

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE INGENIERÍA ELECTRÓNICA - SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

TESIS

**“IMPLEMENTACIÓN DEL SOFTWARE SUPERLEG EN LA GESTIÓN
DE LEGAJOS DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DE
PAMPAS – TAYACAJA – 2017”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO DE SISTEMAS**

**PRESENTADO POR LAS BACHILLERES:
MARILU QUIJADA BOLAÑOS
TANIA LUZ CAÑABI CONGORA**

HUANCAVELICA - 2017



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por Ley N° 25265)
FACULTAD DE INGENIERÍA ELECTRÓNICA - SISTEMAS



ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En el Auditorio de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas de la Facultad de Ingeniería Electrónica – Sistemas, a los 18 días del mes de julio del año 2017, a horas 14:00, se reunieron; el Jurado Calificador, conformado de la siguiente manera:

Presidente: Dr. Jesús Manuel RIVERA ESTEBAN
Secretario: Dr. Fernando Viterbo SINCHE CRISPIN
Vocal: Mg. Carlos Alcides ALMIDON ORTIZ

Ratificados con Resolución de Consejo de Facultad N° 245-2017-FIES-UNH, del proyecto de investigación (Tesis), Titulado: **“IMPLEMENTACIÓN DEL SOFTWARE SUPERLEG EN LA GESTIÓN DE LEGAJOS DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DE PAMPAS – TAYACAJA – 2017.**

Cuyos autores son los graduado (s):

BACHILLER (S): Marilu QUIJADA BOLAÑOS
Tania Luz CAÑABI CONGORA

A fin de proceder con la evaluación y calificación de la sustentación del proyecto de investigación, antes citado.

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y a los sustentantes a abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al siguiente resultado:

APROBADO POR MAYORIA

DESAPROBADO

En conformidad a lo actuado firmamos al pie.



Presidente

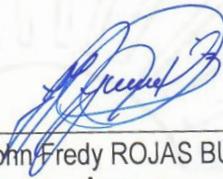


Secretario



Vocal

ASESORES



Dr. John Fredy ROJAS BUJAICO

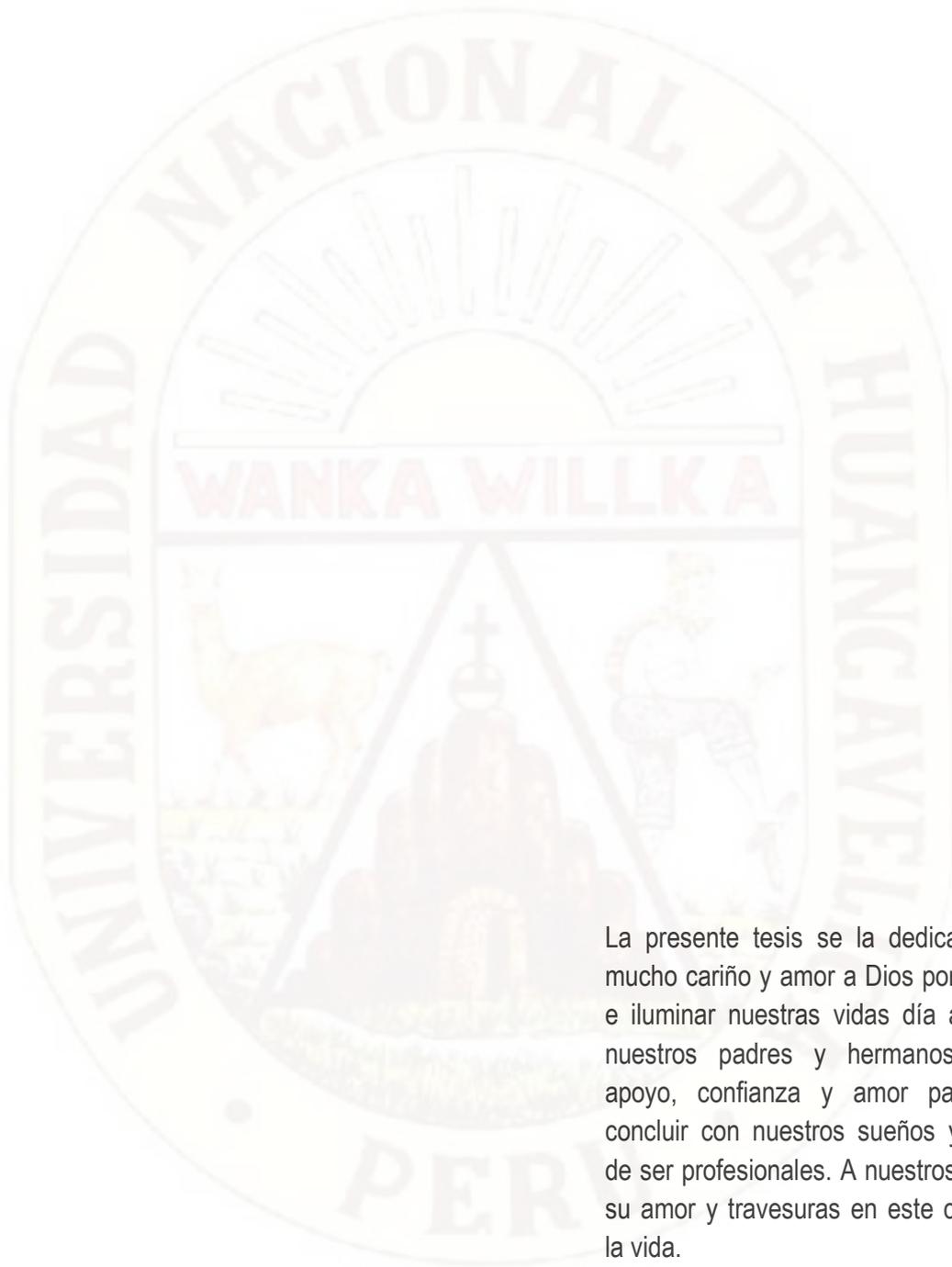
Asesor



Mg. Luis Enrique PACHECO MOSCOSO

Co asesor





La presente tesis se la dedicamos con mucho cariño y amor a Dios por guiarnos e iluminar nuestras vidas día a día y a nuestros padres y hermanos por su apoyo, confianza y amor para poder concluir con nuestros sueños y anhelos de ser profesionales. A nuestros hijos por su amor y travesuras en este camino de la vida.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a quienes hicieron posible la culminación de la misma.

A Dios que guía nuestros pasos en el andar de nuestras vidas diarias.

A nuestros padres por sembrar en nuestras vidas la semilla del bien que queremos compartir a través de nuestros logros.

A nuestra Universidad Nacional de Huancavelica, a nuestros queridos maestros que contribuyeron en nuestra formación profesional.

Asimismo a nuestros asesores, quienes nos orientaron en nuestro trabajo de investigación.

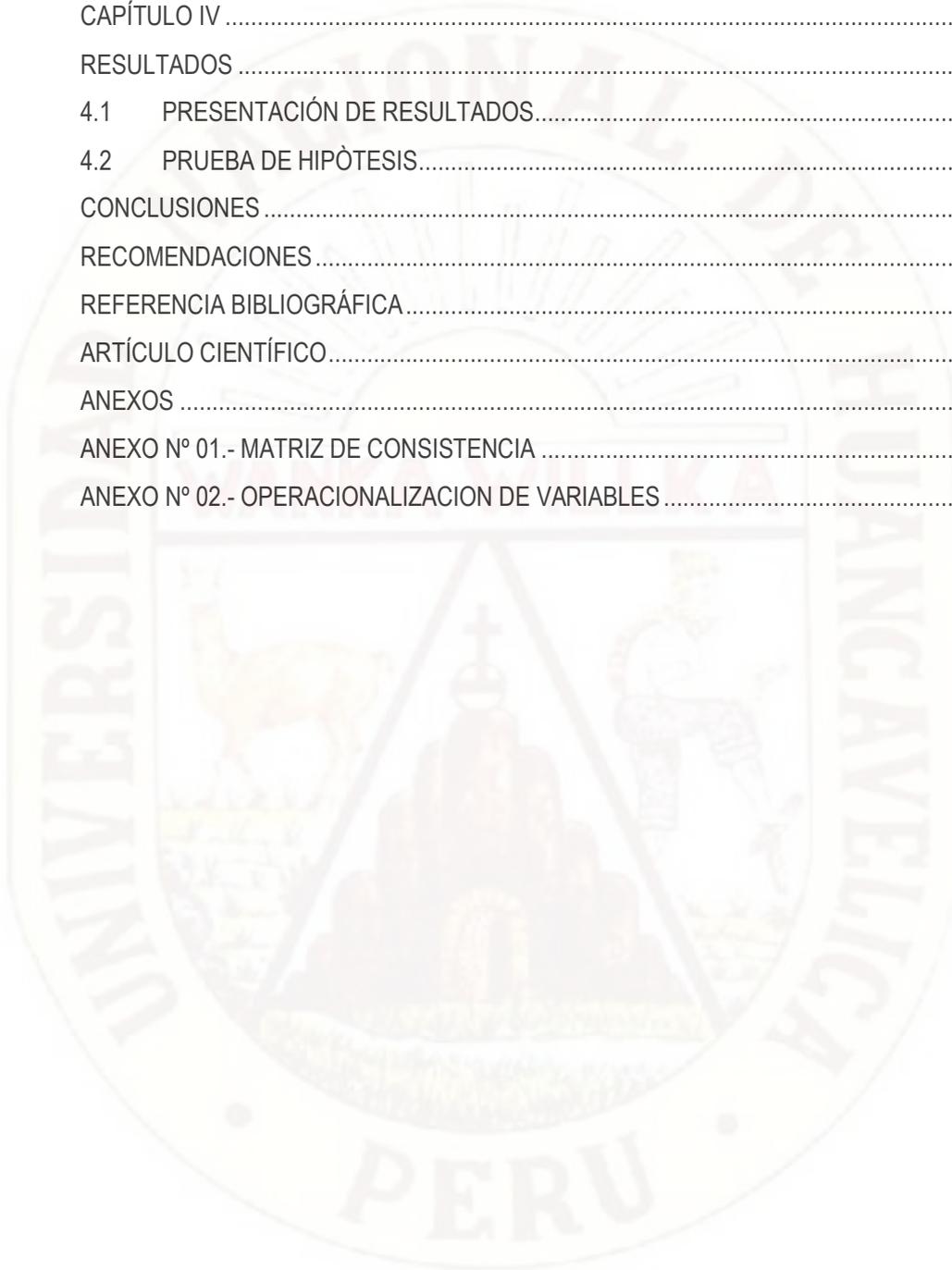
A los trabajadores de la Unidad Ejecutora del Hospital de Pampas, quienes integraron esfuerzos en la recolección de datos correspondiente a nuestra variable de estudio y a la concreción del trabajo de investigación que fue posible gracias a su aporte y colaboración.

LAS AUTORAS.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I.....	1
PROBLEMA.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3 OBJETIVOS.....	4
1.4 JUSTIFICACIÓN	4
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 ANTECEDENTES.....	6
2.2 BASES TEÓRICAS.....	10
2.3 HIPÓTESIS.....	26
2.4 VARIABLES DE ESTUDIO.....	26
CAPÍTULO III.....	27
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO.....	27
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	28
3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	28
3.4.1 MÉTODO GENERAL	28
3.4.2 MÉTODOS ESPECÍFICOS	28
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	29
3.6 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO.....	30
3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	31

3.8	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
3.9	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	33
	CAPÍTULO IV	34
	RESULTADOS	34
4.1	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	34
4.2	PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	48
	CONCLUSIONES	60
	RECOMENDACIONES	61
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	62
	ARTÍCULO CIENTÍFICO.....	63
	ANEXOS	77
	ANEXO N° 01.- MATRIZ DE CONSISTENCIA	78
	ANEXO N° 02.- OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	79



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N°1.	LEGAJOS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.....	1
FIGURA N°2.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N° 01	2
FIGURA N°3.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N° 02	2
FIGURA N°4.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N° 03	3
FIGURA N°5.	DIAGRAMA DE TAREAS PARA CAPTURA Y ANÁLISIS DE REQUISITOS.....	14
FIGURA N°6.	DISEÑO DEL PROCESO UNIFICADO RUP	23
FIGURA N°7.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°01 (PRE TEST).....	35
FIGURA N°8.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°02 (PRE TEST).....	35
FIGURA N°9.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°03 (PRE TEST).....	36
FIGURA N°10.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°04 (PRE TEST).....	36
FIGURA N°11.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°05 (PRE TEST).....	37
FIGURA N°12.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°06 (PRE TEST).....	38
FIGURA N°13.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°07 (PRE TEST).....	38
FIGURA N°14.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°08 (PRE TEST).....	39
FIGURA N°15.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°09 (PRE TEST).....	40
FIGURA N°16.	CUADRO Y GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°10 (PRE TEST).....	40
FIGURA N°17.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°01 (POST TEST).....	41
FIGURA N°18.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°02 (POST TEST).....	42
FIGURA N°19.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°03 (POST TEST).....	43
FIGURA N°20.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°04 (POST TEST).....	43
FIGURA N°21.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°05 (POST TEST).....	44
FIGURA N°22.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°06 (POST TEST).....	45
FIGURA N°23.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°07 (POST TEST).....	46
FIGURA N°24.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°08 (POST TEST).....	46
FIGURA N°25.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°09 (POST TEST).....	47
FIGURA N°26.	CUADRO, GRÁFICA DE LOS RESULTADOS DE LA PREGUNTA N°10 (POST TEST).....	48
FIGURA N°27.	DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA.....	50

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA.N°01.	TABLA DE VARIABLES	26
TABLA.N°02.	MUESTREO ESTRATIFICADO	31
TABLA.N°03.	RESULTADOS PROCESADOS DE LA PRE TEST	51
TABLA.N°04.	RESULTADOS PROCESADOS DEL POST TEST	52



RESUMEN

El presente proyecto titulado “IMPLEMENTACIÓN DEL SOFTWARE SUPERLEG EN LA GESTIÓN DE LEGAJOS DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DE PAMPAS – TAYACAJA – 2017” surgió debido a que la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas, donde la función principal es brindar información de trabajadores de la Institución bajo contrato de cualquier modalidad, con excepción de contrato por tercero, a cualquier ente o persona autorizada que lo requiera. Pero en la actualidad dicha oficina no cuenta con un sistema de administración de la información ya que los expedientes de los trabajadores se encuentran archivados en forma física siendo expuestos a la ventilación de su contenido. El problema de la investigación es: ¿ De qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017?, que actualmente se cuenta con un desorden de los legajos que se encuentran en la oficina de recursos humanos de manera física; el objetivo general es Determinar de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017, dicho objetivo se determinó utilizando la investigación aplicada realizando un pre test y un post test, por lo tanto, el proyecto se encuentra enmarcado al tipo de investigación tecnológico ya que con la utilización de un software para la gestión de legajos de recursos humanos del Hospital de Pampas, estaremos poniendo en práctica dicho software, motivo por el cual se llegó a las siguientes conclusiones: ⁽¹⁾ Se afirma que el software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja, que de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que la gestión del legajos del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 28,70% en el post Test respecto del 13,22% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,48%, de igual manera el valor de $Z_c = 3.4877$, es el mayor que $Z_t = 1.645$, confirmando que el software propuesto si influye en la gestión de legajos de recursos Humanos. ⁽²⁾ La implementación del Software SUPERLEG influye en el escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas, esto se evidencia con los resultados obtenidos en donde se obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de

éxito del 28,39% en el post Test respecto del 13,21% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,18%. y en la prueba de hipótesis se obtuvo el valor de $Z_c = 3.4258$, el cual es mayor que $Z_t = 1.645$, afirmando la influencia del Software SUPERLEG. ⁽³⁾. La implementación del Software SUPERLEG Influye en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017, esto se evidencia con los resultados obtenidos en donde el proceso administrativo del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 29,02% en el post Test respecto del 13,23% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,18%. y en la prueba de hipótesis se obtuvo el valor de $Z_c = 3.5495$, el cual es mayor que $Z_t = 1.645$, confirmando que el Software SUPERLEG SI influye positivamente en el proceso administrativo del Recurso Humano.

PALABRA CLAVE: Implementación del software SUPERLEG, gestión de legajos, recursos humanos

ABSTRACT

The present project entitled "**IMPLEMENTATION OF THE SOFTWARE SUPERLEG IN THE MANAGEMENT OF FILES OF THE HOSPITAL'S HUMAN RESOURCES OF PAMPAS - TAYACAJA - 2017**" arose because the office of Human Resources of the Hospital of Pampas, where the main function is to provide information to workers of the institution under contract of any form, with the exception of contract by a third party, to any entity or person authorized as required. But at the present time this office does not have a management information system as the workers' records are archived in physical form being exposed to the ventilation of your content. The research problem is: how does the implementation of the Software SUPERLEG influences in the management of files of the Hospital's Human Resources of Pampas - Tayacaja - 2017?, which currently is a disorder of the files that are located in the office of human resources in a physical way; the general objective is to determine how the implementation of the Software SUPERLEG influences in the management of files of the Hospital's Human Resources of Pampas - Tayacaja - 2017, this objective was determined by using the applied research by performing a pre test and a post test, therefore, the project is framed for the type of technological research as with The use of a software for the management of files of the Hospital's human resources of Pampas, we will be putting into practice such software, which is why he came to the following conclusions: ⁽¹⁾) It is stated that the software SUPERLEG influences in the management of files of the Hospital's Human Resources of Pampas - Tayacaja, that according to the results obtained, it is evident that the management of the Human Resource files obtained a score in terms of probability of success of 28.70% in the post Test in respect of 13.22% in the pre Test, having a substantial improvement in the difference of 15.48%, in the same way the value of $ZC = 3.4877$, is the largest that $Zt = 1,645$, confirming that the proposed software if it influences the management of human resources files. (2). The implementation of the Software SUPERLEG influences in the ranks of the Hospital's Human Resources of Pampas, this is evidenced by the results obtained in where he obtained a score in terms of probability of success of 28.39% in the post Test in respect of 13.21% in the pre Test, having a difference of substantial improvement of 15.18%. And in the hypothesis test was obtained the value of $ZC = 3.4258$,

which is greater than $Z_t = 1,645$, stating the influence of the Software SUPERLEG. (3). The implementation of the Software SUPERLEG influences in the administrative process of the Hospital's Human Resources of Pampas - Tayacaja - 2017, this is evidenced by the results obtained where the administrative process of the Human Resource obtained a score in terms of probability of success of 29.02% in the post Test in respect of 13.23% in the pre Test, having a difference of substantial improvement of 15.18%. And in the hypothesis test was obtained the value of $z_c = 3.5495$, which is greater than $Z_t = 1,645$, confirming that the Software SUPERLEG IF positively influences the administrative process of the Human Resource.

Keyword: SUPERLEG software deployment, files management, human resources

INTRODUCCIÓN

El ámbito de los sistemas de información y software de RR.HH. se hace cada vez más indispensable dentro de las organizaciones. Sin embargo, es el menos automatizado de todos los sistemas de una empresa. En muchas de ellas los documentos que competen al departamento de RR.HH. se encuentran en archivos manuales y el volumen es considerable porque corresponde a documentos generales a través de los años de funcionamiento de la organización, que mejor ejemplo es el área de escalafón que tiene a su cargo la gestión de legajos. Así, generar cualquier tipo de información se hace difícil, pues el proceso es manual e implica horas de trabajos, haciendo que muchas veces no se alcancen los resultados esperados. El trabajo de investigación pretende Determinar de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja y de esta manera mejorar el servicio de escalafón y proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital en mención.

En el capítulo I Se desarrolla el planteamiento del problema que atañe a la investigación, conteniendo la formulación del problema, formulación de los objetivos y justificación.

En el capítulo II Se organiza el Marco teórico, Antecedentes, bases teóricas, hipótesis y variables de estudio.

En el capítulo III Se presenta la metodología de la investigación, el ámbito de estudio, el Tipo de investigación, el nivel de Investigación, el método de Investigación, el diseño de Investigación, la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procedimiento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV Se presenta los Resultados y la discusión por cada uno de las hipótesis, en base a sus respectivos indicadores que miden las variables de estudio.

Finalmente, se declaran las Conclusiones y Recomendaciones, Referencias Bibliográficas, y los Anexos.

LAS AUTORAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es una oficina cuya función principal es brindar información de trabajadores de la Institución bajo contrato de cualquier modalidad, con excepción de contrato por tercero, a cualquier ente o persona autorizada que lo requiera. Pero en la actualidad dicha oficina no cuenta con un sistema de administración de la información, ya que los expedientes de los trabajadores se encuentran archivados en forma física, siendo expuestos a la ventilación de su contenido. Además, el tiempo de presentación de un reporte es elevado, aproximadamente 15 días hábiles, debido a la gestión no actualizada de dicha área, gracias a dicho proceso se generan una serie de errores que retrasan la producción de cada trabajador.

No obstante, el desempeño y capacidad del trabajador es obligatoriamente limitada ya que no puede desempeñarse normalmente debido a la metodología de trabajo.

FIGURA N°1. Legajos en la oficina de Recursos Humanos

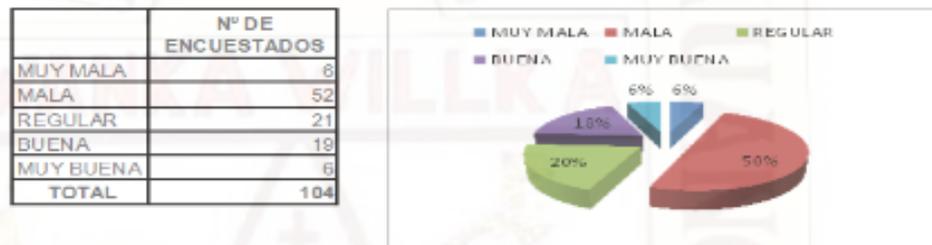


FUENTE: Elaboración propia

El Hospital de Pampas siendo hoy en día una Unidad Ejecutora y teniendo a su cargo a 281 trabajadores divididos en 91 trabajadores administrativos y 190 trabajadores asistenciales ¹, como se fue mencionando anteriormente los legajos están almacenados físicamente y por la manera desordenada en la cual se administran los legajos existen problemas latentes en la oficina de recursos Humanos como nos muestra la siguiente encuesta realizada a los usuarios:

1. ¿Cómo considera usted la calidad del servicio sobre legajos en la oficina de Recurso Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°2. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N° 01

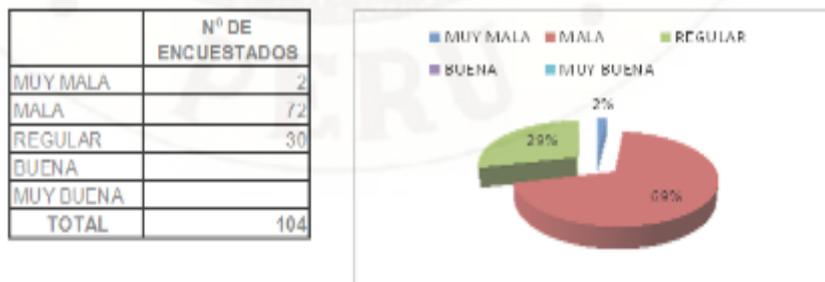


FUENTE: Elaboración propia

Estos resultados evidencian que los usuarios consideran que la calidad del servicio sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos es mala y en otros casos es regular, ya que la documentación se encuentra de manera desordenada y esto conlleva a la demora de entrega de solicitudes.

2. ¿Cómo es la accesibilidad de la información sobre los legajos que se encuentran en la oficina de Recursos Humanos?

FIGURA N°3. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N° 02



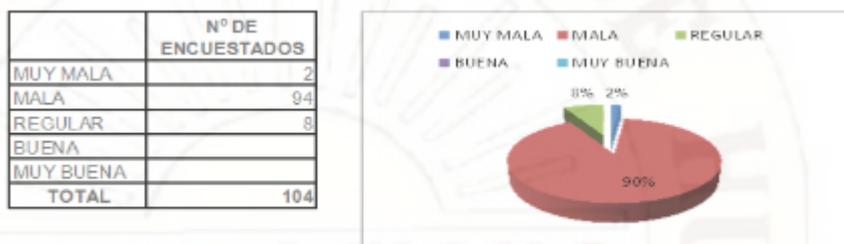
FUENTE: Elaboración propia

¹ Datos emitidos por la oficina de Recursos Humanos

Estos resultados evidencian que son varios los usuarios desconformes con la accesibilidad de la información sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas.

3. ¿Cómo es el tiempo de respuesta de documentos solicitados sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°4. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N° 03



FUENTE: Elaboración propia

Se evalúa que existe una lentitud en el manejo o el proceso de búsqueda de legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas.

Se muestra de acuerdo a la encuesta realizada que hay una desconformidad muy alta de los usuarios sobre la atención en solicitud de información de los legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas. Motivo por el cual se viene proponiendo la implementación de un software para la mejor gestión de Legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

- ¿De qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017?

1.2.2 Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017?
- b. ¿De qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Determinar de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en el escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.
- b. Establecer de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Por medio de este proyecto buscamos conceptualizar el tema, darlo a conocer más a fondo y proporcionar nuevas posibilidades para mejorar el proceso de legajo de recursos humanos del Hospital de Pampas.

1.4.1 Justificación Metodológica

Para lograr el cumplimiento de los objetivos de estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como el diseño e implementación de un software para la gestión de legajos y así mostrar que un software es la mejor opción

para una organización para la disminución de tiempo de espera. Además este proyecto servirá de guía para futuros trabajos similares ya que se presenta en su desarrollo el procedimiento apropiado del diseño de un sistema para el área de Recursos Humanos.

1.4.2 Justificación Práctica

El software propuesto nos permite ingresar todos los datos de los legajos que se encuentran en el área de escalafón de manera física y desordenada Orientado a la Gestión Documental ayuda al hospital de Pampas a organizar y encontrar rápidamente la información solicitada por los usuarios, a ahorrar espacio y a distribuir uniformemente su información. De igual manera se puede generar cualquier tipo de información de forma ágil y fácil por estar informatizado facilitando su procesamiento y alcanzando los resultados esperados en los tiempos previstos.

La propuesta formulada es de vital importancia para mejorar las gestiones, operaciones, funciones y mejorar la productividad del personal humano, no solo aportará rapidez y flexibilidad en el manejo de la información sino también disminuirá el papeleo, reducirá las labores tediosas, ahorrando tiempo y recursos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Nivel Nacional

a. Afan y Mejia (2012), *“Implementación de un ERP para la mejora y/o actualización del manejo y seguridad del área de legajos en el hospital de apoyo maría auxiliadora”*. De la UTP. Sus conclusiones fueron las siguientes:

- La propuesta formulada simplifico las funciones de gestión de la persona encargada del departamento y de los trabajadores, ya que se agilizaron los procesos de reportes y registros de personal ingresante a dicha institución. Esta propuesta también beneficio los departamentos de Selección de Personal, Bienestar de Personal, Remuneración y Pensiones, Control de Asistencia y Presupuesto porque se proveerán de información que se les sea necesaria.
- Por tal motivo de la implementación del ERP (Planificación de Recursos Empresariales) está enfocado u orientado a nivel nacional ya que dicho hospital trabaja con personal de otros hospitales fuera de Lima, así mismo en la actualidad muchos hospitales, especialmente de las zonas más humildes de Lima y en provincia estos hospitales en casi o en todas sus áreas la información de estas se encuentra en estado físico (Archivos) siendo factible su pérdida, daño o reincidentes equivocaciones.
- Por esta razón el motivo de nuestra investigación sobre los beneficios de un ERP para mejorar la gestión y los distintos procesos de una o muchas áreas del hospital en estudio sirvió también para que otros hospitales adopten este modelo siendo algunos hospitales que deberían implantar este sistema:

- *La Maternidad de Lima ubicado en Cercado de Lima el registro de sus pacientes es en físico así como otras áreas poniendo en riesgo el registro de pacientes así como el servicio que ofrecen.
- *El Hospital Bravo Chico o HIPOLITO UNANUE ubicado en Riva Agüero también cuenta con registro de pacientes en archivos y con una mala gestión administrativa y de procesos por ese problema.
- *El Hospital de la Solidaridad especialmente en sus ubicaciones en los distritos del Agustino y Villa el Salvador tampoco cuenta con un adecuado flujo de información en algunos de sus locales y en algunas áreas.

b. Escudero (2011), *“Uso de la plataforma informática del personal del sector educación y su incidencia en la gestión administrativa de la educación pública de la región callao -201”*. De la UNC. Su investigación lo llevo a la siguiente conclusión:

- Los datos nos evidencian que entre el uso de la plataforma informática del personal del sector educación y la gestión administrativa existe una incidencia positiva en la educación pública de la región Callao. La incidencia es directa entre las variables, de 7.24, que indica un uso de plataforma virtual Bueno.
- Por lo tanto, se establece que a buen uso de la plataforma informática mejor gestión administrativa.
- También podemos afirmar que entre el uso eficiente del SIRA y la gestión administrativa existe una incidencia directa y positiva en la educación pública de la región Callao. La incidencia es directa entre las variables de 14%, que indica un uso eficiente del SIRA Bueno. Por lo tanto, se establece que a buen uso del SIRA mejor gestión administrativa.
- También podemos afirmar que entre el uso eficiente del NEXUS y la gestión administrativa existe una incidencia directa, significativa y positiva entre las variables en la educación pública de la región Callao. La incidencia es directa entre las variables, de 21.7, que indica un uso eficiente del NEXUS

Bueno. Por lo tanto, se establece que a buen uso del NEXUS mejor gestión administrativa.

- Se ha hallado un grado de correlación significativa entre el sistema único de remuneraciones y la gestión administrativa que es directa, significativa y alcanza un nivel de 37.0 %, que indica que el uso eficiente del SUP es Bueno en el sector público educación de la región Callao.
- Se puede afirmar con un 95% que el uso de del sistema de escalafón se asocia directa y significativamente con la gestión administrativa de la educación pública de la Región Callao y alcanza un nivel de 0.666%

2.1.2 Nivel Internacional

a. Cimolai (2005), *“La construcción de los problemas del alumnado en los legajos escolares”*. Universidad de San Andrés – Argentina. Este trabajo de investigación nos muestra que Etiquetas escolares: ¿problemas escolares?: Aun cuando la etiqueta que define el problema atiende casi exclusivamente a una definición situacional del niño en su calidad de alumno, las causas o explicaciones que se suelen buscar acerca del problema pierden esta especificidad escolar. La descripción del niño en tanto alumno es complementada en todos los legajos con un análisis de sus capacidades cognitivas, de sus condiciones sociales, de su historia familiar y de su constitución emocional y sus modos vinculares. Se ha identificado que el uso del legajo pareciera promover un tipo de registros donde el niño, y no ya sólo el niño en su calidad de alumno, es la unidad de análisis y el portador de la dificultad encontrada.

Una conclusión significativa fue que legajos y perspectivas psicológicas parecen conformar una unidad, la cual se fue observando a lo largo del análisis en diferentes aspectos.

En este sentido, el legajo es una instancia de expresión significativa de lo que Varela (1995) ha denominado como psicopoder. En la comprensión de los problemas del alumnado no se trata tanto de evaluar saberes o destrezas, sino de comprender las emociones, habilidades cognitivas, estilos vinculares, etc, que pueden estar afectando la adquisición de los mismos (la exacerbación del control

interior a través de la vigilancia del desarrollo del niño). Finalmente, se enfatizó en el hecho de que los legajos escolares ponen en evidencia la omnipresencia de una unidad de análisis individual (centrada en el niño) para el abordaje de ciertas problemáticas escolares, así como el lugar central que tienen los discursos y prácticas psicoeducativos para la legitimación de los diagnósticos e intervenciones que se realizan en la escuela (Cimolai & Toscano, 2004). Si bien se identificaron una gran variedad de dimensiones que se contemplaban en el abordaje de los problemas del alumnado, resultó significativo resaltar que todas ellas terminaban definiendo al alumno como el portador de la dificultad encontrada. Es decir, las condiciones de vida, la situación familiar, etc, importan sólo en la medida en que inciden sobre el alumno y su dificultad. El efecto de esta unidad de análisis centrada en el niño es que termina ubicando al contexto como un factor que colabora o perturba en el desarrollo del niño, y no como un elemento inherente a la constitución de la situación educativa donde este desarrollo se produce (Mc Dermott, 2001). Sin embargo, se destacó en este punto que es la naturaleza del propio instrumento de registro la que actúa delimitando los campos de enunciación a una mirada individual del problema y coarta la posibilidad de los profesionales de acercar otros tipos de miradas que complejicen la toma de decisiones. Por tal motivo, recuperar el papel productor de sujeciones y sentidos particulares de los legajos esperó ser el aporte principal de lo desarrollado a lo largo del trabajo.

- b. Bravo (2008), *“Desarrollo de un sistema web para el control y gestión del personal de la gerencia de AIT distrito norte PDVSA”*. Universidad del Oriente Núcleo de Monagas – Venezuela. el tesista concluyó Logrando una correcta implementación del Proceso Unificado Racional (RUP) se obtuvo la definición, diseño y modelado de lsistema CGA-AIT. Las iteraciones que incluye esta metodología junto al flujo de trabajo planteado por la misma permitieron el desarrollo de un proyecto que diera con la solución a los problemas del cliente. Los distintos diagramas considerados tanto de WebML como de UML, como herramienta conjunta de desarrollo, hicieron posible la realización de las diferentes fases establecidas por la metodología del proceso unificado. El análisis del sistema actual a través de los diagramas de casos de uso y de objetos, facilitó la determinación de los requerimientos ya que a través

de ellos se realizó la identificación, definición y recolección de los verdaderos requisitos necesarios para el desarrollo de la aplicación, que se centran en el usuario y sus necesidades.

Para la segunda fase se logró establecer de forma inmediata una arquitectura del sistema sólida y lista para ser puesta en práctica debido a que los diagramas WebML permitieron concretar los flujos y vías con la se trabajaran los datos para generar una información veraz al usuario. Por lo anteriormente descrito y junto a los diagramas de casos de uso implementados se llevó a cabo la fase de elaboración.

El adecuado diseño del modelo de la base de datos resultó fundamental en el desarrollo del software, ya que el mismo sirvió de base para erigir la arquitectura del sistema. Con la utilización de las tecnologías AJAX para la programación de páginas web, junto con las librerías YUI, Ext-JS y el manejador de bases de datos MySQL, permitieron la creación del sistema de una manera mas sencilla, clara y efectiva, debido a que estas tecnologías son de fácil entendimiento e implementación y se adaptan a cualquier entorno computacional.

Las pruebas de integración permitieron un análisis más detallado a las funcionalidades del sistema y su correcto funcionamiento.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Software

Es el conjunto de los programas de cómputo, procedimientos, reglas, documentación y datos asociados, que forman parte de las operaciones de un sistema de computación.

El concepto de leer diferentes secuencias de instrucciones (programa) desde la memoria de un dispositivo para controlar los cálculos fue introducido por Charles Babbage como parte de su máquina diferencial. La teoría que forma la base de la mayor parte del software moderno fue propuesta por Alan Turing en su ensayo de 1936, «Los números computables», con una aplicación al problema de decisión.

a. Clasificación del software

Si bien esta distinción es, en cierto modo, arbitraria, y a veces confusa, a los fines prácticos se puede clasificar al software en tres grandes tipos:

Software de sistema: El software de sistema le procura al usuario y programador, adecuadas interfaces de alto nivel, controladores, herramientas y utilidades de apoyo que permiten el mantenimiento del sistema global. Incluye entre otros:

- Sistemas operativos
- Controladores de dispositivos
- Herramientas de diagnóstico
- Herramientas de Corrección y Optimización
- Servidores
- Utilidades

Software de programación: Es el conjunto de herramientas que permiten al programador desarrollar programas informáticos, usando diferentes alternativas y lenguajes de programación, de una manera práctica. Incluyen básicamente:

- Editores de texto
- Compiladores
- Intérpretes
- Enlazadores
- Depuradores

Software de aplicación: Es aquel que permite a los usuarios llevar a cabo una o varias tareas específicas, en cualquier campo de actividad susceptible de ser automatizado o asistido, con especial énfasis en los negocios. Incluye entre muchos otros:

- Aplicaciones para Control de sistemas y automatización industrial
- Aplicaciones ofimáticas
- Software educativo
- Software empresarial

- Bases de datos
- Telecomunicaciones (por ejemplo Internet y toda su estructura lógica)
- Videojuegos
- Software médico
- Software de cálculo numérico y simbólico.
- Software de diseño asistido (CAD)
- Software de control numérico (CAM)
- Proceso de creación del software

b. Proceso para el desarrollo de software

Se define como proceso al conjunto ordenado de pasos a seguir para llegar a la solución de un problema u obtención de un producto, en este caso particular, para lograr un producto software que resuelva un problema específico. Los «procesos de desarrollo de software» poseen reglas preestablecidas, y deben ser aplicados en la creación del software de mediano y gran porte, ya que en caso contrario lo más seguro es que el proyecto no logre concluir o termine sin cumplir los objetivos previstos, y con variedad de fallos inaceptables (fracasan, en pocas palabras).

El proceso de desarrollo puede involucrar numerosas y variadas tareas, desde lo administrativo, pasando por lo técnico y hasta la gestión y el gerenciamiento. Pero, casi rigurosamente, siempre se cumplen ciertas etapas mínimas; las que se pueden resumir como sigue:

- Diseño
- Codificación
- Pruebas (unitarias y de integración)
- Instalación y paso a producción
- Mantenimiento

c. Etapas en el desarrollo del software

- **Captura, análisis y especificación de requisitos**

Al inicio de un desarrollo (no de un proyecto), esta es la primera fase que se realiza, y, según el modelo de proceso adoptado, puede casi terminar para pasar a la próxima etapa (caso de Modelo Cascada Realimentado) o puede hacerse parcialmente para luego retomarla (caso Modelo Iterativo Incremental u otros de carácter evolutivo).

Involucra fuertemente al usuario o cliente del sistema, por tanto tiene matices muy subjetivos y es difícil de modelar con certeza o aplicar una técnica que sea «la más cercana a la adecuada» (de hecho no existe «la estrictamente adecuada»). Si bien se han ideado varias metodologías, incluso software de apoyo, para captura, elicitación y registro de requisitos, no existe una forma infalible o absolutamente confiable, y deben aplicarse conjuntamente buenos criterios y mucho sentido común por parte del o los analistas encargados de la tarea; es fundamental también lograr una fluida y adecuada comunicación y comprensión con el usuario final o cliente del sistema.

El artefacto más importante resultado de la culminación de esta etapa es lo que se conoce como especificación de requisitos software o simplemente documento ERS.

FIGURA N°5. Diagrama de tareas para captura y análisis de requisitos.



FUENTE: Pressman, Roger S. (2003)

Una posible lista, general y ordenada, de tareas recomendadas para obtener la definición de lo que se debe realizar, los productos a obtener y las técnicas a emplear durante la actividad de elicitación de requisitos, en fase de Especificación de Requisitos Software es:

- Obtener información sobre el dominio del problema y el sistema actual (UdeD).
- Preparar y realizar las reuniones para elicitación/negociación.
- Identificar/revisar los objetivos del usuario.
- Identificar/revisar los objetivos del sistema.
- Identificar/revisar los requisitos de información.
- Identificar/revisar los requisitos funcionales.
- Identificar/revisar los requisitos no funcionales.
- Priorizar objetivos y requisitos.
- Algunos principios básicos a tener en cuenta:
- Presentar y entender cabalmente el dominio de la información del problema.
- Definir correctamente las funciones que debe realizar el Software.
- Representar el comportamiento del software a consecuencias de acontecimientos externos, particulares, incluso inesperados.

- Reconocer requisitos incompletos, ambiguos o contradictorios.
- Dividir claramente los modelos que representan la información, las funciones y comportamiento y características no funcionales.

- **Clasificación e identificación de requisitos**

Se pueden identificar dos formas de requisitos:

- Requisitos de usuario
- Requisitos de sistema

- **Diseño del sistema**

En ingeniería de software, el diseño es una fase de ciclo de vida del software. Se basa en la especificación de requisitos producido por el análisis de los requisitos (fase de análisis), el diseño define cómo estos requisitos se cumplirán, la estructura que debe darse al sistema de software para que se haga realidad.

El diseño sigue siendo una fase separada del la programación o codificación, esta última corresponde a la traducción en un determinado lenguaje de programación de las premisas adoptadas en el diseño.

El diseño detallado, por último, es una descripción del sistema muy cercana a la codificación (por ejemplo, describir no sólo las clases en abstracto, sino también sus atributos y los métodos con sus tipos).

Debido a la naturaleza "intangible" del software, y dependiendo de las herramientas que se utilizan en el proceso, la frontera entre el diseño y la codificación también puede ser virtualmente imposible de identificar. Por ejemplo, algunas herramientas CASE son capaces de generar código a partir de diagramas UML, los que describen gráficamente la estructura de un sistema software.

- **Codificación del software**

Durante esta etapa se realizan las tareas que comúnmente se conocen como programación; que consiste, esencialmente, en llevar

a código fuente, en el lenguaje de programación elegido, todo lo diseñado en la fase anterior. Esta tarea la realiza el programador, siguiendo por completo los lineamientos impuestos en el diseño y en consideración siempre a los requisitos funcionales y no funcionales (ERS) especificados en la primera etapa.

Durante la fase de programación, el código puede adoptar varios estados, dependiendo de la forma de trabajo y del lenguaje elegido, a saber:

- **Código fuente:** es el escrito directamente por los programadores en editores de texto, lo cual genera el programa. Contiene el conjunto de instrucciones codificadas en algún lenguaje de alto nivel. Puede estar distribuido en paquetes, procedimientos, bibliotecas fuente, etc.
- **Código ejecutable:** Es el código binario resultado de enlazar uno o más fragmentos de código objeto con las rutinas y bibliotecas necesarias. Constituye uno o más archivos binarios con un formato tal que el sistema operativo es capaz de cargarlo en la memoria RAM (eventualmente también parte en una memoria virtual), y proceder a su ejecución directa. Por lo anterior se dice que el código ejecutable es directamente «inteligible por la computadora». El código ejecutable, también conocido como código máquina, no existe si se programa con modalidad de «intérprete puro».

- **Pruebas**

Entre las diversas pruebas que se le efectúan al software se pueden distinguir principalmente:

- **Prueba unitarias:** Consisten en probar o testear piezas de software pequeñas; a nivel de secciones, procedimientos, funciones y módulos; aquellas que tengan funcionalidades específicas.

- **Pruebas de integración:** Se realizan una vez que las pruebas unitarias fueron concluidas exitosamente; con éstas se intenta asegurar que el sistema completo.

- **Instalación y paso a producción**

La instalación del software es el proceso por el cual los programas desarrollados son transferidos apropiadamente al computador destino, inicializados, y, eventualmente, configurados; todo ello con el propósito de ser ya utilizados por el usuario final. Constituye la etapa final en el desarrollo propiamente dicho del software. Luego de ésta el producto entrará en la fase de funcionamiento y producción, para el que fuera diseñado.

- **Mantenimiento**

El mantenimiento de software es el proceso de control, mejora y optimización del software ya desarrollado e instalado, que también incluye depuración de errores y defectos que puedan haberse filtrado de la fase de pruebas de control y beta test. Esta fase es la última (antes de iterar, según el modelo empleado) que se aplica al ciclo de vida del desarrollo de software. La fase de mantenimiento es la que viene después de que el software está operativo y en producción.

2.2.2 Modelamiento de software

El modelamiento de software es una técnica con la complejidad inherente a los sistemas. El uso de modelos ayuda al equipo de trabajo de desarrollo de software a visualizar el sistema de información a construir. Además, los modelos de un nivel de abstracción mayor pueden utilizarse para la comunicación con el cliente.

Los objetivos del modelado se consiguen 4 importantes objetivos: A. Ayuda a visualizar como es o queremos que sea un sistema. B. Permite especificar la estructura o el comportamiento de un sistema. C. Proporciona plantillas que nos guían en la construcción de un sistema. D. Documentan las decisiones que se toman.

- **Beneficios:** Estos beneficios podrán ayudar a que se mejore el modelamiento de software:
 - Mejora la productividad.
 - Reduce el número de defectos en el código.
 - Facilita la comprensión; lo que facilita la integración de nuevos miembros en el equipo.
 - Mejora la descomposición y modularización del software.
 - Facilita la evolución y mantenimiento del software.
 - Mejora la reusabilidad.
- **Principios:** Principios de modelado de Software:
 - Elegir los modelados a utilizar que sirvan al propósito deseado.
 - Los modelos pueden ser expresados en distintos niveles de precisión.
 - Mientras más coherente sea un modelo con la realidad, mejor será su manejo.
 - Cualquier sistema no trivial se aborda mejor con varios modelos independientes.

2.2.3 Legajo del personal

Es un archivo personal de cada trabajador que contiene sus datos personales y laborales. Este expediente es de carácter privado estrictamente confidencial. Se divide en cinco campos los cuales son:

a. Referencia Personal:

- Actualización de Datos Personales.
- Declaración Jurada
- Documento Nacional de Identidad actual.
- Formato de Datos Personales.
- Partida de nacimiento propio y de hijos (Si lo tuviese)
- Partida de matrimonio (Si lo tuviese)

b. Instrucción Profesional – Capacitación – Perfeccionamiento:

- Diploma de Especialización (Si lo tuviese)

- Título Profesional (Si lo tuviese)
- Certificados de Estudios Superiores
- Certificado de Capacitaciones

c. Servicios Prestados:

- Resoluciones Directorales, Ministeriales y Administrativos
- Oficios, Memorandos, Informes, Acción de Personal del trabajador
- Contratos

d. Conducta:

- Méritos y Sanciones
- Certificado de Antecedentes Penales

e. Bonificación Personal:

- Resolución Directoral sobre los años de servicio.

2.2.4 Recursos Humanos

En la administración de empresas, se denomina recursos humanos (RRHH) al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. Pero lo más frecuente es llamar así al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la organización. Estas tareas las puede desempeñar una persona o departamento en concreto junto a los directivos de la organización.

El objetivo básico que persigue la función de Recursos Humanos con estas tareas es alinear el área o profesionales de RRHH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. Es imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos, sino que se administra con las personas viéndolas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades.

2.2.5 MySQL

MySQL es un sistema de gestión de bases de datos relacional desarrollado bajo licencia dual GPL/Licencia comercial por Oracle Corporation y está considerada como la base de datos open source más popular del mundo,^{1 2} y una de las más populares en general junto a Oracle y Microsoft SQL Server, sobre todo para entornos de desarrollo web.

MySQL fue inicialmente desarrollado por MySQL AB (empresa fundada por David Axmark, Allan Larsson y Michael Widenius). MySQL A.B. fue adquirida por Sun Microsystems en 2008, y ésta a su vez fue comprada por Oracle Corporation en 2010, la cual ya era dueña desde 2005 de Innobase Oy, empresa finlandesa desarrolladora del motor InnoDB para MySQL.

Al contrario de proyectos como Apache, donde el software es desarrollado por una comunidad pública y los derechos de autor del código están en poder del autor individual, MySQL es patrocinado por una empresa privada, que posee el copyright de la mayor parte del código. Esto es lo que posibilita el esquema de doble licenciamiento anteriormente mencionado. La base de datos se distribuye en varias versiones, una Community, distribuida bajo la Licencia pública general de GNU, versión 2, y varias versiones Enterprise, para aquellas empresas que quieran incorporarlo en productos privados. Las versiones Enterprise incluyen productos o servicios adicionales tales como herramientas de monitorización y soporte oficial. En 2009 se creó un fork denominado MariaDB por algunos desarrolladores (incluido algunos desarrolladores originales de MySQL) descontentos con el modelo de desarrollo y el hecho de que una misma empresa controle a la vez los productos MySQL y Oracle Database.

a. Aplicaciones

MySQL es muy utilizado en aplicaciones web, como Joomla, Wordpress, Drupal o phpBB, en plataformas (Linux/Windows-Apache-MySQL-PHP/Perl/Python), y por herramientas de seguimiento de errores como Bugzilla. Su popularidad como

aplicación web está muy ligada a PHP, que a menudo aparece en combinación con MySQL.

MySQL es una base de datos muy rápida en la lectura cuando utiliza el motor no transaccional MyISAM, pero puede provocar problemas de integridad en entornos de alta concurrencia en la modificación. En aplicaciones web hay baja concurrencia en la modificación de datos y en cambio el entorno es intensivo en lectura de datos, lo que hace a MySQL ideal para este tipo de aplicaciones. Sea cual sea el entorno en el que va a utilizar MySQL, es importante monitorizar de antemano el rendimiento para detectar y corregir errores tanto de SQL como de programación.

b. Características

Inicialmente, MySQL carecía de elementos considerados esenciales en las bases de datos relacionales, tales como integridad referencial y transacciones. A pesar de ello, atrajo a los desarrolladores de páginas web con contenido dinámico, justamente por su simplicidad.

Poco a poco los elementos de los que carecía MySQL están siendo incorporados tanto por desarrollos internos, como por desarrolladores de software libre. Entre las características disponibles en las últimas versiones se puede destacar:

- Amplio subconjunto del lenguaje SQL. Algunas extensiones son incluidas igualmente.
- Disponibilidad en gran cantidad de plataformas y sistemas.
- Posibilidad de selección de mecanismos de almacenamiento que ofrecen diferentes velocidades de operación, soporte físico, capacidad, distribución geográfica, transacciones...
- Transacciones y claves foráneas.
- Conectividad segura.
- Replicación.

- Búsqueda e indexación de campos de texto.

MySQL es un sistema de administración de bases de datos. Una base de datos es una colección estructurada de tablas que contienen datos. Esta puede ser desde una simple lista de compras a una galería de pinturas o el vasto volumen de información en una red corporativa. Para agregar, acceder a y procesar datos guardados en un computador, usted necesita un administrador como MySQL Server. Dado que los computadores son muy buenos manejando grandes cantidades de información, los administradores de bases de datos juegan un papel central en computación, como aplicaciones independientes o como parte de otras aplicaciones.

MySQL es un sistema de administración relacional de bases de datos. Una base de datos relacional archiva datos en tablas separadas en vez de colocar todos los datos en un gran archivo. Esto permite velocidad y flexibilidad. Las tablas están conectadas por relaciones definidas que hacen posible combinar datos de diferentes tablas sobre pedido.

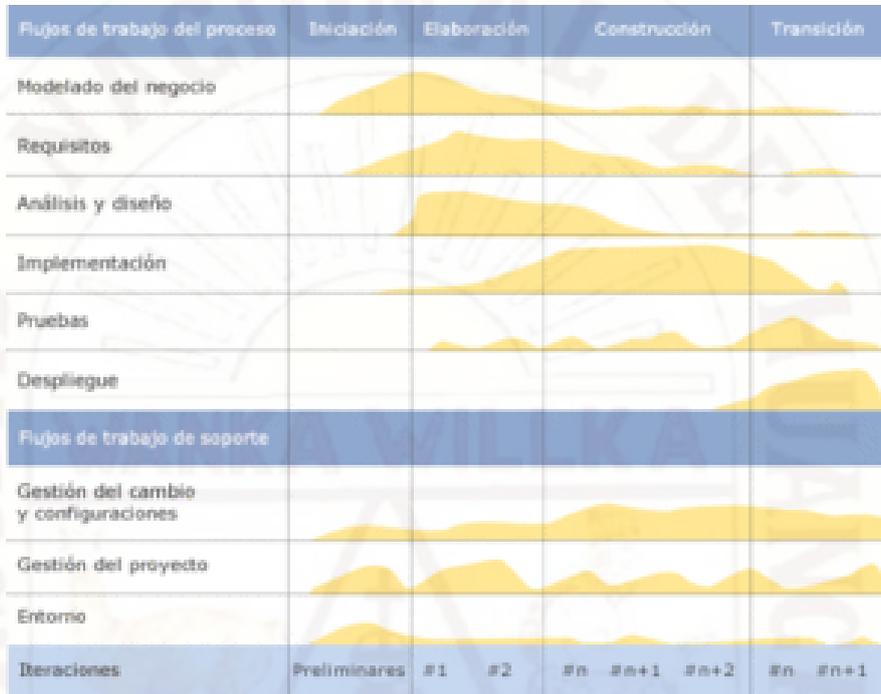
MySQL es software de fuente abierta. Fuente abierta significa que es posible para cualquier persona usarlo y modificarlo. Cualquier persona puede bajar el código fuente de MySQL y usarlo sin pagar. Cualquier interesado puede estudiar el código fuente y ajustarlo a sus necesidades. MySQL usa el GPL (GNU General Public License) para definir qué puede hacer y qué no puede hacer con el software en diferentes situaciones. Si usted no se ajusta al GPL o requiere introducir código MySQL en aplicaciones comerciales, usted puede comprar una versión comercial licenciada.

2.2.6 Metodología RUP

La **metodología RUP**:, abreviatura de Rational Unified Process (o Proceso Unificado Racional), es un proceso propietario de la ingeniería de software creado por Rational Software , adquirida por IBM , ganando un nuevo nombre Irup que ahora es una abreviatura Rational Unified Process y lo que es una marca en el área de software, proporcionando técnicas que deben seguir los miembros del equipo de

desarrollo de software con el fin de aumentar su productividad en el proceso de desarrollo.

FIGURA N°6. Diseño del proceso unificado RUP



FUENTE: Pressman, Roger S. (2003)

La **metodología RUP** utiliza el enfoque de la orientación a objetos en su diseño y está diseñado y documentado el uso de la notación UML (Unified Modeling Language) para ilustrar los procesos en acción. Utiliza técnicas y prácticas probadas comercialmente.

Es un proceso considerado pesado y preferentemente aplicable a grandes equipos de desarrollo y grandes proyectos, pero el hecho de que es ampliamente personalizable que permite adaptarse a proyectos de cualquier escala.

Para la gestión del proyecto, la metodología RUP proporciona una solución disciplinada como las tareas y responsabilidades señaladas dentro de una organización de desarrollo de software.

RUP es, en sí, un producto de software. Es modular y automatizado, y toda su metodología se apoya en varias herramientas de desarrollo integradas y vendidos por IBM a través de sus "Suites racional."

Los métodos de la competencia en el campo de la ingeniería de software incluyen “salas blancas” (considerado pesado) y ágil (luz) como Extreme Programming (Programación XP-Extreme), Scrum, FDD y otros.

a. Ciclo de vida de la metodología RUP

El ciclo de vida RUP es una implementación del desarrollo en espiral. Fue creado ensamblando los elementos en secuencias semi-ordenadas. El ciclo de vida organiza las tareas en fases e iteraciones.

RUP divide el proceso en cuatro fases, dentro de las cuales se realizan pocas pero grandes y formales iteraciones en número variable según el proyecto. En la Figura muestra cómo varía el esfuerzo asociado a las disciplinas según la fase en la que se encuentre el proyecto RUP.

Las primeras iteraciones (en las fases de Inicio y Elaboración) se enfocan hacia la comprensión del problema y la tecnología, la delimitación del ámbito del proyecto, la eliminación de los riesgos críticos, y al establecimiento de una baseline (línea base)² de la arquitectura.

Durante la fase de inicio las iteraciones hacen mayor énfasis en actividades de modelado del negocio y de requisitos.

En la fase de elaboración, las iteraciones se orientan al desarrollo de la baseline de la arquitectura, abarcan más los flujos de trabajo de requisitos, modelo de negocios (refinamiento), análisis, diseño y una parte de implementación orientado a la baseline de la arquitectura.

En la fase de construcción, se lleva a cabo la construcción del producto por medio de una serie de iteraciones.

Para cada iteración se seleccionan algunos Casos de Uso, se refinan su análisis y diseño y se procede a su implementación y pruebas. Se realiza una pequeña cascada para cada ciclo. Se realizan iteraciones hasta que se termine la implementación de la nueva versión del producto.

En la fase de transición se pretende garantizar que se tiene un producto preparado para su entrega a la comunidad de usuarios.

Como se puede observar en cada fase participan todas las disciplinas, pero dependiendo de la fase el esfuerzo dedicado a una disciplina varía.

b. Fases de la Metodología RUP

Hasta ahora estas líneas guía son generales, para ser adherido a pasar por la vida de un ciclo de proyecto. Las fases (ver figura abajo) indican el énfasis se da en el proyecto en un instante dado. Para capturar la dimensión temporal de un proyecto, RUP divide el proyecto en cuatro fases diferentes:

- **Fase de diseño**

La fase de diseño o de iniciación contiene los flujos de trabajo necesarios para el acuerdo de las partes interesadas – interesados – con los objetivos, la arquitectura y la planificación del proyecto. Si estos actores tienen un buen conocimiento, no será necesario analizar. De lo contrario, se requiere un análisis más elaborado.

- **Fase de elaboración**

La preparación será para el diseño del sistema, como complemento de la encuesta y / o documentación de casos de uso, frente a la arquitectura del sistema, revisar el modelo de negocio para el proyecto e iniciar la versión del manual del usuario. Uno debe aceptar:

Descripción del producto (aumento + integración) es establecer el plan del proyecto es fiable, los costos son elegibles

- **Fase de construcción**

En la fase de construcción, el desarrollo físico del software se inicia, códigos de producción, pruebas alfa, pruebas beta se llevaron a cabo al inicio de la fase de transición.

Se debe aceptar las pruebas, procesos estables y de prueba, y el código del sistema son “línea de base”.

- **Fase de transición**

En esta fase es la entrega (“despliegue”) de software, que se lleva a cabo el plan de despliegue y entrega, el seguimiento y la calidad del software.

Productos (lanzamientos, las versiones) se van a entregar, y coloque la

satisfacción del cliente. Esta etapa también se lleva a cabo la formación de los usuarios.

2.3 HIPÓTESIS

2.3.1 Hipótesis General

- El uso del software SUPERLEG influye positivamente en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja - 2017.

2.3.2 Hipótesis Específicas

- a. La implementación del Software SUPERLEG influye positivamente en el escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.
- b. La implementación del Software SUPERLEG influye positivamente en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

2.4 VARIABLES DE ESTUDIO

TABLA.Nº01. Tabla de variables

	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable independiente	Implementación del software SUPERLEG	Diseño del software	• Juicio de expertos	1 – 10
		Modelamiento de software	• Métricas de evaluación de software	
Variable dependiente	Gestión de legajos de recursos humanos	Escalafón	• Cantidad de documentos atendidos	1 – 5
		Proceso administrativo	• Tiempo de respuesta a un pedido	6 – 10

FUENTE: Elaboración propia

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ÁMBITO DE ESTUDIO

Hospital de Pampas – Tayacaja

Está ubicado en provincia de Tayacaja en el distrito de Pampas y cuenta con 291 trabajadores, personal administrativo (91), personal asistencial (190)².

La respuesta social del Hospital de Pampas está orientada a atender y satisfacer las necesidades la población; se encuentra geográficamente accesible a todos los distritos de la Provincia de Tayacaja y cuenta con una infraestructura adecuada para la atención al público en general.

➤ **Ubicación**

El proyecto se desarrollara:

- Región: Huancavelica
- Provincia: Tayacaja
- Distrito: Pampas (Hospital de Pampas)

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Aplicada (tecnológico): La investigación aplicada es la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad (Para Murillo, 2008, Pág. 140).

Por lo tanto, el proyecto se encuentra enmarcado al tipo de investigación tecnológico ya que con la utilización de un software para la gestión de legajos de recursos humanos del Hospital de Pampas estaremos poniendo en práctica dicho software.

² Datos emitidos por la oficina de Recursos Humanos

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Explicativo: Los estudios explicativos pretenden conducir a un sentido de comprensión o entendimiento de un fenómeno, al respecto (Hernández & Fernández, 2010, pág. 76) expresa que los estudios explicativos están dirigidos a responder a las causas de los efectos físicos y sociales.

Este proyecto está enmarcado más en el nivel explicativo por la causa y efecto que se producirá en las variables.

3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1 MÉTODO GENERAL

Método Científico

El método científico es un rasgo característico de la ciencia, tanto de la pura como de la aplicada: donde no hay método científico, no hay ciencia. Pero no es infalible ni autosuficiente.

El método científico es falible: puede perfeccionarse mediante la estimulación de los resultados a los que llega por medio del análisis directo. Tampoco es autosuficiente, no puede operar en un vacío de conocimientos, sino que requiere algún conocimiento previo que pueda luego reajustarse y elaborarse, y tiene que complementarse mediante métodos especiales adaptados a las peculiaridades de cada tema”.

3.4.2 MÉTODOS ESPECÍFICOS

- **Método Analítico:** Analizamos las variables en estudio en el proyecto de investigación.

El método analítico es cuando se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado. La física, la química y la biología utilizan este método; a partir de la experimentación y el análisis de gran número de casos se establecen leyes universales. Consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo las relaciones entre las mismas. Estas operaciones no existen independientes

una de la otra; el análisis de un objeto se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que conforman dicho objeto como un todo; y a su vez, la síntesis se produce sobre la base de los resultados previos del análisis.

- **Método estadístico:** Realizamos cuadros gráficos en el proyecto de investigación también se realizó la pruebas estadísticas en la prueba de hipótesis utilizando la prueba z .

El método estadístico consiste en una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad de una o varias consecuencias verticales deducidas de la hipótesis general de la investigación”.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

- **Pre experimental**, porque se manipula solo la variable independiente con pre test y post test.

En el diseño pre experimental se analiza una sola variable y prácticamente no existe ningún tipo de control. En una investigación pre-experimental no existe la posibilidad de comparación de grupos. Este tipo de diseño consiste en administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad de preprueba-posprueba.”

Diagrama:

GE: $O_1 \longrightarrow X \longrightarrow O_2$

Donde:

G.E. Grupo Experimental.

O_1 : Pre Test

O_2 : Post Test

X: Manipulación de la Variable Independiente (implementación del software SUPERLEG).

3.6 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO

- a. **Población:** trabajadores del hospital de Pampas. La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio.

TRABAJADORES
281

- b. **Muestra:** La muestra seleccionada de trabajadores del Hospital de Pampas fue de doscientos ochenta y uno trabajadores. La muestra es la que puede determinar la problemática ya que le es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso.

- Muestra de los trabajadores del Hospital de Pampas

$$n_0 = \frac{\alpha^2 s^2}{d^2}$$

n_0 = tamaño de la muestra

α = nivel de confianza (95%)

s^2 = pxq = varianza

p = muestra aproximada

q = $1 - p$

d = precisión (error)

N = población

Hallando muestra exacta:

$$n_0 = \frac{1.96^2 0.5^2}{0.05^2} = 384.16$$

n_0 = ?

z = 1.96

s^2 = pxq

p = 0.5

q = $1 - p$ = 0.5

d = 0.05

N = 281

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n = \frac{384.16}{1 + \frac{384.16}{281}} = 162.29$$

- c. **Muestreo:** Se utilizó el muestreo estratificado para mayor presión en la investigación.

Una muestra es estratificada cuando los elementos de la muestra son proporcionales a su presencia en la población. La presencia de un elemento en un estrato excluye su presencia en otro. Para este tipo de muestreo, se

divide a la población en varios grupos o estratos con el fin de dar representatividad a los distintos factores que integran el universo de estudio.

$$K = \frac{n}{N}$$

$$K = \frac{162}{281} = 0.58$$

$$muestra(n) = 162$$

$$poblacion(N) = 281$$

Selección del muestreo estratificado

TABLA.N°02. Muestreo estratificado

ESTRATO	CANTIDAD	MUESTRA
Personal administrativo	91	52
Personal asistencial	191	110
TOTAL	281	162

FUENTE: Elaboración propia

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En base a los objetivos del presente proyecto de investigación las técnicas de recolección de datos utilizados fueron la observación directa y la encuesta.

a. Observación directa

Técnica que permitió entrar en contacto directo con los trabajadores que permitirá recolectar datos.

La observación directa se define como registro sistemático, valido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta. Se recolecta información sobre la conducta más que de percepciones.

b. Encuesta

Técnica que permitirá recolectar datos de los trabajadores sin presión alguna.

La encuesta consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias.”

3.7.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a. Cuestionario.

De acuerdo con (Hernández ,2004) “un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que presentan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente”.

Por tanto, se usa el cuestionario como instrumento para recopilación de datos. Se encuestaran a 162 trabajadores que representan el tamaño de muestra, con el fin de obtener información relevante en base a un cuestionario. En cuanto a la observación ésta permitirá ver la interacción directa de los trabajadores con el uso del software de SUPERLEG.

3.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se procederá del modo siguiente:

- a)** Determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos (cuestionario).
- b)** Realizar gestiones de autorización para el proceso de recolección de datos ante el director del Hospital de Pampas.
- c)** Aplicación de los instrumentos de recolección de datos a los Trabajadores del Hospital de Pampas.
- d)** Se realizará la tabulación y codificación de los resultados obtenidos para su respectivo análisis estadístico.

- e) Se procederá con el análisis estadístico haciendo uso del software estadístico de Microsoft Excel 2010 simultáneamente estos resultados se transferirá a Microsoft Word 2010 para la presentación final de los resultados.
- f) Una vez obtenidos los cuadros y gráficos estadísticos se procederá al análisis, síntesis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.9 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizará la informática y se empleará el programa Microsoft Excel para el tratamiento de datos. Y también se utilizará la Estadística descriptiva con la cual se halló la media, moda, mediana, mínimo, máximo, desviación estándar, varianza y tabla de frecuencias con sus respectivos gráficos mediante la clasificación y sistematización de la información, como la estadística inferencial para comprobar las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Este capítulo nos permitirá realizar la descripción y análisis de cada una de las variables de estudio así también las dimensiones planteadas en las variables independiente y dependiente sobre la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de recursos humanos del Hospital de Pampas de las mismas que fueron extraídas de las fichas técnicas aplicadas a los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Tayacaja.

4.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

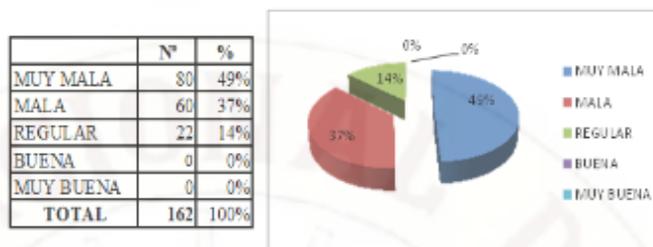
4.4.1. PRE EVALUACIÓN

“La gestión de legajos de recursos humanos SIN la Implementación del Software SUPERLEG”.

Los resultados obtenidos se representan en cuadros que reflejan las frecuencias absolutas y porcentuales, además del análisis de los datos, para los cuales fue considerado el promedio total de cada una de las categorías de respuestas. De igual forma, la información se ilustra a través de gráficos estadísticos con el propósito de visualizar con mayor objetividad, facilidad y precisión de los resultados.

Pregunta N° 01: ¿Cómo considera usted la calidad del servicio del proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°7. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°01 (Pre Test)



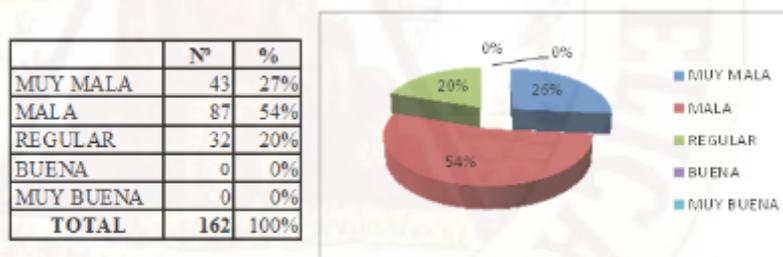
FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°6**, se determinó que en el Hospital de Pampas un **49%** de los encuestados opinan que la calidad de servicio es **MUY MALA**, el **37%** es **MALA** y un **14%** es **REGULAR** esto nos muestra que la calidad de servicio es muy deficiente.

Pregunta N° 02: ¿Cómo son los controles empleados para el archivo de documentos en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°8. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°02 (Pre Test)



FUENTE: Elaboración propia

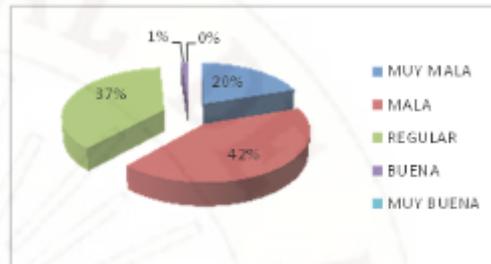
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°7**, se determinó que en el Hospital de Pampas un **54%** de los encuestados opinan que los controles empleados para el archivo de documentos son **MALA** y el **27%** es **MUY MALA**.

Pregunta N° 03: ¿Cómo es la eficiencia en la atención al usuario en el proceso de escalafón sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°9. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°03 (Pre Test)

	N°	%
MUY MALA	32	20%
MALA	68	42%
REGULAR	60	37%
BUENA	2	1%
MUY BUENA	0	0%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

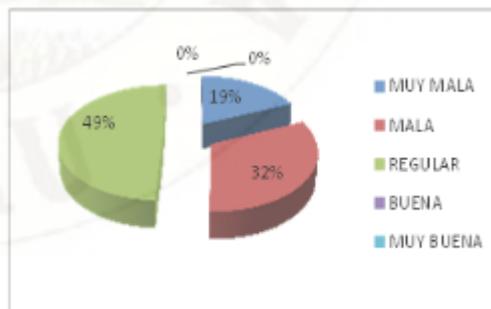
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°8**, se determinó que el **42%** de los encuestados opinan la atención al usuario en el proceso de escalafón sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **MALA**, sin embargo el **37%** de los encuestados mencionaron que es **REGULAR** la atención brindada al usuario.

Pregunta N° 04: ¿Cómo es el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°10. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°04 (Pre Test)

	N°	%
MUY MALA	30	19%
MALA	52	32%
REGULAR	80	49%
BUENA	0	0%
MUY BUENA	0	0%
TOTAL	162	100%



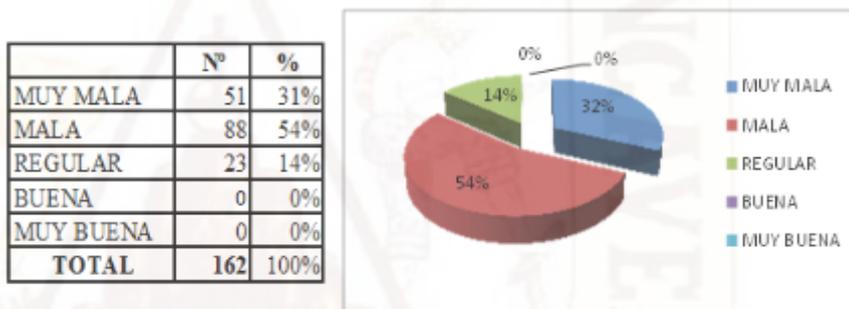
FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°9** se determinó que el **49%** de los encuestados opinan que el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **REGULAR**, sin embargo el **52%** de los encuestados mencionaron que es **MALA**.

Pregunta N° 05: ¿Cómo es la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo?

FIGURA N°11. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°05 (Pre Test)



FUENTE: Elaboración propia

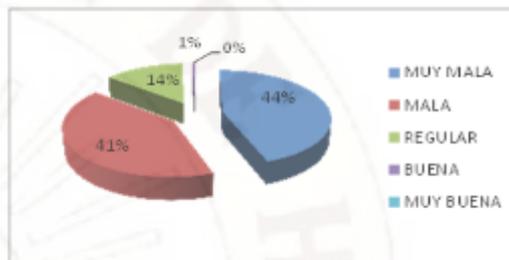
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°10**, se determinó que el **54%** de los encuestados opinan que la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo es **MALA**, y el **31%** de los encuestados mencionaron que es **MUY MALA** la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo.

Pregunta 06: ¿Cómo es la accesibilidad a los documentos que reposan en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°12. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°06 (Pre Test)

	N°	%
MUY MALA	72	44%
MALA	67	41%
REGULAR	22	14%
BUENA	1	1%
MUY BUENA	0	0%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

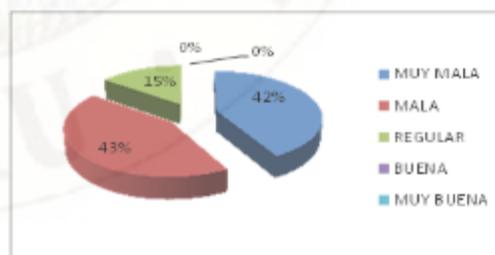
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°11**, se determinó que el **44%** de los encuestados opinan que la accesibilidad a los documentos que reposan en el proceso de escalafón de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **MUY MALA**, y **41%** de los encuestados mencionaron que es **MALA** la accesibilidad a los documentos.

Pregunta N° 07: ¿Cómo considera las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°13. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°07 (Pre Test)

	N°	%
MUY MALA	68	42%
MALA	70	43%
REGULAR	24	15%
BUENA	0	0%
MUY BUENA	0	0%
TOTAL	162	100%



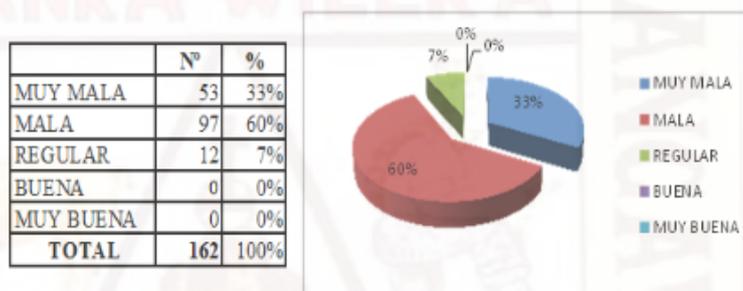
FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°12**, se determinó que el **43%** de los encuestados opinan que las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **MALA**, sin embargo el **42%** de los encuestados mencionaron que es **MUY MALA**.

Pregunta N° 08: ¿Cómo es el tiempo de consulta de documentos de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°14. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°08 (Pre Test)



FUENTE: Elaboración propia

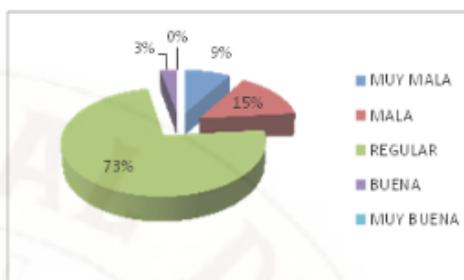
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°13**, se determinó que el **60%** de los encuestados opinan que el tiempo de consulta de documentos sobre la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **MALA**, y el **33%** de los encuestados mencionaron que es **MUY MALA** el tiempo de consulta de documentos sobre los legajos del personal.

Pregunta N° 09: ¿Cómo son los recursos tecnológicos de información y comunicación sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°15. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°09 (Pre Test)

	N°	%
MUY MALA	14	9%
MALA	24	15%
REGULAR	119	73%
BUENA	5	3%
MUY BUENA	0	0%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

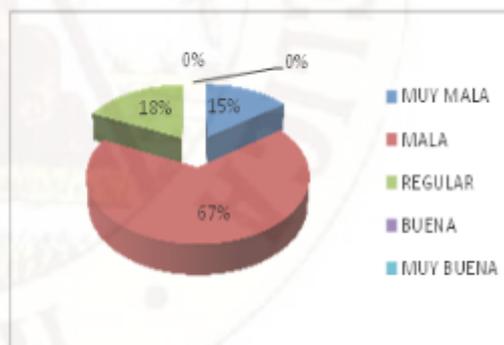
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°14** se determinó que el **73%** de los encuestados opinan que los recursos tecnológicos de información y comunicación en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **REGULAR**, sin embargo el **15%** de los encuestados mencionaron que es **MALA**.

Pregunta N°10: ¿Cómo considera usted que es el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°16. Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°10 (Pre Test)

	N°	%
MUY MALA	24	15%
MALA	109	67%
REGULAR	29	18%
BUENA	0	0%
MUY BUENA	0	0%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°15**, se determinó que el **67%** de los encuestados opinan que el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos en la oficina de

Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **MALA**, sin embargo el **18%** de los encuestados mencionaron que es **REGULAR** y un **15%** **MUY MALA**.

4.4.2. POST EVALUACIÓN

“La gestión de legajos de recursos humanos **CON** la Implementación del Software **SUPERLEG**”.

VARIABLE INDEPENDIENTE “Implementación del Software **SUPERLEG**”.

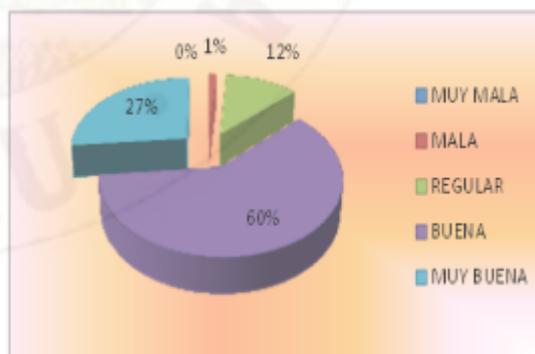
El análisis del software de **SUPERLEG** se efectuó en función a sus dimensiones como el escalafón y proceso administrativo de Recursos humanos.

Los resultados obtenidos se representan en cuadros que reflejan las frecuencias absolutas y porcentuales, además del análisis de los datos, para los cuales fue considerado el promedio total de cada una de las categorías de respuestas. De igual forma, la información se ilustra a través de gráficos estadísticos con el propósito de visualizar con mayor objetividad, facilidad y precisión de los resultados.

Pregunta N° 01: ¿Cómo considera usted la calidad del servicio del proceso de escalafón con la implementación del software **SUPERLEG** en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°17. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°01 (Post Test)

	N°	%
MUY MALA	0	0%
MALA	2	1%
REGULAR	19	12%
BUENA	98	60%
MUY BUENA	43	27%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

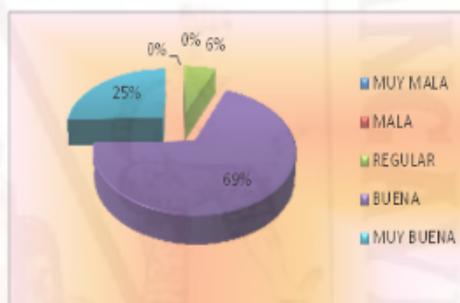
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°16**, se determinó que en el Hospital de Pampas un **60%** de los encuestados opinan que la calidad de servicio es **BUENA**, el **27%** es **MUY BUENA** esto nos muestra que la calidad de servicio al usuario con la implementación del software SUERLEG es eficiente.

Pregunta N°02: ¿Cómo son los controles empleados para el archivo de documentos en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°18. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°02 (Post Test)

	N°	%
MUY MALA	0	0%
MALA	0	0%
REGULAR	10	6%
BUENA	111	69%
MUY BUENA	41	25%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

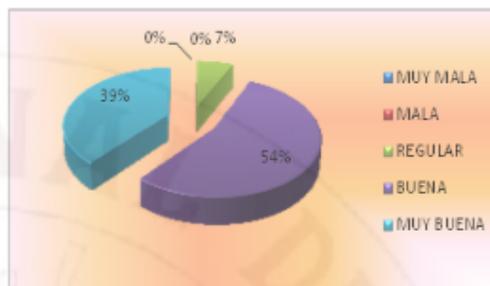
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°17**, se determinó que en el Hospital de Pampas un **69%** de los encuestados opinan que los controles empleados para el archivo de documentos es **BUENA** y el **25%** es **MUY BUENA**.

Pregunta N° 03: ¿Cómo es la eficiencia en la atención al usuario en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°19. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°03 (Post Test)

	N°	%
MUY MALA	0	0%
MALA	0	0%
REGULAR	11	7%
BUENA	88	54%
MUY BUENA	63	39%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

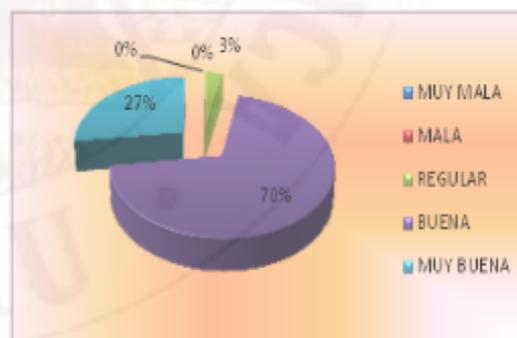
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°18**, se determinó que el **54%** de los encuestados opinan la atención al usuario en el proceso de escalafón sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **BUENA**, sin embargo, el **39%** de los encuestados mencionaron que es **MUY BUENA** con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas.

Pregunta N° 04: ¿Cómo es el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°20. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°04 (Post Test)

	N°	%
MUY MALA	0	0%
MALA	0	0%
REGULAR	5	3%
BUENA	113	70%
MUY BUENA	44	27%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

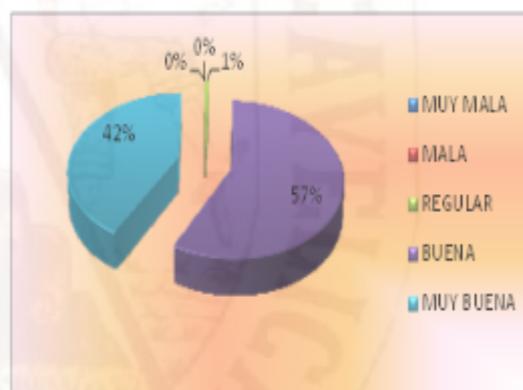
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°19**, se determinó que el **70%** de los encuestados opinan que el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **BUENA**, sin embargo el **27%** de los encuestados mencionaron que es **MUY BUENA** con la implementación del software SUPERLEG.

Pregunta N° 05: ¿Cómo es la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo?

FIGURA N°21. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°05 (Post Test)

	N°	%
MUY MALA	0	0%
MALA	0	0%
REGULAR	1	1%
BUENA	93	57%
MUY BUENA	68	42%
TOTAL	162	100%



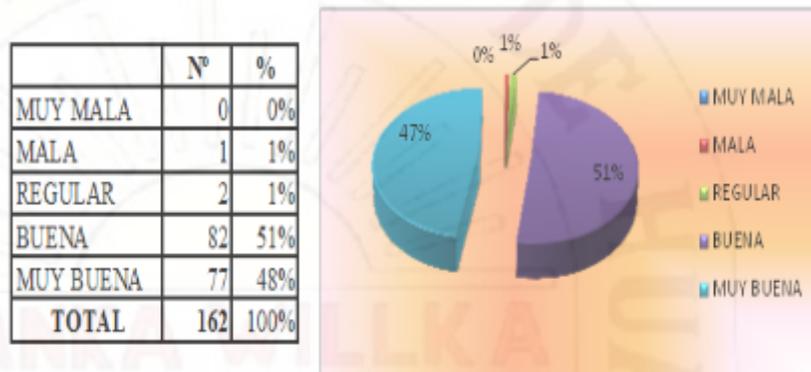
FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°20**, se determinó que el **57%** de los encuestados opinan que la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo es **BUENA**, y el **42%** de los encuestados mencionaron que es **MUY BUENA** con la implementación del software SUPERLEG.

Pregunta N° 06: ¿Cómo es la accesibilidad a los documentos que reposan en el área de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°22. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°06 (Post Test)



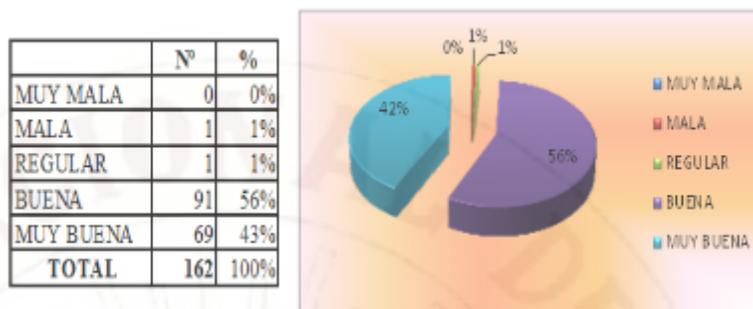
FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°21**, se determinó que el **82%** de los encuestados opinan que la accesibilidad a los documentos que reposan en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas **es BUENA**, y **48%** de los encuestados mencionaron que es **MUY BUENA** la accesibilidad a los documentos con la implementación del software SUPERLEG.

Pregunta N° 07: ¿Cómo considera las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°23. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°07 (Post Test)



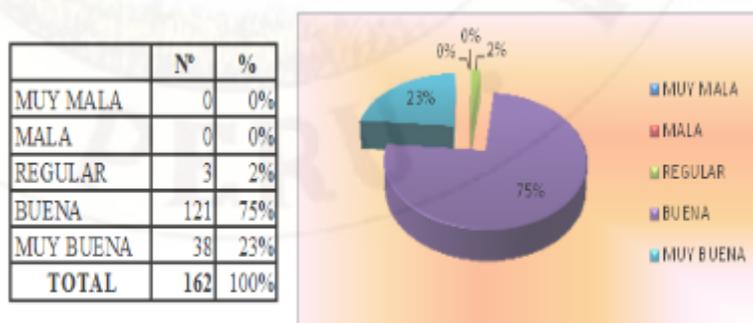
FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°22**, se determinó que el **56%** de los encuestados opinan que las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos en el en área escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **BUENA**, sin embargo el **43%** de los encuestados mencionaron que es **MUY BUENA** ya que con la implementación del software SUPERLEG los documentos están debidamente guardados y foliados según el tipo de personal.

Pregunta 08: ¿Cómo es el tiempo de consulta de documentos de legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°24. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°08 (Post Test)



FUENTE: Elaboración propia

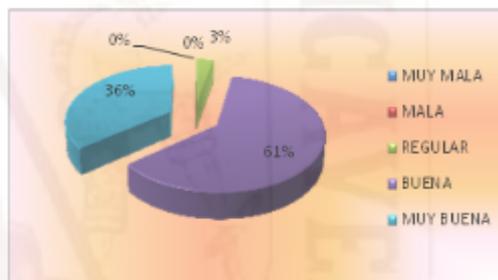
INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°23**, se determinó que el **75%** de los encuestados opinan que el tiempo de consulta de documentos sobre la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **BUENA**, y el **23%** de los encuestados mencionaron que es **MUY BUENA** el tiempo de consulta de documentos sobre los legajos del personal con la implementación del software SUPERLEG ya que disminuyó el tiempo de espera en un 80%.

Pregunta N° 09: ¿Cómo son los recursos tecnológicos de información y comunicación sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°25. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°09 (Post Test)

	N°	%
MUY MALA	0	0%
MALA	0	0%
REGULAR	5	3%
BUENA	99	61%
MUY BUENA	58	36%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

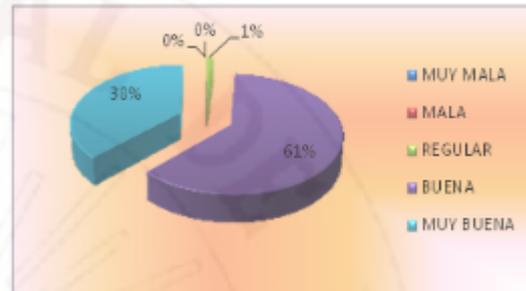
De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°24**, se determinó que el **61%** de los encuestados opinan que los recursos tecnológicos de información y comunicación en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **BUENA**, sin embargo el **36%** de los encuestados mencionaron que es **MUY BUENA** con la implementación del software SUPERLEG.

Pregunta N° 10: ¿Cómo considera usted que es el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos con la implementación del

software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

FIGURA N°26. Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°10 (Post Test)

	N°	%
MUY MALA	0	0%
MALA	0	0%
REGULAR	2	1%
BUENA	99	61%
MUY BUENA	61	38%
TOTAL	162	100%



FUENTE: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°25**, se determinó que el **61%** de los encuestados opinan que el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **BUENA**, sin embargo el **38%** de los encuestados mencionaron que es **MUY BUENA** con la implementación del software SUPERLEG.

4.2 PRUEBA DE HIPÒTESIS

Las escalas planteadas en cada una de las fichas técnicas aplicadas en la presente investigación sobre la variable independiente e independiente se realizaron en dos etapas, un antes (Pre Test), y un después (Post Test) y para cada uno de las dimensiones, con la escala y puntaje como se detalla a continuación:

Para el análisis de la variable independiente, se planteó que la encuesta cuente con 10 preguntas.

Escala de medición (Escala de likert)

1=MUY MALA

2= MALA

3 = REGULAR

4= BUENA

5 = MUY BUENA

En la investigación se utilizó la **prueba de diferencia de proporciones**, para aceptar o rechazar las Hipótesis planteadas.

a. PRUEBA DE DIFERENCIA DE PROPORCIONES.³

Definición: Es una prueba estadística para analizar si dos proporciones difieren significativamente entre si.

Hipótesis: De diferencia de proporciones en dos grupos.

Variable :La comparación se realiza sobre una variable.

b. NIVEL DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE:

Intervalos o razón, expresados en proporciones o porcentajes.

c. PROCEDIMIENTO E INTERPRETACIÓN:

Se obtienen las proporciones de los grupos. Se aplica la siguiente fórmula para calcular el valor de “Z” calculada (Zc):

$$Zc = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1 q_1}{n_1} + \frac{p_2 q_2}{n_2}}}$$

Dónde: $q_1 = 1 - p_1$ y $q_2 = 1 - p_2$

La puntuación “Zc” resultante se compara con la puntuación “Zt” de la distribución de puntuaciones “z” (normal) que corresponde al nivel de confianza elegido. El valor calculado de “z” (resultante de aplicar la formula) debe ser igual o mayor que el valor de la tabla de áreas bajo la curva normal correspondiente.

- Si es igual o Mayor, se acepta la hipótesis de Investigación. (H₁)

³ Hernández, Fernández y Baptista (2003). Metodología de la investigación. (p 387)

- Si es menor, se rechaza la hipótesis de Investigación y se acepta la hipótesis nula. (H_0)

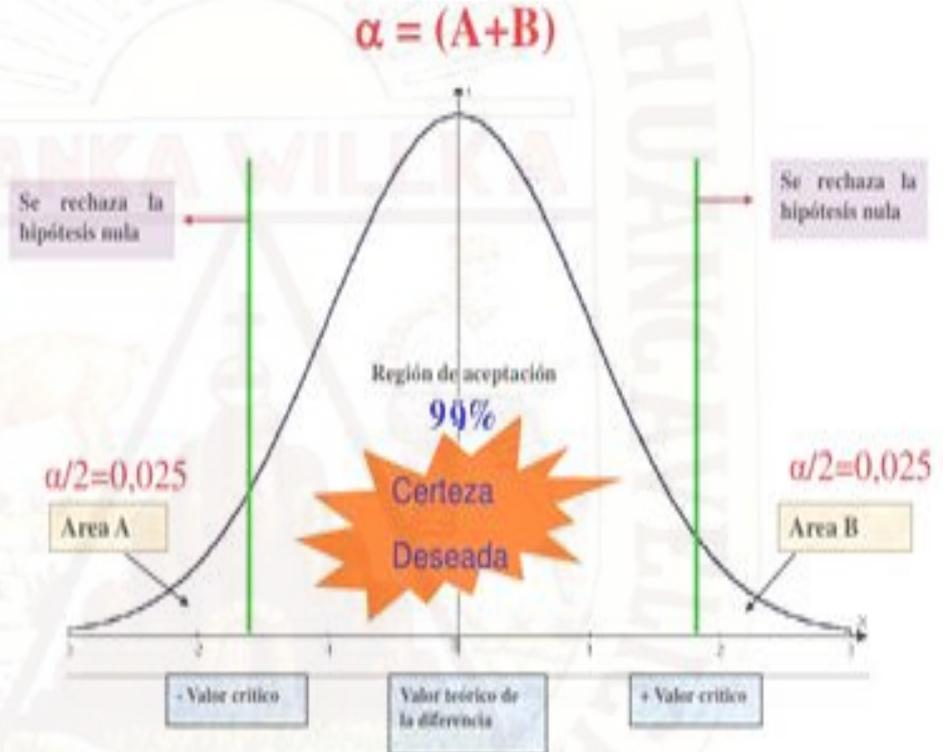
Luego para determinar la cola se considera $Z_t = 1.645$ a un nivel de confianza del 90%

donde:

si $Z_t > Z_c$: Cola a la izquierda

$Z_t < Z_c$: Cola a la derecha

FIGURA N°27. Distribución del nivel de significancia



FUENTE: Carlos E. Mendez A. (2002) *Estadística para Estudiantes*

Para proceder con la prueba de hipótesis a continuación se presenta los resultados consolidados en el Pre Test y en el Post Test.

TABLA.N°03. Resultados procesados de la Pre Test

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN										Probabilidad de éxito (p)	
	MUY MALA		MALA		REGULAR		BUENA		MUY BUENA		fi	%
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%		
Escalafón												13.21%
1. ¿Cómo considera usted la calidad del servicio del proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	80	49%	60	37%	22	14%	0	0%	0	0%	17.733	10.9%
2. ¿Cómo son los controles empleados para el archivo de documentos en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	43	27%	87	54%	32	20%	0	0%	0	0%	20.867	12.9%
3. ¿Cómo es la eficiencia en la atención al usuario en el proceso de escalafón sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	32	20%	68	42%	60	37%	2	1%	0	0%	23.733	14.7%
4. ¿Cómo es el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	30	19%	52	32%	80	49%	0	0%	0	0%	24.933	15.4%
5. ¿Cómo es la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo?	51	31%	88	54%	23	14%	0	0%	0	0%	19.733	12.2%
Proceso Administrativo												13.23%
6. ¿Cómo es la accesibilidad a los documentos que reposan en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	72	44%	67	41%	22	14%	1	1%	0	0%	18.400	11.4%
7. ¿Cómo considera las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	68	42%	70	43%	24	15%	0	0%	0	0%	18.667	11.5%
8. ¿Cómo es el tiempo de consulta de documentos de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	53	33%	97	60%	12	7%	0	0%	0	0%	18.867	11.6%
9. ¿Cómo son los recursos tecnológicos de información y comunicación sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	14	9%	24	15%	119	73%	5	3%	0	0%	29.267	18.1%
10. ¿Cómo considera usted que es el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	24	15%	109	67%	29	18%	0	0%	0	0%	21.933	13.5%
Suma											10713%	132.2%
Probabilidad de éxito (p) =											10.713	13.22%
q=												86.78%

Fuente: Propia

TABLA.N°04. Resultados procesados del Post Test

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN										Probabilidad de éxito (p)	
	MUY MALA		MALA		REGULAR		BUENA		MUY BUENA		f _i	%
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%		
Escalafón												28.39%
1. ¿Cómo considera usted la calidad del servicio del proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	0	0.00%	2	1.23%	19	11.73%	98	60.49%	43	26.54%	44.53	27.49%
2. ¿Cómo son los controles empleados para el archivo de documentos en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	0	0.00%	0	0.00%	10	6.17%	111	68.52%	41	25.31%	45.27	27.94%
3. ¿Cómo es la eficiencia en la atención al usuario en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	0	0.00%	0	0.00%	11	6.79%	88	54.32%	63	38.89%	46.67	28.81%
4. ¿Cómo es el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	0	0.00%	0	0.00%	5	3.09%	113	69.75%	44	27.16%	45.80	28.27%
5. ¿Cómo es la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo?	0	0.00%	0	0.00%	1	0.62%	93	57.41%	68	41.98%	47.67	29.42%
Proceso Administrativo												29.02%
6. ¿Cómo es la accesibilidad a los documentos que reposan en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	0	0.00%	1	0.62%	2	1.23%	82	50.62%	77	47.53%	48.07	29.67%
7. ¿Cómo considera las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	0	0.00%	1	0.62%	1	0.62%	91	56.17%	69	42.59%	47.60	29.38%
8. ¿Cómo es el tiempo de consulta de documentos de legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	0	0.00%	0	0.00%	3	1.85%	121	74.69%	38	23.46%	45.53	28.11%
9. ¿Cómo son los recursos tecnológicos de información y comunicación sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	0	0.00%	0	0.00%	5	3.09%	99	61.11%	58	35.80%	46.73	28.85%
10. ¿Cómo considera usted que es el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	0	0.00%	0	0.00%	2	1.23%	99	61.11%	61	37.65%	47.13	29.09%
Suma											465.00	2.87
Probabilidad de éxito (p)=											46.50	28.70%
q=												71.30%

Fuente: Propia

4.2.1 PRUEBA DE LA HIPÓTESIS GENERAL

El uso del software SUPERLEG influye positivamente en la mejora de la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja - 2017

a) PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS:

H_0 : P post prueba < P pre prueba.

H_a : P post prueba \geq P pre prueba.

b) DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

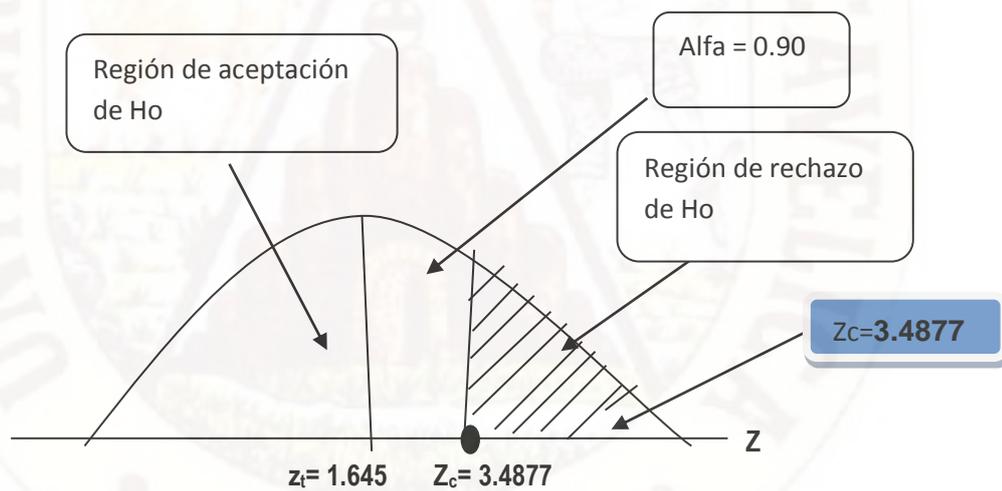
Alfa = 90%

Error= 0.05

c) ESTADÍSTICO DE PRUEBA:

$$Z_c = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1q_1}{n_1} + \frac{p_2q_2}{n_2}}}$$

d) DETERMINACIÓN DE LAS REGIONES CRÍTICAS:



e) CÁLCULO DEL VALOR TABULAR:

$Z_i = 1.645$

f) CÁLCULO DEL VALOR EXPERIMENTAL:

$$Z_c = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1 q_1}{n_1} + \frac{p_2 q_2}{n_2}}}$$

DATOS:

$$P_1 = 0,1322$$

$$P_2 = 0,2870$$

$$q_1 = 0,8678$$

$$q_2 = 0,7130$$

$$n_1 = 162$$

$$n_2 = 162$$

Reemplazando valores en la fórmula, tenemos:

$$Z_c = \frac{(0,2870 - 0,1322)}{\sqrt{\frac{(0,1322)(0,8678)}{162} + \frac{(0,2870)(0,7130)}{162}}}$$

$$Z_c = 3.4877$$

g) DECISIÓN ESTADÍSTICA:

Como $Z_c = 3.4877 > Z_t = 1.645$ y $H_0 \in RR$, entonces se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a , en este sentido se afirma tajantemente que la "P" de la post prueba es mayor que la "P" de pre prueba. Con ello afirmamos que; el uso del software SUPERLEG SI influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017

4.2.2 PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

La implementación del Software SUPERLEG influye positivamente en el escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

a) PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS:

H_0 : P post prueba < P pre prueba.

H_a : P post prueba \geq P pre prueba.

b) DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

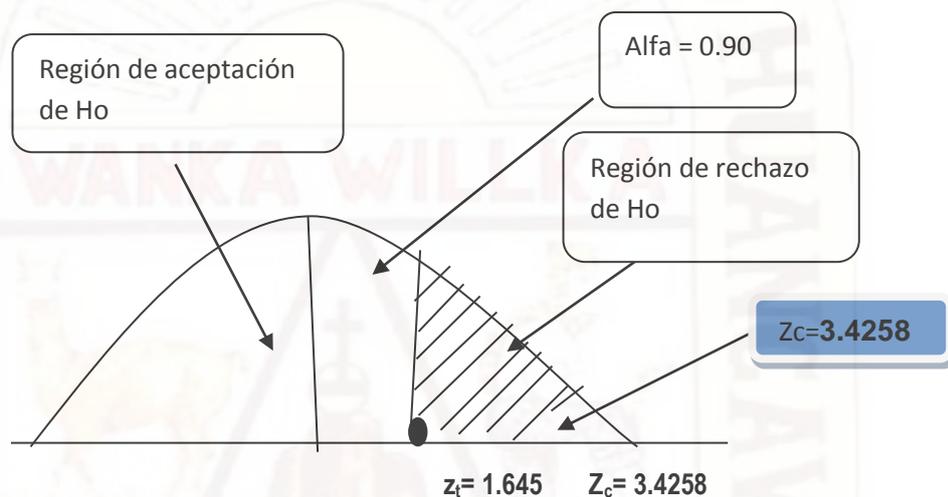
Alfa = 90%

Error= 0.05

c) ESTADÍSTICO DE PRUEBA:

$$Z_c = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1 q_1}{n_1} + \frac{p_2 q_2}{n_2}}}$$

d) DETERMINACIÓN DE LAS REGIONES CRÍTICAS:



e) CÁLCULO DEL VALOR TABULAR:

$$Z_t = 1.645$$

f) CÁLCULO DEL VALOR EXPERIMENTAL:

$$Z_c = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1 q_1}{n_1} + \frac{p_2 q_2}{n_2}}}$$

DATOS:

$P_1 = 0,1321$

$P_2 = 0,2839$

$q_1 = 0,8679$

$q_2 = 0,7161$

$n_1 = 162$

$n_2 = 162$

Reemplazando valores en la fórmula, tenemos:

$$Z = \frac{(0,2839 - 0,1321)}{\sqrt{\frac{(0,1321)(0,8679)}{162} + \frac{(0,2839)(0,7161)}{162}}}$$

$$Z_c = 3.4258$$

g) DECISIÓN ESTADÍSTICA:

Como $Z_c = 3.4258 > Z_t = 1.645$ y $H_0 \in RR$, entonces se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a , en este sentido se afirma tajantemente que la “P” del post prueba es mayor que la “P” de pre prueba. Con ello afirmamos que; la implementación del Software SUPERLEG SI influye en el escalafón del Recurso Humano del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

4.2.3 PRUEBA DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.

La implementación del Software SUPERLEG influye positivamente en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

a) PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS:

H_0 : P post prueba < P pre prueba.

H_a : P post prueba \geq P pre prueba.

b) DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA:

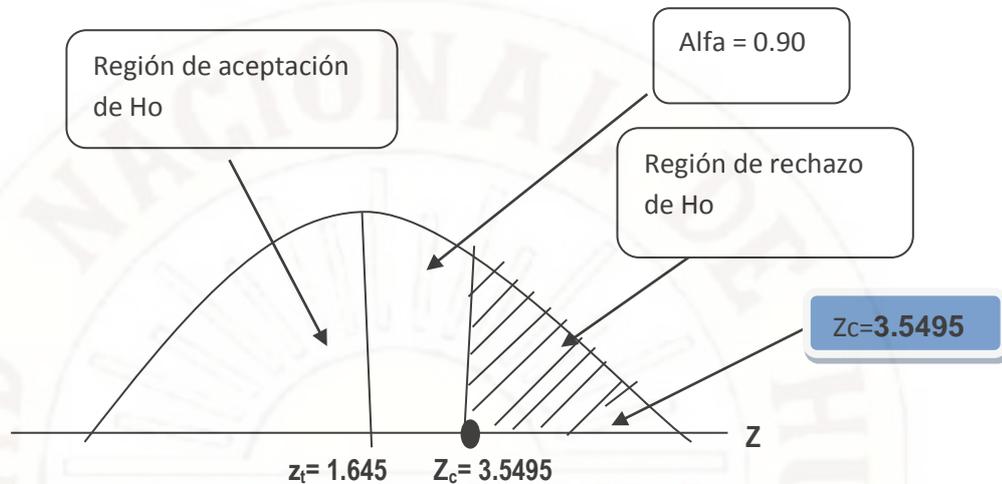
Alfa = 90%

Error= 0.05

c) ESTADÍSTICO DE PRUEBA:

$$Z_c = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1 q_1}{n_1} + \frac{p_2 q_2}{n_2}}}$$

d) DETERMINACIÓN DE LAS REGIONES CRÍTICAS:



e) CÁLCULO DEL VALOR TABULAR:

$$Z_t = 1.645$$

f) CÁLCULO DEL VALOR EXPERIMENTAL:

$$Z_c = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1 q_1}{n_1} + \frac{p_2 q_2}{n_2}}}$$

DATOS:

- $P_1 = 0,1323$
- $P_2 = 0,2902$
- $q_1 = 0,8677$
- $q_2 = 0,7098$
- $n_1 = 162$
- $n_2 = 162$

Reemplazando valores en la fórmula, tenemos:

$$Z = \frac{(0,2839 - 0,1321)}{\sqrt{\frac{(0,1321)(0,8677)}{162} + \frac{(0,2902)(0,7098)}{162}}}$$

$$Z_c = 3.5495$$

g) DECISIÓN ESTADÍSTICA:

Como $Z_C = 3.5495 > Z_t = 1.645$ y $H_0 \in RR$, entonces se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a , en este sentido se afirma tajantemente que la “P” del post prueba es mayor que la “P” de pre prueba. Con ello afirmamos que; La implementación del Software SUPERLEG, SI influye en el proceso administrativo del Recurso Humano del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.3.1 RESPECTO A LA VARIABLE: Gestión de legajos de recursos humanos

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que la gestión del legajo del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 28,70% en el post Test respecto del 13,22% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,48%. Esto se evidencia al realizar la prueba de hipótesis en donde: se obtiene el valor de $Z_C = 3.4877$, el cual es mayor que $Z_t = 1.645$, observando que $H_0 \in RR$ encontrándose en la región de rechazo de la hipótesis nula (H_0), por lo que se acepta la hipótesis H_a , en este sentido se afirma tajantemente que la “P” de la post prueba es mayor que la “P” de pre prueba. con ello afirmamos que; el uso del software SUPERLEG **SI** influye positivamente en la mejora de la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

4.3.2 RESPECTO A LA VARIABLE: ESCALAFÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que el escalafón del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 28,39% en el post Test respecto del 13,21% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,18%. Esto se evidencia al realizar la prueba de hipótesis en donde: se obtiene el valor de $Z_C = 3.4258$, el cual es mayor que $Z_t = 1.645$, observando que $H_0 \in RR$ y encontrándose en la región de rechazo de la hipótesis nula (H_0), se acepta la hipótesis H_a , en este sentido se afirma tajantemente que la “P” de la post prueba es mayor que la “P” de pre prueba. con ello afirmamos que; la implementación del Software SUPERLEG SI

influye positivamente en el escalafón del Recurso Humano del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

4.3.3 RESPECTO A LA VARIABLE: PROCESO ADMINISTRATIVO

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que el proceso administrativo del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 29,02% en el post Test respecto del 13,23% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,18%. Esto se evidencia al realizar la prueba de hipótesis en donde: se obtiene el valor de $Z_C = 3.5495$, el cual es mayor que $Z_t = 1.645$, observando que $H_0 \in RR$ y encontrándose en la región de rechazo de la hipótesis nula (H_0), se acepta la hipótesis H_a , en este sentido se afirma tajantemente que la “P” de la post prueba es mayor que la “P” de pre prueba. con ello afirmamos que; la implementación del Software SUPERLEG SI influye positivamente en el proceso administrativo del Recurso Humano del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

CONCLUSIONES

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

RECOMENDACIONES

1. Para que el Software SUPERLEG logre sus objetivos necesita una meta clara, que genere un plan de acción, se sugiere establecer cronogramas, prioridades, monitorear, evaluar y retroalimentarse.
2. Se sugiere una capacitación a todo el personal administrativo y asistencial de Hospital de Pampas sobre los beneficios y el tipo de operaciones que cuenta el software SUPERLEG para su mayor entendimiento.
3. Se sugiere sensibilizar a los gerentes, directores y trabajadores de las instituciones públicas referente a la gran importancia de la utilización de sistemas de gestión de legajos.
4. Se sugiere que las autoridades de la universidad gestionen convenios con instituciones públicas y privadas, para realizar trabajos de investigación.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Aranguren Sánchez, Basilio. *Métodos de Investigación*. Caracas .Ediciones Eneva; 1979.
2. Hernández Sampieri, Roberto. *Metodología de la Investigación*. México. McGraw-Hill Editores; 1998.
3. Tamayo y Tamayo, Mario *El proceso de la Investigación Científica*. México. Limusa Noriega Editores; 1996.
4. Carlos E. Mendez A. *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Tercera edición. Colombia. Editorial McGraw - Hill.
5. Pressman, Roger S. *El proceso. Ingeniería del Software, un enfoque Práctico*”, Quinta edición edición.Mexico: Mc Graw Hill; 2003.
6. JACOBSON, Ivar; BOOCH, Grady; RUMBAUGH, James *El Proceso Unificado de Desarrollo de Software* (en Español).. Pearson Addison-Wesley; 2000.
7. Pressman, Roger S. (en Español).*Ingeniería del Software, un enfoque Práctico* (Quinta edición edición). Mc Graw Hill. ISBN 84-481-3214-9; 2013.
8. Haebeler, A. M.; P. A. S. Veloso, G. Baum *Formalización del proceso de desarrollo de software* (Ed. preliminar edición) (en Español). Buenos Aires: Kapelusz. ISBN 950-13-9880-3; 1988.
9. Sommerville, Ian. *Ingeniería del software* (7ma. edición) (en Español. Madrid: Pearson Educacion S.A. ISBN 84-7829-074-5; 2005.
10. Alles,Martha. *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ed. Granica; 2005.
11. Bohlander, George, Sherman, Arthur, & Snell, Scott. *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning Editores; 2001.
12. Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A; 2001.
13. Ulrich, Dave, & Zadunaisky, Gabriel. *Recursos humanos*. Champions. Ediciones Granica S.A.; 1999.

IMPLEMENTACIÓN DEL SOFTWARE SUPERLEG EN LA GESTIÓN DE LEGAJOS DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DE PAMPAS – TAYACAJA – 2017

IMPLEMENTATION OF THE SUPERLEG SOFTWARE IN THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES LEGACY OF THE PAMPAS HOSPITAL - TAYACAJA - 2017

Marilu Quijada Bolaños¹ Tania Luz Cañabi Congora²

Universidad Nacional de Huancavelica
Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas

Resumen

El presente proyecto, surgió debido a que la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas, cuya función es brindar información de trabajadores de la Institución bajo contrato de cualquier modalidad, con excepción de contrato por tercero, a cualquier ente o persona autorizada que lo requiera. En la actualidad dicha oficina no cuenta con un sistema de administración de la información ya que los expedientes de los trabajadores se encuentran archivados en forma física siendo expuestos a la ventilación de su contenido. El problema de la investigación es: ¿ De qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017?, el objetivo fue: Determinar de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017. Este se determinó utilizando la investigación aplicada realizando un pre test y un post test, por tanto, el proyecto es del tipo de

investigación tecnológico se llegó a la conclusión: ⁽¹⁾ Se afirma que el software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja, de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que la gestión del legajos del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 28,70% en el post Test respecto del 13,22% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,48%, de igual manera el valor de $Z_c = 3.4877$, es el mayor que $Z_t = 1.645$, confirmando que el software propuesto si influye en la gestión de legajos de recursos Humanos.

PALABRA CLAVE: Implementación del software SUPERLEG, gestión de legajos de recursos humanos

Abstract

The present project arose because the Human Resources office of the Pampas Hospital, whose function is to provide information of workers of the Institution under

contract of any modality, with the exception of a contract by a third party, to any entity or authorized person who requires it. At present, this office does not have an information management system since the workers' files are physically filed and exposed to the ventilation of their contents. The research problem is: In what way does the implementation of the SUPERLEG Software influence the Human Resources file management of the Hospital de Pampas - Tayacaja - 2017? the objective was: To determine how the implementation of the SUPERLEG Software influences the management of Human Resources files of the Hospital of Pampas - Tayacaja – 2017.

This was determined using the applied research performing a pretest and a post test, therefore, the project is of the type of technological research was concluded: (1) It is stated that the software SUPERLEG influences the management of resource bundles Humans of the Hospital of Pampas - Tayacaja, according to the results obtained it is evident that the management of the Human Resource files obtained a score in terms of probability of success of 28,70% in the Post Test compared to 13,22% in the Pre Test, with a difference of improvement of 15.48%, likewise the value of $ZC = 3.4877$, is greater than $Zt = 1.645$, confirming that the proposed software does influence in the management of human resource files

Key words: Implementation of SUPERLEG software, management of human resources files

Introducción

El ámbito de los sistemas de información y software de RR.HH. se hace cada vez más indispensable dentro de las organizaciones. Sin embargo, es el menos automatizado de todos los sistemas de una empresa. En muchas de ellas los documentos que competen al departamento de RR.HH. se encuentran en archivos manuales y el volumen es considerable porque corresponde a documentos generales a través de los años de funcionamiento de la organización, que mejor ejemplo es el área de escalafón que tiene a su cargo la gestión de legajos. Así, generar cualquier tipo de información se hace difícil, pues el proceso es manual e implica horas de trabajo,

haciendo que muchas veces no se alcancen los resultados esperados. El trabajo de investigación pretende Determinar de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos administrativo de Recursos Humanos del Hospital en mención.

Material y métodos

Se utilizó el método científico como método general, como método específico se utilizó el método analítico, tipo de investigación aplicada tecnológica de nivel explicativa, el tamaño

demuestra fue de n=162 personas, se utilizó las técnicas de la observación, entrevista, cuestionario y el análisis y síntesis, Los datos obtenidos durante el trabajo de campo fueron procesados utilizando técnicas y métodos de la Estadística Descriptiva como: cuadros

estadísticos, estadígrafos. Así también se utilizó la prueba de diferencia de proporciones, con cola a la derecha como estadístico para comprobar Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja y de esta manera mejorar el servicio de escalafón y proceso la hipótesis.

Resultados

Este capítulo nos permitirá realizar la descripción y análisis de cada una de las variables de estudio así también las dimensiones planteadas en las variables independiente y dependiente sobre la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de recursos humanos del Hospital de Pampas de las mismas que fueron extraídas de las fichas técnicas aplicadas a los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Tayacaja.

Pre evaluación

“La gestión de legajos de recursos humanos SIN la Implementación del Software SUPERLEG”.

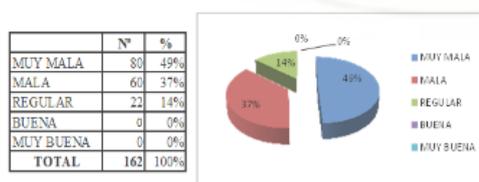
Los resultados obtenidos se representan en cuadros que reflejan las frecuencias absolutas y porcentuales, además del análisis de los datos, para los cuales fue considerado el promedio total de cada una de las categorías de respuestas. De igual forma, la información se ilustra a través de gráficos estadísticos con el propósito de visualizar con mayor objetividad, facilidad y precisión de los resultados.

Pregunta N° 01: ¿Cómo considera usted la calidad del servicio del proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que en el Hospital de Pampas un **49%** de los encuestados opinan que la calidad de servicio es **muy mala**, el **37%** es **mala** y un **14%** es **regular** esto nos muestra que la calidad de servicio es muy deficiente.

Figura N° 01.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°01 (Pre Test)

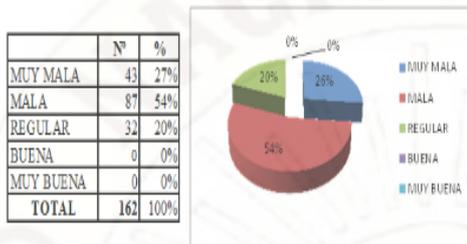


Fuente: Elaboración propia

Pregunta N° 02: ¿Cómo son los controles empleados para el archivo de documentos en el proceso de escalafón en la gestión de

legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 02.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°02 (Pre Test)



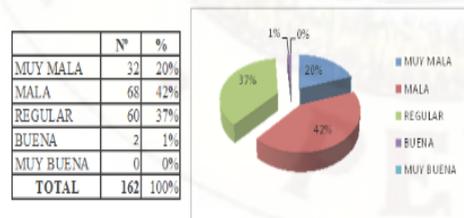
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que en el Hospital de Pampas un **54%** de los encuestados opinan que los controles empleados para el archivo de documentos son **mala** y el **27%** es **muy mala**.

Pregunta N° 03: ¿Cómo es la eficiencia en la atención al usuario en el proceso de escalafón sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 03.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°03 (Pre Test)



Fuente: Elaboración propia

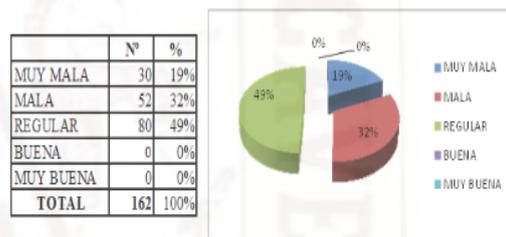
Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **42%** de los encuestados

opinan la atención al usuario en el proceso de escalafón sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **mala**, sin embargo el **37%** de los encuestados mencionaron que es **regular** la atención brindada al usuario.

Pregunta N° 04: ¿Cómo es el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 04.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°04 (Pre Test)



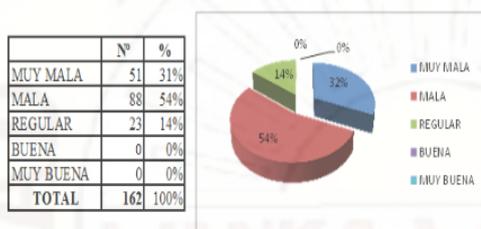
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que el **49%** de los encuestados opinan que el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **regular**, sin embargo el **52%** de los encuestados mencionaron que es **mala**.

Pregunta N° 05: ¿Cómo es la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo?

Figura N° 05.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°05 (Pre Test)



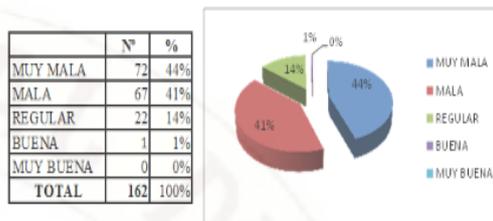
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **54%** de los encuestados opinan que la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo es **mala**, y el **31%** de los encuestados mencionaron que es **muy mala** la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo.

Pregunta 06: ¿Cómo es la accesibilidad a los documentos que reposan en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 06.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°06 (Pre Test)



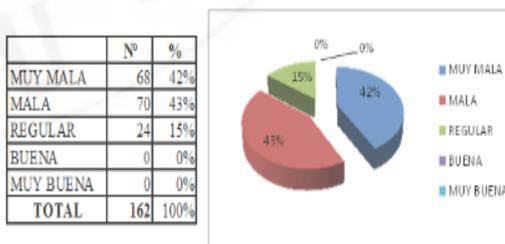
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **44%** de los encuestados opinan que la accesibilidad a los documentos que reposan en el proceso de escalafón de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **muy mala**, y **41%** de los encuestados mencionaron que es **mala** la accesibilidad a los documentos.

Pregunta N° 07: ¿Cómo considera las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 07.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°07 (Pre Test)



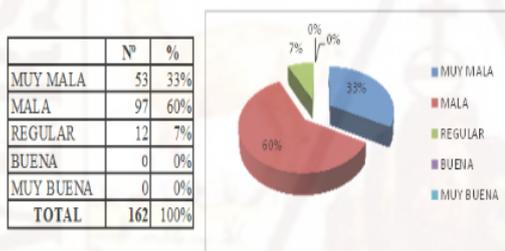
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **43%** de los encuestados opinan que las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **mala**, sin embargo el **42%** de los encuestados mencionaron que es **muy mala**.

Pregunta N° 08: ¿Cómo es el tiempo de consulta de documentos de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 08.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°08 (Pre Test)



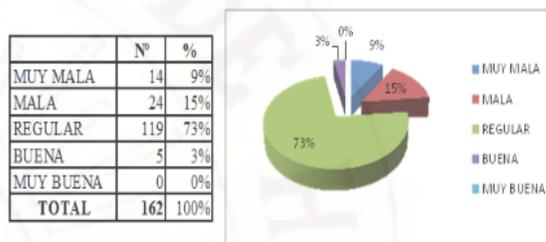
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **60%** de los encuestados opinan que el tiempo de consulta de documentos sobre la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **mala**, y el **33%** de los encuestados mencionaron que es **muy mala** el tiempo de consulta de documentos sobre los legajos del personal.

Pregunta N° 09: ¿Cómo son los recursos tecnológicos de información y comunicación sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 09.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°09 (Pre Test)



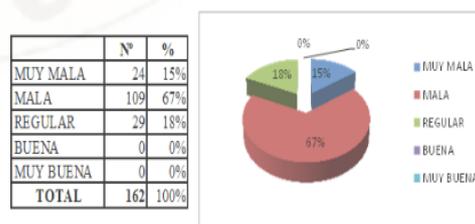
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **73%** de los encuestados opinan que los recursos tecnológicos de información y comunicación en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **regular**, sin embargo el **15%** de los encuestados mencionaron que es **mala**.

Pregunta N°10: ¿Cómo considera usted que es el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 10.- Cuadro y gráfica de los resultados de la pregunta N°10 (Pre Test)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **67%** de los encuestados opinan que el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos en la

oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **mala**, sin embargo el **18%** de los encuestados mencionaron que es **regular** y un **15% muy mala**.

Post evaluación

“La gestión de legajos de recursos humanos CON la Implementación del Software SUPERLEG”.

VARIABLE “Implementación del Software SUPERLEG”.

El análisis del software de SUPERLEG se efectuó en función a sus dimensiones como el escalafón y proceso administrativo de Recursos humanos.

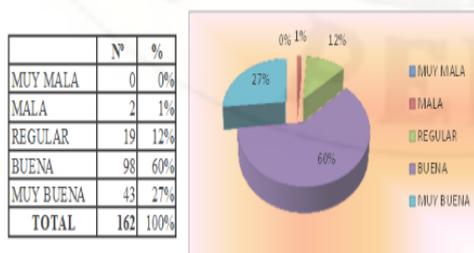
Los resultados obtenidos se representan en cuadros que reflejan las frecuencias absolutas y porcentuales, además del análisis de los datos, para los cuales fue considerado el promedio total de cada una de las categorías de respuestas. De igual forma, la información se ilustra a través de gráficos estadísticos con el propósito de visualizar con mayor objetividad, facilidad y precisión de los resultados.

Pregunta N° 01: ¿Cómo considera usted la calidad del servicio del proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que en el Hospital de Pampas un **60%** de los encuestados opinan que la calidad de servicio es **buena**, el **27%** es **muy buena** esto nos muestra que la calidad de servicio al usuario con la implementación del software SUERLEG es eficiente.

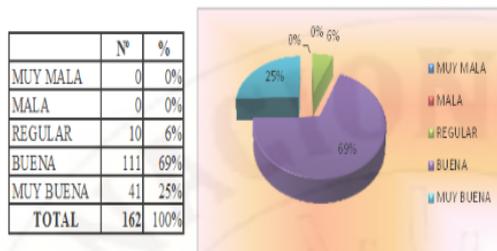
Figura N° 11.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°01 (Post Test)



Fuente: Elaboración propia

Pregunta N°02: ¿Cómo son los controles empleados para el archivo de documentos en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 12.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°02 (Post Test)



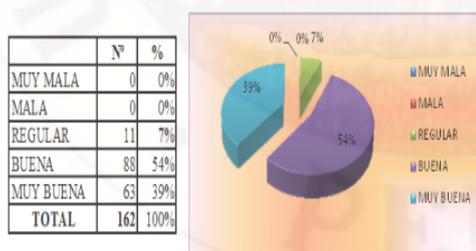
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos que se muestran en la **Figura N°17**, se determinó que en el Hospital de Pampas un **69%** de los encuestados opinan que los controles empleados para el archivo de documentos es **buena** y el **25%** es **muy buena**.

Pregunta N° 03: ¿Cómo es la eficiencia en la atención al usuario en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 13.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°03 (Post Test)



Fuente: Elaboración propia

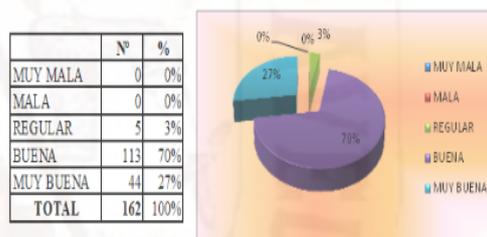
Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **54%** de los encuestados opinan la atención al usuario en el proceso de

escalafón sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **buena**, sin embargo, el **39%** de los encuestados mencionaron que es **muy buena** con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas.

Pregunta N° 04: ¿Cómo es el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 14.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°04 (Post Test)



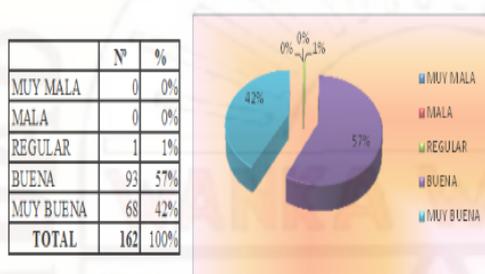
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados, se determinó que el **70%** de los encuestados opinan que el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **buena**, sin embargo el **27%** de los encuestados mencionaron que es **muy buena** con la implementación del software SUPERLEG.

Pregunta N° 05: ¿Cómo es la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo?

Figura N° 15.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°05 (Post Test)



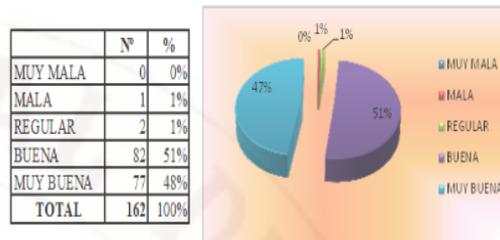
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **57%** de los encuestados opinan que la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo es **buena**, y el **42%** de los encuestados mencionaron que es **muy buena** con la implementación del software SUPERLEG.

Pregunta N° 06: ¿Cómo es la accesibilidad a los documentos que reposan en el área de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 16.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°06 (Post Test)



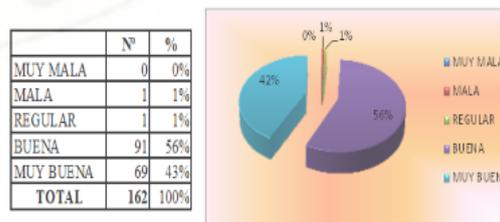
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **82%** de los encuestados opinan que la accesibilidad a los documentos que reposan en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **buena**, y **48%** de los encuestados mencionaron que es **muy buena** la accesibilidad a los documentos con la implementación del software SUPERLEG.

Pregunta N° 07: ¿Cómo considera las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 17.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°07 (Post Test)



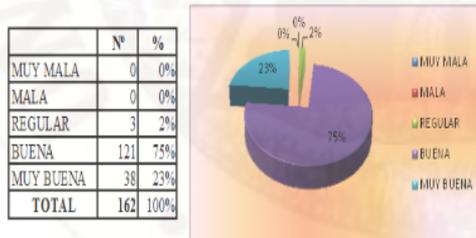
Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **56%** de los encuestados opinan que las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos en el en área escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **buena**, sin embargo el **43%** de los encuestados mencionaron que es **muy buena** ya que con la implementación del software SUPERLEG los documentos están debidamente guardados y foliados según el tipo de personal.

Pregunta 08: ¿Cómo es el tiempo de consulta de documentos de legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 18.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°08 (Post Test)



Fuente: Elaboración propia

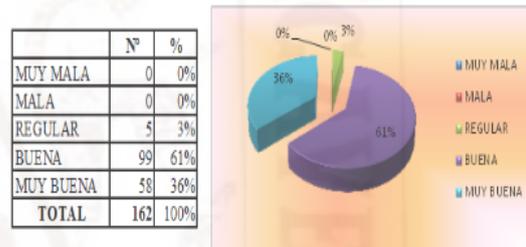
Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **75%** de los encuestados opinan que el tiempo de consulta de documentos sobre la gestión de legajos de la

oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **buena**, y el **23%** de los encuestados mencionaron que es **muy buena** el tiempo de consulta de documentos sobre los legajos del personal con la implementación del software SUPERLEG ya que disminuyó el tiempo de espera en un 80%.

Pregunta N° 09: ¿Cómo son los recursos tecnológicos de información y comunicación sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Figura N° 19.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°09 (Post Test)



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

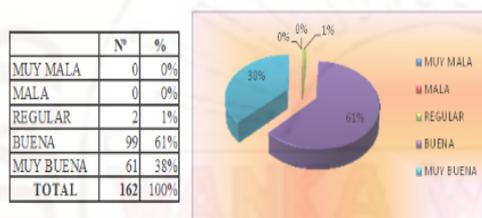
De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **61%** de los encuestados opinan que los recursos tecnológicos de información y comunicación en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **buena**, sin embargo el **36%** de los encuestados mencionaron que es **muy buena** con la implementación del software SUPERLEG.

Pregunta N° 10: ¿Cómo considera usted que es el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos, se determinó que el **61%** de los encuestados opinan que el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas es **buena**, sin embargo el **38%** de los encuestados mencionaron que es **muy buena** con la implementación del software SUPERLEG.

Figura N° 20.- Cuadro, gráfica de los resultados de la pregunta N°10 (Post Test)



Fuente: Elaboración propia

Prueba de la Hipótesis General

El uso del software SUPERLEG influye positivamente en la mejora de la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja - 2017

a) Planteamiento de las hipótesis

$H_0: P \text{ post prueba} < P \text{ pre prueba.}$

$H_a: P \text{ post prueba} \geq P \text{ pre prueba.}$

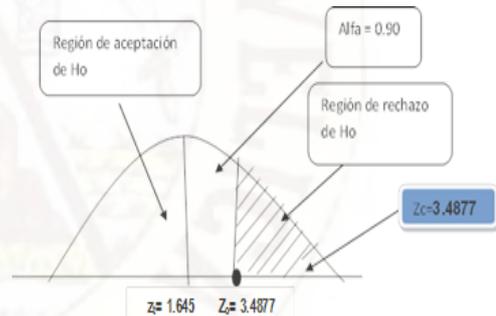
b) Determinación del nivel de significancia

Alfa = 90%

Error= 0.05

c) Estadístico de prueba

$$Z_c = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1q_1}{n_1} + \frac{p_2q_2}{n_2}}}$$



d) Decisión estadística

Como $Z_c = 3.4877 > Z_t = 1.645$ y $H_0 \in RR$, entonces se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a , en este sentido se afirma tajantemente que la “P” de la post prueba es mayor que la “P” de pre prueba. Con ello afirmamos que; el uso del software SUPERLEG **SI**

influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017

Prueba de la Hipótesis Específica 1

La implementación del Software SUPERLEG influye positivamente en el escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

a) Planteamiento de las hipótesis

Ho: P post prueba < P pre prueba.

Ha: P post prueba >= P pre prueba.

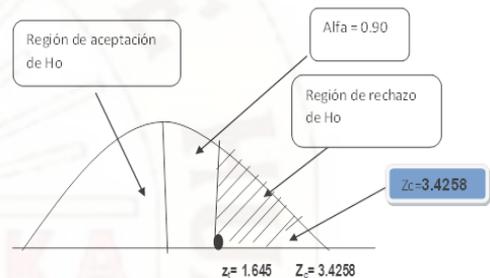
b) Determinación del nivel de significancia

Alfa = 90%

Error= 0.05

c) Estadístico de prueba

$$Z_c = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1q_1}{n_1} + \frac{p_2q_2}{n_2}}}$$



d) Decisión estadística

Como $Z_c = 3.4258 > Z_t = 1.645$ y $H_0 \in RR$, entonces se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a , en este sentido se afirma tajantemente que la “P” del post prueba es mayor que la “P” de pre prueba. Con ello afirmamos que; }la implementación del Software SUPERLEG SI influye en el escalafón del Recurso Humano del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017

Prueba de la hipótesis específica 2.

La implementación del Software SUPERLEG influye positivamente en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

a) Planteamiento de las hipótesis

Ho: P post prueba < P pre prueba.

Ha: P post prueba >= P pre prueba.

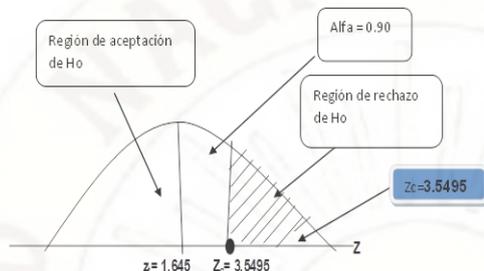
b) Determinación del nivel de significancia

Alfa = 90%

Error= 0.05

c) Estadístico de prueba

$$Z_c = \frac{(p_2 - p_1)}{\sqrt{\frac{p_1q_1}{n_1} + \frac{p_2q_2}{n_2}}}$$



d) Decisión estadística

Como $Z_c = 3.5495 > Z_t = 1.645$ y $H_0 \in RR$, entonces se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_a , en este sentido se afirma tajantemente que la “P” del post prueba es mayor que la “P” de pre prueba. Con ello afirmamos que; La implementación del Software SUPERLEG, SI influye en el proceso administrativo del Recurso Humano del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017.

Conclusiones

1. Se afirma que el software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja, que de acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia que la gestión del legajos del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 28,70% en el post Test respecto del 13,22% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora

sustancial del 15,48%, de igual manera el valor de $Z_c = 3.4877$, es el mayor que $Z_t = 1.645$, confirmando que el software propuesto si influye en la gestión de legajos de recursos Humanos.

2. La implementación del Software SUPERLEG influye en el escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas, esto se evidencia con los resultados obtenidos en donde se obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 28,39% en el post Test respecto del 13,21% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,18%. y en la prueba de hipótesis se obtuvo el valor de $Z_c = 3.4258$, el cual es mayor que $Z_t = 1.645$, afirmando la influencia del Software SUPERLEG.

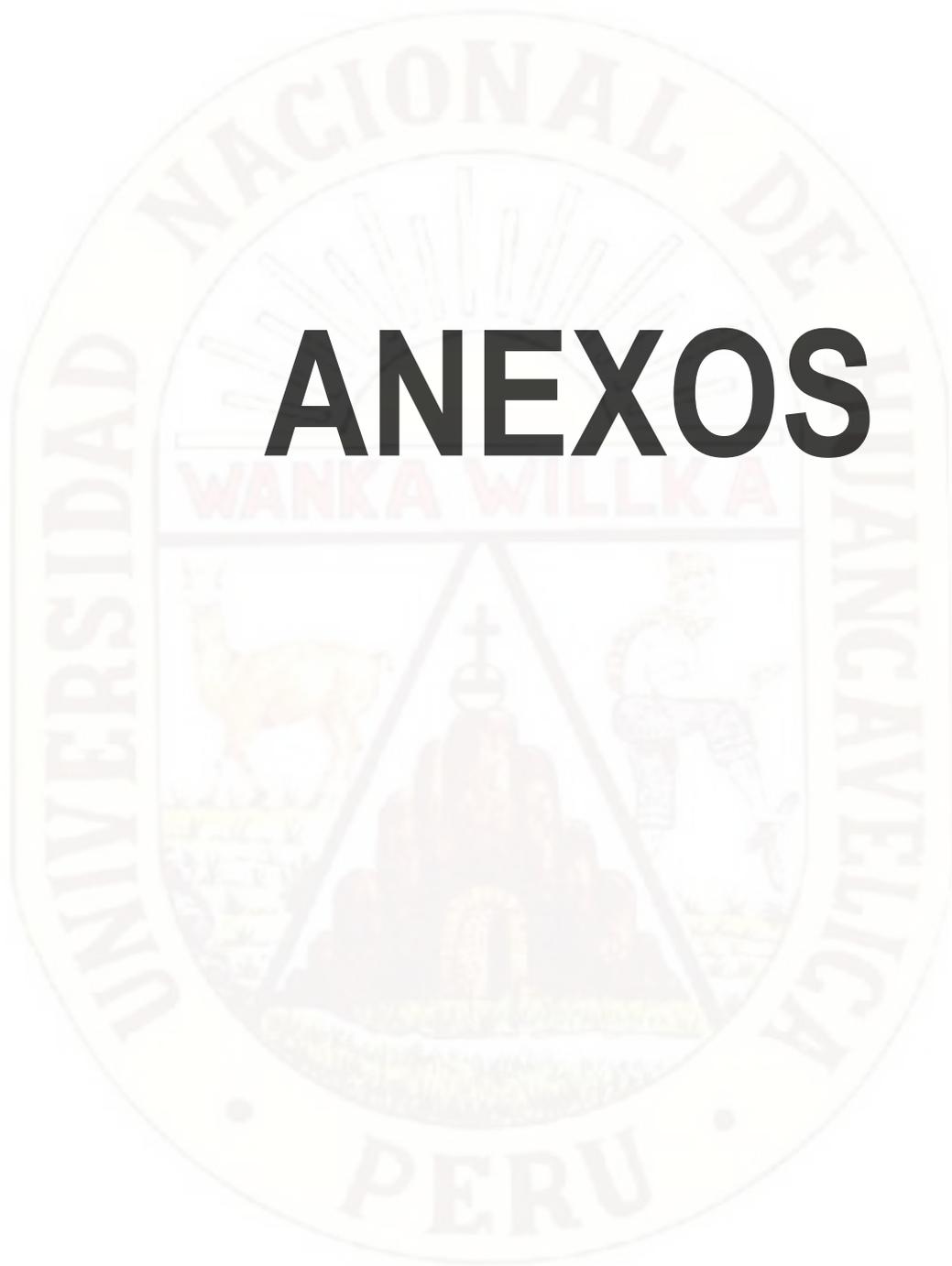
3. La implementación del Software SUPERLEG Influye en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017, esto se evidencia con los resultados obtenidos en donde el proceso administrativo del Recurso Humano obtuvo una puntuación en términos de probabilidad de éxito del 29,02% en el post Test respecto del 13,23% en el pre Test, habiendo una diferencia de mejora sustancial del 15,18%. y en la prueba de hipótesis se obtuvo el valor de $Z_c = 3.5495$, el cual es mayor que $Z_t = 1.645$,

confirmando que el Software SUPERLEG SI influye positivamente en el proceso administrativo del Recurso Humano.

Referencias bibliográficas

1. Aranguren Sánchez, Basilio. *Métodos de Investigación*. Caracas .Ediciones Eneva; 1979.
2. Hernández Sampieri, Roberto. *Metodología de la Investigación*. México. McGraw-Hill Editores; 1998.
3. Tamayo y Tamayo, Mario *El proceso de la Investigación Científica*. México. Limusa Noriega Editores; 1996.
4. Carlos E. Mendez A. *Metodología diseño y desarrollo del proceso de investigación*. Tercera edición. Colombia. Editorial McGraw - Hill.
5. Pressman, Roger S. *El proceso. Ingeniería del Software, un enfoque Práctico*”, Quinta edición edición.Mexico: Mc Graw Hill; 2003.
6. JACOBSON, Ivar; BOOCH, Grady; RUMBAUGH, James *El Proceso Unificado de Desarrollo de Software* (en Español).. Pearson Addison-Wesley; 2000.
7. Pressman, Roger S. (en Español). *Ingeniería del Software, un enfoque Práctico* (Quinta edición edición). Mc Graw Hill. ISBN 84-481-3214-9; 2013.
8. Haeberer, A. M.; P. A. S. Veloso, G. Baum *Formalización del proceso de desarrollo de software* (Ed. preliminar edición) (en Español). Buenos Aires: Kapelusz. ISBN 950-13-9880-3; 1988.
9. Sommerville, Ian. *Ingeniería del software* (7ma. edición) (en Español. Madrid: Pearson Educacion S.A. ISBN 84-7829-074-5; 2005.
10. Alles, Martha. *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Ed. Granica; 2005.
11. Bohlander, George, Sherman, Arthur, & Snell, Scott. *Administración de recursos humanos*. Cengage Learning Editores; 2001.
12. Chiavenato, Idalberto. *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Nomos S.A; 2001.
13. Ulrich, Dave, & Zadunaisky, Gabriel. *Recursos humanos*. Champions. Ediciones Granica S.A.; 1999.

Las tesis



ANEXOS

ANEXO N° 01.- MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: IMPLEMENTACIÓN DEL SOFTWARE SUPERLEG EN LA GESTIÓN DE LEGAJOS DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DE PAMPAS – TAYACAJA – 2017

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017? 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> El uso del software SUPERLEG influye positivamente en la mejora de la gestión de legajos de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja - 2017 	<p>V.I.: Implementación del software SUPERLEG.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Diseño del software Modelamiento de software <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Juicio de expertos Métricas de evaluación de software 	<p>TIPO: Aplicada</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>METODO: Científico, analítico y estadístico</p> <p>DISEÑO: Pre-Experimental</p> <p>O1-----X-----O2</p> <p>Donde: O1: antes (Pre Test) X: aplicación del software SUPERLEG O2: después (Post Test)</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>Población: 181 trabajadores</p> <p>Muestra: Estratificada (162 trabajadores)</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>Técnicas: Observación directa, encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿De qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en el escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017? ¿De qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en la gestión de escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017. Establecer de qué manera la implementación del Software SUPERLEG influye en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017. 	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> La implementación del Software SUPERLEG influye positivamente en el escalafón de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017. La implementación del Software SUPERLEG influye positivamente en el proceso administrativo de Recursos Humanos del Hospital de Pampas – Tayacaja – 2017. 	<p>V.D.: Gestión de legajos de Recursos Humanos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Escalafón Proceso administrativo <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cantidad de documentos atendidos. Tiempo de respuesta a un pedido. 	

ANEXO N° 02.- OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
V.I.: Implementación del software SUPERLEG.	Es un programa diseñado para el usuario para facilitar la realización de tareas sobre los legajos de trabajadores en la computadora.	Es un programa que facilitara el ingreso, búsqueda de datos de legajos del personal administrativo y asistencia del Hospital de Pampas.	• Diseño del software	• Juicio de expertos	% validez % fiabilidad
			• Modelamiento de software	• Métricas de evaluación de software	% eficiencia % integridad % facilidad de manejo % flexibilidad
V.D.: Gestión de legajo de Recursos Humanos	Es un documento o carpeta que contiene información acerca de cada empleado de la empresa, y que se utiliza para realizar un seguimiento de la relación laboral.	Es un documento que contiene los datos personales de cada trabajador y está almacenada el área de recursos humanos, Sirve tanto para fines internos (promociones, licencias, vacaciones, etc.), como externos (inspecciones, asignaciones familiares, presentaciones judiciales, etc.).	• Escalafón	• Cantidad de documentos atendidos.	Ítems del 1 al 10 del cuestionario
			• Proceso administrativo	• Tiempo de respuesta a un pedido.	

ANEXO Nº 03.- CUESTIONARIO PRE TEST

INSTRUCCIONES: De los supuestos o de las situaciones que aquí se presentan, marque con un aspa (x) aquél indicador con el que usted se identifica más.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Sin implementación del software SUPERLEG – PRE TEST

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	MUY MALA (1)	MALA (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
Escalafón					
1. ¿Cómo considera usted la calidad del servicio del proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
2. ¿Cómo son los controles empleados para el archivo de documentos en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
3. ¿Cómo es la eficiencia en la atención al usuario en el proceso de escalafón sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
4. ¿Cómo es el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
5. ¿Cómo es la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo?	1	2	3	4	5
Proceso Administrativo					
6. ¿Cómo es la accesibilidad a los documentos que reposan en el proceso de escalafón en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
7. ¿Cómo considera las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
8. ¿Cómo es el tiempo de consulta de documentos de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
9. ¿Cómo son los recursos tecnológicos de información y comunicación sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
10. ¿Cómo considera usted que es el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5

ANEXO N° 04.- CUESTIONARIO POST TEST

INSTRUCCIONES: De los supuestos o de las situaciones que aquí se presentan, marque con un aspa (x) aquél indicador con el que usted se identifica más.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Con la implementación del software SUPERLEG – POST TEST

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	MUY MALA (1)	MALA (2)	REGULAR (3)	BUENA (4)	MUY BUENA (5)
Escalafón					
1. ¿Cómo considera usted la calidad del servicio del área de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
2. ¿Cómo son los controles empleados para el archivo de documentos en el área de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
3. ¿Cómo es la eficiencia en la atención al usuario en el área de escalafón con la implementación del software SUPERLEG sobre los legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
4. ¿Cómo es el nivel de competencia del personal en cuanto al manejo de la tecnología digital en el área de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
5. ¿Cómo es la capacidad del personal para solucionar un pedido sobre la documentación de un legajo con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas según el proceso administrativo?	1	2	3	4	5
Proceso Administrativo					
6. ¿Cómo es la accesibilidad a los documentos que reposan en el área de escalafón con la implementación del software SUPERLEG en la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
7. ¿Cómo considera las medidas de seguridad para evitar la pérdida y el deterioro de los documentos sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
8. ¿Cómo es el tiempo de consulta de documentos de legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
9. ¿Cómo son los recursos tecnológicos de información y comunicación sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5
10. ¿Cómo considera usted que es el proceso administrativo ante una solicitud de información sobre legajos con la implementación del software SUPERLEG en la oficina de Recursos Humanos del Hospital de Pampas?	1	2	3	4	5

ANEXO Nº 05.- DEL SOFTWARE SUPER LEG

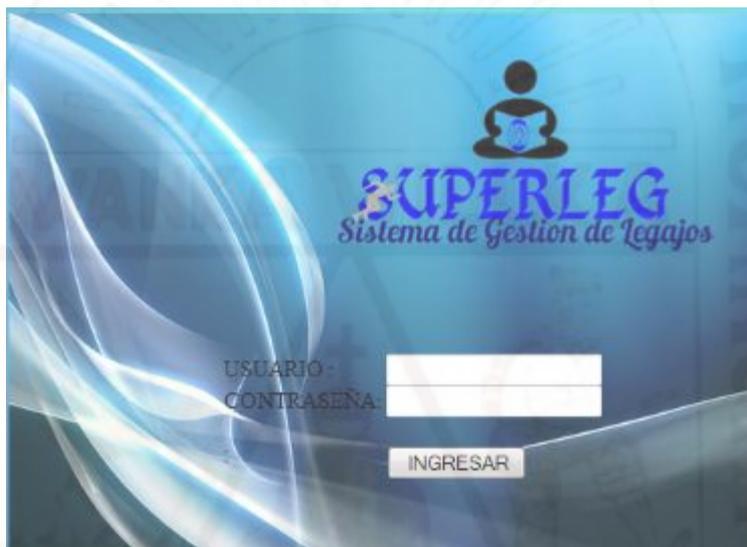
El software SUPERLEG es un innovador sistema para la gestión de legajos de la oficina de Recursos Humanos de Hospital de Pampas la cual empezamos a detallar a continuación

1. DISEÑO DEL SOFTWARE SUPERLEG

a) Ingreso al software SUPERLEG

Usuario: RRHH

Contraseña: hospital



Código:

```
<!DOCTYPE html PUBLIC "-//W3C//DTD XHTML 1.0 Transitional//EN" "http://www.w3.org/TR/xhtml1/DTD/xhtml1-transitional.dtd">
<html xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml">
<head>
<meta http-equiv="Content-Type" content="text/html; charset=utf-8" />
<title>Sistema de Planilla</title>
<link href="css/index.php" rel="stylesheet" type="text/css" />
<script src="SpryAssets/SpryValidationTextField.js" type="text/javascript"></script>
<link href="SpryAssets/SpryValidationTextField.css" rel="stylesheet" type="text/css" />
<style type="text/css">
<!--
.Estilo1 {
font-family: "Times New Roman", Times, serif;
font-weight: bold;
}
body {
background-color: #000033;
background-image: url(imagenes/fondo_interno.jpg);
}
-->
</style>
</head>
<body>
<table width="100" border="0" align="center" cellpadding="0" cellspacing="0" background="css/login_bg.png" id="login">
<tr>
```


Código:

```
include("config.php");
//include("generar_codigo.php");
$cod_pers=$_POST['txtcod_pers'];
$nombres=$_POST['txtnombres'];
$xtapellidos=$_POST['txtapellidos'];
$txtfec_nac=$_POST['txtfec_nac'];
$txtlugar_nac=$_POST['txtlugar_nac'];
$cboestado=$_POST['cboestado'];
$xtdni=$_POST['txtdni'];
$xttruc=$_POST['txttruc'];
$xtdireccion=$_POST['txtdireccion'];
$xtfonos=$_POST['txtfonos'];
$email=$_POST['txtemail'];
$ruc=$_POST['txttruc'];
$cta_corriente=$_POST['txtcta_corriente'];
$sexo=$_POST['sexo'];
$estado_civil=$_POST['est_civ'];
$cbounidades=$_POST['cbounidades'];
$cboidioma=$_POST['cboidioma'];
$acciones=$_POST['txtacciones'];

//--Campos de la Tabla Personal-----
if($acciones=="nuevo"){
mysql_query("Insert Into personal
(cod_pers,nombres,apellidos,fec_nac,lugar_nac,dni,direccion,fonos,email,ruc,cta_corriente,sexo,est_civ,unidad)values('$cod_pers','$nombres','$xtape
lidos','$txtfec_nac','$txtlugar_nac','$xtdni','$xtdireccion','$xtfonos','$email','$xttruc','$xtcta','$sexo','$cboestado','$cbounidades')");
}else{
if($acciones=="editar"){
mysql_query("Update personal set
nombres='$nombres',apellidos='$xtapellidos',fec_nac='$txtfec_nac',lugar_nac='$txtlugar_nac',dni='$xtdni',direccion='$xtdireccion',fonos='$xtfono
s',email='$email',ruc='$xttruc',cta_corriente='$xtcta',sexo='$sexo',cboestado='$cboestado',est_civ='$estado_civil',unidad='$cbounidades' where
cod_pers='$cod_pers'");
}
}
..
```

Ingreso de estudios realizados

ESTUDIOS REALIZADOS				
<input type="checkbox"/> BACHILLER O ESPECIALIDAD	<input type="checkbox"/> TITULO PROFESIONAL	<input type="checkbox"/> ESTUDIOS MAESTRIA	<input type="checkbox"/> ESTUDIOS POSTGRADO	<input type="checkbox"/> ESTUDIOS COLEGIATURA
ESPECIALIDAD	PROFESION	MAESTRIA EN	POST GRADO EN	COLEGIATURA EN
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
IP TITULACION Y FECHA	IP MAESTRIA Y FECHA	IP POSTGRADO Y FECHA	IP COLEGIATURA Y FECHA	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
DD-MM-YYYY	DD-MM-YYYY	DD-MM-YYYY	DD-MM-YYYY	
<input type="button" value="Subir Resolucion"/>	<input type="button" value="Subir Resolucion"/>	<input type="button" value="Subir Resolucion"/>	<input type="button" value="Subir Resolucion"/>	<input type="button" value="Subir Resolucion"/>

Código:

```
//Estudios Realizados-----
if(isset($_POST['chkbachiller'])){
$chkbachiller=$_POST['chkbachiller'];
$bachiller=$_POST['txtespecialidad'];
}else{
$chkbachiller="0";
$bachiller="";
}
if(isset($_POST['chktitulo'])){
$chktitulo=$_POST['chktitulo'];
$txtprofesion1=$_POST['txtprofesion1'];
$txttitulacion2=$_POST['txttitulacion2'];
$txtfecha2=$_POST['txtfecha2'];
}else{
$chktitulo="0";
$txtprofesion1="";
$txttitulacion2="";
$txtfecha2="";
}
if(isset($_POST['chk_maestria'])){
$chk_maestria=$_POST['chk_maestria'];
$txtmaestria=$_POST['txtmaestria'];
$txtnum_maestria=$_POST['txtnum_maestria'];
$txtfecha3=$_POST['txtfecha3'];
}else{
```

```

}
if($acciones=="nuevo"){
mysql_query("Insert Into estudios
(cod_pers,titulo,car,num_titulo,fecha1,postgr,num_post,fecha2,postgr2,maestria,num_maest,maest2,fecha3,colegiatura,num_cole,nom_cole,fecha4,prof,profe)values('$cod_pers','$chktitulo','$txtprofesion1','$txttitulacion2','$txtfecha2','$chkpostgrado','$txtnum_postgrado','$txtfecha4','$txtpostgrado','$chk_maestria','$txtnum_maestria','$txtmaestria1','$txtfecha3','$chkcolegiatura','$txtnum_colegiatura','$txtcolegiatura1','$txtfecha5','$chkbachiller','$bachiller')");
}else{
if($acciones=="editar"){
mysql_query("Update estudios set
titulo='$chktitulo',car='$txtprofesion1',num_titulo='$txttitulacion2',fecha1='$txtfecha2',postgr='$chkpostgrado',num_post='$txtnum_postgrado',fecha2='$txtfecha4',postgr2='$txtpostgrado',maestria='$chk_maestria',num_maest='$txtnum_maestria',maest2='$txtmaestria1',fecha3='$txtfecha3',colegiatura='$chkcolegiatura',num_cole='$txtnum_colegiatura',nom_cole='$txtcolegiatura1',fecha4='$txtfecha5',prof='$chkbachiller',profe='$bachiller' where cod_pers='$cod_pers'");
}
}

```

Ingreso de información laboral

INFORMACION LABORAL						
CARGO ACTUAL	CENTRO DE LABOR	LUGAR	MODALIDAD	DEPARTAMENTO	PROVINCIA	DISTRITO
			SELECCIONE AQUI	SELECCIONE AQUI	SELECCIONE AQUI	SELECCIONE AQUI
CODIGO MODULAR	SISTEMA DE PENSION	Nº SISTEMA DE PENSION	TIPO DE PERSONAL			
	SELECCIONE AQUI		SELECCIONE AQUI			

Código:

```

//Informacion Laboral-----
$txtcargoc_actual=$_POST['txtcargoc_actual'];
$txtcentroc_labor=$_POST['txtcentroc_labor'];
$txtlugar=$_POST['txtlugar'];
$cbomodalidad=$_POST['cbomodalidad'];
$cbodpto=$_POST['cbodpto'];
$cboprovincia=$_POST['cboprovincia'];
$cbodistritos=$_POST['cbodistritos'];
$txtcod_modular=$_POST['txtcod_modular'];
$choafps=$_POST['choafps'];
$txtnum_afp=$_POST['txtnum_afp'];

if($acciones=="nuevo"){
mysql_query("Insert Into info_laboral
(centro,lugar,dpto,provincia,cod_dist,cod_mod,pension,num_afp,cod_pers,cargoc,modalidad)values('$txtcentroc_labor','$txtlugar','$cbodpto','$cboprovincia','$cbodistritos','$txtcod_modular','$choafps','$txtnum_afp','$cod_pers','$txtcargoc_actual','$cbomodalidad')");
}else{
if($acciones=="editar"){
mysql_query("Update info_laboral set
centro='$txtcentroc_labor',lugar='$txtlugar',dpto='$cbodpto',provincia='$cboprovincia',cod_dist='$cbodistritos',cod_mod='$txtcod_modular',pension='$choafps',num_afp='$txtnum_afp',cargoc='$txtcargoc_actual',modalidad='$cbomodalidad' where cod_pers='$cod_pers'");
}
}

```

Ingreso de tiempo laboral

TIEMPO LABORAL									
RESOLUCION NOMBRAMIENTO	TIEMPO SERVICIOS RECONOCIDO		TOTAL DE SERVICIOS EN CARGO		REGISTRO LICENCIA		RESOL.	DENERITO	
RESOL. NOMBRAMIENTO	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	DESDE	HASTA	RESOL:	RESOL:	
	DD-MM-YYYY	DD-MM-YYYY	DD-MM-YYYY	DD-MM-YYYY	DD-MM-YYYY	DD-MM-YYYY	FECHA:	DD-MM-YYYY	FECHA: DD-MM-YYYY

Código:

```
if($acciones=="nuevo"){
mysql_query("Insert Into tiempo_laboral
(cod_pers,resol_nombra,resol,tiempo_wsr,desde2,hasta2,tiempo_wscarg,desde3,hasta3,reg_licen,desde4,hasta4,estado)values('$cod_pers','$chknombraamiento','$txtresol_nombra','$chkreconocido','$txtfecha6','$txtfecha7','$chkoargo_actual','$txtfecha8','$txtfecha9','$chklicencia','$txtfecha10','$txtfecha11','$SI')");
}else{
if($acciones=="editar"){
mysql_query("Update tiempo_laboral
resol_nombra='$chknombraamiento',resol='$txtresol_nombra',tiempo_wsr='$chkreconocido',desde2='$txtfecha6',hasta2='$txtfecha7',tiempo_wscarg='$chkoargo_actual',desde3='$txtfecha8',hasta3='$txtfecha9',reg_licen='$chklicencia',desde4='$txtfecha10',hasta4='$txtfecha11' where cod_pers='$cod_pers'");
}
}
if (isset($_POST['chklicencia2'])) {
$chklicencia2=$_POST['chklicencia2'];
$txtfecha_12=$_POST['txtresoluciones'];
$txtfecha_13=$_POST['txtfecha113'];
}else{
$chklicencia2="0";
$txtfecha_12="";
$txtfecha_13="";
}
if (isset($_POST['chklicencia22'])) {
$chklicencia22=$_POST['chklicencia22'];
$txtfecha_14=$_POST['txtresoluciones2'];
}
```

Ingreso de datos familiares

DATOS FAMILIARES		
NOMBRES	APELLIDOS PATERNO Y MATERNO	PARENTESCO FAMILIAR
<input type="text"/>	<input type="text"/>	SELECCIONE AQUÍ
<input type="text"/>	<input type="text"/>	SELECCIONE AQUÍ
<input type="text"/>	<input type="text"/>	SELECCIONE AQUÍ
<input type="text"/>	<input type="text"/>	SELECCIONE AQUÍ

Código:

```
//DATOS FAMILIARES-----
$nombre_familiar=$_POST['txtnombre_familiar'];
$apellidos_familiar=$_POST['txtapellidos_familiar'];
$parentesco_familiar=$_POST['cbo_parentesco'];
if($acciones=="nuevo"){
mysql_query("Insert Into familiares
(cod_pers,nombre,apellidos,parentes)values('$cod_pers','$nombre_familiar','$apellidos_familiar','$parentesco_familiar')");
if($acciones=="editar"){
mysql_query("Update familiares set
nombre='$txtnombre_familiar',apellidos='$txtapellidos_familiar',parentes='$cbo_parentesco' where cod_pers='$cod_pers'");
//header("location:registro_personal.php");
}
}
```

Ingreso de capacitaciones y experiencia laboral

CAPACITACIONES				
INSTITUCION	FECHA INICIO	FECHA TERMINO	EVENTO	DURACION
<input type="text"/>				
<input type="text"/>				
<input type="text"/>				
<input type="text"/>				

EXPERIENCIA LABORAL			
INSTITUCION	FECHA INICIO	FECHA TERMINO	CARGO
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Código:

```
//CAPACITACIONES-----
$institucion1=$_POST['txtinstitucion1'];
$fecha_inicio1=$_POST['txtfecha_inicio1'];
$fecha_termino1=$_POST['txtfecha_termino1'];
$areal=$_POST['textareal'];
$duracion=$_POST['txtduracion'];
if($acciones=="nuevo"){
mysql_query("Insert Into capacitacion
(cod_pers,institucion,evento,fec_inicio,fec_term,duracion)values('$cod_pers','$institucion1','$areal','$fecha_inicio1','$fecha_termino1','$duracion'
)");
}
if($acciones=="editar"){
mysql_query("Update capacitacion set
(institucion='$txtinstitucion1',evento='$textareal',fec_inicio='$txtfecha_inicio1',fec_term='$txtfecha_termino1',duracion='$txtduracion'
where cod_pers='$cod_pers'");
}
//header("location:registro_personal.php");
}

//EXPERIENCIA LABORAL-----
$institucion2=$_POST['txtinstitucion2'];
$fecha_inicio2=$_POST['txtfecha_inicio02'];
$fecha_termino2=$_POST['txtfecha_termino02'];
$cargo2=$_POST['txtcargo2'];
if($acciones=="nuevo"){
mysql_query("Insert Into record
(cod_pers,nom_inst,cargo,fec_ini,fec_ter)values('$cod_pers','$institucion2','$cargo2','$fecha_inicio2','$fecha_termino2'");
}
if($acciones=="editar"){
mysql_query("Update record set
(nom_inst='$txtinstitucion2',cargo='$txtcargo2',fec_ini='$txtfecha_inicio2',fec_ter='$txtfecha_termino2'
where cod_pers='$cod_pers'");
}
//header("location:registro_personal.php");
}
```

d) Búsqueda de personal, eliminación y modificación de datos del personal

Búsqueda e eliminación de personal

Registro de Personal General

lucashost:multiplmilitos/buceo.php

SUPERLEG
Sistema de Gestión de Legajos

Hospital de Pampas

Página de Inicio | Registro de Procesos | Reportes de Consultas | Cerrar Sesión

Categorías de Equipo: DNI: NOMBRES Y APELLIDOS:

Registro de Escalafón

LISTADO DE PERSONAL | LISTADO DE REGISTRO DE FAMILIARES | LISTADO DE CAPACITACIONES | LISTADO DE RECORD LABORAL

A.	N°	NOMBRES Y APELLIDOS	TELEFONOS	N° DNI	CARGO ACTUAL
01		VANESSA LANASCA ROMERO	23560947	23560923	DOCENTE
02		AMILIC SEGUI QUIJADA	01250609	23560974	INGENIERO
03		AMILCAR SEGUI SAGARRIA	568909225	12457896	DOCENTE

11:59 AM 03/04/2017

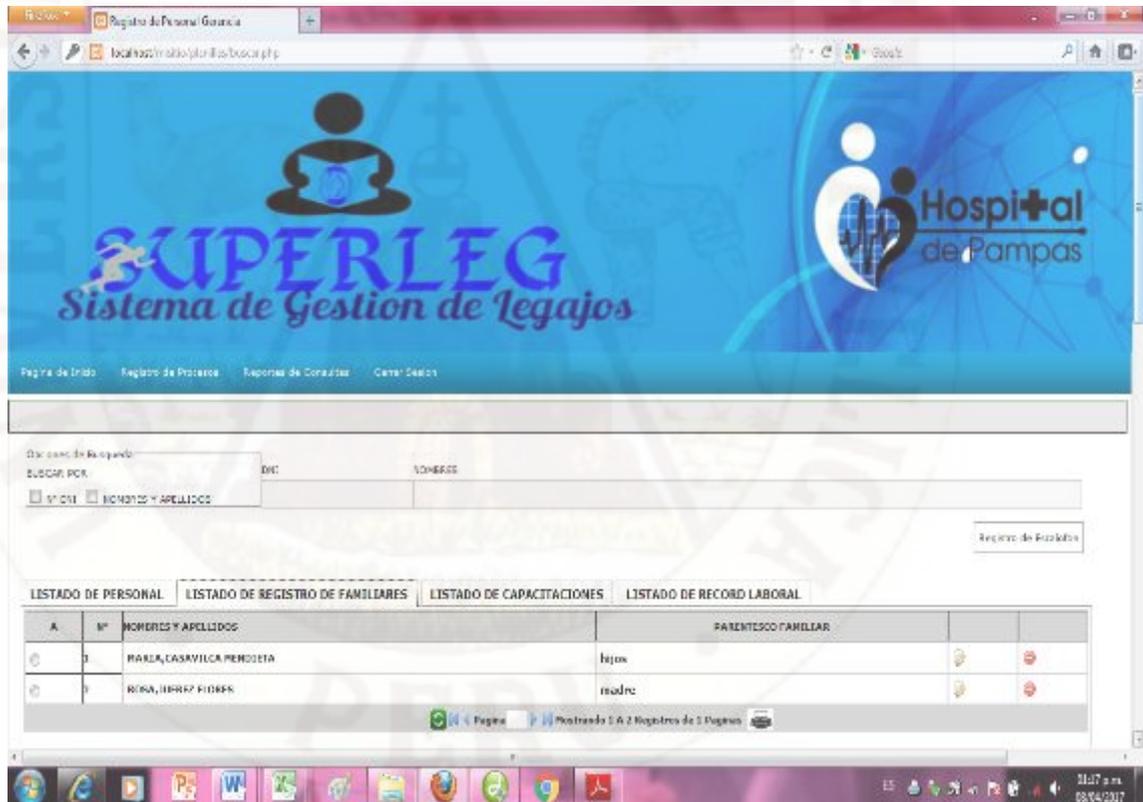
Código:

```
<?php
/* Database setup information */
require_once("config.php");
$return_arr = array();
$params = $_GET["term"];
$fetch = mysql_query("SELECT
personal.cod_pers,personal.dni,personal.apellidos,personal.nombres,personal.direccion,info_laboral.pension,info_laboral.cargo,personal.cta_corriente
FROM personal,info_laboral WHERE info_laboral.cod_pers=personal.cod_pers and dni REGEXP '^$params' LIMIT 5");
/* Retrieve and store in array the results of the query.*/
while ($row = mysql_fetch_array($fetch)) {
    $row_array['cod_pers'] = $row['cod_pers'];
    $row_array['dni'] = $row['dni'];
    $row_array['nombres'] = utf8_encode(trim($row['nombres']).",".utf8_encode(trim($row['apellidos'])));
    $row_array['cargo'] = trim($row['cargo']);
    $row_array['cta_corriente'] = trim($row['cta_corriente']);
    $row_array['pension'] = $row['pension'];

    array_push($return_arr, $row_array);
}
echo json_encode($return_arr);

$id=
mysql_query("Delete from personal where cod_pers='".$_GET['id']."'");
//echo "Delete from personal where cod_pers='".$_GET['id']."'";
header("location:registro_personal.php");
```

Modificación y eliminación de datos familiares del personal



The screenshot displays the SUPERLEG Sistema de Gestión de Legajos web application. The interface includes a search bar with fields for 'DNI' and 'NOMBRES', and a 'Registro de Busqueda' button. Below the search bar are navigation tabs: 'LISTADO DE PERSONAL', 'LISTADO DE REGISTRO DE FAMILIARES', 'LISTADO DE CAPACITACIONES', and 'LISTADO DE RECORD LABORAL'. The 'LISTADO DE PERSONAL' tab is active, showing a table with the following data:

A	Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	PARENTESCO FAMILIAR		
1		RAKEL CASAVILCA PEREYRA	hijos		
2		ROSA HERRAZ FIDDER	madre		

The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with the system clock displaying 11:17 a.m. on 08/14/2017.

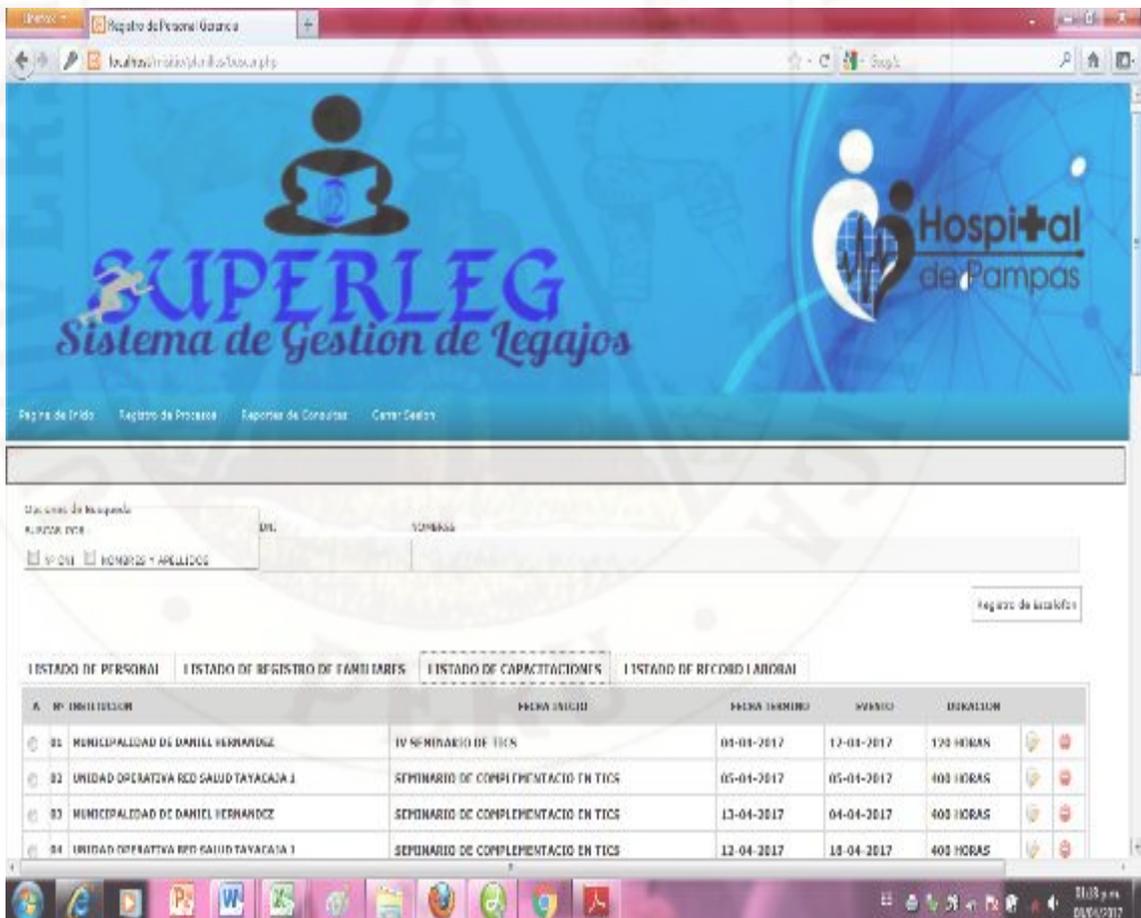
Código:

```
<script src="SpryAssets/SpryTabbedPanels.js" type="text/javascript"></script>
<link href="SpryAssets/SpryTabbedPanels.css" rel="stylesheet" type="text/css">
<meta http-equiv="Content-Type" content="text/html; charset=iso-8859-1">

<?
include("config.php");
$cod_pers=$_POST['cCod_pers'];
$registros2 =15;
$pagina2 = $_POST['paginas2'];
if ($pagina2=='') {
$inicio2 = 0;
$pagina2 = 1;
}
else {
$inicio2 = ($pagina2 - 1) * $registros2;
}

$sql_query=mysql_query("Select CONCAT(familiares.nombre,',',familiares.apellidos) as 'nombres',familiares.cod_fam,parentes from familiares where
cod_pers='$cCod_pers' LIMIT $inicio2,$registros2 ");
$consultas=mysql_query("Select * from familiares where familiares.cod_pers='$cCod_pers'");
$total_registros2=mysql_num_rows($consultas);
$total_paginas2=ceil($total_registros2/$registros2);
?>
<table width="100%" border="0" cellspacing="0" cellpadding="0">
```

Modificación y eliminación de datos de listado de capacitaciones del personal



A. Nº IDENTIFICADOR	FECHA INICIO	FECHA TERMINO	HORAS	DESKALION
01 MUNICIPALIDAD DE DANIEL HERNANDEZ	IV SEMINARIO DE TICS	01-04-2017	120 HORAS	
02 UNIDAD OPERATIVA RED SALUD TAYACASA 1	SEMINARIO DE COMPLEMENTACION EN TICS	05-04-2017	400 HORAS	
03 MUNICIPALIDAD DE DANIEL HERNANDEZ	SEMINARIO DE COMPLEMENTACION EN TICS	13-04-2017	400 HORAS	
04 UNIDAD OPERATIVA RED SALUD TAYACASA 1	SEMINARIO DE COMPLEMENTACION EN TICS	18-04-2017	400 HORAS	

Código:

```
<script src="SpryAssets/SpryTabbedPanels.js" type="text/javascript"></script>
<link href="SpryAssets/SpryTabbedPanels.css" rel="stylesheet" type="text/css">
<meta http-equiv="Content-Type" content="text/html; charset=iso-8859-1">

<?
include("config.php");
$cCod_pers=$_POST['cCod_pers'];

    $registros3 =15;
    $pagina3 = $_POST['paginas3'];
    if ($pagina3=='') {
    $inicio3 = 0;
    $pagina3 = 1;
    }
    else {
    $inicio3 = ($pagina3 - 1) * $registros3;
    }

$sql_query=mysql_query("Select * from capacitacion where capacitacion.cod_pers='".$cCod_pers.'" LIMIT $inicio3,$registros3 ");

$conultas=mysql_query("Select * from capacitacion where capacitacion.cod_pers='".$cCod_pers.'"");
$total_registros3=mysql_num_rows($conultas);
$total_paginas=ceil($total_registros3/$registros3);
?>
```

Modificación y eliminación de listado de record laboral del personal

Registro de Búsqueda

ESTADO DE PERSONAL	ESTADO DE REGISTRO DE FAMILIARES	ESTADO DE CAPACITACIONES	ESTADO DE RECORD LABORAL	
A	N° INSTITUCION	FECHA INICIO	FECHA TERMINO	CARGO
01	HOSPITAL DE PAMPAS	03-04-2017	30-04-2017	TECNICO ADMINISTRATIVO
02	HOSPITAL DE PAMPAS	03-04-2017	30-04-2017	TECNICO ADMINISTRATIVO
03	HOSPITAL DE PAMPAS	03-04-2017	30-04-2017	TECNICO ADMINISTRATIVO
04	HOSPITAL DE PAMPAS	03-04-2017	30-04-2017	TECNICO ADMINISTRATIVO

Código:

```

<script src="SpryAssets/SpryTabbedPanels.js" type="text/javascript"></script>
<link href="SpryAssets/SpryTabbedPanels.css" rel="stylesheet" type="text/css">
<meta http-equiv="Content-Type" content="text/html; charset=iso-8859-1">

<?
include("config.php");
$cod_pers=$_POST['cCod_pers'];
    $registros4 =15;
    $pagina4 = $_POST['paginas4'];
if ($pagina4=='') {
    $inicio4 = 0;
    $pagina4 = 1;
}else{
    $inicio4 = ($pagina4 - 1) * $registros4;
}
$sql_query=mysql_query("Select * from record where record.cod_pers='".$cod_pers.'" LIMIT $inicio4,$registros4 ");
$consultas=mysql_query("Select * from record where record.cod_pers='".$cod_pers.'"");
    $total_registros4=mysql_num_rows($consultas);
    $total_paginas4=ceil($total_registros4/$registros4);
?>
<table width="100%" border="0" cellspacing="0" cellpadding="0">
<tr>
<td>
<form name="FrmRecord" id="FrmRecord">
<table cellpadding="0" cellspacing="0" border="0" style="border:1px solid #CCC;" width="100%">

```

e) Cuenta de usuarios(ingreso, modificación, eliminación de datos)

The screenshot displays a web browser window with the title 'REGISTRO DE CUENTA DE USUARIOS'. The page features a blue header with the 'SUPERLEG Sistema de Gestión de Legajos' logo and the 'Hospital de Pampas' logo. Below the header, there are navigation links: 'Página de Inicio', 'Registro de Protocolos', 'Reportes de Control de...', and 'Cerrar Sesión'.

The main content area contains a form for user registration with the following fields:

- NOMBRE
- DIRECCION
- TELEFONOS
- EMAIL
- USUARIO
- CLAVE
- TIPO USUARIO (dropdown menu: SELECCIONE AQUÍ...)
- AREA (dropdown menu: SELECCIONE AQUÍ...)

Below the form are buttons for 'NUEVO', 'GUARDAR', and 'CANCELAR'. A search bar is also present.

The table below the form lists the following users:

NOMBRE DE USUARIO	DIRECCION	TELEFONOS	EMAIL	USUARIO	AREA
JESUS GAYDO PULATO TICLAJUCA	JR SAN MARTIN 19512	55746224	PULATOJG@HOTMAIL.COM	RR-H	RECURSOS HUMANOS
MARIU QUINDA DO JÓDZ	AV. MARISCAL CASTELLS 511	90330112	GOTTAS_TJ@HOTMAIL.COM	MAU	RECURSOS HUMANOS
TANIA LUZ CAÑARI GONZALEZ	AV. MARISCAL CASTELLS 511	55554725	TANIA_LU@HOTMAIL.COM	TANIA	RECURSOS HUMANOS

At the bottom of the table, it shows 'Resultado 1 - 3 de 3 registros' and navigation buttons: 'Primero', 'Anterior', 'Siguiente', and 'Ultimo'.

Código:

```

<? include("seguridad.php");?>
<?php include ("config.php");
$cod=$_GET['id'];
$txtcod=$_POST['txtcodigo'];
if($_GET['cod']){
$sql_eliminar=mysql_query("delete from usuarios where cod_usu='".$_GET['cod']."'");
header("location:usuarios.php");
}
if($_GET['id']){

$sql_consulta=mysql_fetch_array(mysql_query("select usuarios.*,areas.area from usuarios,areas where usuarios.cod_area=areas.cod_area and
cod_usu='".$cod."'"));
$idarea=$sql_consulta['cod_area'];
}

if($_POST['btnguardar']){
$nombre=strtoupper($_POST['textnomb']);
$direccion=strtoupper($_POST['textdirec']);
$telefonos=$_POST['texttel'];
$email=$_POST['textemail'];
$usuario=$_POST['txtusuario'];
$clave=$_POST['textclave'];
$cod_area=$_POST['cboarea'];
$tipo_usuario=$_POST['texttipousu'];

if(empty($_POST['txtcodigo'])){
$sql_insert=mysql_query("INSERT INTO usuarios
(nom_usu,direccion,telefonos,email,usuario,clave,cod_area,tipo_usuario)VALUES('".$nombre."','".$direccion."','".$telefonos."','".$email."','".$usuario."','".$clave."','".$cod_
area."','".$tipo_usuario"')");
}else{
$sql_insert="Update usuarios set
nom_usu='".$nombre',direccion='".$direccion', telefonos='".$telefonos', email='".$email', usuario='".$usuario', clave='".$clave', cod_area='".$cod_area', tipo_usuario='".$
tipo_usuario' where cod_usu='".$txtcod"'";
mysql_query($sql_insert);
}
header("location:usuarios.php");
}
?>
<!DOCTYPE html PUBLIC "-//W3C//DTD XHTML 1.0 Transitional//EN" "http://www.w3.org/TR/xhtml1/DTD/xhtml1-transitional.dtd">
<html xmlns="http://www.w3.org/1999/xhtml">
<head>
<script src="SpryAssets/SpryValidationTextField.js" type="text/javascript"></script>
<script src="SpryAssets/SpryValidationSelect.js" type="text/javascript"></script>
<script>
function checkDecimals(fieldName, fieldValue) {
decalowed = 2; // how many decimals are allowed?

```

2. BASE DE DATOS DEL SOFTWARE SUPERLEG

a) Base de datos

The screenshot shows the phpMyAdmin interface for a database named 'data'. The 'Estructura' (Structure) tab is active, displaying the table 'usuarios' with the following columns and attributes:

Tabla	Acción	Regiones	Tipo	Caracteres	Tamaño	Restricciones
usuarios		1	MySQL	latin_swedish_ci	10.0 KB	16.8 Bytes
ocupacion		197	MySQL	latin_swedish_ci	90.0 KB	-
oselly		1	MySQL	latin_swedish_ci	2.0 KB	20 Bytes
departamentos		1	MySQL	latin_swedish_ci	2.0 KB	-
distritos		1	MySQL	latin_swedish_ci	2.0 KB	-
entidades		78	MySQL	latin_swedish_ci	8.0 KB	-
familias		190	MySQL	latin_swedish_ci	9.0 KB	-
lms_tubos		62	MySQL	latin_swedish_ci	10.2 KB	-
medios		11	MySQL	latin_swedish_ci	2.4 KB	-
personal		26	MySQL	latin_swedish_ci	10.5 KB	3.7 KB
planilla		0	MySQL	latin_swedish_ci	1.0 KB	-
produccion		1	MySQL	latin_swedish_ci	2.0 KB	-
seccion		123	MySQL	latin_swedish_ci	6.2 KB	-
tempo_laboral		81	MySQL	latin_swedish_ci	4.4 KB	-
tipo_trabajador		1	MySQL	latin_swedish_ci	2.0 KB	-
usuarios		8	MySQL	latin_swedish_ci	2.8 KB	-
16 tablas	Nombre de filas	120	MySQL	latin_swedish_ci	16.4 KB	3.0 KB

b) Base de datos del personal

Tabla personal

Columna	Tipo	Comentarios	Atributos	Índice	Primitivo	Extra	Acción
cod_pers	varchar(1)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
entidad	varchar(100)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
apellido	varchar(100)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
fec_nac	year	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
lugar_nac	varchar(100)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
dni	double(10,0)			SI	NULL		[+][x][v][i][e]
direccion	varchar(250)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
fechos	varchar(10)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
email	varchar(200)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
rac	double(11,0)			SI	NULL		[+][x][v][i][e]
lms	varchar(200)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
estado	varchar(2)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
dia_sorbetes	varchar(10)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
sexo	varchar(1)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
est_civ	varchar(20)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
idioma	varchar(250)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]
dpo_pers	varchar(2)	id_personal_ci		SI	NULL		[+][x][v][i][e]

Datos de la tabla personal

cod_pers	entidad	nombre	apellido	fec_nac	lugar_nac	dni	direccion	fechos	email
P00029	ADMINISTRATIVO	WILLIAM	DEP. COCABITO	26-01-1990	HUANCAYVICA	87553075	AV. MAZARCAI CACERES	00737809	ASQ@HOTMAIL.COM
P00035	ADMINISTRATIVO	WANESSA	LANASCA ROMERO	12-03-1987	ED.HH.	23559303	AV. AYACUCHO	23559947	FF@HOTMAIL.COM
P00036	ASISTENCIAL	AMELIJ	SEGUL QUIMPA	23-12-1993	HUANCAYO	23559374	UR. PUNO	01253609	ASQ@HOTMAIL.COM
P00037	ASISTENCIAL	AMELIA	BROU SARABSA	26-03-1987	HUANCAYO	17457806	AV. AYACUCHO	00330026	TONI_FON@HOTMAIL.COM
P00038	ASISTENCIAL	ANCP	CASAVILA LAZAR	15-04-1985	BUNDO	17457806	JL. SUNE	17457863	B@HOTMAIL.COM
P00039	ADMINISTRATIVO	WORLD	SANCHEZ QUISPE	06/07/1987	YSKA	02435670	AV. WSL	02435686	US@HOTMAIL.COM
P00041	ADMINISTRATIVO	EDUARDO	SEPULVEDA PERAZ	09-07-1984	HUANCAYO	87553075	AV. WSL	00330026	DEPA.ED@HOTMAIL.COM

c) Tabla información laboral

phpMyAdmin Servidor: localhost + Base de datos: data + Tabla: info_laboral

Campo	Tipo	Conjunción	Atributos	Null	Predefinido	Extra	Acción	
<input type="checkbox"/> cod_labo	int(9)		UNSIGNED ZEROFILL	No		auto_increment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> control	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> lugar	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> dpto	varchar(5)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> provincia	varchar(45)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> cod_ofi	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> cod_mod	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> pensión	varchar(30)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> num_atp	varchar(50)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> cod_pens	varchar(5)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> cargo	varchar(75)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> modalidad	varchar(35)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Índices: PRIMARY (PRIMARY) Campo: cod_labo

d) Tabla tiempo laboral

phpMyAdmin Servidor: localhost + Base de datos: data + Tabla: tiempo_laboral

Campo	Tipo	Conjunción	Atributos	Null	Predefinido	Extra	Acción	
<input type="checkbox"/> cod_tiempo	int(10)		UNSIGNED	No		auto_increment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> cod_pens	varchar(5)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> next_nombre	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> desde1	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> next	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> tiempo_vacanc	double(1,3)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> desde2	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> hasta2	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> tiempo_vacanc	double(1,3)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> desde3	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> hasta3	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> tiempo_vacanc	double(1,3)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> desde4	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> hasta4	varchar(10)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> estado	varchar(2)	utf8_general_ci		Si	NULL		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Índices: PRIMARY (PRIMARY) Campo: cod_tiempo

e) Tabla capacitación

phpMyAdmin Servidor: localhost + Base de datos: data + Tabla: capacitacion

Campo	Tipo	Colección	Atributos	Null	Predefinido	Extra	Acción
<input type="checkbox"/> cod_cap	int(5)		UNIQUE, UNSIGNED	No		auto_increment	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> cod_pers	varchar(5)	utf_general_ci		SI	NULL		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> institucion	varchar(25)	utf_general_ci		No			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> evento	text	utf_general_ci		SI	NULL		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> fec_inicio	text	utf_general_ci		SI	NULL		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> fec_termin	text	utf_general_ci		SI	NULL		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> duracion	varchar(50)	utf_general_ci		No			<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Índices: 0

Nombre de la clave	Tipo	Cardinalidad	Acción	Campo	Tipo	Uso	Enunciado	Valor
PRIMARY	PRIMARY	127	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	cod_cap	Datos	3,804 Bytes	Formato	distrito/6
Crear un índice en 1					columna(s)	Continuar		
					Índice	3,076 Bytes	Colección	utf8mb3_bin
					Total	3,801 Bytes		

Estadísticas de la fila

Enunciado	Valor
Formato	distrito/6
Colección	utf8mb3_bin
Filas	127
Longitud de la fila	37
Tamaño de la fila	70 Bytes
Próxima Actualización	128
Creación	08-01-2015 a las 17:57:56
Última actualización	08-04-2017 a las 10:13:56

f) Tabla familiares

phpMyAdmin Servidor: localhost + Base de datos: data + Tabla: familiares

Campo	Tipo	Colección	Atributos	Null	Predefinido	Extra	Acción
<input type="checkbox"/> cod_fam	int(5)		UNIQUE, UNSIGNED	No		auto_increment	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> cod_pers	varchar(5)	utf_general_ci		SI	NULL		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> nombre	varchar(200)	utf_general_ci		SI	NULL		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> apellidos	varchar(200)	utf_general_ci		SI	NULL		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> parentes	varchar(200)	utf_general_ci		SI	NULL		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Índices: 0

Nombre de la clave	Tipo	Cardinalidad	Acción	Campo	Tipo	Uso	Enunciado	Valor
PRIMARY	PRIMARY	132	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	cod_fam	Datos	3,074 Bytes	Formato	distrito/6
Crear un índice en 1					columna(s)	Continuar		
					Índice	3,076 Bytes	Colección	utf8mb3_bin
					Total	3,901 Bytes		

Estadísticas de la fila

Enunciado	Valor
Formato	distrito/6
Colección	utf8mb3_bin
Filas	132
Longitud de la fila	50
Tamaño de la fila	52 Bytes
Próxima Actualización	133
Creación	20-03-2014 a las 15:59:13
Última actualización	08-04-2017 a las 10:13:56

Diagrama de base de datos del Software SUPERLEG

