio, integrarse en él e interactuar con sus contenidos.

Variable 02

TÍTULO: Control de planillas de trabajadores.

Es un proceso del área de recursos humanos para el cálculo de la boleta de pago en los diferentes regímenes laborales, gestiona el trabajo del área de Recursos Humanos, procesa la planilla de Trabajadores de la empresa, emitiendo las boletas de pago (Coveñas, 2020).

Dimensiones de la variable 02:

Dimensión 1: Búsqueda de planillas

Lin (2018), la planilla de pago es el documento en el que se especifican los detalles y aspectos vinculados con el sueldo de la persona. En ella aparece el sueldo bruto, las distintas bonificaciones, los aportes que realiza y las deducciones que experimenta según su tipo de contrato.

Dimensión 2: Control de planillas

Torres (2018), es una forma sencilla de llevar un registro de información (fechas y datos que se desean controlar) para recordar la realización de tareas y facilitar su revisión. Además ofrece información para poder realizar mejoras en el proceso y en la ejecución de las tareas.

Anexo 18: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 01: Sistema de gestión de recursos humanos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
Adaptación	Calificación	¿Tienen personas debidamente calificadas para desarrollar y gestionar las planillas?		
	Políticas	¿Se tiene bien definido la política de gestión de planillas?		
	Aprobación	¿El cambio es aprobado por los trabajadores?		
	Capacidad	¿Considera que se tiene la capacidad para implementar una herramienta de sistema de gestión de planillas?		
Usabilidad	Facilidad	¿Considera usted que se adaptará con facilidad al uso de nuevas herramientas tecnológicas eficientemente?	(1) Nunca	Deficiente [12 - 27]
	Cumplimiento	¿El sistema de gestión de recursos humanos cumple el proceso de gestión de planillas?	(2) Casi nunca	Regular [28 - 43]
	Factor humano	¿Está el personal capacitado para la automatización de los procesos?	(3) A veces	Eficiente [44 - 60]
	Medios	¿Los medios que utilizan las áreas para comunicarse con el área de recursos humanos son los correctos?	(4) Casi siempre	
Accesibilidad	Decisión	¿Considera que evalúa y transmite los mismos criterios para tomar decisiones en base a la información obtenida?	(5) Siempre	
	Comunicación	¿Existe comunicación asertiva de los usuarios con el área de recursos humanos?		
	Tiempo	¿Se cumple con los tiempos establecidos? ¿Cuenta con acceso a las funcionalidades para colaborar en la validación y la comprobación de precisión del contenido?		

Nota. Adaptado de Chávez (2018).

Variable 02: Control de planillas de trabajadores.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variable
	Plazo	¿Cumplen los plazos establecidos según los acuerdos establecidos con los trabajadores?		
Busqueda de Planillas	Registro	¿Se emplea una base de datos de planillas?	(1) Nunca	Deficiente
	Estrategias	¿Se aplican estrategias para la busqueda de planillas?	(2) Casi nunca	[8 - 18]
	Planeación	¿El área de recursos humanos realiza un seguimiento anual de todas las planillas de los trabajadores?	(3) A veces	Regular
Control de planillas		¿Se realizan las gestiones adecuadas de las planillas para su pago mensula?	(4) Casi siempre	[19 - 29]
	Cumplimiento	¿Realiza controles mensuales de la cantidad de planillas existentes?	(5) Siempre	Eficiente
	Periodicidad	¿Realiza controles mensuales sobre la periodicidad de las planillas?		[30 - 40]
		¿Se realiza el seguimiento para verificar el cumplimiento del pago mensual de las planillas?		

Nota. Adaptado de Saucedo (2018).

Anexo 19: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Dorado. 2022”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	VARIABLE I: SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	ADAPTACIÓN						
1	Tienen personas debidamente calificadas para desarrollar y gestionar las planillas	x		x		x	
2	Se tiene bien definido la política de gestión de planillas	x		x		x	
3	El cambio es aprobado por los trabajadores	x		x		x	
4	Considera que se tiene la capacidad para implementar una herramienta de sistema de gestión de planillas	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	USABILIDAD						
5	Considera usted que se adaptará con facilidad al uso de nuevas herramientas tecnológicas eficientemente	x		x		x	
6	El sistema de gestión de recursos humanos cumple el proceso de gestión de planillas	x		x		x	
7	Está el personal capacitado para la automatización de los procesos	x		x		x	
8	Los medios que utilizan las áreas para comunicarse con el área de recursos humanos son los correctos	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	ACCESIBILIDAD						
9	Considera que evalúa y transmite los mismos criterios para tomar decisiones en base a la información obtenida	x		x		x	
10	Existe comunicación asertiva de los usuarios con el área de recursos humanos	x		x		x	
11	Se cumple con los tiempos establecidos	x		x		x	
12	Cuenta con acceso a las funcionalidades para colaborar en la validación y la comprobación de precisión del contenido	x		x		x	
	VARIABLE II: CONTROL DE PLANILLAS DE TRABAJADORES.						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	BUSQUEDA DE PLANILLAS						
1	Cumplen los plazos establecidos según los acuerdos establecidos con los trabajadores	x		x		x	
2	Se emplea una base de datos de planillas	x		x		x	
3	Se aplican estrategias para la búsqueda de planillas	x		x		x	
4	El área de recursos humanos realiza un seguimiento anual de todas las planillas de los trabajadores	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	CONTROL DE PLANILLAS						
5	Se realizan las gestiones adecuadas de las planillas para su pago mensual	x		x		x	

6	Realiza controles mensuales de la cantidad de planillas existentes	x		x		x	
7	Realiza controles mensuales sobre la periodicidad de las planillas	x		x		x	
8	Se realiza el seguimiento para verificar el cumplimiento del pago mensual de las planillas	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **DESPOSORIO CASTILLO JORGE LUIS**

DNI: 32907059

Especialidad del validador: DR. INGENIERO DE SISTEMAS

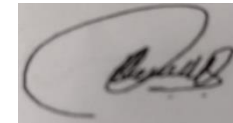
Fecha: 18/03/2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Dorado. 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	VARIABLE I: SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.						
	DIMENSIÓN 1						
	ADAPTACIÓN						
1	Tienen personas debidamente calificadas para desarrollar y gestionar las planillas	x		x		x	
2	Se tiene bien definido la política de gestión de planillas	x		x		x	
3	El cambio es aprobado por los trabajadores	x		x		x	
4	Considera que se tiene la capacidad para implementar una herramienta de sistema de gestión de planillas	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	USABILIDAD						
5	Considera usted que se adaptará con facilidad al uso de nuevas herramientas tecnológicas eficientemente	x		x		x	
6	El sistema de gestión de recursos humanos cumple el proceso de gestión de planillas	x		x		x	
7	Está el personal capacitado para la automatización de los procesos	x		x		x	
8	Los medios que utilizan las áreas para comunicarse con el área de recursos humanos son los correctos	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	ACCESIBILIDAD						
9	Considera que evalúa y transmite los mismos criterios para tomar decisiones en base a la información obtenida	x		x		x	
10	Existe comunicación asertiva de los usuarios con el área de recursos humanos	x		x		x	
11	Se cumple con los tiempos establecidos	x		x		x	
12	Cuenta con acceso a las funcionalidades para colaborar en la validación y la comprobación de precisión del contenido	x		x		x	
	VARIABLE II: CONTROL DE PLANILLAS DE TRABAJADORES.						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	BUSQUEDA DE PLANILLAS						
1	Cumplen los plazos establecidos según los acuerdos establecidos con los trabajadores	x		x		x	
2	Se emplea una base de datos de planillas	x		x		x	
3	Se aplican estrategias para la búsqueda de planillas	x		x		x	
4	El área de recursos humanos realiza un seguimiento anual de todas las planillas de los trabajadores	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	CONTROL DE PLANILLAS						
5	Se realizan las gestiones adecuadas de las planillas para su pago mensula	x		x		x	
6	Realiza controles mensuales de la cantidad de planillas existentes	x		x		x	
7	Realiza controles mensuales sobre la periodicidad de las planillas	x		x		x	

8	Se realiza el seguimiento para verificar el cumplimiento del pago mensual de las planillas	x		x		x	
---	--------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: LECCA TAPIA ALEM MANUEL

DNI: 32964592

Especialidad del validador: INGENIERO DE SISTEMAS

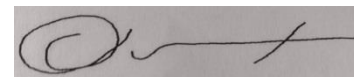
Fecha: 18/03/2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Dorado. 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	VARIABLE I: SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.						
	DIMENSIÓN 1						
	ADAPTACIÓN						
1	Tienen personas debidamente calificadas para desarrollar y gestionar las planillas	x		x		x	
2	Se tiene bien definido la política de gestión de planillas	x		x		x	
3	El cambio es aprobado por los trabajadores	x		x		x	
4	Considera que se tiene la capacidad para implementar una herramienta de sistema de gestión de planillas	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	USABILIDAD						
5	Considera usted que se adaptará con facilidad al uso de nuevas herramientas tecnológicas eficientemente	x		x		x	
6	El sistema de gestión de recursos humanos cumple el proceso de gestión de planillas	x		x		x	
7	Está el personal capacitado para la automatización de los procesos	x		x		x	
8	Los medios que utilizan las áreas para comunicarse con el área de recursos humanos son los correctos	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	ACCESIBILIDAD						
9	Considera que evalúa y transmite los mismos criterios para tomar decisiones en base a la información obtenida	x		x		x	
10	Existe comunicación asertiva de los usuarios con el área de recursos humanos	x		x		x	
11	Se cumple con los tiempos establecidos	x		x		x	
12	Cuenta con acceso a las funcionalidades para colaborar en la validación y la comprobación de precisión del contenido	x		x		x	
	VARIABLE II: CONTROL DE PLANILLAS DE TRABAJADORES.						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	BUSQUEDA DE PLANILLAS						
1	Cumplen los plazos establecidos según los acuerdos establecidos con los trabajadores	x		x		x	
2	Se emplea una base de datos de planillas	x		x		x	
3	Se aplican estrategias para la búsqueda de planillas	x		x		x	
4	El área de recursos humanos realiza un seguimiento anual de todas las planillas de los trabajadores	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	CONTROL DE PLANILLAS						
5	Se realizan las gestiones adecuadas de las planillas para su pago mensula	x		x		x	
6	Realiza controles mensuales de la cantidad de planillas existentes	x		x		x	
7	Realiza controles mensuales sobre la periodicidad de las planillas	x		x		x	

8	Se realiza el seguimiento para verificar el cumplimiento del pago mensual de las planillas	x		x		x	
---	--------------------------------------------------------------------------------------------	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: JARA CALERO JUAN HENRY

DNI: 32967909

Especialidad del validador: INGENIERO DE SISTEMAS

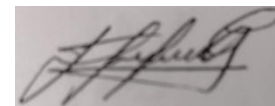
Fecha: 18/03/2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



Firma del Experto Informante

Anexo 20: TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Apellidos y Nombres de Experto: DESPOSORIO CASTILLO JORGE LUIS

Título y/o Grado: DOCTOR

Ph. D. () Doctor (X) Magister () Ingeniero () Otros:.....

Institución que labora: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS

Fecha: 18/03/2022

TÍTULO DE TESIS

SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS APLICANDO RPA PARA CONTROLAR LAS PLANILLAS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL DORADO. 2022

EVALUACIÓN DE METODOLOGÍA DE SOFTWARE

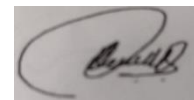
Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante unas series de preguntas marcando un valor en las columnas. Así mismo, le exhortamos en la correcta determinación de la metodología para el **Sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Dorado**, si hubiese algunas sugerencias:

ITEM	PREGUNTAS	MARCO DE TRABAJO			
		RUP	XP	SCRUM	OBSERVACIONES
1	Sistema ordenado para el diseño, implementación y documentación orientado a objetos.	3			
2	Sistema con pruebas e interacciones en las que se pueda ir perfeccionando progresivamente.	3			
3	Sistema en el que se diseña bases y plantillas de acuerdo a la necesidad.	3			
4	Proceso ordenado y gradual en fases de diseño, construcción y entrega.	3			
5	Maneja una arquitectura establecida partiendo de pequeños trabajos que se interrelacionan	3			
TOTAL		15			

Evaluar con la siguiente calificación

1. Malo 2. Regular. 3. Bueno

Sugerencias:



Firma de Experto

**EVALUACIÓN DE METODOLOGÍA DE DESARROLLO DE SOFTWARE
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Apellidos y Nombres de Experto: LECCA TAPIA ALEM MANUEL

Título y/o Grado: INGENIERO

Ph. D. () Doctor () Magister () Ingeniero (X) Otros:.....

Institución que labora: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS

Fecha: 18/03/2022

TÍTULO DE TESIS

**SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS APLICANDO RPA PARA CONTROLAR
LAS PLANILLAS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL
DORADO. 2022**

EVALUACIÓN DE METODOLOGÍA DE SOFTWARE

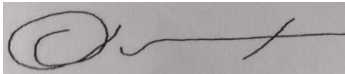
Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante unas series de preguntas marcando un valor en las columnas. Así mismo, le exhortamos en la correcta determinación de la metodología para el **Sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Dorado**, si hubiese algunas sugerencias:

ITEM	PREGUNTAS	MARCO DE TRABAJO			
		RUP	XP	SCRUM	OBSERVACIONES
1	Sistema ordenado para el diseño, implementación y documentación orientado a objetos.	3			
2	Sistema con pruebas e interacciones en las que se pueda ir perfeccionando progresivamente.	3			
3	Sistema en el que se diseña bases y plantillas de acuerdo a la necesidad.	3			
4	Proceso ordenado y gradual en fases de diseño, construcción y entrega.	3			
5	Maneja una arquitectura establecida partiendo de pequeños trabajos que se interrelacionan	3			
TOTAL		15			

Evaluar con la siguiente calificación

1. Malo 2. Regular. 3. Bueno

Sugerencias:



Firma de Experto

**EVALUACIÓN DE METODOLOGÍA DE DESARROLLO DE SOFTWARE
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Apellidos y Nombres de Experto: JARA CALERO JUAN HENRY

Título y/o Grado: INGENIERO

Ph. D. () Doctor () Magister () Ingeniero (X) Otros:.....

Institución que labora: SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS

Fecha: 18/03/2022

TÍTULO DE TESIS

**SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS APLICANDO RPA PARA CONTROLAR
LAS PLANILLAS DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL
DORADO. 2022**

EVALUACIÓN DE METODOLOGÍA DE SOFTWARE

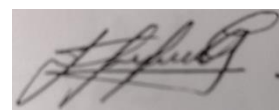
Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de calificar las metodologías involucradas, mediante unas series de preguntas marcando un valor en las columnas. Así mismo, le exhortamos en la correcta determinación de la metodología para el **Sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Dorado**, si hubiese algunas sugerencias:

ITEM	PREGUNTAS	MARCO DE TRABAJO			
		RUP	XP	SCRUM	OBSERVACIONES
1	Sistema ordenado para el diseño, implementación y documentación orientado a objetos.	3			
2	Sistema con pruebas e interacciones en las que se pueda ir perfeccionando progresivamente.	3			
3	Sistema en el que se diseña bases y plantillas de acuerdo a la necesidad.	3			
4	Proceso ordenado y gradual en fases de diseño, construcción y entrega.	3			
5	Maneja una arquitectura establecida partiendo de pequeños trabajos que se interrelacionan	3			
TOTAL		15			

Evaluar con la siguiente calificación

1. Malo 2. Regular. 3. Bueno

Sugerencias:



Firma de Experto

Anexo 22: FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO – PRE TEST (ALFA DE CRONBACH)

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,888	,885	12

Anexo 23: FIABILIDAD DEL CUESTIONARIO POST TEST (ALFA DE CRONBACH)

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,869	,869	8

Anexo 24: Base de Datos



17 : OE3 2 Visible: 24 de 24 variables

	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
9	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
16	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
17	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
18	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5

Vista de datos Vista de variables



101 : OE3

Visible: 24 de 24 variables

	V1P1	V1P2	V1P3	V1P4	V1P5	V1P6	V1P7	V1P8	V1P9	V1P10	V1P11	V1P12	V2P1	V2P2	V2P3	V2P4	V2P5	V2P6	V2P7	V2P
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
40	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
--	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIENDO AREVALO MILNER DAVID, docente de la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la escuela profesional de INGENIERÍA DE SISTEMAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Sistema de gestión de recursos humanos aplicando RPA para controlar las planillas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Dorado 2022", cuyo autor es RIVERA VELA LIZ SANDY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIENDO AREVALO MILNER DAVID DNI: 00792777 ORCID 0000-0002-7665-361X	Firmado digitalmente por: MLIENDOA el 29-05-2022 18:36:45

Código documento Trilce: TRI - 0302658