



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

TESIS

Software de control de asistencia y gestión del personal en la
Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

INGENIERO DE SISTEMAS

AUTORES:

Genaro Henrik Ruiz Ramirez (orcid.org/0009-0009-9298-1670)

Hans Luighi Reinoso Gomez (orcid.org/0009-0002-0131-9438)

Marlon Limberg Torres Carrillo (orcid.org/0009-0008-3134-0581)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Sistemas de gestión de información y conocimiento

Sub Línea

Sistemas de gestión de información, de conocimiento y TIC's

UCAYALI - PERÚ

2025

JURADO EVALUADOR



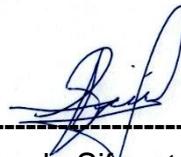
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Arlen Panduro Pinchi
Vocal



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SISTEMAS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:03 am del día sábado 29 de marzo del 2025, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada: "SOFTWARE DE CONTROL DE ASISTENCIA Y GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA UCAYALI, 2024", elaborado por los bachilleres GENARO HENRIK RUIZ RAMIREZ, HANS LUIGHI REINOSO GOMEZ y MARLON LIMBERG TORRES CARRILLO.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio, Secretario Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas y Vocal Mg. Arlen Panduro Pinchi**; designados con RESOLUCIÓN N° 022-2025-UPP-FIS de fecha 22 de marzo del 2025; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición, a los bachilleres **GENARO HENRIK RUIZ RAMIREZ, HANS LUIGHI REINOSO GOMEZ y MARLON LIMBERG TORRES CARRILLO**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a los bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **GENARO HENRIK RUIZ RAMIREZ, HANS LUIGHI REINOSO GOMEZ y MARLON LIMBERG TORRES CARRILLO** fueron:

- Aprobado por Excelencia 19-20
- Aprobado por Unanimidad 17-18
- Aprobado por Mayoría 14-16
- Desaprobado por Mayoría 11-13
- Desaprobado por Unanimidad 00-10

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por mayoría con nota 16 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 11:52 am Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas
Secretario



Mg. Arlen Panduro Pinchi

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, **Genaro Henrik Ruiz Ramirez, Hans Luighi Reinoso Gomez y Marlon Limberg Torres Carrillo** egresados de la **Carrera Profesional de ingeniería de sistemas** de la **Universidad Privada de Pucallpa**, identificados con DNI **43564109, 72541890 y 00129399**.

Declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores del trabajo titulado: **“Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024”** El mismo que presentamos bajo la modalidad de **tesis**, para optar el Título profesional de **Ingeniero de Sistemas**.
2. Bajo la asesoría del **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**.
3. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.
5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.
6. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Privada de Pucallpa.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros y la Universidad Privada de Pucallpa toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: 11 de enero de 2025.


.....
Genaro Henrik Ruiz Ramirez
DNI 43564109


.....
Hans Luighi Reinoso Gomez Carrillo
DNI 72541890


.....
Marlon Limberg Torres Carrillo
DNI 00129399

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°003-2025

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.”

Facultad : **Ingeniería de Sistemas**
Escuela Profesional : **Ingeniería de Sistemas**
Asesor(a) : **Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**
Cuyos autores : **Genaro Henrik Ruiz Ramirez**
Hans Luighi Reinoso Gomez
Marlon Limberg Torres Carrillo

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **10.4%**.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el **30%** de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 17/01/2025

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

Dedicamos esta tesis a nuestras familias, quienes nos han brindado su amor y apoyo incondicional a lo largo de este arduo camino. A nuestros amigos, por su comprensión y ánimo constante. A nuestros profesores y mentores, por guiarnos con su sabiduría y paciencia. Y, finalmente, a todos aquellos que de alguna manera han contribuido a la realización de este trabajo.

Los autores

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios, por darnos la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para completar este proyecto. A nuestros familiares, por su amor, paciencia y apoyo incondicional. A nuestros amigos, por su comprensión y ánimo constante. A nuestros profesores y mentores, por compartir su conocimiento y guiarnos con sabiduría. A nuestros compañeros de estudio, por su colaboración y camaradería. Y, finalmente, a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron a que este proyecto se hiciera realidad.

Los Autores

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024, la investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, el método usado fue el hipotético deductivo, la muestra del objeto de estudio estuvo conformada por 60 trabajadores de Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el mismo que fue elaborado a partir de la técnica de la encuesta, entre los principales resultados se obtuvo que respecto a la variable software de control de asistencia en la tabla y la figura, muestran que un 46.7% indico que casi siempre, el 38.3% indico que a veces, el 8.3% indico que siempre, un 6.7% indico que casi nunca y ninguno indico que nunca, por lo que evidencia que, bajo la percepción de los trabajadores, el software de control de asistencia es bueno, respecto a la variable gestión de personal en la tabla y la figura, muestran que un 48.3% indico que casi siempre, el 35% indico que a veces, el 10% indico que siempre, un 6.7% indico que casi nunca y ninguno indico que nunca, por lo que evidencia que, bajo la percepción de los trabajadores, la gestión de personal es bueno, se llegó a la conclusión que existe un nivel de relación positiva entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró una correlación $\rho = 0.810$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Palabras claves: Software de control de asistencia y la gestión del personal.

ABSTRACT

This research aimed to determine the level of relationship that exists between the attendance control software and personnel management in the Regional Directorate of Agriculture Ucayali, 2024, the research is of a quantitative approach, of non-experimental design and descriptive correlational scope, the method used was the hypothetical deductive, the sample of the object of study was made up of 60 workers of the Regional Directorate of Agriculture Ucayali, 2024, to whom a questionnaire was applied as a data collection instrument, which was prepared from the survey technique, among the main results it was obtained that regarding the variable attendance control software in the table and the figure, show that 46.7% indicated that almost always, 38.3% indicated that sometimes, 8.3% indicated that always, 6.7% indicated that almost never and none indicated that never, which shows that, under the perception of the workers, the attendance control software is good, with respect to the variable personnel management in the Table and figure show that 48.3% indicated that almost always, 35% indicated that sometimes, 10% indicated that always, 6.7% indicated that almost never and none indicated that never, which shows that, under the perception of the workers, personnel management is good, it was concluded that there is a level of positive relationship between attendance control software and personnel management in the Ucayali Regional Directorate of Agriculture, 2024, according to the results obtained by applying the Rho Spearman test where a correlation $\rho = 0.810$ and a degree of significance of $P = 0.001$ were found, which indicates a high degree of correlation.

Keywords: Time and attendance control and staff management software.

ÍNDICE

	Página
JURADO EVALUADOR	¡Error! Marcador no definido.
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de objetivos	2
1.3.1. Objetivo general	2
1.3.2. Objetivos específicos	2
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación Teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	3
1.4.4. Justificación Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
	x

1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1. Antecedentes del problema	5
2.1.1. A nivel internacional	5
2.1.2. A nivel nacional	7
2.1.3. A nivel local	8
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Definición de términos básicos	12
2.4. Formulación de hipótesis	14
2.4.1. Hipótesis general	14
2.4.2. Hipótesis específicas	14
2.5. Variables	14
2.5.1. Definición conceptual de la variable	14
2.5.2. Definición operacional de la variable	15
2.5.3. Operacionalización de la variable	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	18
3.1. Diseño de la investigación	18
3.2. Población y muestra	19
3.2.1. Población	19
3.2.2. Muestra	19
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.3.1 Técnica	20
3.3.2 Instrumentos	20

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	20
Resumen de validez de juicio de experto	20
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	21
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	22
4.1. Presentación de resultados	22
4.2. Discusión	35
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
ANEXOS	43
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumento de aplicación	45
Anexo 3: Matriz de validación	47
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	53
Anexo 5: Base de datos	54
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis (Adjuntar en imagen)	60
Anexo 7: Informe de conformidad del asesor	61
Anexo 8: Informe de conformidad del revisor	62
Anexo 9: Evidencias (imágenes y/o fotos)	63

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas	Página
Tabla 1. Descripción de la población	19
Tabla 2. Resumen de validez de juicio de experto	20
Tabla 3. Niveles obtenidos sobre la variable 1	21
Tabla 4. Niveles obtenidos sobre la dimension 1	22
Tabla 5. Niveles obtenidos sobre la dimension 2	23
Tabla 6. Niveles obtenidos sobre la dimension 3	24
Tabla 7. Niveles obtenidos sobre la varianle 2	25
Tabla 8. Niveles obtenidos sobre la dimension 1	26
Tabla 9. Niveles obtenidos sobre la dimension 2	27
Tabla 10. Niveles obtenidos sobre la dimension 3	28
Tabla 11. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1	29
Tabla 12. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2	29
Tabla 13. Prueba de hipótesis general	30
Tabla 14. Prueba de hipótesis específico 1	31
Tabla 15. Prueba de hipótesis específico 2	32
Tabla 16. Prueba de hipótesis específico 3	33

Índice de Figuras	Pagina
Figura 1. Niveles obtenidos sobre la variable 1	21
Figura 2. Niveles obtenidos sobre la dimension 1	22
Figura 3. Niveles obtenidos sobre la dimension 2	23
Figura 4. Niveles obtenidos sobre la dimension 3	24
Figura 5. Niveles obtenidos sobre la variable 2	25
Figura 6. Niveles obtenidos sobre la dimension 1	26
Figura 7. Niveles obtenidos sobre la dimension 2	27
Figura 8. Niveles obtenidos sobre la dimension 3	28

INTRODUCCIÓN

La Dirección Regional de agricultura, es el órgano responsable de dirigir, orientar, coordinar, ejecutar, supervisar, controlar y evaluar las distintas actividades productivas agrarias, en el ámbito de su jurisdicción.

Dentro de sus funciones tiene el administrar y supervisar la gestión de actividades y servicios agropecuarios, en armonía con la política y normas de los sectores correspondientes y las potencialidades regionales haciendo cumplir las normas referentes a los recursos naturales inherentes a la competencia de la actividad agraria, en coordinación con los proyectos y organismos públicos descentralizados.

En ese contexto y de acuerdo a las normas y reglamentos de la Universidad Privada de Pucallpa, esta investigación está dividida en los siguientes capítulos.

En el Capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, formulación de problemas y objetivos, justificación e importancia de la investigación, limitaciones y delimitación.

En el Capítulo II, se desarrolló el marco teórico fundamental para la investigación que articula a los antecedentes, bases teóricas y definiciones conceptuales, también la definición operacional y el desarrollo de hipótesis relacionadas a un software de control de asistencia y la gestión del personal.

En el Capítulo III, se desarrolló la metodología, cuyo procedimiento seguido fue en concordancia con la hipótesis se determinaron el enfoque, diseño y alcance de la investigación, la descripción de la población y la muestra usada, la técnica e instrumento de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos y las técnicas que se usaron para el procesamiento de la información.

En el capítulo IV, se presenta los resultados de manera descriptiva e inferencial, el cual contiene los niveles encontrados, la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis aplicando la prueba de Rho Spearman, para finalmente realizar la discusión

Finalmente, describe las conclusiones y recomendación producto del resultado y la metodología establecida, y concluye con las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel internacional, los principales líderes de recursos humanos aceptan el poder de la tecnología de la información para alcanzar los objetivos de negocio. La utilización de herramientas informáticas ayuda no sólo a cumplir con los objetivos de la empresa, sino también a optimizar la aplicación de capital.

La gestión de personal y sus necesidades se están convirtiendo en el centro de la atención en cada organización. La orientación de una compañía hacia las personas comienza a ser estratégica en todas las decisiones. Los gerentes y directores de recursos humanos piden que su área ocupe posiciones de mayor relevancia.

En el Perú la tecnología es una de las claves para transformar y mejorar la gestión del personal. Entra en acción tanto en fases como selección de personal, retención, desarrollo y formación en los colaboradores. Estas son algunas de las herramientas más importantes que las empresas utilizan en la actualidad.

En la Dirección Regional de Agricultura, en búsqueda de mejorar la gestión de personal haciendo uso de tecnología de información, la gestión de personal es una acción poca implementada y ejecutada, mas aun con la tecnología de información como lo es un software, pero como parte de modernización de las instituciones del estado. lo que en esta investigación

se va a medir esa relación un Software de control de asistencia y gestión del personal.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?

2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?

3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la fiabilidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Analizar el nivel de relación que existe entre el rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

2. Analizar el nivel de relación que existe entre la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

3. Analizar el nivel de relación que existe entre la fiabilidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó en llenar vacío teóricos en el sentido que se pudo determinar los procedimientos correctos de un software de control de asistencia y la gestión de personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali.

1.4.2. Justificación Práctica

Desde la justificación práctica, permitió la institución mejorar las metodologías usada para el uso de un software de control de asistencia y la gestión de personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali.

1.4.3. Justificación Metodológica

Esta investigación se utilizó el método deductivo del enfoque cuantitativo, en ese método según Hernández, et al. (2020), “las hipótesis se contrastan con la realidad para aceptarse o rechazarse en un contexto determinado” (p.122) y “Se basan en hipótesis preestablecidas, miden variables y su aplicación debe sujetarse al diseño concebido con antelación; al desarrollarse, el investigador está centrado en la validez, el rigor y el control de la situación de investigación” (p. 150), es decir se va a planteará el problema de investigación, se definió el objetivo y su hipótesis, es decir lo que quiso hacer y lo que se quiso saber.

A su vez se utilizó técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez por parte de expertos y confiabilidad usando el Alfa de Cronbach, se usó la estadística inferencial y descriptiva en el marco del enfoque tipo y diseño metodológico que designado, asegurándose de que la información tenga un mínimo margen de error y se comprobó la hipótesis propuesta.

1.4.4. Justificación Social

El estudio tuvo una importancia social, pues los resultados del estudio podrían servir como base para ejecutar planes de acción enfocados al adecuado uso de un sistema integrado y por parte de los trabajadores en los procesos de ventas en la empresa Dirección Regional de Agricultura Ucayali.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Esta investigación se desarrolló en el ámbito territorial de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali.

1.5.2. Delimitación Temporal

El periodo escogido por el investigador fue desde el mes de julio a diciembre del 2024, donde se recogió la información y datos generados durante ese año.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

Para la realización de esta investigación, se contó con un asesor que acompañe el desarrollo de cada capítulo, asignado por la Universidad Privada de Pucallpa, para la validación del instrumento se contó con el aval de expertos en investigación, para el procesamiento de datos se contó con un asesor estadístico.

1.6.2. Viabilidad Financiera

Esta investigación fue financiada íntegramente por los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel internacional

Sandoval, J. (2021), en su investigación titulada “*Sistema de control de asistencia y gestión administrativa en la escuela fiscal mixta Rafael Aguilar Pesantez*”, tesis de titulación en la Universidad Politécnica Salesiana Cuenca, tuvo como objetivo determinar la influencia de un sistema de control de asistencia en la gestión administrativa en la escuela *fiscal mixta Rafael Aguilar Pesantez*, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, la muestra fue de 40 trabajadores, se llegó a la conclusión de que el sistema de control de asistencia influye de manera positiva en la gestión administrativa mejorando el control de asistencia del personal que labora en la institución.

Morocho, C. (2022), en su investigación titulada “Software de control de asistencia y la gestión laboral de un centro de desarrollo inicial.”, tesis de maestría, Escuela Politécnica Nacional de Ecuador, tuvo como objetivo analizar la relación del software de control de asistencia y la gestión laboral de un centro de desarrollo inicial, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra fue de 50 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario, llegando a la conclusión que la relación entre el software de control de asistencia y la gestión laboral es positiva y significativa con un coeficiente de correlación del 0.982.

Sepulvera, L. (2022), en su investigación titulada “*Uno de un software de plataforma Web para el control de asistencia de estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad de Córdoba, sede Lorica*”, tesis de titulación en la Universidad de Cordova, tuvo como objetivo analizar el nivel de influencia al relacionar a un software de plataforma Web con el control de asistencia, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra fue 40 trabajadores administrativos, a quienes se les aplico un cuestionario, llegando a conclusión que hay una relación positiva software de plataforma Web para el control de asistencia de estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad de Córdoba, con un coeficiente de correlación del 0.780, lo que indica que su influencia es positiva, lo que permite tener un mejor control en la asistencia por parte de los trabajadores a todos los actores educativos.

Tejera, K.(2020), en su investigación titulada “*Sistema informático y gestión de los recursos humanos en la Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales de la Universidad de las Ciencias Informáticas*”, tesis de maestría para la Universidad de la Habana, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el sistema informático y gestión de los recursos humanos en la Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales de la Universidad de las Ciencias Informáticas, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, la muestra estuvo compuesto por 50 trabajadores de Universidad, a quienes se les aplico un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre el sistema informático y gestión de los recursos humanos en la Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales de la Universidad de las Ciencias Informáticas, con un coeficiente de correlación de 0.750 y un grado de significancia del 0.001.

2.1.2. A nivel nacional

Chillcce, R (2021), en su investigación titulada “*Software de Información Biométrico para la Gestión del Control de Asistencia del Personal Administrativo y Docente de la UDEA, 2020*”, tesis para el título profesional en la Universidad para el desarrollo Andino, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el software de Información Biométrico y la gestión del Control de Asistencia del Personal Administrativo y Docente de la UDEA, 2020, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, la muestra estuvo compuesto por 62 personas que pertenecen al departamento de soporte y mantenimiento de diferentes micro empresas del sector minero, a quienes se les aplico un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe una relación significativa positiva entre Software de Información Biométrico y la Gestión del Control de Asistencia del Personal Administrativo y Docente de la UDEA, 2020 Perú S.A.C, con un coeficiente de correlación de $\rho=0,890$, por lo que el Software de Información Biométrico optimiza la gestión del control de asistencia del personal administrativo y docente de la UDEA.

Suarez, S. (2021), en su investigación titulada “*Software de control de asistencia para la gestión del personal en la DREC, 2019*”, tesis de maestría en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el software de control de asistencia para la gestión del personal en la DREC, 2019, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y alcance correlacional, la muestra estuvo compuesto por 50 trabajadores a quienes se les aplico un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre el software de control de asistencia para la gestión del personal en la DREC, 2019, con un coeficiente de correlación de 0, 750.

Saldarriaga, G. (2021), en su investigación titulada “*Software de Administración de Personal y la gestión en el área de Recursos Humanos de la Empresa de Transportes Tunesa S.A. de la provincia*

de Trujillo”, tesis de titulación para la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el software de Administración de Personal y la gestión en el área de Recursos Humanos de la Empresa de Transportes Tunesa S.A. de la provincia de Trujillo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, la muestra estuvo compuesto por 19 trabajadores de la empresa, a quienes se les aplicó un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre el software de Administración de Personal y la gestión en el área de Recursos Humanos de la Empresa de Transportes Tunesa S.A., con un coeficiente de correlación de 0.823 y un grado de significancia del 0.001. por lo que permitió procesar la información adecuadamente para tomar decisiones oportunas de manera eficiente y eficaz, obteniendo como resultados finales el incremento del nivel de productividad laboral de los empleados.

2.1.3. A nivel local

García, L. (2022), en su investigación titulada “El software contable Concar y los procesos contables del estudio contable Kamil Group Inversiones S.A.C en el Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, 2022”, tesis de pre grado en la Universidad Privada de Pucallpa, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre un software contable Concar y los procesos contables del estudio contable Kamil Group Inversiones S.A.C en el Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, 2022, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance descriptivo correlacional, la muestra fue de 3 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe un nivel de relación positiva entre el software contable CONCAR y los procesos contables del estudio contable Kamil Group Inversiones S.A.C. en el Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2023, con un coeficiente de correlación de 0.855.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Software

Definición

Según Calero, C. (2021), “es un conjunto de instrucciones lógicas que le permite al usuario interactuar con el computador a través de una interfaz, es lo que comúnmente se conoce como los programas del computador y van desde un editor de texto hasta aplicaciones que gestionan a otras.” (p. 20).

Según Fernández, V. (2022), es un “es el equipamiento lógico e intangible de un sistema informático, que comprende el conjunto de los componentes lógicos necesarios que hacen posible la realización de tareas específicas, en contraposición a los componentes físicos que son llamados hardware” (p. 20).

Según Pacienza, M. (2022), “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.” (p. 13).

Dimensiones de software

Un software tiene las siguientes dimensiones:

Rendimiento:

Según Calero, C. (2021), “Es la forma en que se comporta un sistema informático en respuesta a una carga de trabajo determinada, midiéndose en términos de tiempo de respuesta del sistema, rendimiento y utilización de recursos” (p. 21), tiene los siguientes indicadores:

- Tiempo de espera
- Tolerancia a fallos
- Velocidad de procesamiento

Funcionalidad:

Según Calero, C. (2021), “Se refiere a la capacidad del producto de software para suministrar un conjunto de funciones que satisfagan las necesidades implícitas o explícitas de los usuarios, al ser utilizado bajo condiciones específicas.” (p. 22), tiene los siguientes indicadores:

- Capacidad de procesamiento
- Roles de usuarios
- Capacidad de respuesta

Fiabilidad:

Según Calero, C. (2021), “Es la habilidad que tiene un sistema o componente de realizar sus funciones requeridas bajo condiciones específicas en periodos de tiempo determinados” (p. 20), tiene los siguientes indicadores:

- Corrección de errores
- Integridad de los datos
- Funcionamiento

2.2.2. Variable 2: Gestión de personal**Definición**

Según Chiavenato, I. (2021), Son aquellas políticas y buenas prácticas a nivel gerencial, que permiten la dirección eficiente y eficaz de los recursos humanos. (p. 15).

Según Liquidano, C. (2020), son “las acciones que se realiza para la administración del personal, siendo responsable el área de recursos humanos, que tiene como función desarrollarlas en el entorno de la empresa u organización” (p. 22).

Según Cuesta, A. (2020), “son aquellas decisiones en el ámbito organizacional, de carácter directivo que van a influenciar a las personas, para la búsqueda de la mejora continua, como parte de la estrategia organizacional que la organización o empresa desarrolle” (p. 2).

Dimensiones de la gestión de personal

La gestión de personal tiene las siguientes dimensiones:

Incorporar:

Según Chiavenato, I. (2021), como “presentar la ruta que conduce al ingreso de una organización, siendo la puerta de entrada para aquellos candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a los requerimientos de la organización” (p. 102)., tiene los siguientes indicadores:

- Reclutamiento interno.
- Reclutamiento externo
- Selección de personal

Colocar:

Según Chiavenato, I. (2021), “Es la forma como se recibe, selecciona, introduce e inicia a las personas en la organización, este proceso es el primer paso para lograr una integración de los nuevos miembros de la organización respecto al puesto que van a desempeñar” (p. 174), tiene los siguientes indicadores:

- Orientación a las personas
- Modelo de trabajo
- Evaluación de desempeño

Recompensar:

Según Chiavenato, I. (2021), es “una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien, un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización” (p. 278), tiene los siguientes indicadores:

- Remuneración
- Programas de incentivos
- Prestaciones y servicios

2.3. Definición de términos básicos

Capacidad de procesamiento:

Según Calero, C. (2021), Es la medida de la potencia de un sistema para realizar su trabajo. Es decir, procesar instrucciones de un programa.

Capacidad de respuesta:

Según Fernández, V. (2022), hace referencia a la capacidad específica de un sistema o unidad funcional para completar las tareas asignadas en un tiempo determinado.

Corrección de errores:

Según Pacienza, M. (2022), es un método que implica agregar bits de datos de paridad al mensaje. El receptor leerá estos bits de paridad para determinar si ocurrió un error durante la transmisión o el almacenamiento.

Evaluación de desempeño:

Según Chiavenato, I. (2021), es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos dándote una mejor visión del rendimiento de cada uno de los colaboradores

Funcionamiento:

Según Calero, C. (2021), es el comportamiento normal que un software respecto al comportamiento esperado para realizar una tarea específica.

Integridad de los datos:

Según Fernández, V. (2022), se refiere a la precisión, integridad y confiabilidad general de los datos. Puede especificarse por la falta de variación entre dos instancias o actualizaciones consecutivas de un registro, lo que indica que su información está libre de errores.

Modelo de trabajo:

Según Cuesta, A. (2020), Es una herramienta básica en cualquier organización que quiera conseguir los objetivos propuestos

y, además, lo quiera conseguir dentro de parámetros de eficacia y calidad.

Orientación a las personas:

Según Chiavenato, I. (2021), Es el proceso de acompañar a una persona en el aprendizaje de estrategias para la resolución de sus problemas. La orientación personal constituye un elemento clave para lograr un crecimiento integral, dado que su finalidad es, precisamente, la promoción del desarrollo personal.

Programas de incentivos:

Según Cuesta, A. (2020), son aquellos dirigidos a motivar y fidelizar a los públicos internos de una organización o compañía.

Prestaciones y servicios:

Según Liquidano, C. (2019), Son todos los beneficios que otorga una empresa pública o privada a sus trabajadores y son bienes adicionales a sus sueldos base para que los que laboran en dicha compañía puedan obtener una mejor calidad de vida y puedan satisfacer las distintas necesidades que puedan tener.

Reclutamiento interno

Según Chiavenato, I. (2018), El reclutamiento interno es un proceso de contratación de personal que se lleva a cabo dentro de la propia empresa, un proceso de selección diametralmente opuesto al reclutamiento externo.

Reclutamiento externo

Según Cuesta, A. (2019), Es el proceso que tiene como objetivo la selección de un candidato o candidata, para una vacante, que no pertenece al equipo de la empresa.

Remuneración:

Según Liquidano, C. (2020), es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

Roles de usuarios:

Según Pacienza, M. (2022), Se refiere a los roles asignados a cada uno de los usuarios. Es decir, aquellos permisos que van a tener habilitados al momento de operar con el sistema.

Tiempo de espera:

Según Fernández, V. (2022), se refiere al tiempo que tarda el software en completar un pedido o solicitud.

Tolerancia a fallos:

Según Calero, C. (2021), es la característica incorporada en el sistema que permite su buen funcionamiento incluso después de que ocurre una falla en algunos de sus componentes.

2.4. Formulación de hipótesis**2.4.1. Hipótesis general**

Existe un nivel de relación significativa entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe un nivel de relación significativa entre el rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

2. Existe un nivel de relación significativa entre la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

3. Existe un nivel de relación significativa entre la fiabilidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

2.5. Variables**2.5.1. Definición conceptual de la variable****Variable 1: Software**

Según Calero, C. (2021), "Es un conjunto de instrucciones lógicas que le permite al usuario interactuar con el computador a

través de una interfaz, es lo que comúnmente se conoce como los programas del computador y van desde un editor de texto hasta aplicaciones que gestionan a otras.” (p. 20).

Variable 2: Gestión de personal.

Según Chiavenato, I. (2021), Son aquellas políticas y buenas prácticas a nivel gerencial, que permiten la dirección eficiente y eficaz de los recursos humanos. (p. 15).

2.5.2. Definición operacional de la variable

Variable 1: Software

Se obtuvo el puntaje para la operacionalización de la variable a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali sobre el software de control de asistencia y sus tres dimensiones, cada dimensión tuvo tres indicadores y por cada indicador se elaboró dos preguntas usando la siguiente escala de Likert.

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

Variable 2: Gestión de personal

Se obtuvo el puntaje para la operacionalización de la variable a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali sobre la gestión de personal y sus tres dimensiones, sobre el software de control de asistencia y sus tres dimensiones, cada dimensión tuvo tres indicadores y por cada indicador se elaboró dos preguntas usando la siguiente escala de Likert.

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces

4. Casi siempre

5. Siempre

2.5.3. Operacionalización de la variable

Variable: Software de control de asistencia

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		N°		
Rendimiento	Tiempo de espera	1,2	¿Considera que los tiempos de espera que tiene el software de control de asistencia son los adecuados para el desarrollo de sus actividades? ¿Con que frecuencia cuando se usa el software de control de asistencia sucede errores en el tiempo de espera?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Tolerancia a fallos	3, 4	¿Considera que la tolerancia a fallos en el rendimiento del software de control de asistencia es el adecuado? ¿Con que frecuencia el software de control de asistencia tolera los fallos recuperando y no perdiendo información?	
	Velocidad de procesamiento	5	¿Considera que la velocidad de procesamiento del software de control de asistencia es en el adecuado para la realización de sus actividades?	
Funcionalidad	Capacidad de procesamiento	6,7	¿Considera que la capacidad de procesamiento del software de control de asistencia es el adecuado? ¿Con que frecuencia ocurre errores en la capacidad de procesar información al momento de realizar una consulta o registro en el software?	
	Roles de usuarios	8,9	¿El software de control de asistencia permite el acceso diferenciado de acuerdo a los roles de usuarios que se utilice? ¿El software de control de asistencia permite realizar la gestión de los roles de acuerdo al tipo de usuario que la institución solicita?	
	Capacidad de respuesta	10	¿Considera que la capacidad de respuesta del software de control de asistencia es el adecuado para la gestión?	
Fiabilidad	Corrección de errores	11,12	¿Con que frecuencia el software de control de asistencia corrige los errores en el procesamiento de datos? ¿El software de control de asistencia permite identificar y corregir errores de manera automática?	
	Integridad de los datos	13,14	¿Considera que la integridad de datos que brinda el software de control de asistencia es fiable? ¿Con que frecuencia ocurre errores que perjudican la integridad de los datos requerido en alguna consulta o registro que realiza el software de control de asistencia?	
	Funcionamiento	15	¿Considera que el funcionamiento del software de control de asistencia es el adecuado?	

Variable: Gestión de personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		N°		
Incorporar	Reclutamiento interno	1,2	¿Con que frecuencia el control de la asistencia influye en el reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores? ¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Reclutamiento externo	3, 4	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada? ¿La Dirección regional realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?	
	Selección de personal	5	¿Se cumple con el cronograma establecido para los procesos de selección del personal que realiza la dirección?	
Colocar	Orientación a las personas	6,7	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar donde se resalte la puntualidad y asistencia? ¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?	
	Modelo de trabajo	8,9	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades? ¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?	
	Evaluación de desempeño	10	¿De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño se hace el acompañamiento o retroalimentación para fortalecer las capacidades de los trabajadores?	
Recompensar	Remuneración	11,12	¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual? ¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?	
	Programas de incentivos	13,14	¿Existe bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño? ¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?	
	Prestaciones y servicios	15	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, según Hernández et al. (2020), este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 21).

La investigación fue aplicada, porque según Hernández, et al. (2020), “porque permite resolver problemas y aplica teorías existentes para el estudio de las variables seleccionadas” (p. 25).

El método utilizado en la investigación es: Hipotético – Deductivo, según Hernández et al. (2018), el “Método deductivo es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares” (p.12).

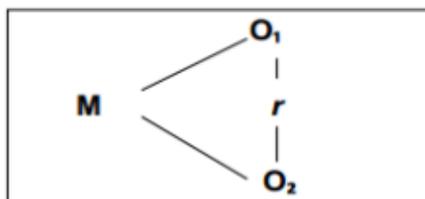
El diseño de la investigación fue no experimental, Según Hernández et al. (2020), estos estudios “no manipulan las variables, sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 185).

Finalmente, el alcance del diseño no experimental que se ha usado es el descriptivo correlacional esto según Hernández et al. (2020), define que una investigación es descriptivo y correlacional porque “consideran al fenómeno estudiado y sus componentes,

definen variables describiendo tendencias de la población o muestra, el cual permite establecer la relación entre las variables” (p. 90).

Según lo fundamentado en la teoría de investigación, se tiene el siguiente diagrama:

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura

O1 = Software de control de asistencia

O2 = Gestión de personal

r = Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estará compuesta por 56 administrativos de la Dirección Regional de Agricultura, como se detalla a continuación:

Tabla N° 1: Definición de la población

N°	Descripción	Cantidad
1	Hombres	37
2	Mujeres	23
Total		60

Nota. Elaboración propia

3.2.2. Muestra

Se utilizó una muestra no probabilística, según Hernández et al. (2020), “es aquel sub grupo de la población, donde aquellos elementos elegidos no obedecen a la probabilidad, si no a aquellas características que pueda tener la investigación” (p. 176), por lo que el criterio para la muestra que se va a considerar serán los 60 trabajadores del área de ventas de la Dirección Regional de Agricultura.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnica

La Encuesta

Se utilizó la técnica de la encuesta para esta investigación, al ser el más adecuado para la investigación, según Hernández et al. (2020), “Es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas” (p. 120).

3.3.2 Instrumentos

Cuestionario

De acuerdo a Hernández et al. (2020), “es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta” (p. 121). El instrumento que se utilizó para ambas variables fue un cuestionario de 30 ítems, 15 referente al software de control de asistencia y 15 para la gestión de personal, la escala fue la de Likert, teniendo valores del 1 a 5.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Se realizó mediante la técnica de juicio de expertos (03), quienes emitieron su valides mediante la firma de las respectivas constancias, este es el resumen de resultados obtenidos:

Tabla 2

Resumen de validez de juicio de experto

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Guillermo Martín Montalvo Taboada	Aplicable
2	Magister	Carlos Santiago Amado Ramírez	Aplicable
3	Magister	Wendy Janina Ruiz Coral de Montalvo Aplicable	Aplicable

Fuente. Elaboración propia

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2020), La confiabilidad de un instrumento de medición es considerada como el grado en que, al aplicarse de manera repetitiva al mismo objeto de estudio u otro diferente, se producirán resultados iguales o similares.

Por lo que se realizó mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach, sistematizando los resultados con un programa de cálculos como el Microsoft Excel y la utilización del programa de SPSS versión 25 los resultados están en anexo N° 4.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Luego de aplicar el instrumento de recolección de datos en la muestra, fue procesado, mediante la sistematización de una base de datos en una hoja de cálculo Excel con las respuestas obtenidas y luego se empleó un software estadístico como lo es el SPSS 25.0. para su tratamiento usando la estadística descriptiva e inferencial.

La presentación de la información fue mediante cuadros y gráficos estadísticos, tablas de frecuencias, porcentajes, prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov) y la prueba de Rho Spearman, para la hipótesis de los coeficientes de correlación entre las dos variables

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Análisis descriptivo

Variable 1: Software de control de asistencia

Tabla 3

Frecuencia de la variable software de control de asistencia

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	0	0	0
Casi nunca	4	6.7	6.7
A veces	23	38.3	45
Casi siempre	28	46.7	91.7
Siempre	5	8.3	100
Total	60	100	

Fuente. Elaboración propia

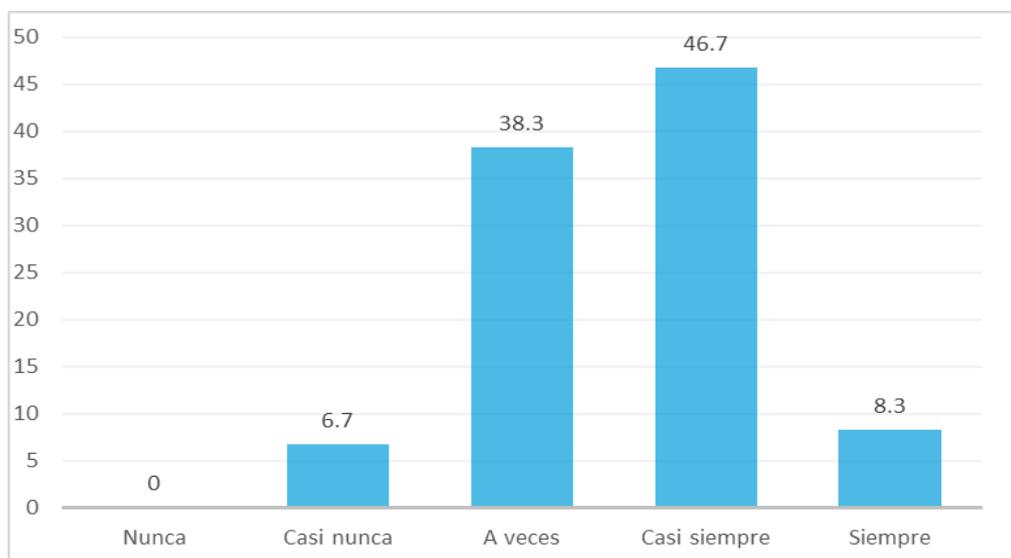


Figura 1. Frecuencia de la variable sistema integrado ATIX

Fuente. Tabla 3

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, sobre la variable software de control de asistencia en la tabla y la figura, muestran que un 46.7% indicó que casi siempre, el 38.3% indicó que a veces, el 8.3% indicó que siempre, un 6.7% indicó que casi nunca y ninguno indicó que nunca, por lo que evidencia que, bajo la percepción de los trabajadores, el software de control de asistencia es bueno.

Dimensiones de la variable software de control de asistencia

Tabla 4

Frecuencia de la dimensión rendimiento

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	0	0	0
Casi nunca	2	3.3	3.3
A veces	25	41.7	45
Casi siempre	28	46.7	91.7
Siempre	5	8.3	100
Total	60	100	

Fuente. Elaboración propia

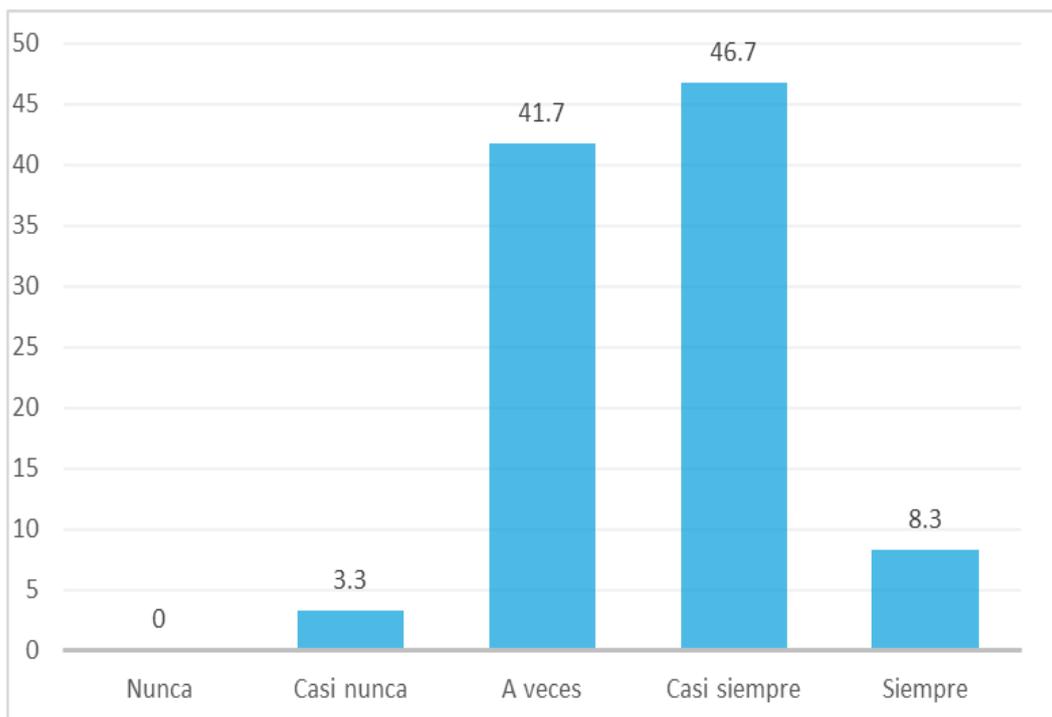


Figura 2. Frecuencia de la dimensión rendimiento

Fuente. Tabla 4

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura sobre la dimensión rendimiento de la variable software de control de asistencia mostrados en la tabla y la figura, un 46.7% indico que casi siempre, el 41.7% indico que a veces, el 8.3% indico que siempre, un 3.3% indico que casi nunca y ninguno indico que nunca, lo que evidencia que, bajo la percepción de la Dirección Regional de Agricultura, el rendimiento es bueno.

Tabla 5

Frecuencia de la dimensión funcionalidad

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	0	0	0
Casi nunca	4	6.7	6.7
A veces	21	35	41.7
Casi siempre	29	48.3	90
Siempre	6	10	100
Total	60	100	

Fuente. Elaboración propia

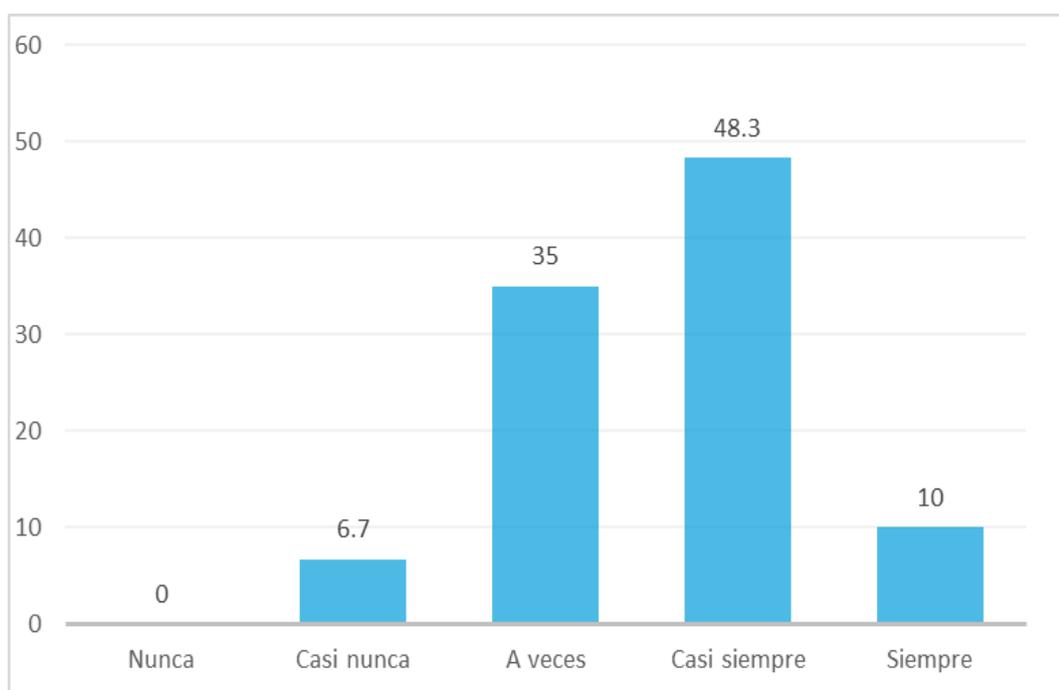


Figura 3. Frecuencia de la dimensión funcionalidad

Fuente. Tabla 5

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura sobre la dimensión funcionalidad de la variable software de control de asistencia mostrados en la tabla y la figura, un 48.3% indico que casi siempre, el 35% indicio que a veces, el 10% indico que siempre, un 6.7% indico que casi nunca y ninguno indico que nunca, lo que evidencia que, bajo la percepción de la Dirección Regional de Agricultura, la funcionalidad es buena.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión fiabilidad

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	0	0	0
Casi nunca	4	6.7	6.7
A veces	25	41.6	48.3
Casi siempre	27	45	93.3
Siempre	4	6.7	100
Total	60	100	

Fuente. Elaboración propia

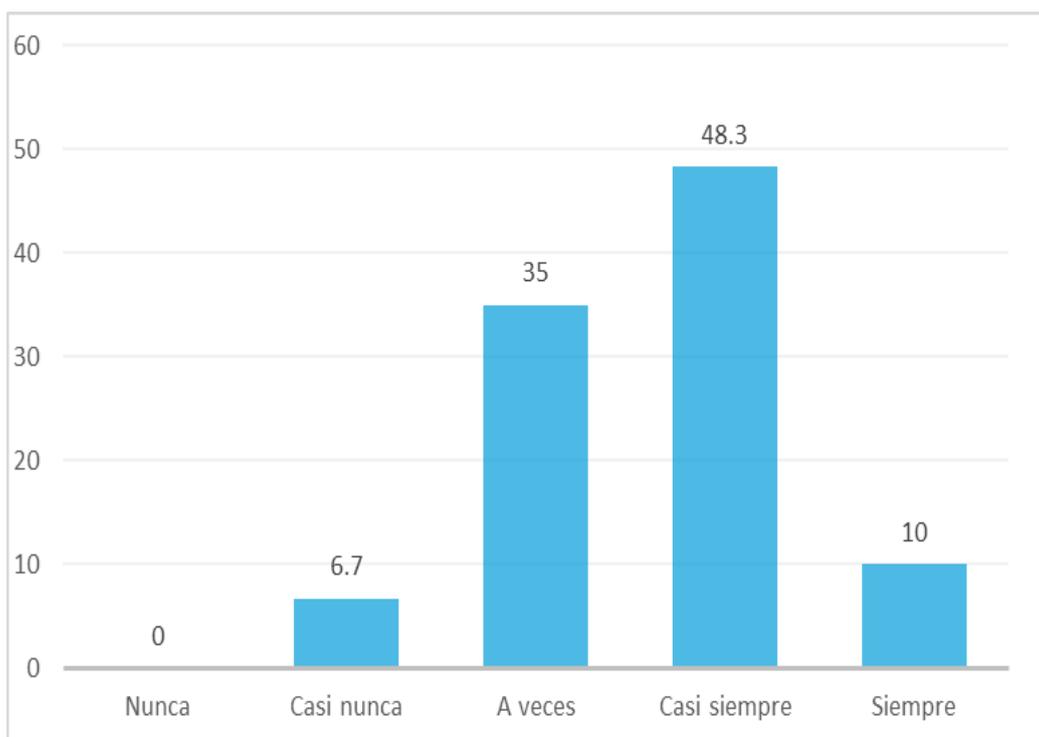


Figura 4. Frecuencia de la dimensión fiabilidad

Fuente. Tabla 6

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura sobre la dimensión fiabilidad de la variable software de control de asistencia mostrados en la tabla y la figura, un 48.3% indico que casi siempre, el 35% indicio que a veces, el 10% indico que siempre, un 6.7% indico que casi nunca y ninguno indico que nunca, lo que evidencia que, bajo la percepción de la Dirección Regional de Agricultura, la fiabilidad es buena.

Variable 2: Gestión de personal

Tabla 7

Frecuencia de la variable gestión de personal

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	0	0	0
Casi nunca	4	6.7	6.7
A veces	23	38.3	45
Casi siempre	29	48.3	93.3
Siempre	4	6.7	100
Total	60	100	

Fuente. Elaboración propia

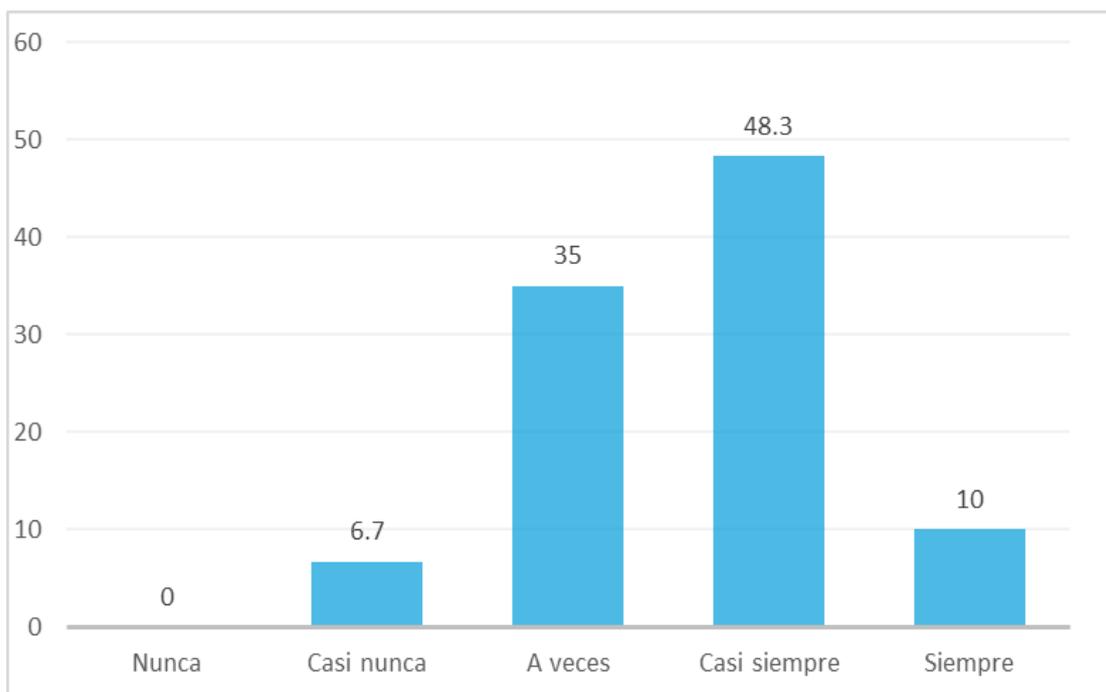


Figura 5. Frecuencia de la variable gestión de personal

Fuente. Tabla 7

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, sobre la variable gestión de personal en la tabla y la figura, muestran que un 48.3% indico que casi siempre, el 35% indico que a veces, el 10% indico que siempre, un 6.7% indico que casi nunca y ninguno indico que nunca, por lo que evidencia que, bajo la percepción de los trabajadores, la gestión de personal es bueno.

Dimensiones de la variable gestión de personal

Tabla 8

Frecuencia de la dimensión incorporar

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	0	0	0
Casi nunca	5	8.3	8.3
A veces	24	40	48.3
Casi siempre	28	46.7	95
Siempre	3	5	100
Total	60	100	

Fuente. Elaboración propia

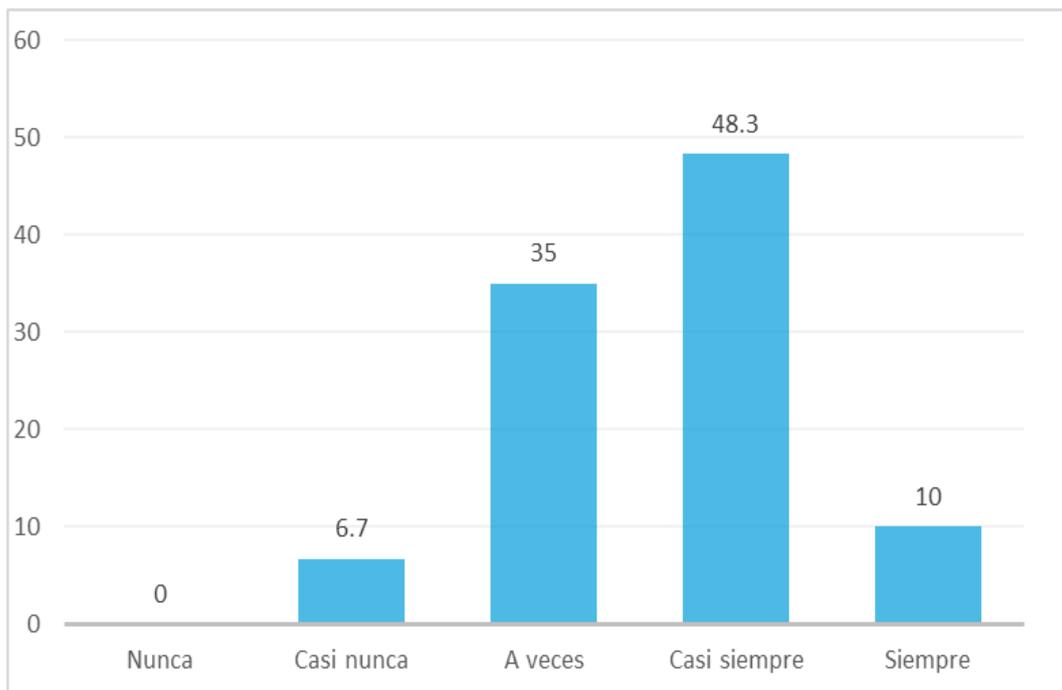


Figura 6. Frecuencia de la dimensión incorporar

Fuente. Tabla 8

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura sobre la dimensión incorporar de la variable gestión del personal mostrados en la tabla y la figura, un 48.3% indico que casi siempre, el 35% indicio que a veces, el 10% indico que siempre, un 6.7% indico que casi nunca y ninguno indico que nunca, lo que evidencia que, bajo la percepción de la Dirección Regional de Agricultura, incorporar es bueno.

Tabla 9

Frecuencia de la dimensión colocar

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	0	0	0
Casi nunca	2	3.3	3.3
A veces	25	41.7	45
Casi siempre	28	46.7	91.7
Siempre	5	8.3	100
Total	60	100	

Fuente. Elaboración propia

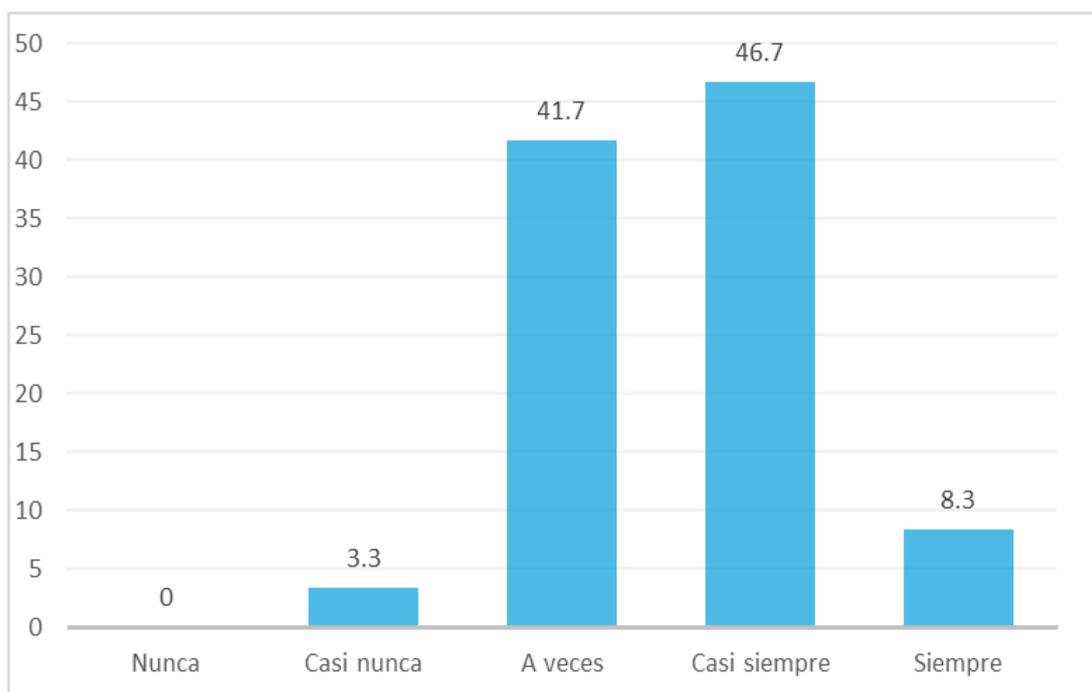


Figura 7. Frecuencia de la dimensión colocar

Fuente. Tabla 9

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura sobre la dimensión colocar de la

variable gestión de personal mostrados en la tabla y la figura, un 46.7% indico que casi siempre, el 41.7% indico que a veces, el 8.3% indico que siempre, un 3.3% indico que casi nunca y ninguno indico que nunca, lo que evidencia que, bajo la percepción de la Dirección Regional de Agricultura, incorporar es bueno.

Tabla 10

Frecuencia de la dimensión recompensar

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	0	0	0
Casi nunca	2	3.3	3.3
A veces	24	40	43.3
Casi siempre	30	50	93.3
Siempre	4	6.7	100
Total	60	100	

Fuente. Elaboración propia

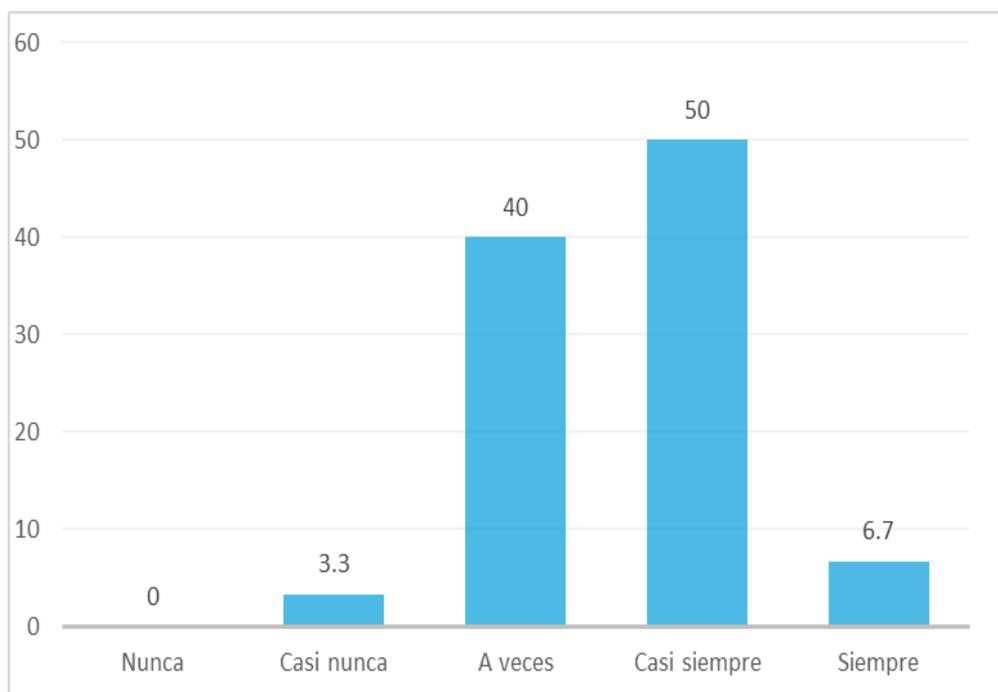


Figura 8. Frecuencia de la dimensión recompensar

Fuente. Tabla 10

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura sobre la dimensión recompensar de la variable software de control de asistencia mostrados en la tabla y la figura, un 50% indico que casi siempre, el 40% indico que a veces, el 6.7% indico

que siempre, un 3.3% indico que casi nunca y ninguno indico que nunca, lo que evidencia que, bajo la percepción de la Dirección Regional de Agricultura, recompensar es bueno.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 11

Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1

Software de control de asistencia	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	P -Sig.
Rendimiento	.320	60	.001
Funcionalidad	.324	60	.001
Fiabilidad	.323	60	.002

Nota. Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapairo Wilk para la variable software de control de asistencia y sus dimensiones los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Tabla 12

Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2

Gestión de personal	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	P- Sig.
Incorporar	.321	60	.001
Colocar	.325	60	.003
Recompensar	.322	60	.001

Nota. Elaboración propia

Descripción: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapiro Wilk para la variable gestión de personal y sus dimensiones, los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

h₀: No existe un nivel de relación significativa entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

h₁: Existe nivel de relación significativa entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

Tabla 13

Prueba de hipótesis general

		Software de control de asistencia	Gestión del personal
RHO DE SPEARMAN	Software de control de asistencia	1.000	0.810
			0.001
		60	60
RHO DE SPEARMAN	Gestión del personal	0.810	1.000
		0.001	
		60	60

Fuente. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar el instrumento de recolección de datos respecto al software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.869$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre ambas variables, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas

Contraste de la hipótesis específico 1

h₀: No existe un nivel de relación significativa el rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

h₁: Existe un nivel de relación significativa entre el rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 1

		Rendimiento	Gestión del personal
RHO DE SPEARMAN	Rendimiento	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.807
		N	60
	Gestión del personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000
		N	60

Fuente. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión rendimiento de la variable software de control de asistencia y la gestión de personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.807$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la segunda variable, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 2

h₀: No existe un nivel de relación significativa entre la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

h₁: Existe un nivel de relación significativa entre la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

Tabla 15
Prueba de hipótesis específico 2

			Funcionalidad	Gestión del personal
RHO DE SPEARMAN	Funcionalidad	Coeficiente de correlación	1.000	0.805
		Sig. (bilateral)		0.001
	N		60	60
	Gestión del personal	Coeficiente de correlación	0.805	1.000
Sig. (bilateral)		0.001		
N		60	60	

Fuente. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión funcionalidad de la variable software de control de asistencia y la gestión de personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.805$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la segunda variable, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 3

ho: No existe un nivel de relación significativa entre la fiabilidad y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

h1: Existe un nivel de relación significativa entre la fiabilidad y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específico 3

			Fiabilidad	Gestión del personal
RHO DE SPEARMAN	Fiabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	0.804
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	60	60
SPEARMAN	Gestión del personal	Coeficiente de correlación	0.804	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	60	60

Fuente. Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión fiabilidad de la variable software de control de asistencia y la gestión de personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho}=0.804$ y un grado de significancia de $P=0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la segunda variable, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada..

4.2. Discusión

1. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali para el año 2024, acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró una correlación $\rho = 0.810$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza el nivel de relación entre estas dos variables, en otro ámbito y tiempo de estudio, como en la investigación de Morocho, C. (2022), que tuvo como objetivo analizar la relación del software de control de asistencia y la gestión laboral de un centro de desarrollo inicial, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra fue de 50 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario, llegando a la conclusión que la relación entre el software de control de asistencia y la gestión laboral es positiva y significativa con un coeficiente de correlación del 0.982, teniendo en cuenta que un software según Calero, C. (2021), “Es un conjunto de instrucciones lógicas que le permite al usuario interactuar con el computador a través de una interfaz, es lo que comúnmente se conoce como los programas del computador y van desde un editor de texto hasta aplicaciones que gestionan a otras.” (p. 20) y la gestión de personal según Chiavenato, I. (2021), Son aquellas políticas y buenas prácticas a nivel gerencial, que permiten la dirección eficiente y eficaz de los recursos humanos. (p. 15).

2. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe entre la dimensión rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024, acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró una correlación $\rho = 0.807$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación entre esta dimensión y otra variable, en un ámbito y tiempo de estudio distinto, como en la investigación de Sepulvera, L. (2022), que tuvo como uno de sus objetivos objetivo analizar el nivel de influencia al relacionar al rendimiento del software de plataforma Web con el control de asistencia,

la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de alcance correlacional, la muestra fue 40 trabajadores administrativos, a quienes se les aplicó un cuestionario, llegando a conclusión que hay una relación positiva entre el rendimiento del software de plataforma Web para el control de asistencia de estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad de Córdoba, con un coeficiente de correlación del 0.780, teniendo en cuenta que el rendimiento según Calero, C. (2021), "Es la forma en que se comporta un sistema informático en respuesta a una carga de trabajo determinada, midiéndose en términos de tiempo de respuesta del sistema, rendimiento y utilización de recursos" (p. 21).

3. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe entre la dimensión la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, para el año 2024, acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró una correlación $\rho = 0.805$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza el nivel de esta dimensión y la variable, en un ámbito y tiempo de estudio distinto, como en la investigación de Suarez, S. (2021), que tuvo como uno de sus objetivos determinar la relación que existe entre la funcionalidad de un software de control de asistencia para la gestión del personal en la DREC, 2019, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y alcance correlacional, la muestra estuvo compuesto por 50 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre la funcionalidad el software de control de asistencia para la gestión del personal en la DREC, 2019, con un coeficiente de correlación de 0,750., teniendo en cuenta que la funcionalidad según Calero, C. (2021), "Se refiere a la capacidad del producto de software para suministrar un conjunto de funciones que satisfagan las necesidades implícitas o explícitas de los usuarios, al ser utilizado bajo condiciones específicas." (p. 22).

4. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la dimensión fiabilidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024,

acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró una correlación $\rho = 0.804$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza el nivel de esta dimensión y con otra variable, en un ámbito y tiempo de estudio distinto, como en la investigación de Saldarriaga, G. (2021), quien tuvo como uno de sus objetivos determinar la relación que existe entre la fiabilidad de un el software de Administración de Personal y la gestión en el área de Recursos Humanos de la Empresa de Transportes Tunesa S.A. de la provincia de Trujillo, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance correlacional, la muestra estuvo compuesto por 19 trabajadores de la empresa, a quienes se les aplico un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre la fiabilidad del software de Administración de Personal y la gestión en el área de Recursos Humanos de la Empresa de Transportes Tunesa S.A., con un coeficiente de correlación de 0.823 y un grado de significancia del 0.001. por lo que permitió procesar la información adecuadamente para tomar decisiones oportunas de manera eficiente y eficaz, obteniendo como resultados finales el incremento del nivel de productividad laboral de los empleados., teniendo en cuenta que la usabilidad según Calero, C. (2021), “Es la habilidad que tiene un sistema o componente de realizar sus funciones requeridas bajo condiciones específicas en periodos de tiempo determinados” (p. 20).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusión general

Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró una correlación $\rho = 0.810$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Conclusiones específicas

1. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre el rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró una correlación $\rho = 0.807$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

2. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024, acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró una correlación $\rho = 0.805$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

3. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre la fiabilidad y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024, acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró una correlación $\rho = 0.804$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Recomendaciones

1. A la parte directiva de la Dirección Regional de Agricultura a fin de organizar al personal, velar por su bienestar y desarrollo profesional, se tiene que incluir en la planificación estratégica, el diseño de planes de formación, la evaluación del desempeño, la administración de los talentos como parte de la gestión del personal, estas acciones debes estar integradas con el uso de herramientas tecnológicas que fortalezcan los procesos administrativos que implican, por lo que la implementación y uso de un software de control de asistencia permite un mayor control que repercute en el desempeño el cual ayuda a identificación de debilidades para fortalecerlas, por lo que se debe de garantizar el correcto funcionamiento, el rendimiento, la fiabilidad y los componentes que permitan que el hardware soporte al sistema de control.

3. Al jefe del área de personal, realizar el monitoreo al personal sobre el uso del software de control de asistencias en las distintas áreas con el fin de que el área de personal tenga la información actualizada, integrada y fiable, permitiendo identificar aquellos trabajadores con deficiencias en la puntualidad y poder fortalecerlas.

3. A los trabajadores usar adecuadamente el software de control que permita la gestión efectiva de la asistencia de acuerdo a los procedimientos establecidos por el área de personal.

4. A los futuros investigadores, que esta investigación sirva como un antecedente para contribuir a futuras investigaciones relacionadas a un software de control de asistencia y la gestión del personal en una entidad del estado o empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calero, C. (2021). Calidad del producto y proceso software. Ra-Ma S.A. Editorial y Publicaciones. https://www.google.com.pe/books/edition/_/MY0zoXYFVd8C?hl=qu&sa=X&ved=2ahUKEwj7p77taJAxV9qpUCHSRXHPsQ7_IDegQIExAC
- Chiavenato, I. (2021). Gestión del talento humano, fundamentos y aplicaciones. Editorial Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/35765253/Libro_Gestio_n_Del_Talento_Humano_Chiavenato_3ra_Edici%C3%B3n
- Cuestas, A. (2020). Gestión del talento humano y del conocimiento. Editorial Ecoediciones. Colombia -https://www.academia.edu/36775675/GESTI%C3%93N_DEL_TALENTO_HUMANO_Y_DEL_CONOCIMIENTO
- Chillcce, R (2021). Software de Información Biométrico para la Gestión del Control de Asistencia del Personal Administrativo y Docente de la UDEA, 2020. [Tesis de pre grado, Universidad para el desarrollo Andino]. Repositorio institucional. <https://repositorio.udea.edu.pe/items/fad0251b1-a491-49ef-aafb-fb8c72aef1a6>
- Fernández, V. (2022). Desarrollo de Sistemas de Información una Metodología Basada en el Modelado. Edicions UPC. https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo_de_Sistemas_de_Informaci%C3%B3n_u/Sqm7jNzs_L0C?hl=qu&gbpv=0
- García, L. (2022). El software contable Concar y los procesos contables del estudio contable Kamil Group Inversiones S.A.C en el Distrito de Callería, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, 2022. [tesis de pre grado, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio institucional Upp. <http://repositorio.upp.edu.pe/>
- Hernández, et al. (2021). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana. <https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq>

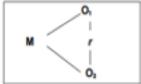
- Liquidano, C. (2020). Gestión del talento humano, de la fase administrativa a la de gestión del conocimiento. Editorial Instituto Tecnológico de Aguas caliente. https://www.researchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento
- Morocho, C. (2022). Software de control de asistencia y la gestión laboral de un centro de desarrollo inicial. [Tesis de maestría, Escuela Politécnica Nacional de Ecuador]. Repositorio institucional. <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/23431>
- Pacienza, M. (2022). Metodologías de desarrollo de software. Editorial Universidad Católica Argentina. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/522/1/metodologias-desarrollo-software.pdf>
- Sandoval, J. (2021). Sistema de control de asistencia y gestión administrativa en la escuela fiscal mixta Rafael Aguilar Pesantez. [Tesis de pre grado, Universidad Politécnica Salesiana Cuenca]. Repositorio institucional. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1636/14/UPS-CT002157.pdf>
- Saldarriaga, G. (2021). Software de Administración de Personal y la gestión en el área de Recursos Humanos de la Empresa de Transportes Tunesa S.A. de la provincia de Trujillo, [Tesis de pre grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11724>
- Sepulvera, L. (2022). Uso de un software de plataforma Web para el control de asistencia de estudiantes, docentes y administrativos de la Universidad de Córdoba, sede Lórica. [Tesis de pre grado, Universidad de Cordova]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/server/api/core/bitstreams/cff170c1-1daa-4514-9ac6-226b160d759d8/content>
- Suarez, S. (2021). Software de control de asistencia para la gestión del personal en la DREC, 2019. [Tesis de pre grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/543224?show=full>

Tejera, K.(2020). Sistema informático y gestión de los recursos humanos en la Facultad de Ciencias y Tecnologías Computacionales de la Universidad de las Ciencias Informáticas. [Tesis de maestría, Universidad de la Habana]. Repositorio institucional. https://repositorio.uci.cu/jspui/bitstream/123456789/9899/1/TD_09006_17.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables			Metodología
			Nombre	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?	Determinar el nivel de relación que existe entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	Existe un nivel de relación significativa entre el software de control de asistencia y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	Variable 1: Software de control de asistencia	Rendimiento	Tiempo de espera Tolerancia a fallos Velocidad de procesamiento	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo DISEÑO No experimental ALCANCE Descriptivo Correlacional POBLACIÓN: 60 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura ESQUEMA:  MUESTRA: 60 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: -Tabla de frecuencia - Gráficos de barras ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Para la constatación de las hipótesis se aplicara la Prueba Rho Spearman.
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico		Funcionalidad	Capacidad de procesamiento Roles de usuarios Capacidad de respuesta	
1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?	1. Analizar el nivel de relación que existe entre el rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	1. Existe un nivel de relación significativa entre el rendimiento y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.		Fiabilidad	Corrección de errores Integridad de los datos Funcionamiento	
2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?	2. Analizar el nivel de relación que existe entre la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	2. Existe un nivel de relación significativa entre la funcionalidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	Variable 2: Gestión del personal	Incorporar	Reclutamiento interno Reclutamiento externo Selección de personal	
				Colocar	Orientación a las personas Modelo de trabajo Evaluación de desempeño	
3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la fiabilidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024?	3. Analizar el nivel de relación que existe entre la fiabilidad y la gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.	3. Existe un nivel de relación significativa entre los cambios de componentes y piezas y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024.		Recompensar	Remuneración Programas de incentivos Prestaciones y servicios	

Anexo 2: Instrumento de aplicación

Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada al software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali.

Por favor le agradecemos la veracidad de sus respuestas, pues así lo exige la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

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

Ítems	Software de control de asistencia					
D1	Rendimiento	1	2	3	4	5
01	¿Considera que los tiempos de espera que tiene el software de control de asistencia son los adecuados para el desarrollo de sus actividades?					
02	¿Con que frecuencia cuando se usa el software de control de asistencia sucede errores en el tiempo de espera?					
03	¿Considera que la tolerancia a fallos en el rendimiento del software de control de asistencia es el adecuado?					
04	¿Con que frecuencia el software de control de asistencia tolera los fallos recuperando y no perdiendo información?					
05						
D2	Funcionalidad	1	2	3	4	5
06	¿Considera que la capacidad de procesamiento del software de control de asistencia es el adecuado?					
07	¿Con que frecuencia ocurre errores en la capacidad de procesar información al momento de realizar una consulta o registro en el software nacional de licencia?					
08	¿El software de control de asistencia permite el acceso diferenciado de acuerdo a los roles de usuarios que se utilice?					
09	¿El software de control de asistencia permite realizar la gestión de los roles de acuerdo al tipo de usuario que la institución solicita?					
10	¿Considera que la capacidad de respuesta del software de control de asistencia es el adecuado para la gestión?					

D3	Fiabilidad	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia el software de control de asistencia corrige los errores en el procesamiento de datos?					
12	¿El software de control de asistencia permite identificar y corregir errores de manera automática?					
13	¿Considera que la integridad de datos que brinda el software de control de asistencia es fiable?					
14	¿Con que frecuencia ocurre errores que perjudican la integridad de los datos requerido en alguna consulta o registro que realiza el software de control de asistencia?					
15	¿Considera que el funcionamiento del software de control de asistencia es el adecuado?					
Ítems	Gestión de personal					
D1	Incorporar	1	2	3	4	5
16	¿Con que frecuencia el control de la asistencia influye en el reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores?					
17	¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?					
18	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada?					
19	¿La Dirección regional realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?					
20	¿Se cumple con el cronograma establecido para los					
D2	Colocar	1	2	3	4	5
21	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar donde se resalte la puntualidad y asistencia?					
22	¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?					
23	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades?					
24	¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?					
25						
D3	Recompensar	1	2	3	4	5
26	¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual?					
27	¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?					
28	¿Existe bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño?					
29	¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?					
30	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?					

Anexo 3: Matriz de validación

Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y a dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y las opciones de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Rendimiento	Tiempo de espera	¿Considera que los tiempos de espera que tiene el software de control de asistencia son los adecuados para el desarrollo de sus actividades?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia cuando se usa el software de control de asistencia sucede errores en el tiempo de espera?						X		X		X		X		
		Tolerancia a fallos	¿Considera que la tolerancia a fallos en el rendimiento del software de control de asistencia es el adecuado?						X		X		X		X		
	¿Con que frecuencia el software de control de asistencia tolera los fallos recuperando y no perdiendo información?							X		X		X		X			
	Velocidad de procesamiento	¿Considera que la velocidad de procesamiento del software de control de asistencia es en el adecuado para la realización de sus actividades?						X		X		X		X			
		Capacidad de procesamiento	¿Considera que la capacidad de procesamiento del software de control de asistencia es el adecuado?						X		X		X		X		
	¿Con que frecuencia ocurre errores en la capacidad de procesar información al momento de realizar una consulta o registro en el software?							X		X		X		X			
	Roles de usuarios		¿El software de control de asistencia permite el acceso diferenciado de acuerdo a los roles de usuarios que se utilice?						X		X		X		X		
		¿El software de control de asistencia permite realizar la gestión de los roles de acuerdo al tipo de usuario que la institución solicita?						X		X		X		X			
	Capacidad de respuesta	¿Considera que la capacidad de respuesta del software de control de asistencia es el adecuado para la gestión?						X		X		X		X			
		Corrección de errores	¿Con que frecuencia el software de control de asistencia corrige los errores en el procesamiento de datos?						X		X		X		X		
	¿El software de control de asistencia permite identificar y corregir errores de manera automática?							X		X		X		X			
	Integridad de los datos	¿Considera que la integridad de datos que brinda el software de control de asistencia es fiable?						X		X		X		X			
		¿Con que frecuencia ocurre errores que perjudican la integridad de los datos requerido en alguna consulta o registro que realiza el software de control de asistencia?						X		X		X		X			
Funcionamiento	¿Considera que el funcionamiento del software de control de asistencia es el adecuado?						X		X		X		X				
	Incorporar	¿Con que frecuencia el control de la asistencia influye en el reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores?							X		X		X		X		

	Reclutamiento interno	¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?							X		X		X		X		
		Reclutamiento externo	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada?						X		X		X		X		
			¿La Dirección regional realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?						X		X		X		X		
	Selección de personal	¿Se cumple con el cronograma establecido para los						X		X		X		X			
	Colocar	Orientación a las personas	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar donde se resalte la puntualidad y asistencia?						X		X		X		X		
			¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?						X		X		X		X		
		Modelo de trabajo	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades?						X		X		X		X		
			¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?						X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	¿De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño se hace el acompañamiento o retroalimentación para fortalecer las capacidades de los trabajadores?						X		X		X		X			
	Recompensar	Remuneración	¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?						X		X		X		X		
		Programas de incentivos	¿Existe bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?						X		X		X		X		
		Prestaciones y servicios	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?						X		X		X		X		



Validador

Dr Wendy Janina Recio Coral

Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y a dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y las opciones de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	Rendimiento	Tiempo de espera	¿Considera que los tiempos de espera que tiene el software de control de asistencia son los adecuados para el desarrollo de sus actividades?						X		X		X		X			
			¿Con que frecuencia cuando se usa el software de control de asistencia sucede errores en el tiempo de espera?						X		X		X		X			
		Tolerancia a fallos	¿Considera que la tolerancia a fallos en el rendimiento del software de control de asistencia es el adecuado?						X		X		X		X			
	¿Con que frecuencia el software de control de asistencia tolera los fallos recuperando y no perdiendo información?							X		X		X		X				
	Velocidad de procesamiento	¿Considera que la velocidad de procesamiento del software de control de asistencia es en el adecuado para la realización de sus actividades?						X		X		X		X				
			Capacidad de procesamiento	¿Considera que la capacidad de procesamiento del software de control de asistencia es el adecuado?						X		X		X		X		
				¿Con que frecuencia ocurre errores en la capacidad de procesar información al momento de realizar una consulta o registro en el software?						X		X		X		X		
	Roles de usuarios	¿El software de control de asistencia permite el acceso diferenciado de acuerdo a los roles de usuarios que se utilice?						X		X		X		X				
			Capacidad de respuesta	¿El software de control de asistencia permite realizar la gestión de los roles de acuerdo al tipo de usuario que la institución solicita?						X		X		X		X		
				¿Considera que la capacidad de respuesta del software de control de asistencia es el adecuado para la gestión?						X		X		X		X		
	Corrección de errores	¿Con que frecuencia el software de control de asistencia contige los errores en el procesamiento de datos?						X		X		X		X				
			Integridad de los datos	¿El software de control de asistencia permite identificar y corregir errores de manera automática?						X		X		X		X		
				¿Considera que la integridad de datos que brinda el software de control de asistencia es fiable?						X		X		X		X		
	Funcionamiento	¿Con que frecuencia ocurre errores que perjudican la integridad de los datos requerido en alguna consulta o registro que realiza el software de control de asistencia?						X		X		X		X				
			¿Considera que el funcionamiento del software de control de asistencia es el adecuado?						X		X		X		X			

Incorporar	Reclutamiento interno	¿Con que frecuencia el control de la asistencia influye en el reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores?							X		X		X	X			
		¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?							X		X		X	X			
	Reclutamiento externo	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada?							X		X		X	X			
		¿La Dirección regional realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?							X		X		X	X			
	Selección de personal	¿Se cumple con el cronograma establecido para los							X		X		X	X			
Colocar	Orientación a las personas	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar donde se resalte la puntualidad y asistencia?							X		X		X	X			
		¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?								X		X		X	X		
	Modelo de trabajo	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades?								X		X		X	X		
		¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?								X		X		X	X		
	Evaluación de desempeño	¿De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño se hace el acompañamiento o retroalimentación para fortalecer las capacidades de los trabajadores?							X		X		X	X			
		Remuneración	¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual?							X		X		X	X		
		¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?								X		X		X	X		
Recompensar	Programas de incentivos	¿Existen bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño?								X		X		X	X		
		¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?								X		X		X	X		
	Prestaciones y servicios	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?								X		X		X	X		



Validador

Mg. Ing. Sist. Carlos Santiago Amado Ramirez.

Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y a dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y las opciones de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Rendimiento	Tiempo de espera	¿Considera que los tiempos de espera que tiene el software de control de asistencia son los adecuados para el desarrollo de sus actividades?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia cuando se usa el software de control de asistencia sucede errores en el tiempo de espera?						X		X		X		X		
		Tolerancia a fallos	¿Considera que la tolerancia a fallos en el rendimiento del software de control de asistencia es el adecuado?						X		X		X		X		
	¿Con que frecuencia el software de control de asistencia tolera los fallos recuperando y no perdiendo información?							X		X		X		X			
	Velocidad de procesamiento	¿Considera que la velocidad de procesamiento del software de control de asistencia es en el adecuado para la realización de sus actividades?						X		X		X		X			
		Capacidad de procesamiento	¿Considera que la capacidad de procesamiento del software de control de asistencia es el adecuado?						X		X		X		X		
	¿Con que frecuencia ocurre errores en la capacidad de procesar información al momento de realizar una consulta o registro en el software?							X		X		X		X			
	Roles de usuarios	¿El software de control de asistencia permite el acceso diferenciado de acuerdo a los roles de usuarios que se utilice?						X		X		X		X			
		¿El software de control de asistencia permite realizar la gestión de los roles de acuerdo al tipo de usuario que la institución solicita?						X		X		X		X			
	Capacidad de respuesta	¿Considera que la capacidad de respuesta del software de control de asistencia es el adecuado para la gestión?						X		X		X		X			
		Corrección de errores	¿Con que frecuencia el software de control de asistencia corrige los errores en el procesamiento de datos?						X		X		X		X		
	¿El software de control de asistencia permite identificar y corregir errores de manera automática?							X		X		X		X			
	Integridad de los datos	¿Considera que la integridad de datos que brinda el software de control de asistencia es fiable?						X		X		X		X			
		¿Con que frecuencia ocurre errores que perjudican la integridad de los datos requerido en alguna consulta o registro que realiza el software de control de asistencia?						X		X		X		X			
Funcionamiento	¿Considera que el funcionamiento del software de control de asistencia es el adecuado?						X		X		X		X				
	Incorporar	¿Con que frecuencia el control de la asistencia influye en el reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores?						X		X		X		X			

	Reclutamiento interno	¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?							X		X		X		X		
		Reclutamiento externo	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada?						X		X		X		X		
			¿La Dirección regional realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?						X		X		X		X		
	Selección de personal	¿Se cumple con el cronograma establecido para los						X		X		X		X			
	Colocar	Orientación a las personas	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar donde se resalte la puntualidad y asistencia?						X		X		X		X		
			¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?						X		X		X		X		
		Modelo de trabajo	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades?						X		X		X		X		
			¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?						X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	¿De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño se hace el acompañamiento o retroalimentación para fortalecer las capacidades de los trabajadores?						X		X		X		X			
	Recompensar	Remuneración	¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual?						X		X		X		X		
			¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?						X		X		X		X		
		Programas de incentivos	¿Existe bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño?						X		X		X		X		
¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?								X		X		X		X			
Prestaciones y servicios		¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?						X		X		X		X			



Validador

Dr. Ing. Sist. Guillermo Martín Montalvo Taboada.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 1: Software de control de asistencia

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach con el uso de SPSS v25.

Instrumento	Nº ítems	α : Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre el Software de control de asistencia	15	0,890

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,890 para el cuestionario con preguntas sobre el software de control de asistencia, este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.

Variable 2: Gestión de personal

Instrumento	Nº ítems	α : Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre la gestión de personal	15	0,850

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,850 para el cuestionario con preguntas sobre la gestión de personal y sus dimensiones, este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.



Validador: Dr. Ing. Sist. Guillermo Martin Montalvo Taboada

Anexo 5: Base de datos

Base de datos de la confiabilidad

Variables --->	Software de control de asistencia									Gestión del personal																				
Dimensiones --->	Rendimiento			Funcionalidad			Fiabilidad			Incorporar			Colocar			Recompensar														
Indicadores --->	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3												
	PREGUNTAS																													
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	3	5	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	2	3	3	2	3
2	3	4	4	5	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5
4	5	5	3	4	2	2	3	3	2	2	3	5	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	2	3
5	3	3	3	5	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
6	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	6	3
7	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5
8	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3
9	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2
10	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2
11	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
12	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2
13	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2
14	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4

15	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
16	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
17	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4
18	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4
19	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
20	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2
21	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
22	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
23	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
24	3	3	4	4	2	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5
25	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	3
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4
27	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2
28	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
29	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
30	3	2	2	4	2	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	5
31	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	3
32	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2
33	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
34	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
35	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
36	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4
37	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4
38	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
39	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	3
40	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3
41	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2

42	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	
43	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3	
44	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	
45	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2
46	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
47	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
48	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	2	3
50	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	3
51	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3
52	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
53	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
54	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
55	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
56	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4
57	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
58	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
59	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4
60	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4

Base de datos de la encuesta

Variables --->	Software de control de asistencia									Gestión del personal																					
Dimensiones --->	Rendimiento			Funcionalidad			Fiabilidad			Incorporar			Colocar			Recompensar															
Indicadores --->	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3													
	PREGUNTAS																														
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	3	5	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	2	3	3	2	3	
2	3	4	4	5	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	
4	5	5	3	4	2	2	3	3	2	2	3	5	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	2	3	
5	3	3	3	5	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
6	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	6	3
7	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5	
8	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	
9	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	
10	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	
11	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	
12	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	
13	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2	
14	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	
15	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	

16	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	
17	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	
18	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4		
19	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
20	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2
21	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
22	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	
23	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	
24	3	3	4	4	2	5	5	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	
25	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	3	
26	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	
27	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	
28	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
29	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	
30	3	2	2	4	2	5	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	5	
31	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	1	3	
32	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2
33	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
34	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	
35	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	
36	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	
37	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	
38	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
39	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	3	
40	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	
41	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	
42	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	

43	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
44	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2
45	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2
46	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
47	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
48	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	2	3
50	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	3
51	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3
52	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
53	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
54	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
55	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
56	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4
57	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
58	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
59	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4
60	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Genaro Henrik Ruiz Ramirez, Hans Luighi Reinoso Gomez y Marlon Limberg Torres Carrillo, autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

"Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024"

Sustentada el año: 2025

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ingeniería de Sistemas

Escuela Profesional: Ingeniería de Sistemas

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 05/04/2025


DNI: 43564109


DNI: 72541890


DNI: 88129399

<http://repositorio.upp.edu.pe/>
repositorio@upp.edu.pe

Anexo 7: Informe de conformidad del asesor



INFORME N° 0002-2025-UPP-\AMSR

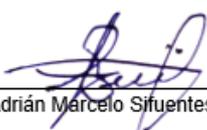
A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe final de tesis
Fecha : Pucallpa, 11 de enero de 2025.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe final de tesis, denominado: **Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024** pertenecientes a **Genaro Henrik Ruiz Ramirez, Hans Luighi Reinoso Gomez y Marlon Limberg Torres Carrillo** de la Escuela Profesional **ingeniería de Sistemas**, en calidad de **Asesor**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe final de tesis para continuar con los trámites correspondientes.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,


Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales

Anexo 8: Informe de conformidad del revisor

INFORME N° 0003-2025-UPP-HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FIS

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

Fecha : Pucallpa, 17 de enero de 2025

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis denominado: **Software de control de asistencia y gestión del personal en la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2024**, de los tesisistas Genaro Henrik Ruiz Ramirez, Hans Luighi Reinoso Gomez y Marlon Limberg Torres Carrillo de la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis.

Es todo lo que informo a usted señor Decano.

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

Anexo 9: Evidencias (imágenes y/o fotos)



