



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Uso del sistema de información de legajos desde la
percepción del personal de recursos humanos de la Red
Túpac Amaru, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. María del Carmen Villavicencio Chacaltana

ASESOR:

Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ - 2017

Página del Jurado

Dr. Noel Alcas Zapata
Presidente

Dra. Luzmila Garro Aburto
Secretario

Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez
Vocal

Dedicatoria

A Dios, por darme la fortaleza y permitirme llegar a este momento especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorar cada día más.

Al hombre que me dio la vida, el cual a pesar de haberlo perdido, he sentido su presencia y que sé que desde el cielo siempre ha estado cuidándome y guiándome.

A mi Madre, una gran mujer y mi mejor amiga, por haberme acompañado durante todo mi trayecto profesional y de vida, por su constante apoyo y comprensión.

A mi hijo, al ser que amo con toda mi alma, por su paciencia y tolerancia.

Agradecimiento

A los docentes de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por sus valiosos aportes, su comprensión y por haber aclarado muchas de mis dudas durante el desarrollo como estudiante maestría.

A la Universidad César Vallejo, por permitirme continuar con el progreso académico, que tanto necesitamos todos los profesionales, y deseamos seguir avanzando.

De manera especial, mi asesora Mg. Eliana Castañeda Núñez, por su desmedido apoyo y orientación, ello ha sido decisivo para el desarrollo del presente trabajo de investigación, por su paciencia y por todo el apoyo recibido, desde que inicié el presente estudio, sobre todo por su amistad.

A mis compañeros de trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, que con sus aportes, recomendaciones y normativas, pude elaborar este trabajo para la actualización del Sistema de Información de Legajos que actualmente manejamos.

A mis compañeros de aula por sus aportes y sugerencias para mejorar esta investigación.

Declaratoria de autoría

Yo, María Villavicencio Chacaltana, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 08168518, su tesis “Uso del Sistema de Información de Legajos desde la percepción del personal de recursos humanos de la Red Túpac Amaru, 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada total, ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 30 de enero del 2016

.....
María Villavicencio Chacaltana

DNI: 08168518

Presentación

Señores miembros del Jurado de la Universidad César Vallejo: Cumpliendo con las normas y disposiciones de la Universidad César Vallejo para optar el Grado de Maestro en Gestión Pública pongo a su consideración el presente trabajo de investigación titulado “Uso del Sistema de Información de Legajos desde la percepción del personal de recursos humanos de la Red Túpac Amaru, 2016.

El presente trabajo es el resultado del reconocimiento previo de la situación problemática, en cuanto se refiere a la aplicación del problema antes mencionado. Se considera que el estudio constituye un valioso aporte para mejorar la comprensión de los elementos que intervienen durante el proceso.

Por lo mismo, consta de cuatro capítulos, el primer capítulo está referido a los antecedentes de la investigación, luego la fundamentación teórica, y a partir de ello el planteamiento del problema de investigación, la formulación de hipótesis y objetivos, el segundo capítulo aborda el marco metodológico del estudio y comprende, la formulación y operacionalización de la variable toma de decisiones, la metodología de investigación, el tipo y diseño de estudio, la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presentan los resultados del estudio, y en el cuarto capítulo se presenta la discusión de dichos resultados. Finalmente las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias y apéndices, entre ellos, la matriz de consistencia, los instrumentos utilizados, la base de datos entre otros.

Índice	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
Antecedentes	14
Antecedentes Internacionales	14
Antecedentes Nacionales	14
Fundamentación teórica sobre sistemas de información de legajos	15
Dimensiones	22
Justificación	28
1.1 Problema	28
1.1.1 Realidad Problemática	28
1.1.2 Formulación del Problema	32
Problema General	32
Problema Específicos	32
1.2. Objetivos	33
1.2.1 Objetivo General	33
1.2.2 Objetivos Específicos	33
II. Marco Metodológico	
2.1. Variables	35
2.1.1 Operacionalización de variables	35
2.1.2 Definición de la variable	35
2.2 Metodología	36

2.3	Tipos de estudio	36
2.4.	Diseño	36
2.5.	Población muestra y muestreo	37
2.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.6.1	Técnica	37
2.6.2	Instrumento	38
	Validación y Confiabilidad	38
2.7.	Métodos de análisis de datos	39
III.	RESULTADOS	
3.1.	Descripción y análisis de los resultados	41
3.1.1	Análisis y descripción de las características muestrales	41
3.1.2	Descripción y análisis de la variable	43
3.1.3	Descripción y análisis de las dimensión de eficacia	45
3.1.4	Descripción y análisis de las dimensión de interoperabilidad	46
3.1.5	Descripción y análisis de las dimensión de usabilidad	48
IV.	DISCUSIÓN	52
V.	CONCLUSIONES	55
VI.	RECOMENDACIONES	57
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	59
VIII.	APENDICE	63
	Apéndice 1. Instrumento del uso del sistema de información	63
	Apéndice 2. Resultados de la Confiabilidad	65
	Apéndice 3. Base de datos de la confiabilidad	66
	Apéndice 4. Validación por juicio de expertos	67
	Apéndice 5. Base de datos de la variable	73
	Apéndice 6. Artículo Científico	74
	Apéndice 7. Matriz de consistencia	83

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable Uso del Sistema de Información de Legajos	35
Tabla 2. Resultado de la validación del instrumento del uso del sistema de Información de legajos	38
Tabla 3. Confiabilidad del instrumento de percepción del uso del sistema de Información de legajos	39
Tabla 4. Porcentajes de varones y mujeres	41
Tabla 5. Porcentajes de trabajadores distribuidos por edad	41
Tabla 6. Porcentajes de trabajadores distribuidos por condición laboral	42
Tabla 7. Distribución de los niveles de la percepción del uso del Sistema de información de Legajos de los trabajadores de los Diferentes equipos de trabajo	43
Tabla 8. Distribución de los niveles de los resultados de la dimensión eficacia	45
Tabla 9. Distribución de los niveles de la dimensión interoperabilidad	46
Tabla 10. Distribución de los niveles de la dimensión de usabilidad	48

Lista de figuras

	Página
Figura 1. Arquitectura cliente servidor	21
Figura 2. Distribución de porcentajes de varones y mujeres	41
Figura 3. Porcentajes de trabajadores distribuidos por edad	42
Figura 4. Porcentajes de trabajadores por condición laboral	42
Figura 5. Niveles de percepción sobre uso del sistema de información de Legajos de los trabajadores de los diferentes equipos de trabajo	43
Figura 6. Niveles de los resultados de la dimensión eficacia	45
Figura 7. Los niveles de la dimensión interoperabilidad	47
Figura 8. Los niveles de la dimensión de usabilidad	49

Resumen

La presente investigación titulada “Uso del Sistema de Información de Legajos desde la percepción del personal de recursos humanos de la Red Túpac Amaru,” 2016. Tiene como objetivo principal determinar el nivel de percepción del uso del sistema de legajos en el área de recursos humanos, que surge como necesidad para poder buscar alternativas de solución a la problemática que se presenta.

La muestra fue censal contando con 30 trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la red de salud Túpac Amaru 2016, la investigación es de diseño descriptivo, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento de percepción sobre el uso del sistema de información de legajos el cual contó con un coeficiente de confiabilidad de .762, lo que indicó que los resultados son confiables.

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

Palabras clave: Sistema de Información, Legajos, Eficacia, Interoperabilidad, Usabilidad.

Abstract

This research titled "Using Information System Bundles from the perception of HR staff of the Tupac Amaru Red," 2016. Tiene main objective is to determine the level of perception of the use of the system of files in the area of human resources , which arises as a need to find alternative solutions to the problems presented.

The sample census count with 30 workers in the area of human resources of the health network Tupac Amaru 2016, the research is descriptive design, survey technique and the instrument of perception on the use of information system legajos applied which he had a reliability coefficient of .762, indicating that the results are reliable.

After applying the instruments and perform statistical analysis it was concluded that 100% of employees 50% agree that the use of the information system of files is adequate and gold 50% think it is optimal and if dimensions such as 100% efficacy workers 10% believe it is appropriate and 90% believe that the level of effectiveness of the use of the information system of files is optimal, the inoperability dimension of 100% of workers 30% it is suitable, and 70% is optimum and with respect to usability dimension is 23% and 77% the right is optimal.

Keywords: Information : System, files, Effectiveness, Nonperformance, Usability.

I. Introducción

Antecedentes

El presente estudio evidencia poca información acerca del uso de sistemas de información de legajos tanto a nivel internacional y nivel nacional, siendo la presente investigación de tipo diagnóstica, ya que permite conocer el nivel de uso del sistema de información de legajos en la institución objetivo de investigación y para lo cual se ha plasmado la siguiente información:

Antecedentes Internacionales.

Universidad Nacional de San Luis (2014) Secretaría General de la Facultad de Ciencias Físico, Matemáticas y Naturales Institución que diseñó un "Sistema de Legajos Electrónico" el cual contiene los datos personales, laborales y desplazamientos, relacionados con la institución, del personal docente de la Unidad Académica. El usuario docente tiene un acceso como nivel de entrada que le permite visualizar toda la información disponible y acceder a todos los legajos, además de poseer un mecanismo interno de búsqueda, el objetivo es registrar y almacenar la información de los legajos de los trabajadores para su conservación y mantenimiento, asimismo para la toma de decisiones de la institución.

Antecedentes Nacionales.

Afán y Mejía (2012) Sistema de Digitalización Automatizado para el Área de Registros y Legajos del Hospital María Auxiliadora, de la Universidad Tecnológica del Perú, facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas, realizó el diseño de implementación de un "Sistema De Digitalización Automatizado Para el Área de Registros y legajos del Hospital María Auxiliadora", que Permitiera al área de Legajos tener una visión integral de todos sus procesos, reducir el tiempo de solicitudes y el ahorro en papel y pueda romper las islas de información con las áreas relacionadas entre sí dentro de la organización mejorando las prácticas de gestión empresarial en dicho hospital.

Fundamentación Teórica sobre Sistemas de Información de Legajos

El enfoque de sistemas.

La teoría general de sistemas es la base filosófica que desde mediados los años cuarenta, sustenta y justifica la mayor parte de los supuestos políticos, empresariales, tecnológicos y comunicativos que dan lugar a los cambios del siglo XXI. Es herencia de pensamientos estructuralistas de la primera mitad del siglo XX, pero se inicia, y sobre todo consolida, con el gran impacto de los medios de comunicación, la velocidad de la información y el choque de un mundo que se transforma vertiginosamente debido a los cambios que produce la nueva sociedad tecnológica.

La teoría de sistemas también considera el tiempo como un elemento importante, ya que un sistema no puede ser estático, tiene que ser dinámico, ya que el tiempo hace que un sistema vaya cambiando en ocasiones para adaptarse a las condiciones y circunstancias que se presenten, solo así se mantendría en vigencia. Un sistema también se puede ver la selección y reacondicionamiento de los componentes y por ende nuevas formas de organización.

Un sistema no tiene un rumbo fijo, pues se cambiará si es necesario. Por lo tanto J.Bertoglio (1993) define la Teoría General de Sistemas a través del análisis de las totalidades y las intervenciones internas de estas y las externas con su medio, es, ya en la actualidad, una poderosa herramienta que permite la explicación de los fenómenos que suceden en la realidad y también hace posible la predicción de la conducta futura de la realidad (p. 14).

La Teoría General de Sistemas tiene su base en el humanismo científico, ya que no es posible ningún cambio tecnológico sin la base de la especie humana, que fundamenta todos los cambios y productos de la era de la información y la tecnología.

Sistema

Kaufman R.gg (2004) define sistema a la suma total de partes que funcionan independientemente pero que conjuntamente para lograr productos o resultados requeridos, basándose en las necesidades», (p. 231).

Según el diccionario de la Real Academia Española, Sistema es el conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí, o el conjunto de cosas que ordenadamente relacionadas entre sí contribuyen a determinado objeto.

Hoy se define un sistema como «un todo estructurado de elementos, interrelacionados entre sí, organizados por la especie humana con el fin de lograr unos objetivos. Cualquier cambio o variación de cualquiera de los elementos puede determinar cambios en todo el sistema». El dinamismo sistémico contempla los procesos de intercambio entre el propio sistema y su medio, que pueden así modificar al sistema o mantener una forma, organización o estado dado del mismo.

Los sistemas en los que interviene la especie humana como elemento constitutivo, sociedad, educación, comunicación, etc., suelen considerarse sistemas abiertos. Son sistemas cerrados aquellos en los que fundamentalmente los elementos son mecánicos, electrónicos o cibernéticos.

La información

Es el alma del sistema. El sistema no puede funcionar sin información exterior, del medio, ni sin el trasvase de información entre sus componentes. Mcluhan como decíamos más arriba, afirmaba que comunicación y retroacción, que son así mismo participación son la misma cosa. La información es utilizada por el sistema para provocar un tipo de conducta mediante la cual se adapta a las condiciones del medio.

La información introducida por las entradas del sistema (inputs) hace que este se «comporte» de una forma determinada. Si al mismo tiempo el sistema posee capacidad de recordar o reconocer las informaciones introducidas por sus entradas, obrará siempre de la misma manera o de forma parecida cuando reciba informaciones idénticas o parecidas a las anteriores. Se dirá entonces que el sistema ha aprendido a comportarse adecuadamente.

Todo sistema, si es abierto, puede innovar, cambiar y aprender conductas de acuerdo con las informaciones que recibe del medio a través de sus entradas.

Sistemas de información.

Según Peña (2006) afirmó que:

Un sistema de información es un conjunto de elementos interrelacionados con el propósito de prestar atención a las demandas de información de una organización, para elevar el nivel de conocimientos que permitan un mejor apoyo a la toma de decisiones y desarrollo de acciones, (p. 7).

Otra de las definiciones es la que brindó L. Bittel y J. Ramsey (2000) es la siguiente:

De una manera más acertada definen sistema de información como: conjunto de elementos que interactúan entre sí con el fin de apoyar las actividades de una empresa o negocio. Teniendo muy en cuenta el equipo computacional necesario para que el sistema de información pueda operar y el recurso humano que interactúa con el Sistema de Información, el cual está formado por las personas que utilizan el sistema, (p. 76).

Peralta (2008) expresa :

Un sistema de información realiza cuatro actividades básicas: entrada, almacenamiento, procesamiento y salida de información. Un sistema

de información es un conjunto de elementos orientados al tratamiento y administración de datos e información, organizados y listos para su uso posterior, generados para cubrir una necesidad o un objetivo, (p. 89).

Sistema informático

Chacón (2007) define Un sistema informático es la integración de software, hardware y periféricos cuya finalidad es conformar un ordenador. “Se encarga de procesar información de entrada y obtener una información de salida. Estos datos deben estar contenidos en soportes accesibles para el sistema informático y éste debe depositar los resultados del tratamiento en algún soporte comprensible para el usuario”, (p. 2).

Un sistema informático es aquel que puede formar parte de un sistema de información en donde la manera de uso y acceso a la información, no necesariamente se aplica sistemas y equipos informáticos para tratar dicha información.

Para Pablos et. al (2004) El sistema informático de la empresa es un subsistema dentro del sistema de información de la misma, y está formado por todos los recursos necesarios para dar respuesta a un tratamiento automático de la información y de aquellos otros que posibiliten la comunicación de la misma (p.34).

Herramientas para el desarrollo del sistema de información de legajos

Las herramientas consideradas para el desarrollo del Sistema de Información son categorizadas de la siguiente manera:

Lenguaje de programación

Es el lenguaje de programación que se utiliza para el desarrollo del sistema de Información: Java con IDE Netbeans 7.4

Lenguaje estructurado de consultas SQL

También debemos considerar el lenguaje de programación de base de datos relacional SQL. La necesidad de generar tablas para el desarrollo de sistema informático.

Base de datos

La base de datos que se empleará para el desarrollo del sistema de información es: Microsoft SQL Server 2008 R2. Se escogió este motor de bases de datos debido a su robustez y facilidad de conectividad con los lenguajes de programación anteriormente mencionados.

Componentes de un sistema informático

Según Desongles, C.J. y Moya,A.M. (2006) un ordenador solo no puede ser capaz de realizar una tarea útil. Por ende necesita de otros componentes los cuales son detallados como:

Físico

Aquel que forma parte del hardware del sistema informático y se puede encontrar en todo el ordenador, los periféricos que se emplean y el subsistema de comunicaciones.

Lógico

Está conformado por unos conjuntos de instrucciones escritas en lenguajes especiales y organizados en programas que hacen que el sistema físico pueda funcionar realizando diferentes tareas sobre los datos. El software se encuentra distribuido en un ordenador, los periféricos y el subsistema de comunicaciones, (p. 16).

Componente Humano

Según Desongles, C.J. y Moya,A.M. (2006) está constituido por las personas que participan en la dirección, diseño, desarrollo, implantación y explotación de un sistema informático, (p.16).

Arquitectura de un Sistema Informático.

Desongles, C.J. y Moya,A.M. (2006) define como el subconjunto de reglas, normas y procedimientos que especifican interrelaciones que deben existir entre los componentes y elementos físicos y lógicos, de un sistema informático y las características que deben cumplir cada uno de estos componentes, (p. 16).

Sistemas distribuidos

Sommerville, I. (2005) Los sistemas distribuidos se desarrollan utilizando una aproximación orientada a objetos, estos sistemas están formados por partes independientes pobremente integradas, cada una de las cuales puede interaccionar directamente con los usuarios o con otras partes del sistema, (p. 244). Según el mismo autor la arquitectura de sistemas distribuidos está conformado de la siguiente manera:

Arquitecturas multiprocesador

Es un sistema multiprocesador en el que el sistema software está formado por varios procesos que pueden ejecutarse sobre procesadores diferentes. Este modelo es común en sistemas grandes de tiempo real. Es decir estos sistemas recogen información, toman decisiones usando esta información y envían señales a los actuadores que modifican el entorno del sistema.

Arquitecturas cliente – servidor.

Sommerville, I., (2005) Se modela como un conjunto de servicios proporcionados por los servidores y un conjunto de clientes que usan estos servicios”, (p. 244-245).

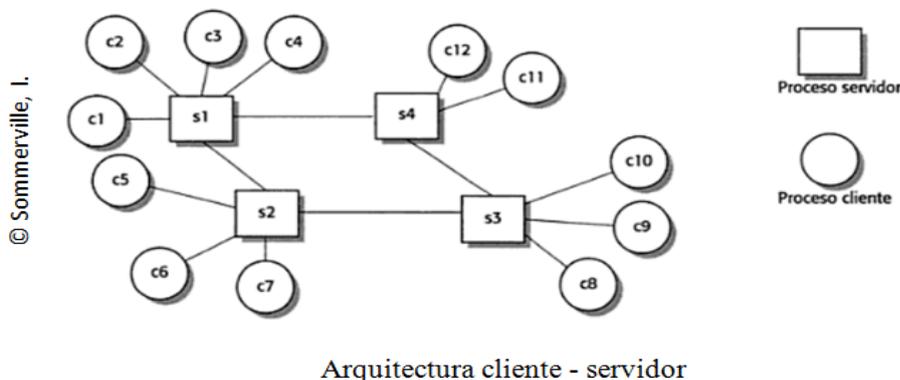


Figura 1. Arquitectura cliente servidor.

Nota: Un servidor es una aplicación la cual ofrece servicio a los usuarios de internet mientras que el cliente es aquel que solicita ese servicio, es decir envían solicitud al servidor y este realiza el servicio que se ha requerido.

Legajo

Para la Universidad de la República de Uruguay, Dirección General de Personal, en el año 2005, considera el legajo como un instrumento fundamental en la gestión de personal, porque le permite no solo conocer las características y perfil de sus funcionarios de sus trabajadores sino a efectos de establecer políticas de personal, tomar decisiones, evaluaciones, calificaciones, capacitaciones, desvinculación laboral, aspectos sociales y definir finalmente criterios para el ascenso y movilidad.

Para el Instituto Nacional de Administración Pública, (1994), aprueba la Resolución Directoral N°004-94-INAP/DNP, donde aprueba el Manual Normativo de Personal N°005-94-DNP, “Legajo de Personal”, en sus Disposiciones Generales 2.2 “El legajo es un documento oficial de carácter estrictamente

confidencial, en donde se archivan los documentos personales y administrativos del trabajador a partir de su ingreso a la Administración Pública y se incrementa con los que generan durante su vida laboral”.

Se puede decir, que el Legajo Personal constituye un documento oficial e individual de carácter estrictamente confidencial y de valor permanente, en el cual se archivan y registran de manera ordenada, los documentos personales y administrativos que el trabajador haya presentado a la organización al momento de su ingreso y los que se hayan generado en el transcurso de su relación laboral.

Sistema de Información de Legajos

Se define entonces que el Sistema de Información de Legajos, comprende al diseño de un sistema de información del legajo donde toda la información consignada dentro del legajo personal será digitalizada y registrada, y se mantendrá actualizada.

Dimensiones

Eficacia

Se podría definir como Eficacia que es hacer lo necesario para alcanzar o lograr los objetivos deseados o propuestos, y tener la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Por lo tanto una institución un organización, producto o persona es "eficaz" cuando es capaz de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos.

Para Olivera (2002) la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado", (p.20).

Interoperabilidad

Es una relación que conlleva una fuerte actitud sinérgica entre varios que intercambian cosas o acciones, cuyo resultado es superior a la simple suma y que termina potenciando el rendimiento del conjunto.

De lo expuesto anteriormente, varios autores e instituciones han derivado sus afirmaciones en lo que se refiere a la definición de interoperabilidad. Entre ellas podemos citar las siguientes:

Chevrel (s/f) define a la interoperabilidad como la capacidad que tiene un producto o un sistema cuyas interfaces son totalmente conocidas para funcionar con otros productos o sistemas existentes y eso sin restricción de acceso o implementación.

En Noviembre del año 2001, el Gral.Div. Evergisto de Vergara manifestó en la participación que tubo en el Seminario de Interoperabilidad NATO definió interoperabilidad como “La medida del grado en el que varias organizaciones o individuos son capaces de operar juntos para lograr objetivos comunes”.

FM 101-5-1, "The Army in Multinational Operations" define a la interoperabilidad “Como la habilidad de los sistemas, unidades o fuerzas para proveer o aceptar servicios de otros sistemas, unidades o fuerzas y para emplear los intercambiados de una forma que permita operar los mismos en forma efectivamente integrada (1997 p.85).

Usabilidad

La Usabilidad es la medida de la calidad de la experiencia que tiene un usuario cuando interactúa con un producto o sistema. Esto se mide a través del estudio de la relación que se produce entre las herramientas (entendidas en un Sitio Web el conjunto integrado por el sistema de navegación, las funcionalidades y los contenidos ofrecidos) y quienes las utilizan, para determinar la eficiencia en el uso

de los diferentes elementos ofrecidos en las pantallas y la efectividad en el cumplimiento de las tareas que se pueden llevar a cabo a través de ellas.

Otra definición es la que entrega el académico Hassan Y. y Ortega S. (2009) en la Universidad de Granada al indicar que "la usabilidad es la disciplina que estudia la forma de diseñar Sitios Web para que los usuarios puedan interactuar con ellos de la forma más fácil, cómoda e intuitiva posible" y agregar que "la mejor forma de crear un Sitio Web usable es realizando un diseño centrado en el usuario, diseñando para y por el usuario, en contraposición a lo que podrá ser un diseño centrado en la tecnología o uno centrado en la creatividad u originalidad", (p. 11).

Además, el profesor Ricardo Baeza-Yates (2002) en un artículo define a la disciplina como un concepto que engloba a una serie de métricas y métodos que buscan hacer que un sistema sea fácil de usar y de aprender. Al hablar de sistema la referencia se hace a cualquier dispositivo que tenga que ser operado por un usuario. En esta categoría caen los Sitios Web, aplicaciones de software, hardware, etc, (p.9).

Según Nielsen (2000) dice que

“La Usabilidad es un atributo de calidad que se refiere a qué tan fácil es de usarse en una interface para un usuario. Para la creación de una interface usable, Nielsen propone cinco componentes esenciales: Aprendibilidad, Eficiencia, Memorabilidad, Errores, Satisfacción”, (p.85).

Contexto y la gestión de recursos humanos

La población en estudio está conformado por los trabajadores de la unidad de recursos humanos teniendo a su cargo seis equipos de trabajo donde cada uno de ellas cumple funciones diferentes que de manera conjunta conlleva a proyectar una imagen de servicio de calidad, para ello la institución ha implementado un sistema de información de legajos el cual se viene utilizando de manera integral en la unidad de recursos humanos.

La Gestión de Recursos Humanos

Consiste en planificar, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una organización. Es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional sostenido. A manera de ejemplo, presentamos algunos enunciados de políticas para cada uno de los procesos antes señalados, tomado de la revista PIAS año X/Vol 30/Dic. 96.

De planificación y organización

Las entidades del sistema podrán contribuir diseñando planes de desarrollo técnico y administrativo, que permitan al personal visualizar expectativas claras de capacitación, progreso y realización personal y profesional en los distintos niveles de la organización.

Selección e inducción

Las exigencias de perfiles técnicos o profesionales para las contrataciones deberán considerar las mejoras que han experimentado el país en materia de educación general, técnico-profesional y universitaria, así como la creciente incorporación tecnológica al sector.

Capacitación y desarrollo

La capacitación constituye una herramienta estratégica de primera importancia en el sector. El constante progreso en materias científicas y tecnológicas que afectan el modo de hacer del sector y la potencialidad que la capacitación tiene como

elemento central de la movilidad laboral de los trabajadores, otorga a ésta un lugar preminente en las políticas de desarrollo del personal del sistema.

Evaluación del desempeño

Las instituciones del sistema evaluarán periódicamente el desempeño de sus trabajadores. Esta evaluación deberá ser un proceso formal, transparente, equitativo y justo desde la perspectiva de las personas. Desde las perspectivas institucionales, la evaluación deberá permitir distinguir claramente entre categorías de trabajadores, según desempeño, de modo de asociar incentivos a la evaluación.

Remuneraciones y beneficios

El gobierno ha señalado, respecto de su política general de remuneración, que habiéndose cumplido el objetivo de recuperar el deterioro que éstas experimentaron, durante la pasada década, corresponde ahora que los futuros incrementos se vinculen a progresos en eficiencia y productividad sectoriales.

Bienestar social

Las instituciones del sector deberán procurar brindar servicios integrales de bienestar a sus trabajadores, más allá de los servicios, beneficios o prestaciones que actualmente están operando, considerando todas las dimensiones humanas de los trabajadores del sector.

Relaciones laborales y comunicaciones

Las instituciones del sector buscarán las mejores alternativas que permitan garantizar un nivel apropiado de comunicaciones, con el objeto de incorporar lo mejor del talento de cada una de las personas y mantener un clima laboral adecuado y estable.

Seguridad e higiene ocupacional

El sistema de salud y la organización deberá asegurar la prevención contra riesgos y accidentes que afecten la integridad física del personal.

Justificación

Batista (1996) la Gestión de Recursos Humanos es la actividad que se realiza en la empresa para:

Obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar los recursos humanos que la organización requiere para lograr sus objetivos.

Diseñar e implantar la estructura, sistemas y mecanismos organizativos que coordinen los esfuerzos de dichos recursos, para que los objetivos se consigan de la forma más eficaz posible.

Crear una cultura de empresa que integre a todas las personas que la componen en una comunidad de intereses y relaciones, con unas metas y valores compartidos que den sentido, coherencia motivaciones trascendentes a su dedicación y trabajo, (p.1-8).

Navazo (2003), la Gestión de los Recursos Humanos (GRRHH) es la estrategia empresarial que garantiza el número indispensable de personas con la formación necesaria, en los puestos adecuados y en el momento preciso, para de esta manera alcanzar los objetivos pactados. Forma parte fundamental de la organización y estrategia final de cualquier empresa, (p.3).

Chiavenato (1999), conceptualiza el recurso humano como una capacidad desarrollable, susceptible de transformarse en una ventaja competitiva de la Organización, (p.24).

Chiavenato (1999), también conceptualiza que las personas no son recursos que la organización consume, utiliza y producen costos; por el contrario, las personas constituyen un factor de competitividad de la misma forma que el mercado y las tecnologías. En consecuencia, para el autor "es mejor hablar de gestión del personal para resaltar la gestión con las personas -como socios- y no sobre las personas como meros recursos". Las personas bajo sus concepciones invierten dedicación, esfuerzo, responsabilidad y compromiso con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones, (p.24).

Justificación legal

La presente tesis de investigación tiene sus bases en los documentos que emite la entidad donde se aplica la investigación siendo estas la Resolución Ministerial N°626-2008, Ministerio de Salud, Aprueba la Directiva Administrativa N°142-MINSA/OGGRH-V.01 , esta investigación se sustenta en la teoría de sistemas , la misma que permite sustentar la interrelación e importancia entre el sistema de información de legajos y el uso de la misma en la agilización de los trabajos en la diferentes subgerencias del área de Recursos Humanos.

Justificación metodológica

La presente investigación se sustenta en la aplicación de instrumentos previamente validados que garantizan resultados confiables Además permite el uso de los instrumentos aplicados en otras investigaciones.

1.1. Problema

1.1.1. Realidad problemática.

Debemos tomar conciencia en la actualidad que tecnología moderna, los procedimientos y métodos racionalizados, la estructura organizacional simplificada, el plan estratégico etc. no solucionan los problemas de la organización, su valor adquirido depende del uso que le dan las personas, la

necesidad de que los recursos se encuentren acompañados de una gestión de personal que se encuentre bajo las políticas y lineamientos de una Alta Dirección, que obtenga de los servidores, directivos y funcionarios un rendimiento óptimo, una mejor predisposición al trabajo corporativo y alineados a los objetivos institucionales.

La administración del recurso humano tiene una mayor importancia, perfilándose la evaluación del desempeño como una herramienta que permite conocer si se cuenta con el recurso humano competente para el funcionamiento óptimo de la organización, y si es necesario tomar acciones sobre capacitación, reclutamiento y selección, desplazamientos, ascensos, contrataciones o extinción de contrato. También para poder definir y ejecutar asertivamente la planificación estratégica en una organización es necesario conocer al recurso humano con el que se cuenta, así se poder aprovechar sus potencialidades al máximo.

Las organizaciones del sector público se encuentran expuestas a observaciones constantes, lo que genera que los directivos y trabajadores tengan una responsabilidad más ante la sociedad, aparte de la prestación propia de un servicio eficaz a la comunidad en la que se desarrollan sus actividades asignadas. Cada acción que realizan los funcionarios públicos repercute en el ámbito donde se prestan servicios. Por lo tanto evaluar al recurso humano en los organismos públicos es una actividad que los resultados son de mucha utilidad.

Este problema se refleja en el Equipo de Trabajo de Selección de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, distrito de independencia, ya que cuenta con una enorme cantidad de información en los legajos del personal, que debemos manejar y seleccionar para hacer adecuadamente nuestro trabajo, los cuales se encuentran en archivos documentarios físicos y no han sido registrados en una base de datos o sistema de información, generando de esta forma problemas y demoras en la evaluación de puestos, evaluaciones de desempeño, desplazamientos, capacitaciones, desarrollo, incentivos, presupuestos, remuneraciones, rotaciones de personal y

también en la toma de decisiones. Así como también para la formulación de los costos y presupuestos de la organización.

La Unidad Recursos Humanos cuenta con la conformación de 06 (seis) equipos de trabajo que son : Selección, Registro, Legajo y Escalafón; Programación y Presupuesto; Control de Asistencia; Bienestar de Personal; Capacitación y Remuneraciones y Pensiones, cada una de ellas cumple funciones diferentes que de manera conjunta conlleva a proyectar una imagen de servicio de calidad, para ello la institución ha implementado un sistema de información de legajos el cual se viene utilizando de manera integral en la Unidad de Recursos Humanos.

Los Equipos de Trabajo, se benefician con la información registrada en el Sistema de Información de Legajos ya que está a cargo del Equipo de Trabajo Selección, Registro, Legajo y Escalafón, y que puede ser utilizada por los Equipo de Trabajo para las coordinaciones internas, análisis y elaboración de documentos que influyan en la toma de decisiones de la Jefatura. A los mismos que debemos hacerles ver que la información que se maneja pertenece a la institución y que se ha de consensuar internamente como se trata esa información con la ayuda de especialistas que ayuden a optimizar y automatizar los procesos internos de cada una de las coordinaciones.

El Equipo de Trabajo de Selección, Registro, legajo y Escalafón es beneficiado de las diferentes formas: permite conocer en qué establecimientos se encuentran ubicados los recursos humanos y ver la carencia de personal, como también su reubicación, asimismo la ubicación de los grupos del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS) que viene a prestar servicios a nuestra institución en el lugar que se requiera. Asimismo, permite conocer a través de la evaluación de desempeño laboral con qué perfil cuenta el recurso humano y cuáles serían sus debilidades y fortalezas para poder fortalecerlo.

El Equipo de Trabajo de Capacitación es beneficiado recogiendo información laboral del personal de acuerdo a su perfil y formación profesional para poder analizar el tipo de capacitación que se requiere por grupos ocupacionales, fortaleciendo y potenciando las habilidades del personal.

El Equipo de Trabajo de Remuneraciones y Pensiones es beneficiado, a través de los nominales de los recursos humanos que permitirá remunerar de acuerdo al cargo y nivel con el que cuenta, y ubicar al servidor en el establecimiento donde labora. Asimismo, permitirá emitir los actos resolutiveos del personal de cese por límite de edad (70 años, Gratificaciones por 25 y 30 años de servicio, Compensación por Tiempo de Servicio, Sepelio y Luto y otros.

El Equipo de Trabajo de Programación y Presupuesto es beneficiado, a través de los nominales de los recursos humanos que permitirá realizar la programación de gastos del personal profesional de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales y administrativos. También permite elaborar el cuadro de asignación de personal documento de gestión donde se encuentra el personal ubicado por unidad orgánica (direcciones, oficinas, unidades, microredes y establecimientos de salud), como también el presupuesto analítico de personal donde se encuentran los costos de las remuneraciones, salud y otros del personal ubicados en el Cuadro de Asignación de Personal.

El Equipo de Trabajo de Bienestar de Personal es beneficiado, con la actualización de datos del personal para la emisión anual de fotocheck, nominales con los datos de los hijos de los trabajadores menores de edad para su afiliación al salud y diversas actividades institucionales dirigidas al personal incluidas en el plan anual de bienestar de personal, nominales con los datos personales de los trabajadores para las visitas domiciliarias del personal con licencia por enfermedad y otros casos de ausencia laboral, y otros.

El Equipo de Trabajo de Control de Asistencia es beneficiado, con la actualización de los Nominales y datos laborales del personal del establecimiento donde presta servicio actualmente y la situación laboral del personal por motivo ya

sea desplazamientos, licencias, ingresos, ceses y/o renunciaciones, vacaciones y otros. Asimismo, permite conocer a través de la evaluación de desempeño laboral las evaluaciones de la Asistencia y Puntualidad.

1.1.2. Formulación del Problema

Problema General

¿Cómo percibe el Uso del Sistema de Información de Legajos el personal de los Equipos de Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016?

Problema Específico

Problema Específico 1

¿Cómo percibe la eficacia del Sistema de Información de Legajos el personal de los Equipos de Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016?

Problema Específico 2

¿Cómo percibe la interoperabilidad del Sistema de Información de Legajos el personal de los Equipos de Trabajo de la Unidad de recursos de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016?

Problema Específico 3

¿Cómo percibe la usabilidad del Sistema de Información de Legajos el personal de los Equipos de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016?

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Determinar el nivel de percepción del Uso del Sistema de Información de Legajos del personal de los Equipos de Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016

1.2.2 Objetivo Específico.

Objetivo Específico 1

Determinar el nivel de percepción de la dimensión de la eficacia del Sistema de Información de Legajos entre el personal de los Equipos de Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016.

Objetivo Específico 2

Determinar el nivel de percepción de la interoperabilidad del Sistema de Información de Legajos entre el personal de los Equipos de Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016.

Objetivo Específico 3

Determinar el nivel de percepción de la dimensión usabilidad del Sistema de Información de Legajos entre el personal de los Equipos de Trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1 : Uso del sistema de información de legajos

Se define entonces que el Sistema de Información de Legajos, comprende al diseño de un sistema de información donde toda la información consignada dentro del legajo personal será digitalizada y registrada y se mantendrá actualizada. Es decir, es la capacidad para usarse, comunicarse e interactuar.

2.1.1. Operacionalización de variables.

2.1.2 Operacionalización del uso del sistema de información de legajos.

Se operacionaliza a través de sus dimensiones e indicadores que constan de 16 ítems y contiene 03 dimensiones cada una cuenta entre dos a tres indicadores.

Tabla 1

Operacionalización de la variable uso del sistema de información de legajos

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valor	Niveles y rango
Eficacia	Tiempo de respuesta	1,2,3,	Muy Satisfecho: 5	Optimo (4-5)
	Utilización de recursos	4,5, 6	Satisfecho : 4 Aceptable : 3	Adecuado (2-3) Pésimo
Interoperabilidad	Interoperabilidad sintáctica	7,8,	Poco Satisfecho: 2	(0-1)
	Interoperabilidad semántica	9.10.	Nada Satisfecho: 1	
Usabilidad	Facilidad de aprendizaje	11,12		
	flexibilidad	13,		
	amigabilidad	14,		
	Claridad y objetividad	15, 16		

2.2. Metodología

En la presente investigación se empleó el método descriptivo. De acuerdo con Sánchez y Reyes et al (2009), el método descriptivo “consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan de manera tal y como se dan en el presente” (p.50). Busca describir la situación actual del uso del sistema de información en lo que concierne a resultados.

Asimismo, Sánchez y Reyes et al. (2009) también menciona que el método descriptivo puede ser: a) de observación naturalista, b) de observación clínica o de casos, c) de encuesta, d) método evolutivo o de desarrollo, e) estudios de seguimiento y, f) método ex-post-facto. En nuestra investigación se empleó el método descriptivo de encuesta, con el fin de recolectar información acerca de la variable percepción del uso de que caracteriza a nuestra muestra. Por lo tanto, pretendemos indagar sobre el estado actual de un fenómeno.

2.3. Tipos de estudio

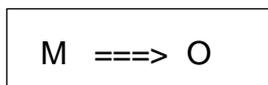
La presente investigación se enmarcó en el tipo de Investigación Sustantiva Descriptiva. De acuerdo con Carrasco (2006) este tipo de investigación “describe o presenta sistemáticamente las características o rasgos descriptivos de los hechos y fenómenos que se estudia” (p.44). En este caso la investigación se centró en conocer cuál es la percepción del uso del sistema de información de legajos de los trabajadores.

2.4. Diseño

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2009), el diseño de investigación “puede ser definido como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio” (p.81). De acuerdo al diseño, el investigador guió la ejecución y procesamiento de la información recogida, para hallar soluciones a los problemas planteados.

La presente investigación corresponde a un diseño No Experimental, de corte transaccional, de acuerdo con Carrasco (2006) los diseños transeccionales descriptivos permiten “analizar y conocer las características, rasgos, propiedades y cualidades de un hecho o fenómeno de la realidad en un momento determinado del tiempo” (p.72).

En el siguiente diagrama, representa el tipo de Diseño Descriptivo



Donde:

M: Es la muestra de los trabajadores de la entidad pública

O: Es la percepción sobre el sistema de información de legajos

2.5 Población, muestra y muestreo

La población, definida por Tamayo y Tamayo (2003), Es “... la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población posee una característica en común, la cual estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.220), objeto de estudio que comprende a los 30 trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, Comas, Enero 2014. La presente investigación asume que por ser población pequeña se aplicó a toda la población, asumiéndolo como muestra censal.

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1 Técnica

Según, Arias (2006) “Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”, es decir, las técnicas de recolección de datos conducen a la obtención de una información, y las mismas se aplican utilizando instrumentos que permitan almacenar la información recolectada. La presente investigación asume la técnica de la encuesta, (p.67).

2.6.2 Instrumento

Según, Arias (2006), hace mención a que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”, (p.69).

El Instrumento para medir la percepción sobre el uso del sistema de información de legajos, es el cuestionario tipo Likert, el cual se aplicó a los trabajadores de la entidad. Este fue administrado de manera individual, mostrando buena disposición en la aplicación del instrumento.

Validación y confiabilidad.

Validez de contenido

Se sometió un cuestionario de 16 ítems a la pericia de los jueces, considerándose los siguientes criterios: pertinencia, relevancia y claridad. La evaluación de juicio de expertos arrojó que hay suficiencia en los Ítems, por tanto el cuestionario es aplicable tal como lo muestra la tabla 2.

Tabla 2

Resultado de la validación del instrumento del uso del sistema de información de legajos

	Dr. Chávez	Aguirre Felipe	Mg. Núñez	Castañeda Eliana	Mg. Ponce de León	Walter
cuestionario de percepción sobre el uso del sistema de legajos	Aplicable		Aplicable		Aplicable	

Confiabilidad

Se aplicó la prueba piloto a 30 trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos, con el propósito de evaluar el nivel de confiabilidad del instrumento; El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina por el Coeficiente de Alfa Cronbach que es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas tipo likert. Al respecto Hernández et al. (2010), establece una escala que determina la confiabilidad dada por los siguientes valores: Nula (-1 a 0), Muy baja confiabilidad (0, a 0,2), baja Confiabilidad (0,2 a 0,4), regular confiabilidad (0,4 a 0,6), aceptable confiabilidad (0,6 a 0,8), elevada confiabilidad (0,8 a 1). Asimismo, para el procesamiento de datos de la prueba piloto se recurrió al paquete estadístico IBM SPSS Statistics 20, cuyos resultados se muestran en la tabla 3.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento de percepción del uso del sistema de información de legajos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	16

De los 16 Ítems sobre la percepción de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru de sometidos al análisis de confiabilidad, este dio como resultado 0,762, arrojando, según los valores estimados, que es un porcentaje de confiabilidad alta.

2.7 Métodos de análisis de datos

La presente investigación asume la estadística descriptiva utilizando los métodos de análisis de datos así como las tablas de frecuencia y/o gráficos, además de contar con el baremo de categorías.

III. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

3.1.1 Análisis y descripción de las características muestrales

Tabla 4

Frecuencias y Porcentajes de varones y mujeres que conforman la muestra

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	19	63,3
Varón	11	36,7
total	30	100,0

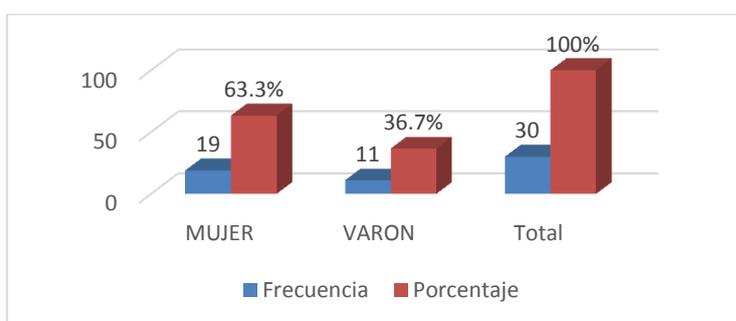


Figura 2. Distribución de porcentajes de varones y mujeres

Se observa en la tabla 4 y figura 2 que el 63.3% de mujeres y el 36.7% son varones. Distribuidos en los diferentes equipos de trabajo de la unidad de recursos humanos de la red de salud Tupac Amaru.

Tabla 5

Frecuencias y Porcentajes de trabajadores distribuidos por edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
31 a 35	7	23,3
36 a 40	1	3,3
41 a 45	3	10,0
46 a 50	10	33,3
51 a más	9	30,0
Total	30	100,0

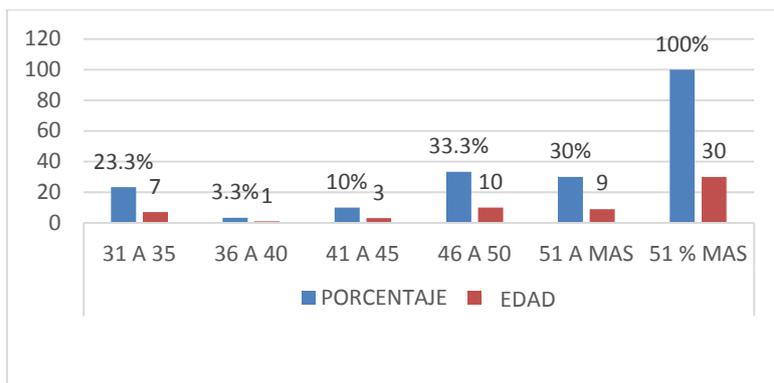


Figura 3. Porcentajes de trabajadores distribuidos por edad

Se observa en la tabla 5 y figura 3 que del 100% de los trabajadores el 23.3% se encuentra entre los 31 35 años de edad, el 33.3% se encuentran entre lo 46 a 50 años de edad, , el 30% fluctua entre los 51% a mas y solo el 3.3% estan entre los 36 y 40 años, en los diferentes equipos de trabajo de la unidad de recursos humanos de la red de salud Túpac Amaru.

Tabla 6

Frecuencias y Porcentajes de trabajadores distribuidos por condición laboral

Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	15	50,0
Cas	14	46,7
Otros	1	3,3
Total	30	100,0

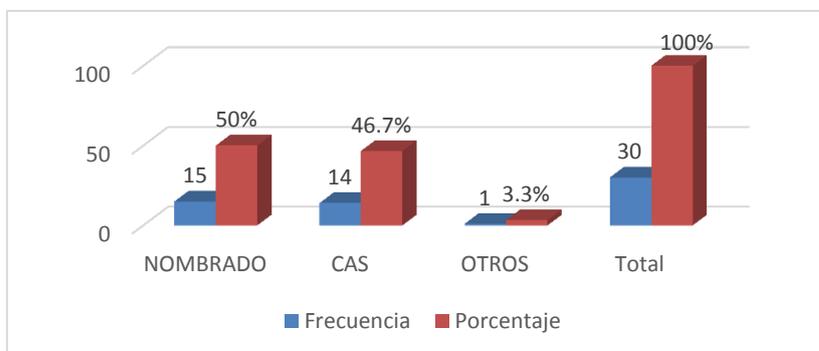


Figura 4. Porcentajes de trabajadores por condición laboral

Se observa en la tabla 6 y figura 4 que 50% de los trabajadores de la unidad de recursos humanos se encuentran en la condición de nombrados, el 46.7% de trabajadores se encuentran en condición de contratados modalidad CAS, el 50% y solo el 3.3 % se encuentra en condición de terceros en los diferentes equipos de trabajo de la unidad de recursos humanos de la red de salud Tupac Amaru.

3.1.2 Descripción y análisis de los resultados del variable uso del sistema de información de legajos

Tabla 7

Distribución de los niveles de la percepción del uso del sistema de información de legajos de los trabajadores de los diferentes equipos de trabajo.

Sistema de legajos	Equipos de trabajo														Total		
	Direc y sec		Rem.		Selec y leg		Prog y presup		B. Per		Cont de asist.		Cap.		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Pésimo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0
Adecuado	3	60%	2	50%	3	75%	2	100%	2	33%	2	33%	1	50%	15	50%	50%
Optimo	2	40%	2	50%	1	25%	0	0%	4	67%	4	67%	2	50%	15	50%	50%
Total	5	100%	4	100%	4	100%	2	100%	6	100%	6	100%	3	100%	30	100%	100%

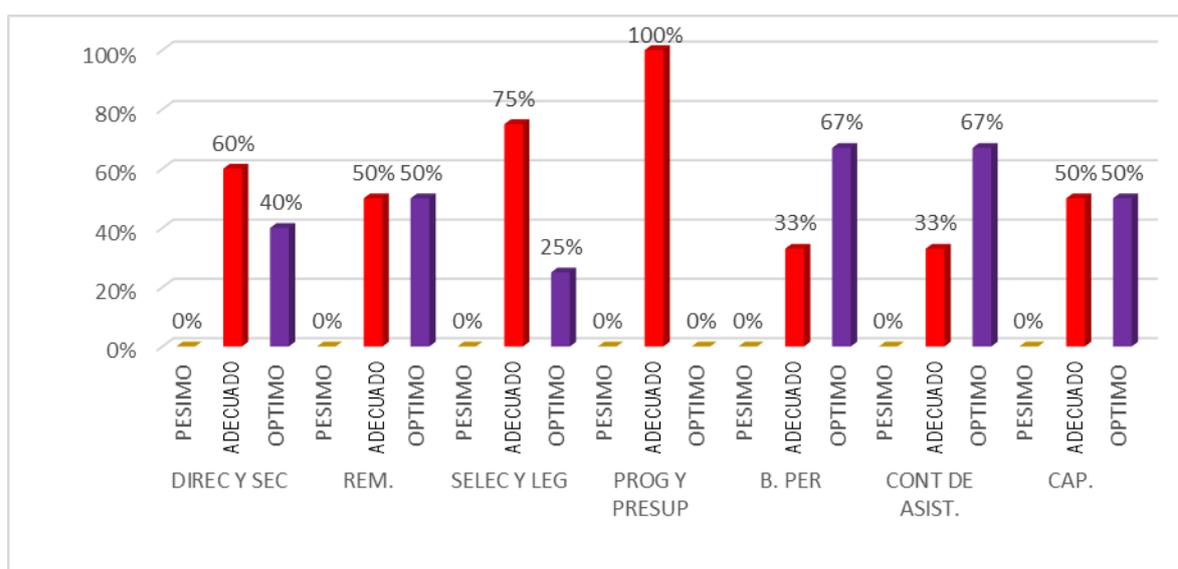


Figura 5. Niveles de percepción sobre uso del sistema de información de legajos de los trabajadores de las diferentes equipos de trabajo.

Descripción

En la tabla 7 y figura 5, se observa que los trabajadores de la dirección y secretaria consideran que es en un 60% adecuado y un 40% inadecuado.

Los trabajadores del Equipo de Trabajo de Remuneraciones y Capacitación perciben que el uso del sistema de información de legajos como adecuado un 50% y en un nivel óptimo 50%.

En el Equipo de Trabajo de Selección, Registro y Legajos, los trabajadores opinan que el uso del sistema de información es adecuado en un 75% y solo el 25% lo considera óptimo.

En el Equipo de Trabajo de Programación y Presupuesto el 100% de los trabajadores consideran el uso del sistema de información de legajos como adecuado.

Y por último en el Equipo de Trabajo de Bienestar del Personal y Control de Asistencia coinciden el 33% opinan que el uso del sistema de información de legajos es adecuado y el 67% de los trabajadores opinan que es óptimo.

Siendo del 100 % del total de trabajadores el 50% coinciden que el uso del sistema de legajos es adecuado y el otro 50 % de trabajadores opina que es óptimo.

Esto significa que existe diferencias en la percepción que tienen los trabajadores sobre el uso del sistema de información de legajos entre los diferentes equipos de trabajo de la Unidad de recursos humanos de la red de salud Túpac Amaru, Comas, 2016.

3.1.3 Descripción y análisis de los resultados de la dimensión eficacia

Tabla 8

Distribución de los niveles de los resultados de la dimensión eficacia

Dimensión eficacia	Equipos de trabajo														Total			
	Direc y sec		Rem.		Selec y leg		Prog y presup		B. Per		Cont de asist.		Cap.					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pésimo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Adecuado	0	0%	0	0%	1	25%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	2	10%
Óptimo	5	100%	4	100%	3	75%	1	50%	6	100%	6	100%	3	100%	28	90%		
Total	5	100%	4	100%	4	100%	2	100%	6	100%	6	100%	3	100%	30	100%		

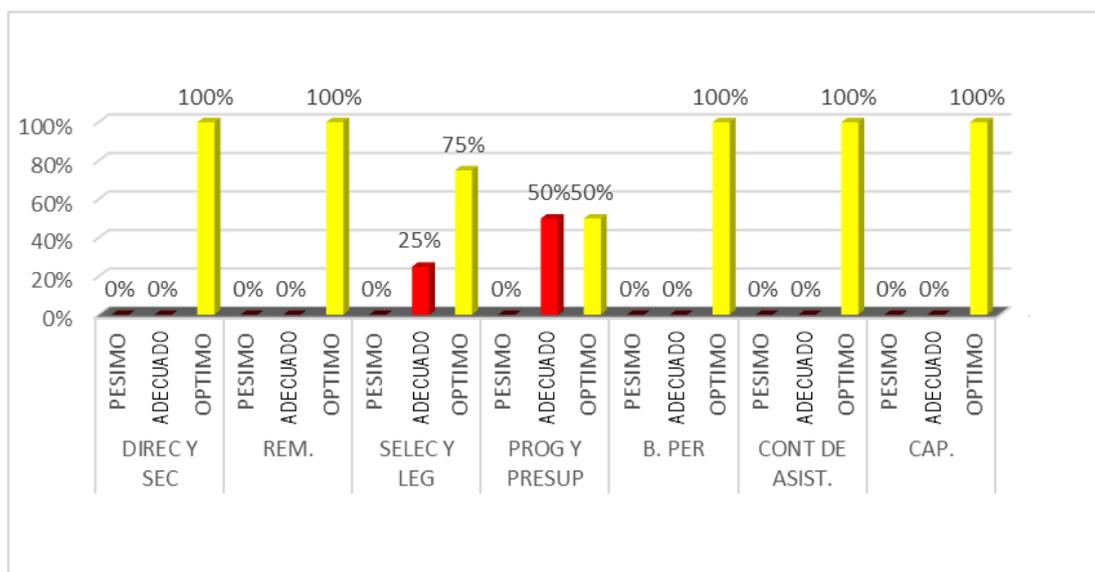


Figura 6. Niveles de los resultados de la dimensión eficacia

Descripción

En la tabla 8 y figura 6 se observa que en la dimensión eficacia del uso del sistema de información de legajos según los diferentes equipos de trabajo opinan:

En la dirección y secretaria, equipo de trabajo de Remuneraciones, Bienestar, Control y Capacitación los trabajadores coinciden que la dimensión eficacia en el uso del sistema de información de legajo tiene un nivel óptimo.

En el equipo de trabajo de Selección y legajos el 75% de los trabajadores opinan que la dimensión eficacia del uso del sistema de información de legajos es adecuado y el 25% considera que es óptimo.

En el equipo de trabajo de Programación y presupuesto. El 50% de los trabajadores opinan que la dimensión eficacia del uso del sistema de información de legajo es adecuado y el otro 50% es óptimo.

Es decir que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 10% opina que la dimensión de eficacia en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 90% opina que es óptimo.

Esto significa que hay diferencia en la percepción que tienen los trabajadores sobre la dimensión eficacia del uso del sistema de información de legajos entre los diferentes equipos de trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la red de salud Túpac Amaru, Comas, 2016.

3.1.4 Descripción y análisis de los resultados de la dimensión interoperabilidad

Tabla 9

Distribución de los niveles de la dimensión interoperabilidad

Dimensión interoperabilidad	equipos de trabajo														Total	
	Direc y sec		Rem.		Selecc y leg		Prog y presup		B. Per		Cont de asist.		Cap.			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pesimo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Adecuado	1	5%	2	50%	3	75%	1	50%	2	25%	0	0%	0	0%	9	30%
Optimo	4	95%	2	50%	1	25%	1	50%	4	75%	6	100%	3	100%	21	70%
Total	5	100%	4	100%	4	100%	2	100%	6	100%	6	100%	3	100%	30	100%

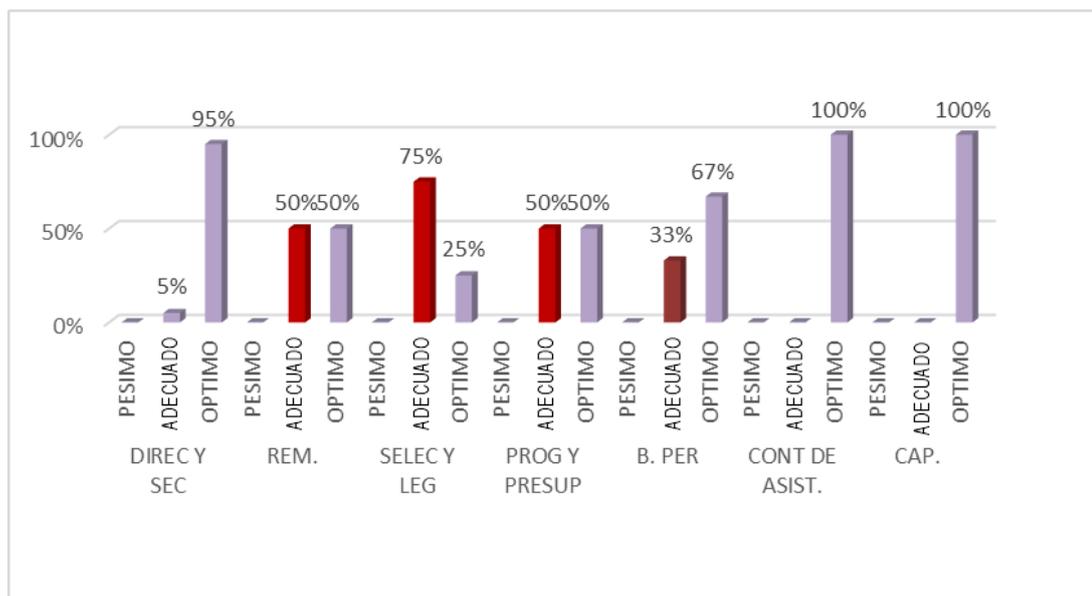


Figura 7. Los niveles de la dimensión interoperabilidad

Descripción

En la tabla 9 y figura 7 se observa en los resultados de la dimensión interoperabilidad del uso del sistema de información de legajos de los trabajadores de los diferentes equipos de trabajo, opinan:

En la dirección y secretaria el 5% de los trabajadores opinan que la dimensión de interoperabilidad del uso del sistema de información de legajos es adecuado y el 95% opinan que es óptimo.

En el equipo de trabajo de remuneraciones y programación y presupuesto el 50% de los trabajadores opinan que la dimensión interoperabilidad del uso del sistema de información de legajos es adecuado y el otro 50% opina que es óptimo.

En el equipo de trabajo de selección y legajos que el 75% los trabajadores opinan que la dimensión interoperabilidad del uso del sistema de información y legajos es adecuado y el 25% de trabajadores es óptimo.

En el equipo de trabajo de bienestar personal el 25% de los trabajadores opinan que la dimensión de interoperabilidad del uso del sistema de información y legajos es adecuado y el 75% opina que es óptimo.

En el equipo de trabajo de control y asistencia y capacitación el 100% de los trabajadores coinciden en opinar que la dimensión interoperabilidad del uso del sistema de legajos es óptimo.

Es decir que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 30% opina que la dimensión de interoperabilidad en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 70% opina que es óptimo.

Esto significa que hay diferencia en la percepción que tienen los trabajadores sobre la dimensión interoperabilidad del sistema de información de legajos entre los diferentes equipos de trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de salud Túpac Amaru, Comas, 2016.

3.1.5 Descripción y análisis de los resultados de la dimensión usabilidad

Tabla 10

Distribución de los niveles de la dimensión de usabilidad

Usabilidad	Equipos de trabajo														Total	
	Direc y sec		Rem.		Selec y leg		Prog y presup		B. Per		Cont de asist.		Cap.			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pésimo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Adecuado	1	20%	0	0%	2	50%	2	100%	2	33%	0	0%	0	0%	7	23%
Óptimo	4	80%	4	100%	2	50%	0	0%	4	67%	6	100%	3	100%	23	77%
Total	5	100%	4	100%	4	100%	2	100%	6	100%	6	100%	3	100%	30	100%

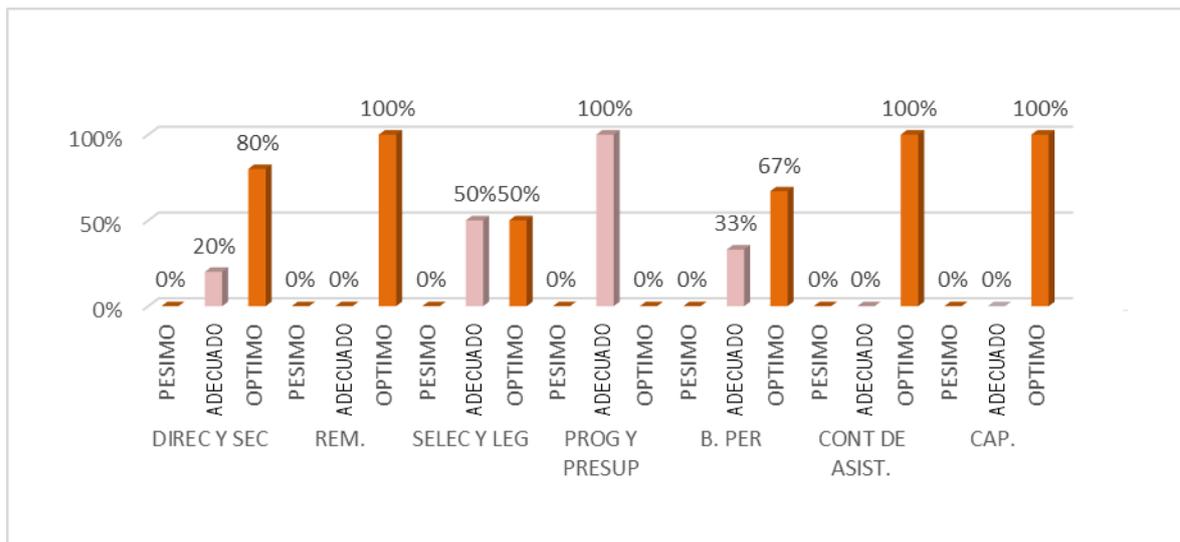


Figura 8. Los niveles de la dimensión de usabilidad

Descripción

En la tabla 10 y figura 7, Se observa en los resultados de la dimensión usabilidad del uso del sistema de información de legajos de los trabajadores de los diferentes equipos de trabajo, opinan:

En la dirección y secretaria el 20% de los trabajadores opinan que la dimensión usabilidad del uso del sistema de información de legajos es adecuado y el 80% opinan que es óptimo.

En el equipo de trabajo de remuneraciones, control de asistencia y capacitación el 100% de los trabajadores opinan que la dimensión usabilidad del uso del sistema de información de legajos opinan que es óptimo.

En el equipo de trabajo de selección y legajos que el 50% los trabajadores opinan que la dimensión usabilidad del uso del sistema de información y legajos es adecuado y el 50% de trabajadores es óptimo.

En el equipo de trabajo de programación y presupuesto el 100 % de trabajadores opinan que la dimensión usabilidad del uso del sistema de información y legajos es adecuado.

En el equipo de trabajo de bienestar personal el 33% de los trabajadores opinan que la dimensión de usabilidad del uso del sistema de información y legajos es adecuado y el 67% opina que es óptimo.

Es decir, que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 23% opina que la dimensión usabilidad en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 77% opina que es óptimo.

Esto significa que hay diferencia en la percepción que tienen los trabajadores sobre la dimensión usabilidad del sistema de información de legajos entre los diferentes equipos de trabajos de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, Comas, 2016.

IV. Discusión

La presente investigación, a través de los resultados obtenidos del análisis de los datos cuantitativos respecto a la variable de estudio y sus dimensiones describen la situación actual del Uso del Sistema de Información de Legajos:

Después del trabajo de campo como hallazgos importantes en la aplicación del Uso del Sistema de Información se evidencia luego de la aplicación del instrumento se obtuvo que, el 50% de trabajadores percibieron que es adecuado y 50% percibieron que es óptimo.

De acuerdo al resultado de la dimensión eficacia se pudo determinar de todos los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos que un 10% opina que es adecuada y el 90% opina que es óptimo, frente estos dos resultados hay que añadir los datos de la dimensión interoperabilidad que alcanza el porcentaje de 30% como adecuada y 70% como óptimo, y la dimensión usabilidad que alcanza el porcentaje de 23% como adecuado y 77% como óptimo, por lo que se evidencia con los datos anteriores que existe coincidencia en el nivel óptimo en cuanto al uso del sistema de información y eficacia, interoperabilidad y usabilidad del mismo de parte de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos.

Lo que se puede inferir que en la actualidad la version1 que se está usando en la Unidad de Recursos Humanos cumple una función fundamental en los diferentes equipos de trabajo como se demuestra en los resultados que arriba encontramos sin embargo existe en algunos equipos de trabajo donde se puede visualizar porcentajes que están en un nivel adecuado todavía requiere una actualización del mismo para q sea eficaz y responda a los requerimientos y necesidades de cada equipo de trabajo y sea rápido funcional y cumpla con los logros, actividades y metas.

Que de acuerdo a las necesidades percibidas por el personal de la Unidad de Recursos Humanos se requiere el diseño de una segunda versión que permita mejorar los nominales de información para los diferentes equipos de trabajo, el desempeño y capacidad del trabajador es obligatoriamente limitada ya que no puede desempeñarse tal debido a la metodología de trabajo, según Afán y Mejía

(2012) coincide que para la propuesta de solución el manejo de un sistema automatizado de digitalización de documentos que permitan al AREA DE LEGAJOS tener una visión integral de todos sus procesos, reducir el tiempo de solicitudes y pueda romper las islas de información con las áreas relacionadas entre sí dentro de la organización mejorando las prácticas de gestión.

V. Conclusiones

- Primero:** Se determinó que del 100 % del total de trabajadores el 50% coinciden que el uso del sistema de información de legajos es adecuado y el otro 50 % de trabajadores opina que es óptimo.
- Segundo:** Se determinó que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 10% opina que la dimensión de eficacia en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 90% opina que es óptimo.
- Tercero:** Se determinó que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 30% opina que la dimensión de inoperabilidad en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 70% opina que es óptimo.
- Cuarto.** Se determinó que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 23% opina que la dimensión usabilidad en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 77% opina que es óptimo.

VI. Recomendaciones

- Primer:** Según los resultados obtenidos sobre la nivel de percepción del personal de la Unidad de Recursos Humanos permite proponer diseñar una segunda versión, que pueda optimizar los equipos de trabajo, y mejorar la información concerniente al personal en sus diferentes campos para la toma de decisiones, Evaluación del personal, Capacitaciones del personal en relación a su formación profesional, Años de Servicio y otros.
- Segundo:** Se debe desarrollar cursos de capacitación con la finalidad de lograr que los empleados desarrollen sus capacidades y fortalezcan sus habilidades, y se identifiquen con la institución y con las metas a lograr.
- Tercero:** Reforzar el recurso humano en las institución, promoviendo líneas de carrera entre el personal, de acuerdo al grupo ocupacional que pertenecen.
- Cuarto:** Incrementar personal con perfil profesional requerido para potenciar el trabajo en equipo de la Unidad de Recursos Humanos y logro de los objetivos institucionales.

VII. Referencias bibliográficas

- Afan J. y Mejia F. (2012). *Sistema De Digitalización Automatizado para El Área De Registros Y Legajos Del Hospital Maria Auxiliadora, de la Universidad Tecnologica del Peru* Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas, Escuela de Ingeniería de Sistemas.
- Batista J. (1996). *Comportamiento Organizacional de la Gestión de los Recursos Humanos*. Ciudad de la Habana, s/n,. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos67/estado-arte/estado-arte.shtml>
- Bittel L. y Ramsey J. (2000). *Enciclopedia del Management*. España: Mc. Graw Hill.
- Chacón J. (2007). *Sistemas informáticos: Estructura y funciones. Elementos de "hardware". Elementos de "software"*. Editorial Preparadores de Opositores para la enseñanza. Madrid – Génova. Recuperado de: <http://docplayer.es/1666574-Sistemas-informaticos-estructura-y-funciones-elementos-de-hardware-elementos-de-software.html>
- Chevrel P. (sf). *Definición de Interoperabilidad*. Recuperado de: <http://interoperability-definition.info/es/>
- Chiavenato J. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: Mc. Graw Hill; 1999, p.24.
- De Pablos, C.; Lopez-Hermoso, J.; Martin-Romo, S. Medina, S. (2004). *Informática y comunicaciones en la empresa*. Editorial ESIC. Madrid – España
- Department of the Army (1997). FM 100-8 *"The Army in Multinational Operations"* Cap. II, pág. 16, edición.
- Department of the Army (1997). FM-101-5-1, *"Operational Terms and Graphics"* Cap. I, pág. 85, edición
- Desongles, C. J., & Moya, A. M. (2006). *Conocimientos básicos de informática*. Sevilla: MAD
- Grandes J. (2014). *Sistema de Información de Legajos para la Unidad de RR.HH de la Red de Salud Túpac Amaru*.
- Hassan Y. y Ortega S. (2009), *Informe APEI sobre Usabilidad*. Gijon : Asociación Profesional de Especialistas en Información.
- Hernández R. et. al. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F., Ed. Mac Graw Hill. Quinta Edición.

- Kaufman R. (2004). *Planificación Mega : Herramientas prácticas para el éxito Organizacional, La teoría General de Sistemas*. Recuperado de : <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0012sistemas.htm>
- Martínez E y Sánchez S (2001). *La Teoría General de Sistemas*. Recuperado de : <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/20012sistemas.htm>
- Navazo F. (2003). *La Gestión de Recursos Humanos de Enfermería a través del Sistema Informático Flor+*. Disponible en : <http://www.tecnova-es/flor/usuarios.htm>
- Nielsen J. (2000). *Designing Web Usability*. Recuperado de : <https://www.nngroup.com/articles/author/jakob-nielsen/>
- Oliveira Da Silva R. (2002). *Teorías de la Administración*. Pág. 20. International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Peña A. (2006), *Ingeniería del Software: Una Guía para crear Sistemas de Información*. Mexico D.F., Dirección de Publicaciones Revillagigedo 83, Centro Historico, 06070.
- Peralta (2008). *Sistemas de Información*. Recuperado de : <http://edutecunefa.blogspot.pe/2010/11/sistemas-de-informacion.html>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2011). *Crean la Plataforma de Interoperabilidad del Estado – PIDE*. Decreto Supremo N° 083-2011-PCM. Recuperado de : <http://www.ongei.gob.pe/interoperabilidad/>
- Revista PIAS (Diciembre, 1996). *Gestión de Recursos Humanos*. Vol 30 (año X). Recuperado de : <http://www.revistaseguridadminera.com/gestion-seguridad/gestion-de-recursos-humanos/>

Ricardo Baeza-Yates (2002). : *La Usabilidad. Excavando la Web: Artículo: El profesional de la información*. Recuperado de: <http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/2004/enero/1.pdf>

Sánchez H. y Reyes C., (2009). *Metodología y Diseños de Investigación Científica*. Lima, (N.E.) 149 pp.

Seijas (2011). *Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño del Recurso Humano en la Fundación Regional "El Niño Simón"*, Cumana, Estado de Sucre.

Sommerville, I. (2005). *Arquitectura de Sistemas Distribuidos*.

Universidad Nacional de San Luis (2014). "*Sistema de Legajos Electrónico*". Secretaría General de la Facultad de Ciencias Físico, Matemáticas y Naturales. Recuperado de : <http://noticias.universia.com.ar/en-portada/noticia/2004/06/16/374710/unsl-crean-sistema-informatizar-legajos-docentes.html>

Van Gigch, John P. (1993). *Teoría General de Sistemas Aplicados*. México: Trillas.

Vergara E. (2001). "*Seminario Interoperabilidad NATO, Noviembre de 2001*".

Apéndice

APENDICE 1. Instrumento del uso del sistema de información de legajos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PERCEPCION DEL USO DEL SISTEMA DE INFORMACION DE LEGAJOS

Estimado(a) servidor/a, la presente encuesta es anónima y forma parte de una investigación que tiene por finalidad recoger su opinión honesta sobre la percepción del uso del sistema de información de legajos de los trabajadores/servidores, para ello le solicito responder todas las preguntas con mucha sinceridad, marcando con una "X". Recuerda que las preguntas se responden una sola vez.

1	Sexo	1	Masculino
		2	Femenino
2	Edad	1	20 a 25 años
		2	26 a 30 años
		3	31 a 35 años
		4	36 a 40 años
		5	41 a 45 años
		6	46 A 50 años
		7	51 a más años
3	Situación Laboral	1	Nombrado
		2	Contratado
		3	Cas
		4	Otro
	Área donde trabaja	Indicar:.....	

ESCALA VALORATIVA

Índice	Categoría
5	Muy de acuerdo
4	Medianamente de acuerdo
3	De acuerdo
2	Muy en desacuerdo
1	En desacuerdo

Uso del sistema de información de legajos		ESCALA				
Eficacia		1	2	3	4	5
1	El uso del SIL permite la reducción de los tiempos de respuesta de las operaciones en los diferentes procesos en la gestión de RRHH.					
2	El uso del el Sistema de Información de Legajos muestra su eficacia al emitir respuestas o consultas con Facilidad de Operación.					
3	El uso del sistema de información de legajos muestra su eficacia las inferencias de acuerdo con el tiempo de respuesta.					
4	El sistema de información de legajos permite el uso de diversos Tipos adecuados de recursos.					
5	Considera Ud. que se simplifica las consultas y búsquedas para la obtención de información de los legajos.					
6	Considera Ud., que se ha reducido los tiempos de respuesta de las operaciones en los diferentes procesos en la gestión de RRHH.					
Interoperabilidad		1	2	3	4	5
7	Considera Ud. que la existencia de una sintaxis uniforme facilita la comunicación					
8	Considera Ud. qué .la existencia de una sintaxis uniforme el sistema de información de legajos facilita el intercambio con otros sistemas y acceso a la información					
9	El uso del .Sistema de información de legajos proporciona muestra su inter operabilidad					
10	El uso del SIL permite la Interoperabilidad con otras bases de datos para el intercambio de información					
Usabilidad		1	2	3	4	5
11	Considera ud que el sistema de legajos permite el fácil aprendizaje de los procedimientos y acciones por los usuarios					
12	Considera que los nuevos usuarios desarrollan interacción con el SI fácilmente.					
13	Permite acceder a la información del Sistema de Información de Legajos con la simplificación de los procedimientos.					
14	El SI permite integrar cambios y modificaciones para una continua mejora de los procesos					
15	En su mayoría en el sistema de información de legajos, las interrupciones o cortes durante el procesamiento de la información es esporádico					
16	Permite producir información oportuna para el análisis de los recursos humanos.					

APENDICE 2. Resultados De la confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	16

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
01	VAR000 58,0000	24,143	,453	,740
02	VAR000 58,0000	26,571	,186	,765
03	VAR000 58,0000	28,286	-,021	,778
04	VAR000 58,8000	25,457	,580	,738
05	VAR000 58,0000	23,429	,549	,730
06	VAR000 57,7333	26,638	,317	,753
07	VAR000 58,8667	25,552	,603	,738
08	VAR000 58,6667	28,238	-,014	,777
09	VAR000 57,9333	25,781	,432	,745
10	VAR000 58,4000	24,114	,484	,737
11	VAR000 57,7333	22,495	,684	,715
12	VAR000 58,5333	24,124	,648	,727
13	VAR000 58,0667	26,924	,207	,761
14	VAR000 58,7333	23,067	,477	,737
15	VAR000 58,8667	29,124	-,142	,800
16	VAR000 57,6667	23,952	,556	,731

APENDICE 3. Base de datos de la confiabilidad

5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5
5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5
4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	5
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	3	4	5
5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	3	4	5
5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	2	4	5

APENDICE 4. Validación por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA								
1	El uso del SIL permite la reducción de los tiempos de respuesta de las operaciones en los diferentes procesos en la gestión de RRHH.	X		X		X		
2	El uso del el Sistema de Información de Legajos muestra su eficacia al emitir respuestas o consultas con Facilidad de Operación.	X		X		X		
3	El uso del sistema de información de legajos muestra su eficacia las inferencias de acuerdo con el tiempo de respuesta.	X		X		X		
4	el sistema de información de legajos permite el uso de diversos Tipos adecuados de recursos.	X		X		X		
5	Considera Ud. que se simplifica las consultas y búsquedas para la obtención de información de los legajos.	X		X		X		
6	Considera Ud., que se ha reducido los tiempos de respuesta de las operaciones en los diferentes procesos en la gestión de RRHH.							
DIMENSIÓN 2 INTEROPERATIVIDAD								
7	Considera Ud. que la existencia de una sintaxis uniforme facilita la comunicación	X		X		X		
8	Considera Ud. qué la existencia de una sintaxis uniforme el sistema de información de legajos facilita el intercambio con otros sistemas y acceso a la información	X			X	X		
9	El uso del Sistema de información de legajos proporciona muestra su inter operabilidad	X		X		X		
10	El uso del SIL permite la Interoperabilidad con otras bases de datos para el intercambio de información	X		X		X		
11								
12								
DIMENSIÓN 3: USABILIDAD								
13	Considera ud que el sistema de legajos permite el fácil aprendizaje de los procedimientos y acciones por los usuarios	X		X		X		
14	Considera que los nuevos usuarios desarrollan interacción con el SI fácilmente.	X		X		X		

15	Permite acceder a la información del Sistema de Información de Legajos con la simplificación de los procedimientos.							
17	El SI permite integrar cambios y modificaciones para una continua mejora de los procesos							
	En su mayoría en el sistema de información de legajos, las interrupciones o cortes durante el procesamiento de la información es esporádico							
	Permite producir información oportuna para el análisis de los recursos humanos.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ponce de León Walter DNI:.....

Especialidad del validador: Docencia Universitaria - Docente en UVE.

- 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

de del 20



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: EFICACIA							
1	El uso del SIL permite la reducción de los tiempos de respuesta de las operaciones en los diferentes procesos en la gestión de RRHH.	X		X		X		
2	El uso del el Sistema de Información de Legajos muestra su eficacia al emitir respuestas o consultas con Facilidad de Operación.	X		X		X		
3	El uso del sistema de información de legajos muestra su eficacia las inferencias de acuerdo con el tiempo de respuesta.	X		X		X		
4	el sistema de información de legajos permite el uso de diversos Tipos adecuados de recursos.	X		X		X		
5	Considera Ud. que se simplifica las consultas y búsquedas para la obtención de información de los legajos.	X		X		X		
6	Considera Ud., que se ha reducido los tiempos de respuesta de las operaciones en los diferentes procesos en la gestión de RRHH.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 INTEROPERATIVIDAD							
7	Considera Ud. que la existencia de una sintaxis uniforme facilita la comunicación	X		X		X		
8	Considera Ud. qué ,la existencia de una sintaxis uniforme el sistema de información de legajos facilita el intercambio con otros sistemas y acceso a la información	X		X		X		
9	El uso del .Sistema de información de legajos proporciona muestra su inter operabilidad	X		X		X		
10	El uso del SIL permite la Interoperabilidad con otras bases de datos para el intercambio de información	X		X		X		
11								
12								
	DIMENSIÓN 3: USABILIDAD							
13	Considera ud que el sistema de legajos permite el fácil aprendizaje de los procedimientos y acciones por los usuarios	X		X		X		
14	Considera que los nuevos usuarios desarrollan interacción con el SI fácilmente.	X		X		X		

15	Permite acceder a la información del Sistema de Información de Legajos con la simplificación de los procedimientos.	x		x		x	
17	El SI permite integrar cambios y modificaciones para una continua mejora de los procesos	x		x		x	
	En su mayoría en el sistema de información de legajos, las interrupciones o cortes durante el procesamiento de la información es esporádico	x		x		x	
	Permite producir información oportuna para el análisis de los recursos humanos.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Castro y Cruz - Oleira DNI: 08104562

Especialidad del validador: Metodología - UCV - Maestría

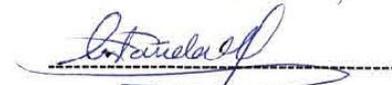
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

de 13 del 20 6


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICACIA								
1	El uso del SIL permite la reducción de los tiempos de respuesta de las operaciones en los diferentes procesos en la gestión de RRHH.	✓			✗	✗		
2	El uso del el Sistema de Información de Legajos muestra su eficacia al emitir respuestas o consultas con Facilidad de Operación.	✗		✗		✗		
3	El uso del sistema de información de legajos muestra su eficacia las inferencias de acuerdo con el tiempo de respuesta.	✗		✗		✗		
4	el sistema de información de legajos permite el uso de diversos Tipos adecuados de recursos.	✗		✗		✗		
5	Considera Ud. que se simplifica las consultas y búsquedas para la obtención de información de los legajos.	✗		✗		✗		
6	Considera Ud., que se ha reducido los tiempos de respuesta de las operaciones en los diferentes procesos en la gestión de RRHH.	✗		✗		✗		
DIMENSIÓN 2 INTEROPERATIVIDAD								
7	Considera Ud. que la existencia de una sintaxis uniforme facilita la comunicación	✗		✗		✗		
8	Considera Ud. qué .la existencia de una sintaxis uniforme el sistema de información de legajos facilita el intercambio con otros sistemas y acceso a la información	✗		✗			✗	
9	El uso del .Sistema de información de legajos proporciona muestra su inter operabilidad	✗		✗		✗		
10	El uso del SIL permite la Interoperabilidad con otras bases de datos para el intercambio de información	✗		✗		✗		
11								
12								
DIMENSIÓN 3: USABILIDAD								
13	Considera ud que el sistema de legajos permite el fácil aprendizaje de los procedimientos y acciones por los usuarios	✗		✗		✗		
14	Considera que los nuevos usuarios desarrollan interacción con el SI fácilmente.	✗		✗		✗		

15	Permite acceder a la información del Sistema de Información de Legajos con la simplificación de los procedimientos.	x		x		x	
17	El SI permite integrar cambios y modificaciones para una continua mejora de los procesos	x		x		x	
	En su mayoría en el sistema de información de legajos, las interrupciones o cortes durante el procesamiento de la información es esporádico	x		x		x	
	Permite producir información oportuna para el análisis de los recursos humanos.	x			x	x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Aguirre Chávez Felipe DNI:.....

Especialidad del validador: Ciencias de la Educación - Universidad Champagnat

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

de Marzo del 2016

Aguirre
Firma del Experto Informante.

APENDICE 5. Base de datos de la variable

NRO	eficacia							interoperabilidad					usabilidad						total	
	1	2	3	4	5	6	62	7	8	9	10	102	11	12	13	14	15	16		sub
1	5	4	3	3	5	5	25	3	5	4	3	15	3	3	4	2	3	5	20	60
2	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	3	14	5	4	4	3	4	5	25	61
3	4	5	3	3	5	5	25	3	3	5	5	16	5	3	5	3	4	5	25	66
4	5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	4	18	5	4	5	5	5	5	29	73
5	5	5	5	5	4	5	29	5	5	3	3	16	5	3	5	3	3	5	24	69
6	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	3	14	5	4	4	3	4	5	25	61
7	5	4	4	4	5	5	27	4	3	5	4	16	5	4	4	5	2	5	25	68
8	5	5	4	4	3	3	24	3	3	3	4	13	5	5	5	5	5	5	30	67
9	5	5	5	4	4	4	27	3	4	5	3	15	5	5	5	3	4	5	27	69
10	5	3	3	3	5	5	24	3	3	3	5	14	5	3	3	3	3	5	22	60
11	5	5	4	4	5	4	27	3	3	5	5	16	5	5	5	2	4	5	26	69
12	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	3	19	53
13	3	5	5	3	4	4	24	3	4	4	3	14	4	4	5	4	4	4	25	63
15	3	5	4	4	5	5	26	3	3	5	4	15	5	4	4	2	2	5	22	63
16	3	4	4	3	3	4	21	3	3	4	3	13	3	3	4	3	3	3	19	53
17	5	4	4	4	5	5	27	4	3	5	4	16	5	4	4	5	2	5	25	68
18	4	5	5	3	3	4	24	3	3	4	4	14	4	3	4	3	3	4	21	59
19	5	5	4	4	5	4	27	3	3	5	5	16	5	5	5	2	4	5	26	69
20	4	5	5	5	5	5	29	4	3	5	3	15	5	5	5	2	3	5	25	69
21	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	17	5	4	5	5	5	5	29	70
22	4	4	5	3	3	4	23	3	3	4	3	13	4	3	4	3	4	4	22	58
23	4	5	3	3	5	5	25	3	3	5	5	16	5	3	5	3	4	5	25	66
24	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	17	5	4	5	5	5	5	29	70
25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	17	5	3	3	4	4	5	24	66
26	5	5	4	4	5	4	27	3	3	5	5	16	5	5	5	2	4	5	26	69
27	5	5	5	4	4	4	27	3	4	5	3	15	5	5	5	3	4	5	27	69
28	5	5	4	3	4	4	25	3	3	4	5	15	5	5	5	5	5	5	30	70
29	5	5	5	4	4	4	27	3	4	5	3	15	5	5	5	3	4	5	27	69
30	4	5	3	3	5	5	25	3	3	5	5	16	5	3	5	3	4	5	25	66
31	4	5	5	4	5	5	28	4	4	5	4	17	5	4	5	3	3	4	24	69

APENDICE 6. Artículo Científico

1. TÍTULO

Uso del Sistema de Información de Legajos desde la percepción del personal de recursos humanos de la Red Túpac Amaru, 2016.

2. AUTOR.

Br. Maria del Carmen Villavicencio Chacaltana

3. RESUMEN

Uso del sistema de información de legajos, es un estudio que busca describir la situación actual de la percepción que tienen los trabajadores en el uso de este sistema de información.

Metodológicamente el estudio corresponde al enfoque cuantitativo de tipo sustantivo en el nivel descriptivo no experimental, de corte transaccional. De acuerdo al tipo de investigación y al propósito de estudio se consideró como elemento de análisis al trabajador administrativo de la unidad de recursos humanos, por medio de técnicas de la encuesta y cuestionarios de preguntas cerradas.

Luego del procesamiento de datos respecto a las variables de estudio y sus dimensiones los índices encontrados permitieron concluir, fundamentalmente, que la complejidad del uso del sistema de información de legajos en la unidad de recursos humanos de la red Túpac Amaru,, que permita realizar el diseño de una nueva versión del sistema de información de legajos que optimiza la labor de todos los equipos y contribuya el logro de metas trazadas de la Entidad.

Palabras clave: Sistema de Información, Legajos, Eficacia, Interoperabilidad, Usabilidad.

4. ABSTRACT

his research titled "Using Information System Bundles from the perception of HR staff of the Tupac Amaru Red," 2016. Tiene main objective is to determine the level of perception of the use of the system of files in the area of human resources ,

which arises as a need to find alternative solutions to the problems presented. The sample census count with 30 workers in the area of human resources of the health network Tupac Amaru 2016, the research is descriptive design, survey technique and the instrument of perception on the use of information system legajos applied which he had a reliability coefficient of .762, indicating that the results are reliable. After applying the instruments and perform statistical analysis it was concluded that 100% of employees 50% agree that the use of the information system of files is adequate and gold 50% think it is optimal and if dimensions such as 100% efficacy workers 10% believe it is appropriate and 90% believe that the level of effectiveness of the use of the information system of files is optimal, the inoperability dimension of 100% of workers 30% it is suitable, and 70% is optimum and with respect to usability dimension is 23% and 77% the right is optimal.

Keywords: Information : System, files, Effectiveness, Nonperformance, Usability.

5. INTRODUCCIÓN

El Uso del sistema de información de legajos del personal de Unidad de Recursos Humanos de la Red Salud Túpac Amaru, es un tema de vital importancia en la gestión pública. Sus principales referentes provienen de estudios empíricos sobre el sistema de información de la unidad de recursos humanos.

En el ámbito Internacional la Universidad Nacional de San Luis (2014) Secretaría General de la Facultad de Ciencias Físico, Matemáticas y Naturales Institución que diseñó un "Sistema de Legajos Electrónico" el cual contiene los datos personales, laborales y desplazamientos, relacionados con la institución, del personal docente de la Unidad Académica. El usuario docente tiene un acceso como nivel de entrada que le permite visualizar toda la información disponible y acceder a todos los legajos, además de poseer un mecanismo interno de búsqueda, el objetivo es registrar y almacenar la información de los legajos de los trabajadores para su conservación y mantenimiento, asimismo para la toma de decisiones de la institución.

En el ámbito Nacional Afán y Mejía (2012), Sistema de Digitalización Automatizado para el Área de Registros y Legajos del Hospital María Auxiliadora, de la Universidad Tecnológica del Perú, facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas, realizó el diseño de implementación de un "Sistema De

Digitalización Automatizado Para el Área de Registros y legajos del Hospital María Auxiliadora”, que Permitira al área de Legajos tener una visión integral de todos sus procesos, reducir el tiempo de solicitudes y el ahorro en papel y pueda romper las islas de información con las áreas relacionadas entre sí dentro de la organización mejorando las prácticas de gestión empresarial en dicho hospital.

Desde el punto de vista teórico se define entonces que el Sistema de Información de Legajos, comprende al diseño de un sistema de información del legajo donde toda la información consignada dentro del legajo personal será digitalizada y registrada, y se mantendrá actualizada, dentro de los conceptos dados sobre las dimensiones tenemos que para Olivera (2002) la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado"(p.20) y en Noviembre del año 2001, el Gral. Div. Evergisto de Vergara manifestó en la participación que tubo en el Seminario de Interoperabilidad NATO definió interoperabilidad como “La medida del grado en el que varias organizaciones o individuos son capaces de operar juntos para lograr objetivos comunes”. Y Según Nielsen (2000) dice que “La Usabilidad es un atributo de calidad que se refiere a qué tan fácil es de usarse en una interface para un usuario. Para la creación de una interface usable, Nielsen propone cinco componentes esenciales: Aprendibilidad, Eficiencia, Memorabilidad, Errores, Satisfacción”.

Otros referentes importantes conforman la Gestión de Recursos Humanos., Consiste en planificar, organizar y desarrollar todo lo concerniente a promover el desempeño eficiente del personal que compone una organización. Es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional sostenido. A manera de ejemplo, presentamos algunos enunciados de políticas para cada uno de los procesos antes señalados, tomado de la revista PIAS año X/Vol 30/Dic. 96.

Tanto los aportes empíricos y teóricos sobre el tema indican su importancia. Sin embargo en el contexto podemos describir a la población en estudio está conformado por los trabajadores de la unidad de recursos humanos teniendo a su cargo seis equipos de trabajo donde cada uno de ellas cumple funciones diferentes que de manera conjunta conlleva a proyectar una imagen de servicio de calidad, para ello la institución ha implementado un sistema de información de legajos el cual se viene utilizando de manera integral en la unidad de recursos humanos.

El contexto en el que se ha desarrollado el estudio corresponde a la gestión de recursos humanos de la red de salud de lima de la provincia de Lima.

La muestra de estudio seleccionada es de manera intencional, constituyo 30 trabajadores del área de gestión de recursos humanas La técnicas de recojo de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con preguntas cerrads que se aplicó a los trabajadores del área de logística con la finalidad de poder recoger las opiniones sobre su situación actual del uso del sistema de legajos.

6. METODOLOGÍA

Metodológicamente el estudio corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva en el nivel descriptivo, Sánchez (2009). Por su diseño de investigación es no experimental transeccional descriptivo, según Hernández et al (1997). Por el método general de estudio corresponde al hipotético deductivo, procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar y falsear tales hipótesis, deduciendo de ellos conclusiones que deben confrontarse con los hechos (Sánchez, p.56, 2009).

7. RESULTADOS

Entre los restados más destacados en el presente estudio están referidos al nivel de uso del sistema de información de legajos se observó que En la tabla 7 y figura 5, se observa que los trabajadores de la dirección y secretaria consideran que es en un 60% adecuado y un 40% inadecuado. Los trabajadores del Equipo de Trabajo de Remuneraciones y Capacitación perciben que el uso del sistema de información de legajos como adecuado un 50% y en un nivel óptimo 50%. En la dimension eficacia indica que del Esto significa que hay diferencia en la

percepción que tienen los trabajadores sobre la dimensión eficacia del uso del sistema de información de legajos entre los diferentes equipos de trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la red de salud Túpac Amaru, Comas, 2016.

En la dimensión eficacia se obtuvo En la tabla 8 y figura 6 se observa que en la dimensión eficacia del uso del sistema de información de legajos según los diferentes equipos de trabajo opinan: En la dirección y secretaria, equipo de trabajo de Remuneraciones, Bienestar, Control y Capacitación los trabajadores coinciden que la dimensión eficacia en el uso del sistema de información de legajo tiene un nivel óptimo. Es decir que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 10% opina que la dimensión de eficacia en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 90% opina que es óptimo.

En la dimensión interoperabilidad, En la dirección y secretaria el 20% de los trabajadores opinan que la dimensión usabilidad del uso del sistema de información de legajos es adecuado y el 80% opinan que es óptimo. En el equipo de trabajo de remuneraciones, control de asistencia y capacitación el 100% de los trabajadores opinan que la dimensión usabilidad del uso del sistema de información de legajos opinan que es óptimo. En el equipo de trabajo de selección y legajos que el 50% los trabajadores opinan que la dimensión usabilidad del uso del sistema de información y legajos es adecuado y el 50% de trabajadores es óptimo. Esto significa que hay diferencia en la percepción que tienen los trabajadores sobre la dimensión interoperabilidad del sistema de información de legajos entre los diferentes equipos de trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de salud Túpac Amaru, Comas, 2016.

8. DISCUSIÓN

Después del trabajo de campo como hallazgos importantes en la aplicación del Uso del Sistema de Información se evidencia luego de la aplicación del instrumento se obtuvo que, el 50% de trabajadores percibieron que es adecuado y 50% percibieron que es óptimo. De acuerdo al resultado de la dimensión eficacia se pudo determinar de todos los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos que un 10% opina que es adecuada y el 90% opina que es óptimo, frente estos dos resultados hay que añadir los datos de la dimensión interoperabilidad que alcanza el porcentaje de 30% como adecuada y 70% como óptimo, y la dimensión

usabilidad que alcanza el porcentaje de 23% como adecuado y 77% como óptimo, por lo que se evidencia con los datos anteriores que existe coincidencia en el nivel óptimo en cuanto al uso del sistema de información y eficacia, interoperabilidad y usabilidad del mismo de parte de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos.

Lo que se puede inferir que en la actualidad la version1 que se está usando en la Unidad de Recursos Humanos cumple una función fundamental en los diferentes equipos de trabajo como se demuestra en los resultados que arriba encontramos sin embargo existe en algunos equipos de trabajo donde se puede visualizar porcentajes que están en un nivel adecuado todavía requiere una actualización del mismo para q sea eficaz y responda a los requerimientos y necesidades de cada equipo de trabajo y sea rápido funcional y cumpla con los logros, actividades y metas. Que de acuerdo a las necesidades percibidas por el personal de la Unidad de Recursos Humanos se requiere la mejora de una segunda versión que permita mejorar los nominales de información para los diferentes equipos de trabajo, el desempeño y capacidad del trabajador es obligatoriamente limitada ya que no puede desempeñarse tal debido a la metodología de trabajo, según Afán y Mejía (2012) coincide que para la propuesta de solución el manejo de un sistema automatizado de digitalización de documentos que permitan al AREA DE LEGAJOS tener una visión integral de todos sus procesos, reducir el tiempo de solicitudes y pueda romper las islas de información con las áreas relacionadas entre sí dentro de la organización mejorando las prácticas de gestión.

9. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó que del 100 % del total de trabajadores el 50% coinciden que el uso del sistema de información de legajos es adecuado y el otro 50 % de trabajadores opina que es óptimo.

Segundo: Se determinó que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 10% opina que la dimensión de eficacia en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 90% opina que es óptimo.

Tercero: Se determinó que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 30% opina que la dimensión de inoperabilidad en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 70% opina que es óptimo.

Cuarto. Se determinó que del 100% de todos los trabajadores de la unidad de recursos humanos el 23% opina que la dimensión usabilidad en el uso del sistema de información de legajo es adecuada y el 77% opina que es óptimo.

10. SUGERENCIAS

Primer: Según los resultados obtenidos sobre la nivel de percepción del personal de la Unidad de Recursos Humanos permite proponer diseñar una segunda versión, que pueda optimizar los equipos de trabajo, y mejorar la información concerniente al personal en sus diferentes campos para la toma de decisiones, Evaluación del personal, Capacitaciones del personal en relación a su formación profesional, Años de Servicio y otros.

Segundo: Se debe desarrollar cursos de capacitación con la finalidad de lograr que los empleados desarrollen sus capacidades y fortalezcan sus habilidades, y se identifiquen con la institución y con las metas a lograr

Tercero: Reforzar el recurso humano en las institución, promoviendo líneas de carrera entre el personal, de acuerdo al grupo ocupacional que pertenecen.

Cuarto: Incrementar personal con perfil profesional requerido para potenciar el trabajo en equipo de la Unidad de Recursos Humanos y logro de los objetivos institucionales.

11. REFERENCIAS

Afan J. y Mejia F. (2012). *Sistema De Digitalización Automatizado para El Área De Registros Y Legajos Del Hospital Maria Auxiliadora, de la Universidad Tecnologica del Peru* Facultad de Ingeniería Industrial y Sistemas, Escuela de Ingeniería de Sistemas.

Batista J. (1996). *Comportamiento Organizacional de la Gestión de los Recursos Humanos*. Ciudad de la Habana, s/n,. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos67/estado-arte/estado-arte.shtml>

Bittel L. y Ramsey J. (2000). *Enciclopedia del Management*. España : Mc. Graw Hill.

Chacón J. (2007). *Sistemas informáticos: Estructura y funciones. Elementos de "hardware". Elementos de "software"*. Editorial Preparadores de Opositores para la enseñanza. Madrid – Génova. Recuperado de :

<http://docplayer.es/1666574-Sistemas-informaticos-estructura-y-funciones-elementos-de-hardware-elementos-de-software.html>

Chevrel P. (sf). *Definición de Interoperabilidad*. Recuperado de : <http://interoperability-definition.info/es/>

Chiavenato J. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá : Mc. Graw Hill; 1999, p.24.

De Pablos, C.; Lopez-Hermoso, J.; Martin-Romo, S. Medina, S. (2004). *Informática y comunicaciones en la empresa*. Editorial ESIC. Madrid – España

Department of the Army (1997). FM 100-8 *“The Army in Multinational Operations”* Cap. II, pág. 16, edición.

Department of the Army (1997). FM-101-5-1, *“Operational Terms and Graphics”* Cap. I, pág. 85, edición

Desongles, C. J., & Moya, A. M. (2006). *Conocimientos básicos de informática*. Sevilla: MAD

Grandes J. (2014). *Sistema de Información de Legajos para la Unidad de RR.HH de la Red de Salud Túpac Amaru*.

Hassan Y. y Ortega S. (2009), *Informe APEI sobre Usabilidad*. Gijon : Asociación Profesional de Especialistas en Información.

Hernández R. et. al. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F., Ed. Mac Graw Hill. Quinta Edición.

Kaufman R. (2004). *Planificación Mega : Herramientas prácticas para el éxito Organizacional, La teoría General de Sistemas*. Recuperado de : <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0012sistemas.htm>

Martínez E y Sánchez S (2001). *La Teoría General de Sistemas*. Recuperado de : <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/20012sistemas.htm>

Navazo F. (2003). *La Gestión de Recursos Humanos de Enfermería a través del Sistema Informático Flor+*. Disponible en : <http://www.tecnova-es/flor/usuarios.htm>

Nielsen J. (2000). *Designing Web Usability*. Recuperado de : <https://www.nngroup.com/articles/author/jakob-nielsen/>

Oliveira Da Silva R. (2002). *Teorías de la Administración*. Pág. 20. International Thomson Editores, S.A. de C.V.

- Peña A. (2006), *Ingeniería del Software : Una Guía para crear Sistemas de Información*. Mexico D.F., Dirección de Publicaciones Revillagigedo 83, Centro Historico, 06070.
- Peralta (2008). *Sistemas de Información*. Recuperado de : <http://edutecunefa.blogspot.pe/2010/11/sistemas-de-informacion.html>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2011). *Crean la Plataforma de Interoperabilidad del Estado – PIDE*. Decreto Supremo N° 083-2011-PCM. Recuperado de : <http://www.ongei.gob.pe/interoperabilidad/>
- Revista PIAS (Diciembre, 1996). *Gestión de Recursos Humanos*. Vol 30 (año X). Recuperado de : <http://www.revistaseguridadminera.com/gestion-seguridad/gestion-de-recursos-humanos/>
- Ricardo Baeza-Yates (2002). : *La Usabilidad. Excavando la Web : Artículo : El profesional de la información*. Recuperado de : <http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/2004/enero/1.pdf>
- Sánchez H. y Reyes C., (2009). *Metodología y Diseños de Investigación Científica*. Lima, (N.E.) 149 pp.
- Seijas (2011). *Diseño de un Sistema de Evaluación del Desempeño del Recurso Humano en la Fundación Regional “El Niño Simón”*, Cumana, Estado de Sucre.
- Sommerville, I. (2005). *Arquitectura de Sistemas Distribuidos*.
- Universidad Nacional de San Luis (2014). *"Sistema de Legajos Electrónico"*. Secretaría General de la Facultad de Ciencias Físico, Matemáticas y Naturales. Recuperado de : <http://noticias.universia.com.ar/en-portada/noticia/2004/06/16/374710/unsl-crean-sistema-informatizar-legajos-docentes.html>
- Van Gigch, John P. (1993). *Teoría General de Sistemas Aplicados*. México: Trillas.
- Vergara E. (2001). *"Seminario Interoperabilidad NATO, Noviembre de 2001"*.

APENDICE 7. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
"Uso del Sistema de Información de Legajos desde la percepción del personal de recursos humanos de la Red Túpac Amaru, 2016"						
Autora: María villaviencenio						
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General.</p> <p>¿Cómo percibe el Uso del Sistema de Información de Legajos del personal de los equipos de trabajo unidades de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de percepción del Uso del Sistema de Información de Legajos del personal de los equipos de trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016</p>	<p>Variable 1:USO DEL SISTEMA DE INFORMACION DE LEGAJOS</p>				
		Dimensi ones	Indicadore s	Items	Escala	niveles
<p>Problema Específico.</p> <p><i>Problema Específico 1</i></p> <p>¿Cómo percibe la eficacia del sistema de información de legajos del personal de los equipos de trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016?</p>	<p>Objetivo Específico.</p> <p><i>Objetivo Específico 1</i></p> <p>Determinar el nivel de percepción de la dimensión de la eficacia del sistema de información de legajos entre el personal de los equipos de trabajo de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016</p>	eficacia	Tiempo de respuesta	1,2,3,	Muy Satisfecho: 5	Optimo (4-5)
			Utilización de recursos	4,5, 6	Satisfecho : 4	Adecuado (2-3)
		Interoperabilidad	Interoperabilidad sintáctica	7,8,	Aceptable : 3	Pésimo (0-1)
			Interoperabilidad semántica	9.10.	Poco Satisfecho: 2	
			Facilidad de aprendizaje	11,12	Nada Satisfecho: 1	
		usabilidad	flexibilidad	13,		
			amigabilidad	14,		
			Claridad y objetividad	15, 16		
<p>Problema Específico 2</p> <p>¿Cómo percibe la interoperabilidad del sistema de información de legajos de los equipos de trabajo de la Unidad de recursos de Recursos Humanos de la Red de Salud</p>	<p>Objetivo Específico 2</p> <p>Determinar el nivel de percepción de la interoperabilidad del sistema de información de legajos entre el personal de los equipos de trabajo de la unidad de Recursos</p>					

<p>Túpac Amaru, 2016?</p> <p><i>Problema Específico 3</i> ¿Cómo percibe la usabilidad del sistema de información de legajos del personal de los equipos de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016?</p>	<p>Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016.</p> <p><i>Objetivo Específico 3</i> Determinar el nivel de percepción de la dimensión de usabilidad del sistema de información de legajos entre el personal de los equipos de trabajo del área de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Salud Túpac Amaru, 2016?</p>	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: En la presente investigación se empleó el método descriptivo. De acuerdo con Sánchez y Reyes et al (2009),</p> <p>DISEÑO: Carrasco (2006) este tipo de investigación “describe o presenta sistemáticamente las características o rasgos descriptivos de los hechos y fenómenos que se estudia” (p.44).</p> <p>En el siguiente diagrama, representa el tipo de Diseño Descriptivo</p> <p>M – O</p>	<p>POBLACIÓN: En el siguiente diagrama, representa el tipo de Diseño Descriptivo</p>	<p>DESCRIPTIVA: Estadística Descriptiva: Tabla de frecuencia, porcentajes</p>