

UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO



FACULTAD DE CIENCIAS
ESCUELA PROFESIONAL DE
INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA

**PLAN ESTRATÉGICO DE SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA CORPORACIÓN
IMPORTADORA Y EXPORTADORA ROMI S.A.C., HUARAZ 2022**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMÁTICA

PRESENTADO POR:

Bachiller Yomenes Mario, Valerio Huallpahuaque

ASESOR:

Ing. Marco Antonio, Jamanca Ramírez

Huaraz- Perú

2022

N° de registro T150



DEDICATORIA

Ante todo, gracias a Dios, por acompañarme en cada momento alimentándome de fuerzas para culminar esta etapa de mi vida.

A mi familia, por ser motivo y un ejemplo a seguir en mi formación profesional, así como también a mi docente por el apoyo brindado durante esta etapa.

A esas personas que de una u otra forma contribuyeron a que hoy mi persona está donde está.

Quiero Concluir esta dedicatoria con esta frase “La Educación es la mejor herencia que le pueden dar los padres a sus hijos”.

El conocimiento es poder. ¡Ármate!

AGRADECIMIENTO

En primera instancia a la UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO – UNASAM.

A mi asesor por guiarme en la elaboración de este trabajo y
a cada uno de los profesores de quienes recibí los
conocimientos durante el periodo de mi formación
profesional.

A mi familia y a todas las personas que han estado
pendientes y han contribuido a la culminación del
presente trabajo de investigación.

Y finalmente agradezco al padre todo poderoso por llenarme
de inteligencia, paciencia, constancia, fuerza, sabiduría para
encaminar hasta la meta, pudiendo concluir este proyecto a
cabalidad.

HOJA DE VISTO BUENO

ING. CESAR AUGUSTO NARRO CACHAY

PRESIDENTE

CIP N° 169491

ING. LUIS RUPERTO ALVARADO CACERES

SECRETARIO

CIP N° 116530

ING. MARCO ANTONIO JAMANCA RAMIREZ

VOCAL

CIP N° 123333

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló bajo el objetivo de formular el plan estratégico de sistemas de información para mejorar la gestión de recursos humanos de la empresa importadora y exportadora Romi S.A.C. se trata de una investigación de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal; la población de fue conformada por los 60 trabajadores más el gerente general de la empresa importadora y Exportadora Romi S.A.C., y se trabajó con una muestra de 52 trabajadores el cual se determinó mediante la técnica de muestreo estratificado, tipo de muestreo probabilístico mediante el cual se puede ramificar toda una población en múltiples grupos homogéneos no superpuestos (estratos), las técnicas empleadas fueron la encuesta, entrevista y análisis documental mediante el cuestionario ordinal de tipo Likert como técnica e instrumentos de recolección de datos.

La presente investigación arrojó los siguientes resultados: En lo que respecta a los resultados se realizó la descripción detallada de la formulación del plan estratégico de Sistemas de Información, para posteriormente evaluar su aporte sobre la mediante la percepción de la muestra hallándose que el 69.20% considera que tendrá un impacto favorable medio, dado que el estado actual se encuentra regular, mientras que el 30.8% considera que tendrá un impacto favorable alto, dado que el estado actual se encuentra malo, sobre la gestión de Recursos Humanos; en base a los resultados hallados se concluye que se realizó la formulación del Plan Estratégico de Sistemas de Información con el fin de fortalecer la gestión de Recursos Humanos cumpliéndose cada uno de las etapas establecidas para su adecuado diseño, determinándose la validez necesaria para el cumplimiento de los objetivos organizaciones mediante el apoyo de los sistemas de información.

Palabras Claves: Gestión, Recursos humanos, Sistema de Información.

ABSTRACT

The present investigation was developed under the objective of formulating the strategic plan of information systems to improve the management of human resources of the importing and exporting company Romi S.A.C. it is an applied research, quantitative approach, correlational level, non-experimental cross-sectional design; The population of was made up of 60 workers plus the general manager of the importing and exporting company Romi S.A.C., and a sample of 52 workers was worked on, which was determined by the stratified sampling technique, a type of probabilistic sampling by which can branch an entire population into multiple non-overlapping homogeneous groups (strata), the techniques used were the survey, interview and documentary analysis using the Likert-type ordinal questionnaire as a technique and data collection instruments.

The present investigation yielded the following results: Regarding the results, the detailed description of the formulation of the strategic plan of Information Systems was made, to later evaluate its contribution on the perception of the sample, finding that 69.20% consider that it will have a medium favorable impact, given that the current state is regular, while 30.8% consider that it will have a high favorable impact, given that the current state is bad, on Human Resources management; Based on the results found, it is concluded that the formulation of the Strategic Plan for Information Systems was carried out in order to strengthen Human Resources management, complying with each of the stages established for its proper design, determining the validity necessary for compliance with the objectives organizations through the support of information systems.

Keywords: Management, Human Resources, Information System.

INDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
HOJA DE VISTO BUENO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INDICE	vi
INDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
I. INTRODUCCION	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	2
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1. OBJETO GENERAL.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.4.1. JUSTIFICACION TEORICO.....	4
1.4.2. JUSTIFICACION ECONOMICA.....	4
1.4.3. JUSTIFICACION METODOLOGICO.....	4
1.4.4. JUSTIFICACION TECNICO	4
1.4.5. JUSTIFICACION OPERATIVA.....	4
II. MARCO TEÓRICO	5
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	5
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	6
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES	9
2.2. BASES TEÓRICAS	10
2.2.1. PLAN ESTRATEGICO	10
2.2.2. PLANIFICACION DE SISTEMA DE INFORMACION	11
2.2.3. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE SISTEMA DE INFORMACIÓN	12
2.2.4. SISTEMA DE INFORMACION.....	16

2.2.5.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	17
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	18
2.4.	HIPÓTESIS.....	20
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	20
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	20
2.5.	VARIABLES	21
2.5.1.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	22
III.	METODOLOGÍA	25
3.1.	TIPO DE ESTUDIO	25
3.1.1.	DE ACUERDO A LA ORIENTACIÓN	25
3.1.2.	DE ACUERDO A LA TÉCNICA DE CONTRASTACIÓN.....	25
3.2.	EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	25
3.2.1.	SEGÚN SU ENFOQUE.....	25
3.2.2.	SEGÚN SU DISEÑO	25
3.3.	DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS POBLACIÓN Y MUESTRA(CUANTITATIVO). ..	26
3.3.1.	Población	26
3.3.2.	Muestra.....	27
3.3.3.	Unidad muestral	29
3.3.4.	Tipo de muestreo.....	29
3.4.	TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
3.4.1.	Fuentes Primarias	29
3.4.2.	Fuentes Secundarias	30
3.4.3.	Prueba V de Aiken.....	30
3.4.4.	Criterio para evaluar al Coeficiente Alfa de Cronbach.....	32
3.5.	TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	33
3.5.1.	Técnicas de análisis	33
3.5.2.	Prueba de hipótesis	34
3.5.3.	Resultados esperados	35
IV.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	36
4.1.	METODOLOGÍA PARA LA PLANEACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN.....	36
5.1.	PRESENTACION RESULTADO Y PRUEBA DE HIPOTESIS	40
5.1.1.	RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	40
5.1.2.	PRUEBA DE HIPOTESIS	49
5.2.	DISCUSION DE RESULTADOS	55

CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA.....	59
ANEXOS.....	61
Anexo N° 1: Matriz de Consistencia	61
Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos	65
Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos	66
Anexo N°4: <i>Libro de códigos según el Variable 01</i>	67
Anexo N°5: <i>Libro de códigos según el Variable 02</i>	68
Anexo N°6: Validez del cuestionario o constructo por expertos	69
Anexo N°7: Cuestionario Plan Estratégico de Sistema de Información	70
Anexo N°8: Cuestionario Plan Estratégico de Sistema de Información	71
Anexo N°9 Base de Datos de la Variable Plan Estratégico de sistemas de Información	72
Anexo N°10 Base de Datos de la Variable Gestión de Recursos Humanos	73
Anexo N°10: Propuesta - Plan Estratégico	74
A. Cronograma de adquisición de recursos de implementación de SI.....	90
B. Cronograma de implementación de los SI.....	91

INDICE DE FIGURAS

Figura 01: Resultado de la planificación	11
Figura 02: Planificación estratégica de sistemas de información	13
Figura 03: Medida de cuantificador V de Aiken	30
Figura 04: Definición de confiabilidad	32
Figura 05: Procedimiento para prueba de hipótesis.....	35
Figura 06: Matrices existentes en la metodología BSP/SA.	37
Figura 07: Resultado de la Planificación: Plan Estratégico de Sistema de Información	41
Figura 08: Resultado de la Planificación: Gestión de recursos humanos	42
Figura 09: Resultado entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos	44
Figura 010: Resultado entre Gestión de Recursos y Contexto Organizacional.	46
Figura 011: Resultado entre Gestión de Recursos y Relaciones Interpersonales	47
Figura 012: Resultado entre Gestión de Recursos y Evaluación de Desempeño.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Cuadro del detalle de la población	26
Tabla N° 2: Cuadro de detalle de muestra	27
Tabla N° 3: Cuadro del detalle de la validación y confiabilidad	31
Tabla N° 4: Coeficientes de alfa de Cronbach	32
Tabla N° 5: Análisis de fiabilidad de la variable Plan estratégico de un sistema de información	33
Tabla N° 6: Análisis de fiabilidad de la variable Gestión de recursos humanos	33
Tabla N° 7: Escala de valoración de la encuesta.....	40
Tabla N° 8: Resultado de la Planificación: Plan Estratégico de Sistema de Información	40
Tabla N° 9: Escala de valoración de la encuesta.....	41
Tabla N° 10: Resultado de la Planificación: Gestión de recursos humanos	42
Tabla N° 11: Resultados entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos.	43
Tabla N° 12: Resultado entre Gestión de Recursos Humanos y Contexto Organizacional	44
Tabla N° 13: Resultado entre Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Interpersonales.....	46
Tabla N° 14: Resultado entre Gestión de Recursos Humanos y Evaluación de Desempeño.	48
Tabla N° 15: Prueba de normalidad de las variables en estudio	50
Tabla N° 16: Correlación entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos	51
Tabla N° 17: Correlación entre Gestión de Recursos Humanos y Contexto Organizacional.....	52
Tabla N° 18: Correlación entre la Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Interpersonales.....	53
Tabla N° 19: Correlación entre la Gestión de Recursos Humanos y Evaluación de Desempeño	54
Tabla N° 20: Propuesta de recursos hardware a implementarse	86

I. INTRODUCCION

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los planes estratégicos adoptados en otros países han sido necesario para poder obtener indicadores de gestión, de tal manera que permita establecer una mejora continua en la organización; el gran estratega Sun Tzu, general del ejército chino hacia la época del siglo VI, adoptaba una planificación estratégica que buscaba cubrir todos los incidentes posibles que se pudieran presentar en una batalla, donde la mayoría de estos estrategias se aplicaban de acuerdo las situaciones y condiciones que vivían, donde no era un resultado de un plan previamente detallado y definido.

La integración de las tecnologías de la información en las empresas se ha hecho de manera no planificada, buscando solucionar problemas específicas en determinadas áreas, es decir perdiendo de vista a un todo.

Según estas experiencias, han llevado una revalorización d la asimilación tecnológica, orientando los esfuerzos hacia trabajos que permitan el desarrollo exitoso de la estructuración de la organización, teniendo en cuenta en todo momento de la misión de la institución y del papel que cada una de ellas juega en su consecución y sin desconocer los aportes realizados anteriormente en materia de sistematización.

La planificación es de suma importancia ya que proporciona una estructura para la integración con planes tácticos y también determina el alcance, la ventaja competitiva, asignación de riesgos, factores tecnológicos, objetivos estratégicos y organizacionales.

La empresa Importadora y Exportadora Romi S.A.C, en la actualidad no cuenta con un buen manejo de gestión de recursos humanos, cada sede que corresponde a la empresa tiene un control de gestión de recursos humanos de manera manual o por medios físicos. Tanto que a la empresa no le garantiza como favorable y adecuado para formar y manejar un buen equipo de trabajo. Siendo así, existe falta de orden, buen manejo de información y sobre todo, no existe una gestión adecuada para minimizar, el tiempo y los costos de los recursos, de manera

actualizada y relevante, de tal forma en algunos casos produce caos y desorden.

Para lo cual se pudo observar los siguientes puntos:

- Que el equipo de trabajo de cada sede no tiene un buen rendimiento y resultado, eso por problemas de una mala gestión de asignación de roles y puestos.
- La falta de captación de mejores y nuevos talentos.
- Actualmente existe una mala administración de empleos
- Una mala asignación de departamentos o puesto de trabajo.
- Existe un mal registro y control de asistencias.
- Mal manejo de nómina de sueldos.
- Mal manejo de haberes, gastos y descuentos dentro del contrato.

Otro de los problemas que tiene la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi SAC, es que tiene el área de recursos humanos con un base de datos no confiables y factibles para las contrataciones y otros tramites internos de personal, donde se aprecia un desorden y caos en su parte de la gestión de asignación de puestos, horarios, liquidaciones, etc., por ende, la gestión actual de recursos humanos es pésima.

Motivo por el cual, la presente investigación pretende determinar un plan estratégico que será de gran útil en cuanto la organización de personal de cada sede de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. , con la finalidad de proponer un resultado esperado y confiable por parte de los responsables, evitando así una mala organización por parte del área administrativa y jefes de cada área o sede.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Existe la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos, en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ✓ ¿Existe la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión contexto organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022?
- ✓ ¿Existe la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022?
- ✓ ¿Existe la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETO GENERAL.

Determinar la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema y Gestión de Recursos Humanos en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

1.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Determinar la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022
- ✓ Establecer la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022
- ✓ Determinar la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACION TEORICO

La presente investigación tuvo como sustento las bases teóricas y los antecedentes y estudios relacionados a la gestión de recursos humanos y de sistemas de información, las cuales valieron de guía para la elaboración, desarrollo y culminación de la presente investigación.

1.4.2. JUSTIFICACION ECONOMICA

La implementación de este plan estratégico de sistema de información producirá una disminución de recursos en actividades que se realizaban de forma manual, ayudara a la gestión de las unidades ejecutoras, optimizando el uso de recursos de la empresa.

1.4.3. JUSTIFICACION METODOLOGICO

Para lograr los objetivos de la presente investigación, se diseñará y empleará técnicas e instrumentos de recolección de datos como es el caso de la encuesta con su respectivo cuestionario, posteriormente su procesamiento en software estadístico SPSS v. 27, lo cual determinará la relación del plan estratégico de sistema de información y gestión de recursos humanos.

1.4.4. JUSTIFICACION TECNICO

El proyecto busca el desarrollo de un plan estratégico de un sistema de información, explotar las ventajas de la tecnología existente, dando así beneficio enorme al personal de recursos humanos o al gerente de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., facilitando una mejor gestión del área de recursos humanos a través del uso de la estrategia planteada.

1.4.5. JUSTIFICACION OPERATIVA

El presente proyecto ayudará a una mejor gestión más eficiente, y uno de los beneficios operacionales que trae consigo es que facilita la toma de decisiones, porque se contarán con todos los datos del parte gestión de

recursos humanos de la empresa. Al tener los datos siempre disponibles y una planificación bien definida, es lógico que se pueda tomar las decisiones importantes con más facilidad.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según Caicedo (2018) en su TESIS DE GRADO DE LA CARRERA DE INGENIERIA DE SISTEMAS Y COMPUTACION “DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN APLICANDO METODOLOGÍAS INTERNACIONALES DE PLANIFICACIÓN PARA EL ÁREA DE DESARROLLO DEL DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC) DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE ESMERALDAS.”

La investigación tuvo como objetivo general:

Diseñar un plan estratégico de sistemas de información mediante el uso de metodologías de planificación estratégica de sistemas de información para el área de desarrollo del departamento de tecnología de la información y comunicación (TIC) de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (p.7). Así mismo tuvo como el tipo de investigación cualitativo y al mismo tiempo descriptivo, debido a que por un lado se analizaron datos específicos del área de desarrollo del departamento de sistemas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas a partir de entrevistas que se realizaron al personal del área de “desarrollo” y al jefe del departamento de TIC de la institución en cuestión y por otra parte se describirán los procesos, objetivos, actividades más importantes, situación actual, respectivamente. Además, se detallan posibles aspectos positivos como sugerencias de implementación para la mejora continua (p.28). De la investigación se concluyó que se indagó distintas metodologías de planificación estratégica de sistemas de información y se eligió la(s) que presentara(n) más beneficios en la

realización de la investigación. ITIL mediante su proceso analítico permitió priorizar las fortalezas a través de la matriz de Holmes, de este modo se plantearon estrategias, objetivos y políticas para solventar los problemas encontrados. Otra de las razones por la cual se usó esta metodología es porque parte de las estrategias permitieron la organización y consecuentemente el análisis de la parte interna como el entorno de los sistemas de información, relacionándolos entre sí. Por su parte BSP sirvió para analizar las clases de datos y procesos, relacionándolos para obtener soluciones óptimas (p.53).

Giraldo (2017) en su PROYECTO DE GRADO DE INGENIERIA DE SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES “PLAN ESTRATEGICO DE SISTEMAS DE INFORMACION PARA LA EMPRESA DE COMERCIALIZACIÓN DE COMPONENTES ELECTRÓNICOS VIA ON LINE “HOMETRIC””. La investigación tuvo como objetivo general:

Formular el plan estratégico de sistemas de información para la empresa “HOMETRIC” direccionado hacia el análisis, diseño e implementación del sitio web empresarial (p.15). Usando como la metodología Metodologías para el análisis y la implementación de una Planeación a la metodología BSP/SA (p.20). De la investigación, se concluyó que La Planeación Estratégica de Sistemas de Información debe estar alineada con la misión-visión de la organización, o si estos no se encuentran definidos, deben tenerse claras las políticas y proyectos por parte de los líderes de la organización no solo en el ámbito tecnológico sino en todos los departamentos y procesos de la empresa (p.142).

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Según Benites, (2019) en su TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE INGENIERO DE SISTEMAS “PLAN ESTRATEGICO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE PROCESOS DE LA EMPRESA FACTORIA BRUCE S.A.” La presente investigación tuvo como objetivo general:

Fabricar carrocerías con diseños exclusivos, que cumplan todos los estándares de calidad teniendo en cuenta la opinión de nuestros clientes (p.46). Asimismo, se usó el tipo de investigación Aplicada: Porque se está dando solución a un problema en particular, aplicando técnicas y herramientas propias de la ingeniería y De acuerdo a la Técnica de Contrastación, Explicativa: Porque se analiza el impacto del P.E.S.I. sobre la gestión de procesos de la empresa Factoria Bruce S.A., teniendo en cuenta un estado inicial y final de los mismos (p.47). De la investigación, se concluyó que la institución se definió y organizó el PESI, determinando, el equipo de desarrollo y asimismo el alcance en la organización, esto permitió tener una visión global del plan estratégico de sistemas de información e hizo posible la consecución de los objetivos del mismo (p.221).

García (2017) en su INFORME DESCRIPTIVO PARA OPTAR EL TÍTULO DE INGENIERO INDUSTRIAL, “PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE VENTA DE COMPUTADORAS, DESARROLLO DE SOFTWARE, REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO”. La presente investigación tuvo como objetivo general:

Desarrollar y aplicar a corto plazo, “Planeamiento Estratégico de Sistemas de Información para una Empresa de Servicios de Venta de Computadoras, Componentes, Desarrollo de Software, Reparación y Mantenimiento”, como una solución inmediata de negocios a nivel corporativo y constituirse en una herramienta principal en la dirección y toma de decisiones estratégicas de INFOTEL S.R.LTDA, utilizando metodologías SSP, BSP/SA, para alinear los proyectos de tecnologías de información a las estrategias del modelo de la organización (p.40). De la investigación se concluyó que como resultado de realizar planeamiento estratégico se obtuvieron 17 estrategias, que a continuación se detallan alguno de ellos:

- Desarrollo de productos y servicios (computadoras, componentes, autopartes) y servicios.

- Desarrollo de mercado y buen plan de marketing.
- Diversificación y diferenciación de productos, componentes, y/o servicios utilizando tecnología moderna.
- Ampliación de locales y sucursales.
- Ampliar cartera de proveedores y/o distribuidores mayoristas autorizados dealer y reseller.
- Mejorar la calidad de productos y servicios (componentes de ensamble), servicios de software y sistemas orientados con aplicaciones web, internet, intranet.
- Controlar entrada/salida de productos, componentes.
- Clasificar productos, componentes, servicios.
- Asignar presupuesto empresarial.

Fuentes, (2018) en su Tesis presentada para optar el Título Profesional de Ingeniera en Computación e Informática. “ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y DE TI PARA LA EMPRESA PALOMINO GUERRA ABOGADOS S. CIVIL DE R. L.” la presente investigación tuvo como objetivo general:

Elaborar un Plan Estratégico de Sistemas de Información y de TI que mejore la inversión en Tecnologías de Información para la empresa Palomino Guerra Abogados S. Civil de R. L. de la investigación se concluyó de que la identificación de la Estructura de la Organización de la empresa Palomino Guerra Abogados S. Civil de R. L. permitió establecer a detalle el perfil y las funciones específicas de cada trabajador de la empresa, considerando para ello, los documentos necesarios para la realización de sus actividades, lo cual ayudó a la definir los nueve Sistemas de Información, planeados para ser ejecutados en tiempos distintos con la finalidad de optimizar procesos y maximizar el rendimiento de la empresa.

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE INGENIERO EN COMPUTACION E INFORMÁTICA “PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DE SISTEMAS INFORMÁTICOS PARA EL CENTRO MÉDICO DIVINO NIÑO DEL MILAGRO DE ETEN LAMBAYEQUE - 2016” La presente investigación tuvo como objetivo general:

Desarrollar el Plan Estratégico de Sistemas Informáticos para el Centro Médico Divino Niño del Milagro de Eten Lambayeque que permita determinar la inversión en Sistemas de Información en el largo plazo (p.29). Teniendo como su hipótesis, el desarrollo del Plan Estratégico de Sistemas Informáticos para el Centro Médico Divino Niño del Milagro de Eten - Lambayeque, permite determinar la inversión en Sistemas de Información en el largo plazo (p.30). Del mismo modo la investigación se concluyó que el diagnóstico de la situación actual del Centro Médico ha permitido conocer que necesidades tiene el Centro Médico y también definir que Sistemas informáticos se va a desarrollar a largo plazo (p.134).

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SISTEMAS E INFORMÁTICA “FORMULACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE ANCASH” La presente investigación tuvo como objetivo general:

Formular el plan estratégico de sistemas de información para mejorar la gestión administrativa del Ilustre Colegio de Abogados de Ancash (p.40). No se ha establecido hipótesis debido a que la investigación es de tipo descriptiva y se realiza un diseño de propuesta que no es evaluada durante el desarrollo de la tesis, según Hernández y otros (2017) en las investigaciones de nivel descriptivo sólo se formulan hipótesis cuando se pronostica un hecho o dato; en tal caso la presente investigación realizó el diagnóstico situacional para establecer la

propuesta de plan estratégico de sistemas de información limitándose a no contemplar la implementación ni el funcionamiento del plan presentado ni recolectar estos datos dado que para realizar la implementación toma un periodo de 5 años lo cual se contrapone al plazo establecido para la presentación y sustentación del presente informe final de tesis (p.41). En cuanto al Plan Estratégico de Sistemas de Información se describió su diseño en la propuesta, la cual tiene el fin de fortalecer la gestión administrativa cumpliéndose cada uno de las etapas establecidas para su adecuado diseño, lo cual alineado a la validación por parte del personal administrativo permitió darle la validez necesaria para el cumplimiento de los objetivos organizaciones mediante el apoyo de los sistemas de información (Del Castillo, 2021).

2.2.BASES TEÓRICAS

2.2.1. PLAN ESTRATEGICO

Incluso sin saber lo que ofrece el futuro, un plan estratégico indica las bases para que las operaciones de la empresa estén alineadas con el logro de las metas futuras.

El Plan Estratégico es el instrumento básico en la gestión postal, esencial en la direccionalidad y logro de objetivos de mediano y largo plazo, y en el incremento de la competitividad del negocio postal. Para que nuestra Empresa alcance la modernidad, eficiencia y competitividad que exige el mercado postal y logre ofrecer las mejores soluciones a usuarios y clientes, se requiere de un Liderazgo Estratégico que sea capaz de conducir a la Empresa a una posición sólida, como actividad económica y como centro de interrelación de la actividad humana (Julca, 2017, p.1).

La estrategia es usada por distintas disciplinas y ciencias para interpretar los fenómenos que se manifiestan en el interior de ellas, bajo este concepto la estrategia no es únicamente utilizado por el sector empresarial; para alcanzar a ser un tema de estudio de carácter universal, el concepto de estrategia fue evolucionando poco a poco alimentándose de diversas contribuciones: la

filosofía, la economía, el derecho, las ciencias políticas, etc. (Rivera y Malaver, 2011).

2.2.2. PLANIFICACION DE SISTEMA DE INFORMACION

La planeación de los sistemas de información ayuda a las organizaciones a determinar adecuadamente el estado actual de los sistemas de información, así como sus requerimientos para determinar el estado futuro de dichos sistemas consistente con las metas organizacionales.

Respecto a la planificación estratégica de sistemas de información, Rodríguez y Lamarca (2012) lo definen como el proceso y la documentación en la que se analiza e identifica las aplicaciones correspondientes y una posterior infraestructura para la parte tecnológica que es una ventaja para la empresa sobre sus adversarios., esto es considerado una estrategia de negocio.

Además, los elementos de proceso y documentación son incluidos en la definición de estrategia con la regla de tener éxito, el plan estratégico de SI/TI necesita modificarse al procedimiento con una serie de reglas y metodologías. Y el proceso debe ser continuos y permanentemente verificados, los resultados deben ser parciales y finales luego registrados en documentación formal y también comunicados. Se resalta que la descripción y la comunicación no es un aspecto formal, sino elementos primordiales para que la estrategia tenga resultados favorables, puesto que debe permitir mantener una comprensión estratégica del negocio, discusiones de directivos y demanda del plan dentro de la organización. Durante el desarrollo de la planificación de estrategia se identifica 2 momentos que son; formular estrategia y planificar la implantación.

Figura 01: Resultado de la planificación

Formulación de la estrategia

- Alineamiento
- Modelo de SI/TI
- Cartera de proyectos

Planificación de la implantación

- Programas/secuencia
- Recursos/capacidades
- Comunicación y gestión de cambio

Fuente: Rodríguez y Lamarca (2012)

Esta fórmula contiene un diagnóstico situacional, definición del modelo futuro y el alineamiento estratégico del inventario de proyectos, la planificación crea el ritmo y secuencia de la integración, la falta de recursos y administración del cambio. En sistemas y tecnologías, como se mencionó anteriormente, precisa el momento, la fecha y la estricta secuencia de implantación, tanto que se puede hablar de manera estricta una estrategia de implementación.

Aun cuando se preserve un principio y método general, los procesos de planificación estrategia de SI/TL son manejados por muchas organizaciones con diferencias en los objetivos, el inicio y el centro de implementación se ven alterados con cada situación y cada momento que pase la empresa.

Resumiendo, la experiencia y la literatura reconocen que incluir estos procesos, además de tener una estrategia estable y bien elaborada del desarrollo de los SI/TI entregas mejores resultados convenientes que inconvenientes; esto aumenta la asistencia de los SI/TI al negocio, además aumenta más transparencia y convenio de la gestión SI/TI en los grupos de empresas, aumenta la participación y la responsabilidad creada a los altos mandos y los usuarios, suministra un mejor diálogo y por ultimo agrega más visibilidad y “centralidad” de SI/TI en cada administración de organizaciones (Rodriguez & Lamarca, 2012)

2.2.3. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE SISTEMA DE INFORMACIÓN

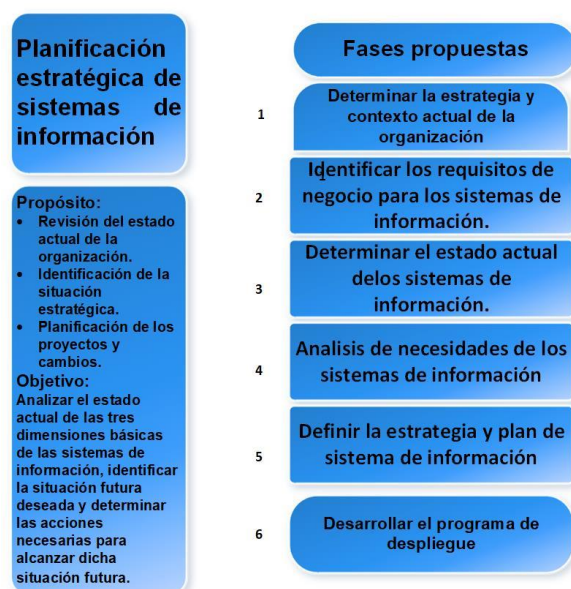
Según Aisemberg (2011), la planificación estratégica de los sistemas de información tiene como propósito la revisión del estado actual de la organización, la identificación de la situación estratégica deseada y la

planificación de los proyectos y cambios en la organización necesarios para alcanzar dicho estado deseado, típicamente en un periodo de 3 o 5 años.

Esta actividad debe involucrar a todos los actores relevantes de la organización para conseguir la alineación de los objetivos de los sistemas de información con los organizativos.

A pesar de que el proceso de creación del plan de sistemas no es trivial, como tampoco lo es su posterior despliegue, el objetivo se puede definir de una manera sencilla: se trata de analizar el estado actual de las tres dimensiones básicas de los sistemas de información, identificar su situación futura deseada y determinar las acciones necesarias para alcanzar dicha situación futura:

Figura 02: Planificación estratégica de sistemas de información



Fuente: Iván Danel Aisemberg

2.2.3.1. DIMENSIONES BÁSICAS DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

a. Determinar la estrategia y contexto actual de la organización

Bravo, Valenzuela, Ramos y Tejada (2021), nos mencionan que es un estudio especializado que requiere toda organización y se encarga básicamente de evaluar la situación estratégica actual de la empresa con una visión a futuro, por tal motivo, el objetivo de este trabajo se centra en

el estudio del diagnóstico organizacional, sus componentes e importancia, para lo cual se llevó a cabo una investigación documental descriptiva a través de la recolección de datos de fuentes bibliográficas.

Plan estratégico es un plan de actuación donde los líderes y directivos de la empresa definen todo lo que la empresa necesita lograr para cumplir con su misión y alcanzar la visión de la empresa (Ortegon, 2019).

b. Planificación de los proyectos y cambios

La planificación y la gestión de proyectos es un proceso en curso durante el ciclo de vida del proyecto. Puede hacer planes para elementos como por ejemplo presupuestos, planificaciones, diseños, gestionar y hacer un seguimiento de esos elementos. Todos los aspectos de la planificación y la gestión de un proyecto pretenden conseguir objetivos teniendo en cuenta restricciones financieras, temporales y de otro tipo (IBM TRIRIGA, 2021).

2.2.3.2.LAS FASES PROPUESTAS PARA LA REDACCIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE SISTEMAS

Según Aisemberg (2011) las fases propuestas para la redacción de un plan estratégico de sistemas son los siguientes:

a. FASE 1. Determinar la estrategia y contexto actual de la organización

La primera fase del proyecto consiste en asegurar que cubrirá de manera efectiva las necesidades de la organización, y conocer esta suficientemente para poder determinar posteriormente sus requisitos de los sistemas de información.

El primer paso será validar el plan de proyectos y establecer los antecedentes.

b. FASE 2. Identificar los requisitos de negocio para los sistemas de información

La segunda fase del proyecto, una vez identificado el contexto y revisada la información disponible sobre la estrategia y planificación de la organización, es determinar cuáles son los requisitos concretos de negocio a los que pueden contribuir estos sistemas.

Para identificar dichos requisitos con una visión amplia y estratégica, deben revisarse las necesidades del negocio desde varios niveles del análisis:

- Análisis FODA del negocio.
- Requisitos de contexto y operativos.

c. FASE 3. Determinar el estado actual de los sistemas de información

Una vez que se ha revisado el negocio y se han obtenido sus requisitos, la siguiente fase es determinar el estado actual de los sistemas de información, para poder analizar posteriormente la efectividad del soporte ofrecido a partir de sus tres aspectos básicos:

- Estado de la infraestructura técnica.
- Estado de las aplicaciones.
- Estado de la organización.

d. FASE 4. Análisis de necesidades de los sistemas de información

Una vez conocidos los requisitos que el negocio demanda de los sistemas de información y determinado el estado actual de estos, se debe realizar su análisis para identificar cuáles son los puntos fuertes a mantener y las debilidades a mejorar. Para ello, puede realizarse un análisis a los siguientes niveles:

- Análisis estratégico de los sistemas de información.
- Benchmarking de las prácticas de la competencia y del estado de la industria IT.
- Soporte ofrecido a los componentes de negocio.

- Evaluación de coste/beneficio de las aplicaciones y los sistemas.

El análisis identificará acciones de mejora, determinadas en base a las oportunidades identificadas anteriormente, y se agruparán en los tres aspectos de los sistemas de información anteriormente vistos:

- Aplicaciones.
- Infraestructura.
- Organización y procesos.

e. FASE 5. Definir la estrategia y plan de sistemas de información

La última fase de un proyecto de planificación estratégica de sistemas es la definición de la estrategia y plan de sistemas.

f. FASE 6. Desarrollar el programa de despliegue

Una vez finalizado y aprobado el plan estratégico de sistemas, se debe desplegar y ello se planifica y gestiona de manera similar a cualquier otro programa o proyecto grande.

- Lanzamiento del programa.
- Seguimiento y evaluación del programa.

Una vez completada la planificación anual, la actividad principal es el seguimiento de los indicadores operativos y de los proyectos en curso, así como la toma y supervisión de las acciones correctivas que se abran en base a las desviaciones identificadas. En paralelo se mantiene la relación con el cliente interno, que es el resto de la organización, gestionando la demanda de peticiones generales y de proyectos no previstos en el plan de sistemas.

2.2.4. SISTEMA DE INFORMACION

Vega, Grajales y Montoya (2017) indican que el sistema de información es un conjunto de datos que interactúan con un propósito común que facilita la gestión, recolección, recuperación, procesamiento, almacenamiento y

distribución de información sobre los procesos y las particularidades de cada organización.

El acceso rápido y eficiente a una información confiable y precisa permite adoptar una posición adecuada a la hora de tomar una decisión para solucionar un problema con un menor costo; la información es por lo tanto una sustancia figurativa, y se pueden nombrar ciertas posturas sobre ella: la posesión, la acumulación, exceso (“sobrecarga”), la desigualdad distributiva (“los que tienen y los que no”), la medición, la “comoditización”, y así sucesivamente, antes de entender el uso de los sistemas de información (Vega et al., 2017).

2.2.5. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Gestión de Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general. (Rodríguez Lagual, 2013)

Según General (2019) la Gestión de Recursos Humanos (RRHH) define los procesos por los cuales las empresas planifican, organizan y administran las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización. Esta gestión involucra áreas como la retribución, la gestión del talento, la formación en las empresas, la selección, movilidad internacional de trabajadores, la gestión de clima laboral, la evaluación del desempeño, la gestión de los cambios organizacionales que afecten al personal, la resolución de conflictos laborales, la implantación de políticas sobre el personal y otras muchas funciones entre las que por supuesto se incluyen las tareas administrativas derivadas de estas áreas.

2.2.5.1. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

a. Contexto organizacional

Según Chiavenato (2011) una organización es un sistema abierto, es decir, no está encerrado en sí mismo, sino que se nutre de las interacciones fuera de ella, lo que ocurre en la sociedad afecta su dinámica de diferentes formas.

Al respecto Ahumada (2001) señala que: “las organizaciones se definen como sistemas abiertos que dependen de organismos externos (clientes, proveedores, accionistas, etc.) para conseguir los insumos energéticos que requieren (trabajo, materiales, capital, etc.) y para enviarles el producto organizacional (tangibles o intangibles)” (p. 38).

b. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra destrezas sociales y emocionales que promueven las habilidades para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno mismo (Cornejo & Tapia, 2011).

c. Evaluación del desempeño

Según Orellana (2020) la evaluación de desempeño es un instrumento de medición del desempeño laboral y/o profesional de una persona, respecto a las funciones y responsabilidades a su cargo.

Amorós (2007) manifiesta que: “la evaluación del desempeño permite maximizar la motivación en los individuos, en la medida que el trabajador perciba una evaluación favorable, por sus tareas cumplidas va a prestar un mejor servicio” (p. 672).

2.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

2.3.1. PLANEAMIENTO

Consiste en la elaboración de un plan que nos permitirá alcanzar el logro de una meta y además permite realizar todas las actividades laborales de la mejor manera posible, ya que ofrece a los trabajadores una guía para alcanzar los objetivos.

Plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc (RAE, 2021).

2.3.2. GESTION

La gestión generalmente está ligada al mundo de las acciones que desarrolla una empresa para lograr, a través de su objetivo de ventas o la utilidad.

Es interactuar en todas las áreas de una empresa, organización, unidades, instituciones informativas, etc.; entendemos además a toda “actividad dirigida a obtener y asignar los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la organización” (Santillán, 2002).

Un proceso articulado por cinco acciones o elementos administrativos: planeación, organización, dirección, coordinación y control. Estos elementos, tanto en su estructuración como en su funcionamiento, deben cumplir los principios administrativos que aseguran la buena forma y funcionamiento del cuerpo social, como lo son la división del trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses particulares al interés general, la remuneración, la centralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad personal, la iniciativa y la unión personal (Fayol, 2022).

2.3.3. RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos son esenciales para cualquier negocio que necesite crecer y contratar a los mejores trabajadores, esto incluye reclutamiento, selección, contratación, capacitación, educación, promoción, nómina y terminación (Factorial HR, 2022).

Los recursos humanos (RRHH) son el conjunto de trabajadores, así como cualquier persona física que se encuentran dentro (o vinculado directamente) de una organización, sector o economía (Coll Morales, 2020).

2.3.4. SISTEMA DE INFORMACION

Hace referencia a un conjunto ordenado de mecanismos para gestionar datos e información, de manera que pueda ser recuperada y procesada fácil y rápidamente.

El acceso rápido y eficiente a una información confiable y precisa permite adoptar una posición adecuada a la hora de tomar una decisión para solucionar un problema con un menor costo; la información es por lo tanto una sustancia figurativa, y se pueden nombrar ciertas posturas sobre ella:

la posesión, la acumulación, exceso (“sobrecarga”), la desigualdad distributiva (“los que tienen y los que no”), la medición, la “comoditización”, y así sucesivamente, antes de entender el uso de los sistemas de información (Vega-Pérez, Carlos A; Grajales-Lombana, Henry A; Montoya Restrepo, Luz Alexandra, 2017).

2.3.5. INFORMACION

La información nos permite resolver problemas y decisiones, ya que su uso racional es la base del conocimiento.

Tratar a la información nos lleva antes mencionar a la materia prima de la misma, el dato: reseña cuantitativa de sucesos y atributos humanos. Son hechos, cifras; procesar datos para crear información. Decimos por información: agrupación de datos organizados y presentados en un contexto (Santillán, 2002).

2.4.HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H0: No existe la relación significativa entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

H1: Existe la relación significativa entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

H0: No existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

H1: Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

H0: No existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

H1: Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

H0: No existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

H1: Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

2.5.VARIABLES

La presente investigación tuvo variables de tipo cualitativa, lo que quiere decir que no toma valores numéricos, las cuáles son:

X: Variable (V1): Plan estratégico de sistema de información.

Y: Variable (V2): Gestión de recursos humanos.

2.5.1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Hipótesis	Variables	Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítem	Escala de medición
<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe la relación significativa entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.</p> <p>Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico</p>	Variable 1: Plan estratégico de un sistema de información	D1: Revisión del estado actual de la organización.	Es un estudio especializado que requiere toda organización y se encarga básicamente de evaluar la situación estratégica actual de la empresa con una visión a futuro, por tal motivo, el objetivo de este trabajo se centra en el estudio del diagnóstico organizacional, sus componentes e importancia, para lo cual se llevó a cabo una investigación documental descriptiva a través de la recolección de datos de fuentes bibliográficas (Bravo, Valenzuela, Ramos & Tejada, 2021).	La revisión del estado actual de la organización se hará a través del uso adecuado de recolección de datos, en este caso la aplicación de la encuesta a los jefes de cada sede correspondiente a la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.	Determinar la estrategia y contexto actual de la organización.	1,2	Ordinal, tipo Likert: • Totalmente en desacuerdo (1) • Desacuerdo (2) • Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) • De acuerdo (4) • Totalmente de acuerdo (5)
		D2: Identificación de la situación estratégica.	Un plan estratégico es un plan de actuación donde los líderes y directivos de la empresa definen todo lo que la empresa necesita lograr para cumplir con su misión y alcanzar la visión de la empresa (Ortegón, 2019).	La identificación de la situación estratégica se podrá medir mediante la observación directa.	Determinar el estado actual de los sistemas de información.	5	
				Análisis de necesidades de los sistemas de información.	6,7		
		D3: La planificación y la gestión de proyectos es un proceso en curso durante el ciclo de vida del proyecto. Puede hacer planes para elementos como por ejemplo presupuestos, planificaciones,	El desarrollo de la planificación de los proyectos y cambios se elaborará mediante el uso de datos recolectados	Definir la estrategia y plan de	8,9		

<p>de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.</p> <p>Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y</p>	<p>Variable 2: Gestión de recursos humanos</p>	<p>Planificación de los proyectos y cambios.</p>	<p>diseños, gestionar y hacer un seguimiento de esos elementos. Todos los aspectos de la planificación y la gestión de un proyecto pretenden conseguir objetivos teniendo en cuenta restricciones financieras, temporales y de otro tipo (IBM TRIRIGA, 2021).</p>	<p>y observados durante el periodo de estudio.</p>	<p>sistema de información.</p>		
		<p>D1: Contexto organizacional</p>	<p>Entendemos por contexto organizacional el lugar o espacio donde se desarrolla el trabajo y la tarea, dentro de una estructura organizativa formada por equipos técnicos y recursos humanos, de los que solamente haremos un breve comentario (Ulrich, 2000).</p>	<p>A través de la observación directa y otros tipos de recolección de datos se evaluará a todo el contexto organizacional.</p> <p>La calidad y prestación de productos y servicios son suficiente para aumentar el ingreso económico y captación de nuevos clientes.</p>	<p>Desarrollar el programa de despliegue.</p>	<p>10</p>	
					<p>Depender de organizaciones externas</p>	<p>1,2,3,4</p>	

Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.	D2: Relaciones interpersonales	Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social (Pérez & Gardey, 2021).	Las relaciones interpersonales dentro de la organización se podrán medir a través de una entrevista o encuesta dirigido básicamente a las personas que laboran en cada una de las sedes de la empresa.	Involucrar destrezas sociales y emocionales	5,6,7
	D3: Evaluación de desempeño	La evaluación de desempeño es un instrumento de medición del desempeño laboral y/o profesional de una persona, respecto a las funciones y responsabilidades a su cargo (Orellana, 2020).	El desempeño del talento humano de la empresa Importadora y Exportadora Romi S.A.C.; se podrá medir a partir de las labores destacadas y por el periodo laborado dentro de la organización.	Maximizar la motivación en los individuos	8,9,10

Fuente: Elaboración Propia.



III. METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE ESTUDIO

3.1.1. DE ACUERDO A LA ORIENTACIÓN

La presente investigación posee una orientación aplicada, teniendo como finalidad de la capacidad adquirida durante la formación profesional de la carrera profesional de ingeniería de sistemas e informática.

3.1.2. DE ACUERDO A LA TÉCNICA DE CONTRASTACIÓN

En lo referente al procesamiento de datos y técnica de contrastación se trata de una investigación de tipo descriptiva debido a que se describe la situación en la que se encuentra el área de recursos humanos de la empresa Corporación Importadora y exportadora Romi S.A.C., a partir del cual se detalla la elaboración del Plan Estratégico de Sistemas de información para la mejorar la gestión de recursos humanos.

3.2. EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. SEGÚN SU ENFOQUE

De acuerdo al enfoque se trata de una investigación cuantitativa debido a que se aplicó la estadística descriptiva para la validación de la propuesta elaborada, ello mediante la realización de cuadros de frecuencia y gráficos de barras que permiten expresar los datos hallados en campo.

3.2.2. SEGÚN SU DISEÑO

A. Según la manipulación de los variables

De acuerdo a la manipulación de las variables en estudio se trata de una investigación de diseño correlacional, debido que en la investigación se está trabajando con dos variables, que en mención no le va alterar los procesos aplicadas en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. siendo la propuesta un cambio propuesto para realizarse a futuro, por lo cual se afirma que no existe la experimentación deliberada de las variables de investigación.

B. Según la recolección de datos

En lo referente al tiempo en el que se recolectan los datos de campo se trata de una investigación de tipo transeccional, siendo que la recolección de datos para la elaboración de la propuesta se aplica en un momento específico.

3.3.DESCRIPCIÓN DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS POBLACIÓN Y MUESTRA(CUANTITATIVO).

3.3.1. Población

La población de nuestro proyecto de investigación será, el parte administrativo, gerente general y el talento humano que laboran en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C que son un total de 60 personas.

Tabla N° 1: Cuadro del detalle de la población

CATEGORIA	NOMBRE	TURNO	CANTIDAD	TOTAL (Ni)	(n_i)
Sedes de la empresa	Feria 2020	Mañana	04	08	07
		Tarde	04		
	Varmos galería de ropas	Mañana	11	22	19
		Tarde	11		
	Importadora	Mañana	04	08	07
		Tarde	04		
	Megatienda Amparo	Mañana	03	06	05
		Tarde	03		
	Hotel Ancash	Mañana	2	04	04
		Tarde	2		
	Contabilidad		02	07	06
	Recursos humanos		01		
	Administración		03		

Área administrativa	Gerente general	01		
Otros	Almacén principal	04	05	04
	Limpieza general	01		
TOTAL		60	60	52

Fuente: Elaboración Propia

$$n_i = n \left(\frac{N_i}{N} \right)$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra = 52

N = Poblacion o Universo = 60

n_i = Asignacion proporcional

N_i = Unidad muestral en el estrato

3.3.2. Muestra

Para este proyecto de investigación nuestra muestra serán personas aleatorias que laboran en las diferentes sedes de la empresa incluido el gerente general que cuenta la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

Tabla N° 2: Cuadro de detalle de muestra

Simbología	Significado	Datos para calcular
n	Tamaño de la muestra	Valor a calcular
N	Población	60
Z	Valor correspondiente a la distribución de Gauss Z=1.96 si a=0.05 ^ Z=2.58 si a=0.01;	1.96

	se elegirá 1.96 por ser el más comúnmente utilizado.	
p	Frecuencia que se espera en el parámetro que se va a evaluar, que siendo desconocida se considera el mayor tamaño posible siendo este 50%	0.5
q	1-p	0.5
e	Margen de error máximo permitido, este caso consideraremos un margen de error del 5%	0.05

$$\text{Muestreo aleatorio simple}(n) = \left(Z_{\frac{\sigma}{2}} \right)^2 \frac{Npq}{e^2(N-1) + \left(Z_{\frac{\sigma}{2}} \right)^2 pq}$$

$$(n) = (1.96)^2 \frac{60 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (60 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$(n) = 52.0119$$

$$(n) = 52$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Poblacion o Universo

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en contra

e = Error muestral

3.3.3. Unidad muestral

- Un trabajador perteneciente a la empresa Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

3.3.4. Tipo de muestreo

Muestreo estratificado, tipo de muestreo probabilístico mediante el cual se puede ramificar toda una población en múltiples grupos homogéneos no superpuestos (estratos) y elegir aleatoriamente a miembros finales de los diversos estratos para realizar esta investigación, donde los tamaños muestrales de cada estrato tendrán un número de unidades en forma proporcional.

3.4. TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de recolección de datos según Arias (2006 p.147) son las distintas formas o maneras de obtener la información, el mismo autor señala que los instrumentos son medios materiales que se emplean para recoger y almacenar datos.

Por otra parte, según Yuni & Urbano (2014), la dimensión de las técnicas de recolección de información confronta al investigador a un proceso de toma de decisiones para optar por aquellas técnicas que sean más apropiadas a los fines de la investigación. Por tanto, la presente investigación empleo la encuesta, debido a que es una técnica consignada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador.

Por lo que las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación. Existen múltiples y diferentes instrumentos útiles para la recolección de datos y para ser usados en todo tipo de investigaciones ya sean cuantitativas, cualitativas o mixtas.

3.4.1. Fuentes Primarias

- a. **La Encuesta:** Estará dirigida al gerente general, al personal administrativo y todo el equipo de trabajo de cada sucursal de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., quienes se quedan encargados en dicho proceso; cuyas opiniones son de mucho interés, para ello empleando un listado de preguntas escritas, referente a temas sobre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos, específicamente, si la empresa cuenta con un buen manejo de gestión de recursos humanos y cuál es la importancia de contar un Sistema de Información.

3.4.2. Fuentes Secundarias

La recopilación de datos a través de las fuentes secundarias se realizará haciendo uso de la información documental como citas de autores, revistas, artículos, internet, proyectos de tesis; y se utilizarán las fichas como instrumentos de recolección de datos.

3.4.3. Prueba V de Aiken

Medida para cuantificar el acuerdo de los jueces, en qué medida los ítems de la prueba son una muestra representativa del constructor.

Figura 03: Medida de cuantificador V de Aiken



a. **Validez del cuestionario o constructo por expertos**

Los instrumentos, son de gran utilidad en la investigación científica ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones Tamayo (2006). En ese sentido, para la encuesta se hará uso del cuestionario, los cuales servirán para obtener datos y contrastar la hipótesis.

Asimismo, esta herramienta de medición debe cumplir con dos requisitos importantes, que son la confiabilidad y la validez (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Tabla N° 3: Cuadro del detalle de la validación y confiabilidad

Validez y confiabilidad	
Validez	Confiabilidad
<p>En todo estudio, la validez de la información se debe explicar y sustentar sobre la base de planteamientos teóricos sólidos de manera que la investigación sea considerada científica y determina realmente lo que se está estudiando. En este sentido, “Una investigación tiene un alto nivel de validez si al observar, medir o apreciar una realidad, se observa, mide o aprecia esa realidad y no otra” (Hayes, 2002, p. 182).</p> <p>En ese sentido, el instrumento fue válida por tres (02) expertos en los criterios de: coherencia, redacción, comprensibilidad y esencialidad.</p>	<p>Según (Ruiz, 2002, p. 35); un instrumento es confiable cuando mide consistentemente el objeto que pretende medir, para determinar el coeficiente y el grado de confiabilidad del instrumento se utilizará el método de Confiabilidad Interna, tomando en consideración que el instrumento que se aplicará su fiabilidad mediante el método de consistencia interna el Alfa de Cronbach. Según Flick (2020, p.30) recomienda que el siguiente criterio para la evaluación de los coeficientes de alfa de Cronbach:</p>

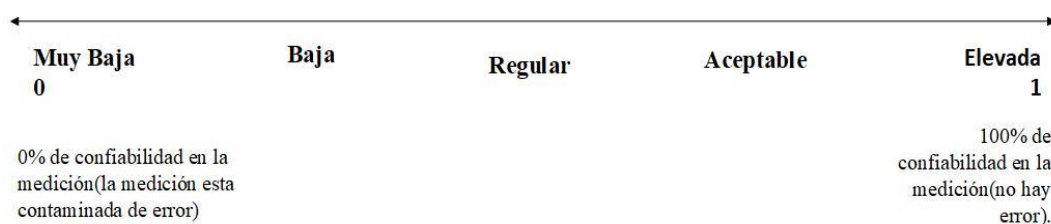
Fuente: Elaboración propia

A. Confiabilidad

Según Perez (2014), se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos, es decir, se refiere al grado

en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

Figura 04: Definición de confiabilidad



Fuente: José Perez Leal

3.4.4. Criterio para evaluar al Coeficiente Alfa de Cronbach

Según Perez (2014), como criterio general, se sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los resultados del Coeficientes de Alfa de Cronbach:

Tabla N° 4: *Coefficientes de alfa de Cronbach*

Coeficiente alfa	Nivel de confiabilidad
> 0.9	Excelente
> 0.8	Bueno
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Cuestionable
> 0.5	Pobre
< 0.5	Inaceptable

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos de la prueba de confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos de ambas variables son los siguientes:

Confiabilidad de la variable Plan estratégico de un sistema de información.

Tabla N° 5: Análisis de fiabilidad de la variable Plan estratégico de un sistema de información

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	10

Nota. El coeficiente de alfa de Cronbach es 0,914, lo cual se interpreta como que la escala valorativa del plan estratégico de un sistema de información mantiene una confiabilidad excelente.

Confiabilidad de la variable gestión de recursos humanos

Tabla N° 6: Análisis de fiabilidad de la variable Gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	10

Nota. El coeficiente de alfa de Cronbach es 0,872, lo cual se interpreta como que la escala valorativa de la Gestión de recursos humanos mantiene una confiabilidad bueno.

3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.5.1. Técnicas de análisis

El análisis de datos consistirá en el análisis descriptiva e inferencial de los resultados obtenidos para cada una de las variables, para ello se usarán las siguientes herramientas: Microsoft Excel 2019 y SPSS v 27. El software Microsoft Excel 2019 se usará para la construcción de base de datos, cuadros y gráficos estadísticos; y el paquete estadístico SPSS en su versión 27 para determinar el coeficiente de correlación entre las variables investigadas; y como entregables del análisis se entregaron los siguientes:

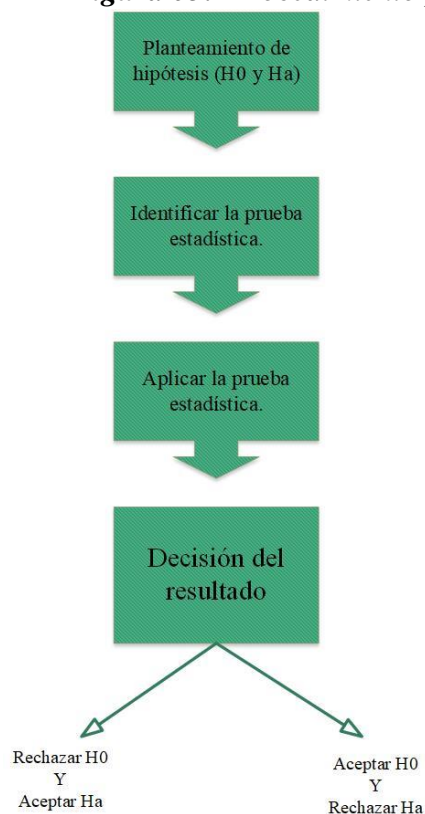
- **Análisis descriptivo.** En ello se presentarán cuadros de distribución de frecuencias y grafico de barras de relación que existe entre los variables.

- **Análisis inferencial.** Como los datos se distribuyeran normalmente una relación, se utilizará coeficiente de correlación de rango que se usará la prueba de Kolmogorop Spearman. De tal manera que esto se realiza que para la primera variable el nivel de significancia es $< 0,05$ (Datos no normales) y para mi segunda variable mi nivel de significancia es >0.05 (Datos son normales).

3.5.2. Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis de la presente investigación se realizará mediante el software estadístico SPSS v27, el procedimiento estará basado en las evidencias de la muestra y la teoría de la probabilidad, usadas para determinar si la hipótesis es una afirmación confiable, razonable de ser aceptado o rechazada, cabe resaltar que en ello se trabaja con un nivel de confianza del 95%, aceptando un margen de error del 5%. La prueba de la hipótesis se realiza mediante un procedimiento sistemático de cuatro pasos:

Figura 05: Procedimiento para prueba de hipótesis



Fuente: Elaboración propia

3.5.3. Resultados esperados

- ✓ Según Br. Ruiz Benites, Oscar Ricardo, en su tesis titulado como “PLAN ESTRATEGICO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE PROCESOS DE LA EMPRESA FACTORIA BRUCE S.A.”, teniendo como finalidad de definir y organizar el PESI, determinando, el equipo de desarrollo y asimismo el alcance la organización, donde en el proyecto del plan estratégico de un sistema de información para mejorar la gestión de recursos humanos de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., tiene como finalidad de dar una objetividad en cuanto la mejora de su gestión de recursos humanos que corresponde a diferentes sedes que tiene la empresa de acuerdo el alcance que requiere la organización en mención.
- ✓ Según Bach. MAX ANDI DEL CASTILLO ROBLES, en su tesis titulado como “FORMULACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS DE ANCASH”, teniendo como finalidad de Formular el plan estratégico de sistemas de información para mejorar la gestión administrativa del Ilustre Colegio de Abogados de Ancash. donde en el proyecto del plan estratégico de un sistema de información para mejorar la gestión de recursos humanos de la empresa Importadora y Exportadora Romi S.A.C., tiene como finalidad de mejorar la parte de la gestión administrativa de cada sede que le corresponde a la empresa para su mejor organización laboral.

IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1. METODOLOGÍA PARA LA PLANEACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Las empresas en la actualidad buscan optimizar sus procesos para obtener el mayor rendimiento de estos a menores costos, para ello existen diversas herramientas que se encuentran a su disposición en el ámbito empresarial.

4.1.1. Metodología BSP (Business Systems Planning For Strategic Alignment)

Esta metodología complementa al SSP, porque permite identificar las estrategias de toda la empresa, sus interrelaciones, administración de recursos, apoyados por las tecnologías de información. La metodología BSP/SA utiliza cinco fases para su aplicación:

- Análisis empresarial corporativo
- Modelo empresarial (modelo de negocios)
- Entrevistas, workshops
- Análisis y oportunidades de información
- Estrategias y recomendaciones de los sistemas de información corporativos.

El análisis empresarial, representa la realidad de la empresa, en base a la visión, misión, objetivos, análisis FODA (fortalezas, debilidades, amenazas, oportunidades), información y factores críticos de éxito. El modelo empresarial está basado en 6 matrices. Estas matrices son las siguientes:

- Matriz Estrategias vs. Procesos

- Matriz Estrategias vs. Entidades
- Matriz Procesos vs. Entidades
- Matriz Procesos vs. Organización
- Matriz Organización vs. Estrategias
- Matriz Entidades vs. Organización

Figura 06: *Matrices existentes en la metodología BSP/SA.*



Fuente: Elaboración Propia

4.1.1.1. Aplicación de la metodología BSP

A. Procesos

01. Registrar_ Asistencias
02. Asignar_ roles
03. Generar_ Reclutamiento
04. Registrar_ nvo_ empleado
05. Administrar_ empleos
06. Asignar_ departamentos
07. Asignar_ puesto_ de_ trabajo
08. Controlar_ nomina_ sueldos
09. Registrar_ haberes
10. Registrar_ gastos
11. Registrar_ descuentos

B. Entidades

26. Cobranzas

- 27. Personal
- 28. Planilla_pago
- 29. Boleta_pago
- 36. Banco
- 37. ChequES
- C. Organización**
 - 01. Gerencia General
 - 02. Administración
 - 03. Ventas
 - 04. Marketing
 - 05. Compras
 - 06. Almacén
 - 07. Informática
 - 08. Soporte de Hardware y Ensamble
- D. Estrategias**
 - 01. Desarrollo de nuevas estrategias
 - 02. Ampliación de locales y sucursales
 - 03. Ampliar puestos de trabajo
 - 04. Mejorar calidad de servicios
 - 05. Controlar entrada/salida del personal
 - 06. Clasificar puestos
 - 07. Controlar planilla
 - 08. Seleccionar y capacitar al personal
 - 09. Programar rol de atención a los clientes
 - 10. Incentivar al personal

4.2. DESCRIPCION DEL TRABAJO EN CAMPO

Los objetivos de la tesis fueron logrados gracias a los trabajos de campo como la aplicación del plan estratégico de sistema de información a nivel del área de gestión de Recursos Humanos, los cuales son detallados en el siguiente apartado: Como primer paso, se identificó la unidad de análisis, en ese contexto, el presente tomó a los trabajadores de todas las sucursales que le corresponde a la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., ubicados en la misma ciudad del distrito de Huaraz, Provincia de Huaraz, departamento de Ancash. Posteriormente, se identificó la cantidad de población, por lo que se

tuvo que pedir información al gerente General y al responsable del área de Gestión de Recursos Humanos, en donde se obtuvo que actualmente la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., cuenta con 60 trabajadores, de los cuales, mediante la técnica de muestreo probabilístico estratificado se determinó la muestra a estudiar obteniendo como resultado a 52 trabajadores.

Finalmente, se diseñó dos cuestionarios de tipo Likert: el primero con 10 ítems para la variable (V1) Plan Estratégico de Sistema de Información y el segundo con 10 ítems para la variable (V2) Gestión de Recursos Humanos. Antes de ser aplicadas las encuestas pasaron por dos procesos como son la confiabilidad y validez, los cuales obtuvieron como resultado aceptable.

En seguida, se aplicó la encuesta a los 52 trabajadores de cada uno de sus sucursales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. (Tabla 01). Posteriormente, se trasladó las opiniones y/o respuestas a una matriz de puntuaciones y niveles diseñada en una hoja de cálculo del software Microsoft Excel 2019.

Finalmente, con la matriz de puntuaciones y niveles se procedió a generar los resultados y la prueba de hipótesis en el software estadístico SPSS Statistics 27. El estadístico para prueba de hipótesis fue determinado mediante el análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov dando como resultado el uso prueba estadística Rho de Spearman así mismo, se usó el 95% de nivel de confianza y un margen de error del 5%.

5.1.PRESENTACION RESULTADO Y PRUEBA DE HIPOTESIS

5.1.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

A. Resultados a nivel de la variable plan estratégico de sistema de información

Los datos recolectados de variable plan estratégico de sistema de información mediante la aplicación de la escala valorativa, la cual fue procesada mediante la siguiente baremación:

Tabla N° 7: Escala de valoración de la encuesta

ESCALA	ESTADO ACTUAL	SITUACION ESTRATEGICA	PROYECTOS Y CAMBIOS	PLAN ESTRATEGICO DE SISTEMA DE INFORMACIÓN
Malo	5 - 11	5 - 11	5 - 11	15 - 35
Regular	12 - 18	12 - 18	12 - 18	36 - 56
Bueno	19 - 25	19 - 25	19 - 25	57 - 75

Fuente: Elaboración propia

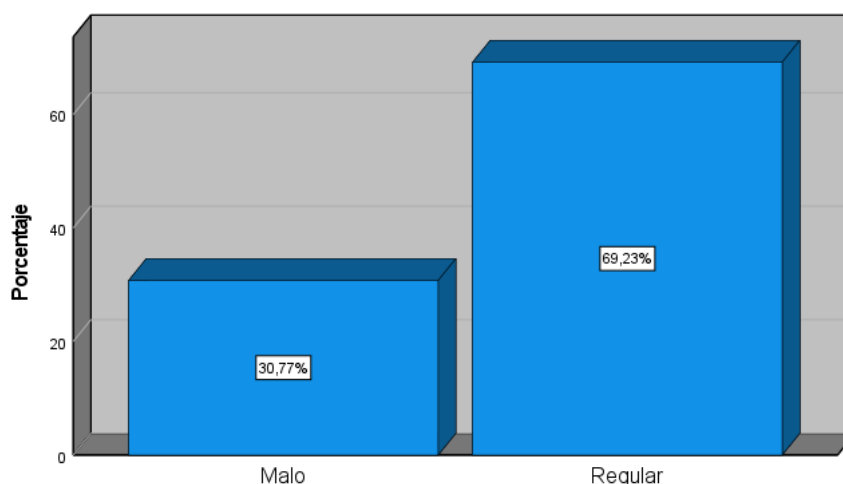
En lo concerniente al procesamiento de datos sobre el plan estratégico de sistema de información se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 8: Resultado de la Planificación: Plan Estratégico de Sistema de Información

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	30.77%
Regular	36	69.23%
Bueno	0	0,0%
Total	52	100%

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

Figura 07: Resultado de la Planificación: Plan Estratégico de Sistema de Información



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

De acuerdo a la tabla y figura anterior se encontró que el 30.77% de los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., consideran que el Plan estratégico de sistema de información se encuentra en un estado malo, mientras, que el 69.23% considera que el estado del Plan estratégico de sistema de información es regular.

B. Resultados a nivel de la variable gestión de recursos humanos

Los datos recolectados de variable gestión de recursos humanos, la aplicación de la escala valorativa, la cual fue procesada mediante la siguiente baremación:

Tabla N° 9: Escala de valoración de la encuesta

ESCALA	ESTADO ACTUAL	SITUACION ESTRATEGICA	PROYECTOS Y CAMBIOS	PLAN ESTRATEGICO DE SISTEMA DE INFORMACIÓN
Malo	5 - 11	5 - 11	5 - 11	15- 35
Regular	12 - 18	12 - 18	12 - 18	36 - 56
Bueno	19 - 25	19 - 25	19 - 25	57 - 75

Fuente: Elaboración propia

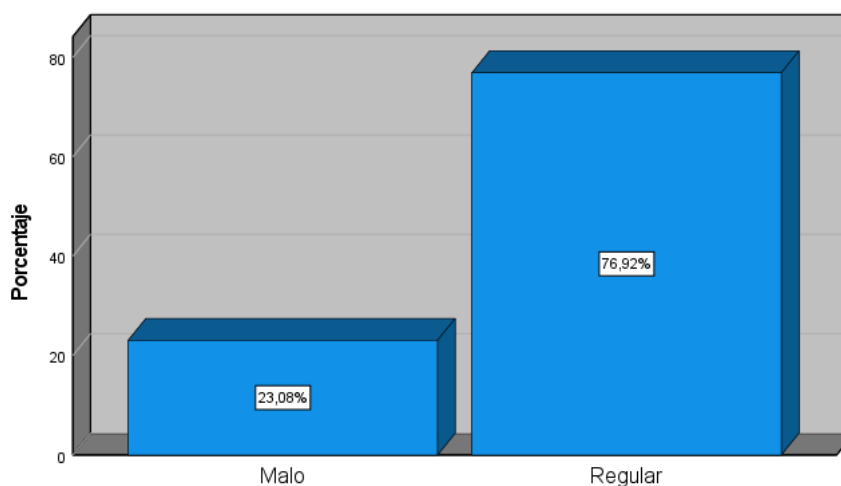
En lo concerniente al procesamiento de datos sobre el plan estratégico de sistema de información se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla N° 10: Resultado de la Planificación: Gestión de recursos humanos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	23.08%
Regular	40	76.92%
Bueno	0	0,0%
Total	52	100%

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

Figura 08: Resultado de la Planificación: Gestión de recursos humanos



Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

De acuerdo a la tabla y figura anterior se encontró que el 23.08% de los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., consideran que el área de gestión de recursos humanos se encuentra en un estado malo, mientras, que

el 76.92% considera que el estado del Plan estratégico de sistema de información es regular.

C. De acuerdo con el objetivo general

Determinar la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema y Gestión de Recursos Humanos en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

Tabla N° 11: *Resultados entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos.*

Gestión De Recursos Humanos				
		Malos	Regulares	Total
Plan Estratégico de Sistema de Información	Malo	9.1%	14.2%	23.3%
	Regular	21.2%	55.5%	76.7%
Total		30.3%	69.7%	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

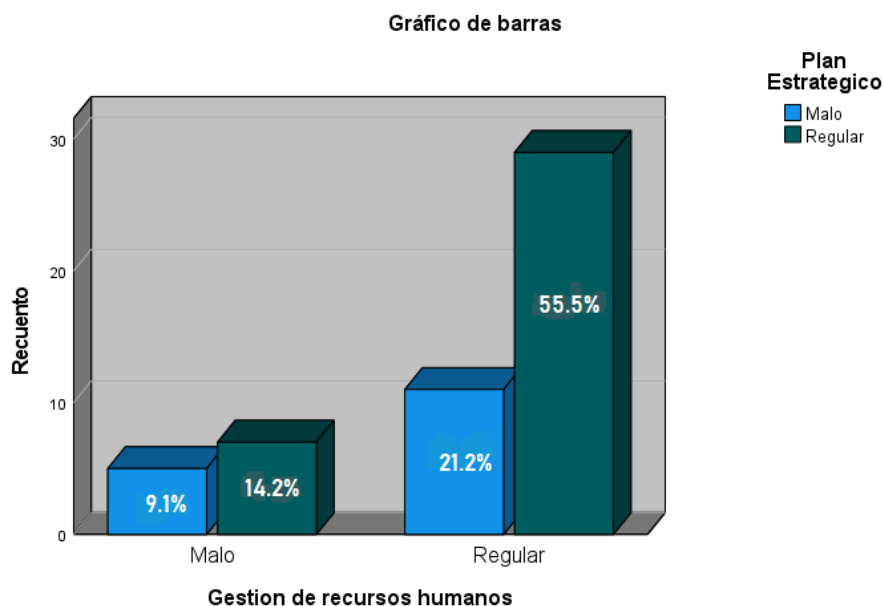
En la tabla anterior se aprecia que, de los 52 trabajadores, se evidencia que un 23.3% de los trabajadores considera que el Plan estratégico De Sistema de Información es malo, de los cuales el 9.1% considera que la Gestión de recursos Humanos son malos, mientras que el 14.2% lo considera como regular.

Del mismo modo se observa, que el 76.7% considera el estado del Plan estratégico de Sistema de Información como regular, de los cuales el 21.2% considera que la Gestión de Recursos Humanos son malos, mientras que el 55.5% lo considera como regular.

Estos valores indican una evidente relación entre Plan estratégico De Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos, siendo que a mejor implementación del Plan Estratégico de Sistema de Información mejor serán la parte de la Gestión de Recursos

Humanos de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

Figura 09: Resultado entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos



D. De acuerdo a los objetivos específicos

- **De acuerdo al Objetivo específico 1:**

Determinar la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

Tabla N° 12: Resultado entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Contexto Organizacional

		Contexto Organizacional			
		Malos	Regulares	Bueno	Total
Plan Estratégico de Sistema de Información	Malo	10.6%	12.8%	0.0%	23.4%
	Regular	0.0%	67.0%	9.6%	76.6%
Total		10.6%	79.8%	9.6%	100,0%

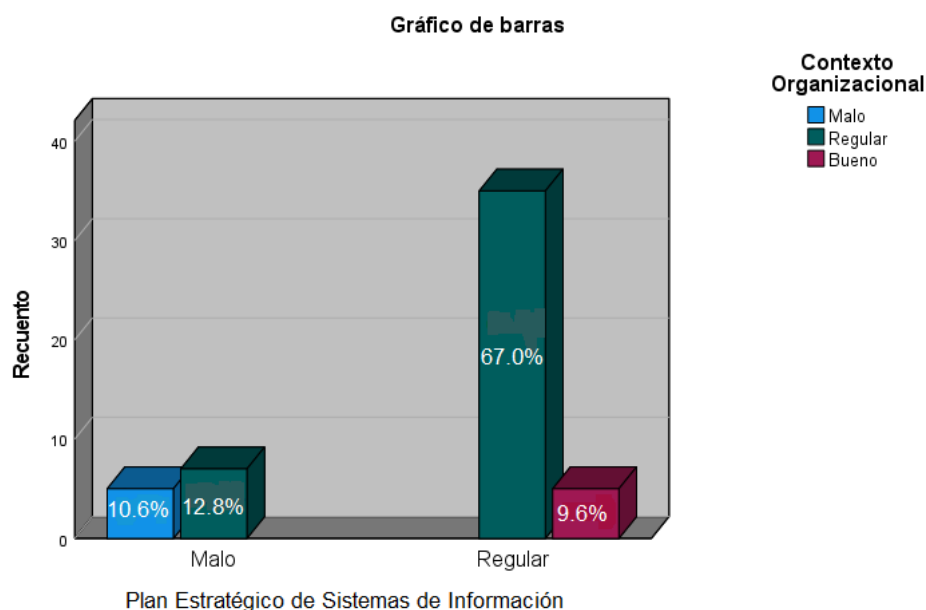
Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

En la tabla anterior se aprecia que, de los 52 trabajadores, se evidencia que un 23.4% de los trabajadores considera que el Plan Estratégico de Sistemas de Información en la actualidad es malo, de los cuales el 10.6% considera que el Contexto Organizacional actual es malo, mientras que el 12.8% lo considera como regular.

Del mismo modo se observa, que el 76.6% considera el estado del Plan Estratégico de Sistemas de Información es de manera regular, de los cuales el 0.0% considera que la Contexto Organizacional son malos, mientras que el 67.0% lo considera como regular y 9.6% consideran como bueno.

Estos valores indican una evidente relación entre Plan estratégico Plan Estratégico de Sistemas de Información y el Contexto Organizacional, siendo que a peor implementación de Plan Estratégico de Sistemas de Información peor serán la parte del Contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

Figura 010: Resultado entre Resultado entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Contexto Organizacional.



- **De acuerdo al Objetivo específico 2:**

Establecer la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

Tabla N° 13: Resultado entre Plan Estratégico de Sistemas de Información y Relaciones Interpersonales.

		Relaciones Interpersonales		
		Malos	Regulares	Total
Plan Estratégico de Sistema de Información	Malo	17.5%	5.8%	23.3%
	Regular	50.2%	26.5%	76.7%

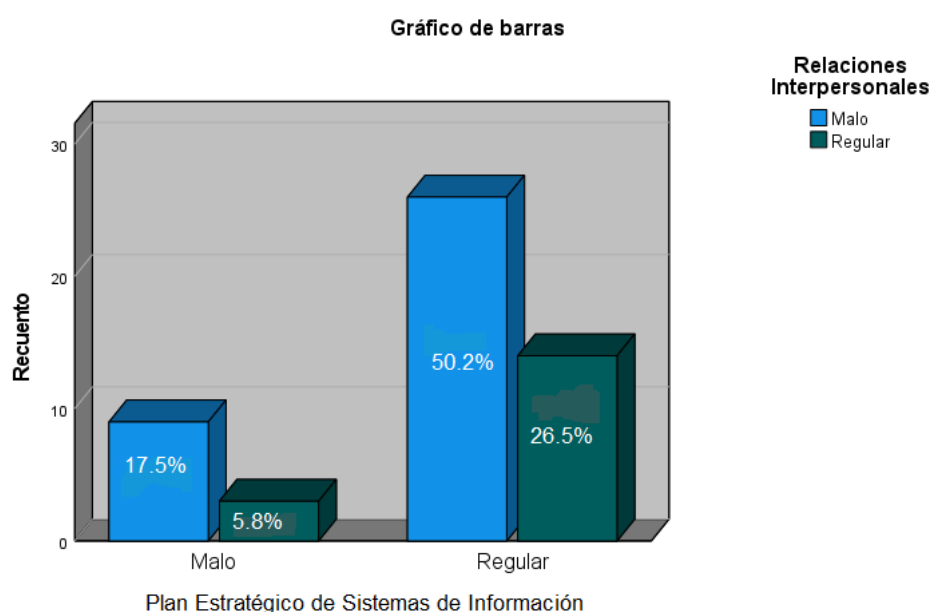
Total	67.7%	32.3%	100,0%
-------	-------	-------	--------

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

En la tabla anterior se aprecia que, de los 52 trabajadores, se evidencia que un 23.3% de los trabajadores considera que el Plan Estratégico de Sistemas de Información es malo, de los cuales el 17.5% considera que las Relaciones Interpersonales son malos, mientras que el 5.8% lo considera como regular. Del mismo modo se observa, que el 76.7% considera el estado del Plan Estratégico de Sistemas de Información es de manera regular, de los cuales el 50.2% considera que la Relaciones Interpersonales son malos, mientras que el 26.5% lo considera como regular.

Estos valores indican una evidente relación entre Plan Estratégico de Sistemas de Información y Relaciones Interpersonales, siendo que a peor implementación de Plan Estratégico de Sistemas de Información peor serán la parte de las Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

Figura 011: Resultado entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Relaciones Interpersonales



- **D acuerdo al Objetivo específico 3:**

Determinar la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

Tabla N° 14: Resultado entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Evaluación de Desempeño.

		Evaluación de Desempeño		
		Malos	Regulares	Total
Plan Estratégico de Sistema de Información	Malo	23.5%	0.0%	23.5%
	Regular	10.0%	66.5%	76.5%
Total		33.5%	66.5%	100,0%

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

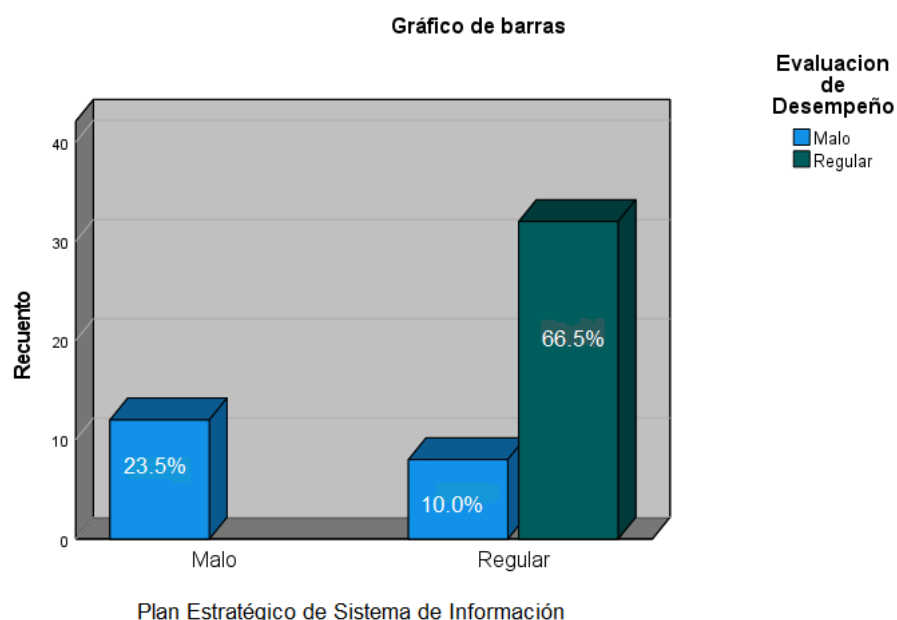
En la tabla anterior se aprecia que, de los 52 trabajadores, se evidencia que un 23.5% de los trabajadores considera que el Plan Estratégico de Sistemas de Información es malo, de los cuales el 23.5% considera que la Evaluación de Desempeño es malo, mientras que el 0.00% lo considera como regular.

Del mismo modo se observa, que el 76.5% considera el estado del Plan Estratégico de Sistemas de Información es de manera regular, de los cuales el 10.0% considera que la Evaluación de Desempeño son malos, mientras que el 66.5% lo considera como regular.

Estos valores indican una evidente relación entre Plan Estratégico de Sistemas de Información y la Evaluación de Desempeño, siendo que a peor implementación de Plan Estratégico de Sistemas de Información peor serán la parte

de la Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

Figura 012: Resultado entre Plan Estratégico de Sistemas de Información y Evaluación de Desempeño



5.1.2. PRUEBA DE HIPOTESIS

Para llevar a cabo la comprobación de las hipótesis, resultó necesario primero corroborar que tipo de comportamiento tienen las variables en estudio, razón por la cual, se realizó el análisis de la prueba de normalidad, llevándose efectiva mediante el Kolmogorov-Smirnov dado que se trabajó con una muestra superior a 50, se desarrolló bajo la siguiente regla de decisión:

Si $p_{valor} \leq 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula

Si $p_{valor} \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula, rechazando la alterna

Tabla N° 15: Prueba de normalidad de las variables en estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Plan estratégico de Sistemas de información	,087	52	,200
Gestión de Recursos Humanos	,164	52	,001

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Referente a lo hallado en la tabla anterior, se aprecia un ,200 en la variable Plan Estratégico de Sistema de Información, razón por la cual se afirma que los datos pertenecen a una distribución normal (comportamiento paramétrico) y ,001 en la variable Gestión de Recursos Humanos, razón por la cual se afirma que los datos pertenecen a una distribución no normal (Comportamiento no paramétrico), donde respecto a lo hallado se concluye la aplicación del Rho de Spearman.

Luego de determinar el estadígrafo para la comprobación de hipótesis, resulta importante tener en cuenta la siguiente regla de decisión a fin de responder las hipótesis del estudio:

a. Prueba de hipótesis general:

H0: No existe la relación significativa entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

H1: Existe la relación significativa entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

Tabla N° 16: Correlación entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos

		Plan Estratégico de Sistema de Información	Gestión de Recursos Humanos
	Coefficiente de correlación	1,000	,782
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

Referente a la tabla anterior, se puede contrastar relación entre Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos, mediante el Rho de Spearman con un valor de 0,782 (correlación media), así mismo, dado que se obtuvo un $p=0,001 < 0,05$ si acepta la hipótesis afirmativa: Si existe la relación del Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

b. Prueba de hipótesis específica 1:

H0: No existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Contexto Organizacional en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

H1: Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Contexto Organizacional en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

Tabla N° 17: *Correlación entre Resultado entre Plan Estratégico de Sistema de Información y Contexto Organizacional*

		Plan Estratégico de Sistema de Información	Contexto Organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,841
	Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022. Referente a la tabla anterior, se puede contrastar relación entre la gestión de Recursos Humanos y Contexto Organizacional, mediante el Rho de Spearman con un valor de 0,841 (correlación alta), así mismo, dado que se obtuvo un $p=0,001 < 0,05$ se acepta la hipótesis afirmando que: Si existe relación entre la gestión de Recursos Humanos y Contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

c. Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

H1: Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

Tabla N° 18: *Correlación entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Relaciones Interpersonales*

		Plan Estratégico de Sistema de Información	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	, 569
	Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022. Referente a la tabla anterior, se puede contrastar relación entre gestión de Recursos Humanos y Relación Interpersonal, mediante el Rho de Spearman con un valor de 0,569 (correlación alta), así mismo, dado que se obtuvo un $p=0,001 < 0,05$ se acepta la hipótesis afirmando que: Si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

d. Prueba de hipótesis específica 3:

H0: No existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

H1: Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022

Tabla N° 19: *Correlación entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Evaluación de Desempeño*

		Plan Estratégico de Sistema de Información	Evaluación de Desempeño
	Coefficiente de correlación	1,000	,726
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	52	52

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022. Referente a la tabla anterior, se puede contrastar relación entre gestión de Recursos Humanos y la Evaluación de Desempeño, mediante el Rho de Spearman con un valor de 0,726 (correlación alta), así mismo, dado que se obtuvo un $p=0,001 < 0,05$ se acepta la hipótesis afirmando que: Si existe relación entre la Gestión de Recursos Humanos y Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.

5.2. DISCUSION DE RESULTADOS

En lo que respecta al objetivo general de formular el Plan Estratégico de Sistemas de Información para mejorar la Gestión de Recursos Humanos de la Empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., los resultados recolectados y mostrados en la tabla N^a 18 permitieron identificar que el Plan Estratégico de Sistemas de Información fue desarrollado para aportar con la gestión de Recursos Humanos a opinión del personal, siendo que el 30.3% manifiesta que su implementación apoyará de una manera favorable ya que el estado actual que se encuentra es malo, mientras que el 69.7% indica que esta apoyará de una manera regular.

Los resultados descritos guardan coherencia con los hallados por Castillo (2021), quien en su investigación concluyeron que la relación a la gestión administrativa se evaluó el impacto que tendrá la implementación del Plan Estratégico de Sistemas de Información sobre este proceso, hallándose que el 60,9% considera que tendrá un impacto favorable medio sobre la gestión administrativa, mientras que el 39,1% considera que tendrá un impacto favorable alto sobre la gestión administrativa.

Álvarez (2019), quien para el diseño de las estrategias que formaron el plan estratégico de tecnología de información y comunicación se tomó como referencia el análisis FODA arrojando una ponderación de resultado FA de Riesgo donde se utilizó las fortalezas de la institución para evitar el impacto de las amenazas externas y así mantener alineadas las estrategias, metas y retos de la universidad.

Según Ruiz (2019), se definió estrategias del negocio que evidencian la situación deseada futura de la empresa mediante el análisis del diagnóstico situacional interno y externo, permitiendo de este modo contar con la trazabilidad de exigencias del negocio a incluirse dentro del soporte tecnológico.

CONCLUSIONES

En cuanto al Plan Estratégico de Sistemas de Información se describió su diseño en la propuesta, la cual tiene el fin de fortalecer la Gestión de Recursos Humanos cumpliéndose cada uno de las etapas establecidas para su adecuado diseño, lo cual alineado a la validación por parte del área de gerencia y administrativa permitió darle la validez necesaria para el cumplimiento de los objetivos organizaciones mediante el apoyo de los sistemas de información.

Para mejorar la Gestión de Recursos Humanos con Plan Estratégico de Sistemas de Información para la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., se desarrolló el diagnóstico de los sistemas de información permitiendo determinar que la empresa en mención cuenta con una infraestructura tecnológica básica y limitada debido a la poca implementación de sistemas de información y al modo de trabajo tradicional que tiene la organización; en tal sentido se observó que cuenta con el sistema el Registro de inventario, Registro de venta, Almacén y Punto de venta. En relación a la gestión de Recursos Humanos se evaluó el impacto que tendrá la implementación del Plan Estratégico de Sistemas de Información sobre este proceso, hallándose que, de los 52 trabajadores, se evidencia que un 23.1% de los trabajadores considera que el Plan estratégico De Sistema de Información es malo, de los cuales el 9.6% considera que la Gestión de recursos Humanos son malos, mientras que el 13.5% lo considera como regular. Del mismo modo se observa, que el 76.9% considera el estado del Plan estratégico de Sistema de Información como regular, de los cuales el 21.2% considera que la Gestión de Recursos Humanos son malos, mientras que el 55.8% lo considera como regular.

Se determinó de que el plan estratégico de Sistema de Información mejora la Gestión de Recursos Humanos, en su dimensión Contexto organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022; siendo así de los 52 trabajadores, se evidencia que un 23.4% de los trabajadores considera que la Gestión de Recursos Humanos en la actualidad es malo, de los cuales el 10.6% considera que el Contexto Organizacional actual es malo, mientras que el 12.8% lo considera como regular. Del mismo modo se observa, que el 76.6% considera el estado del Gestión de Recursos

Humanos es de manera regular, de los cuales el 9.6% considera que la Contexto Organizacional es bueno, mientras que el 67.0% lo considera como regular.

Se estableció de que el plan estratégico de Sistema de Información mejora la gestión de Recursos Humanos, en su dimensión Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022; siendo así de los 52 trabajadores, se evidencia que un 23.3% de los trabajadores considera que el Gestión de Recursos Humanos es malo, de los cuales el 17.5% considera que las Relaciones Interpersonales son malos, mientras que el 5.8% lo considera como regular. Del mismo modo se observa, que el 76.7% considera el estado del Gestión de Recursos Humanos es de manera regular, de los cuales el 50.2% considera que la Relaciones Interpersonales son malos, mientras que el 26.5% lo considera como regular.

Se pudo hallar de que el plan estratégico de Sistema de Información mejora la gestión de Recursos Humanos, en su dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022; de los 52 trabajadores, se evidencia que un 23.5% de los trabajadores considera que el Gestión de Recursos Humanos es malo, de los cuales el 23.5% considera que la Evaluación de Desempeño es malo, mientras que el 0.00% lo considera como regular. Del mismo modo se observa, que el 76.5% considera el estado del Gestión de Recursos Humanos es de manera regular, de los cuales el 10.0% considera que la Evaluación de Desempeño son malos, mientras que el 66.5% lo considera como regular.

RECOMENDACIONES

Se recomienda al gerente general de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., la Implementación de plan propuesto, así como también su revisión y validación por parte de otros expertos al tema, para poder garantizar la viabilidad de la implementación.

Se recomienda al gerente general de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., la realización de otro plan estratégico en la empresa en mención, siendo que este permitirá bordar el cumplimiento de la planificación actual planteado e identificar las nuevas fortalezas, debilidad, oportunidades, amenazas que puedan surgir durante los tiempos transcurridas con la finalidad de plantear estrategias sostenibles.

Se recomienda a las empresas públicas y privadas, así como las organizaciones de la ciudad de Huaraz o la región Ancash, realizar el planeamiento estratégico de sistemas de información para la modernización de sus procesos con la finalidad de mejorar su ventaja competitiva, esclareciendo que los planes estratégicos no son de a corto plazo, sino que marcan un rumbo de cómo será la empresa en un futuro.

Se recomienda a los futuros profesionales de ingeniería de sistemas e informática de la UNASAM que al realizar proyectos sobre la planificación e implementación de sistemas de información en entidades públicas o las organizaciones locales para promover y hacer ver que la innovación y uso de las tecnologías son de suma importancia en el desarrollo organizacional, empresarial y social.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aisemberg, I. D. (31 de Mayo de 2011). *EVALUENDO SOFTWARE. COM*. Obtenido de <https://www.evaluandosoftware.com/la-planificacion-estrategica-de-los-sistemas-de-informacion/>
- Bravo Rojas, L. M., Valenzuela Muñoz, A., Ramos Vera, P. M., & Tejada Arana, A. A. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Redalyc.org*.
- Chuquiyaury Carhuacho, L. (2019). *PLAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN PARA*. Huancayo.
- García Cruz, B. (2017). *PLANEAMIENTO ESTRATEGICO DE SISTEMAS DE INFORMACION PARA UNA EMPRESA DE SERVICIO DE VENTA DE COMPUTADORAS, DESARROLLO DE SOFTWARE, REPARACION Y MANTENIMIENTO*. Piura.
- General Díaz, P. (06 de Marzo de 2019). Obtenido de CARDENAL SISNEROS: <https://www.universidadcisneros.es/blog/gestion-de-recursos-humanos-que-es-funciones-y-objetivos/>
- Hernández Mendoza, S. L., & Avila, D. D. (2020). *TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS* (Vol. 9).
- IV, F. (2022). *REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, VIGESIMO*. (V. EDITORIAL, Editor) Recuperado el 2022, de REAL ACADEMIA ESPAÑOLA.
- Julca Melendez, J. A. (2017). *ELABORACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE LA EMPRESA DE SERPOST 2016 - 2020*. Trujillo. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2683276>
- Manrique Lopez, A. (2016). *GESTION Y DISEÑO: CONVERGENCIA DISCIPLINAR*. Bogota.
- Medina Silva, O. (2021). *Formulación de un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) para el Colegio*. Bucaramanga.
- Melendez Julca, J. A. (2017). *ELABORACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE LA EMPRESA DE SERPOST 2016 - 2020 AGENCIA DE TRUJILLO*. Trujillo.
- Orellana Lopez, D., & Sánchez Gómez, M. (2006). *TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS EN ENTORNOS VIRTUALES MAS USADAS EN LA INVESTIGACION CUALITATIVA* (Vol. 24). España.
- Orellana Nirian, P. (2020). Evaluación de desempeño. *economipedia*.
- Ortegon, C. (06 de mayo de 2019). *Inmarketing*. Obtenido de <https://blog.inmarketing.co/blog/planeacion-estrategica-que-es-como-se-hace>
- Perez Leal, J. (27 de Julio de 2014). *ASESORIA DE TESIS Y TRABAJOS DE GRADO*. Obtenido de <https://asesoriatesis1960.blogspot.com/2014/07/coeficiente-alfa-de-cronbach.html>
- Perez Porto, J., & Gardey, A. (2021). *DEFINICION.DE*. Obtenido de <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>

Santillan Aldana, J. (2002). *GESTION INFORMACION Y CONOCIMIENTO* (Vol. 4). Lima: Biblios.

Urlich. (2000). *Library*. Obtenido de <https://1library.co/article/contexto-organizacional-primera-parte-revisi%C3%B3n-te%C3%B3rica-introducci%C3%B3n.yr3g7doy>

Vega Perez, C. A., Grajales Lombana, H. A., & Montoya Restrepo, L. A. (2017). *SISTEMA DE INFORMACION: DEFINICIONES, USOS Y LIMITANTES AL CASO DE LA PRODUCCION OVINA* (Vol. 21). Colombia: Colombiana Orinoquia.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos, en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Existe la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema y Gestión de Recursos Humanos en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>La gestión de recursos humanos mejora con un plan estratégico de un sistema de información en la empresa Importadora y Exportadora Romi S.A.C.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>H1: Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Contexto Organizacional de la empresa Corporación Importadora y</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Plan estratégico de un sistema de información</p>	<p>D1:</p> <p>Revisión del estado actual de la organización</p>	<p>Es un estudio especializado que requiere toda organización y se encarga básicamente de evaluar la situación estratégica actual de la empresa con una visión a futuro, por tal motivo, el objetivo de este trabajo se centra en el estudio del diagnóstico organizacional, sus componentes e importancia, para lo cual se llevó a cabo una investigación documental descriptiva a través de la recolección de datos de fuentes bibliográficas (Bravo, Valenzuela, Ramos & Tejada, 2021).</p>	<p>La revisión del estado actual de la organización se hará a través del uso adecuado de recolección de datos, en este caso la aplicación de la encuesta a los jefes de cada sede correspondiente a la empresa Importadora y Exportadora Romi S.A.C.</p>	<p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental / transversal</p>
				<p>D2:</p> <p>Identificación de la situación estratégica.</p>	<p>Un plan estratégico es un plan de actuación donde los líderes y directivos de la empresa definen todo lo que la empresa necesita lograr para cumplir con su misión y alcanzar la visión de la empresa (Ortegón, 2019).</p>	<p>La identificación de la situación estratégica se podrá medir mediante la observación directa.</p>	

<p>organizacional de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022?</p> <p>¿Existe la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022?</p>	<p>Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022</p> <p>Establecer la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022</p> <p>Determinar la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su</p>	<p>Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.</p> <p>H1: Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Relaciones Interpersonales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022.</p> <p>H1: Existe la relación significativa de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y</p>	<p>Variable 2:</p> <p>Gestión de recursos humanos</p>	<p>D3:</p> <p>Planificación de los proyectos y cambios.</p> <p>D1:</p> <p>Contexto organizacional</p>	<p>La planificación y la gestión de proyectos es un proceso en curso durante el ciclo de vida del proyecto. Puede hacer planes para elementos como por ejemplo presupuestos, planificaciones, diseños, gestionar y hacer un seguimiento de esos elementos. Todos los aspectos de la planificación y la gestión de un proyecto pretenden conseguir objetivos teniendo en cuenta restricciones financieras, temporales y de otro tipo (IBM TRIRIGA, 2021).</p> <p>La Gestión de Recursos Humanos (RRHH) define los procesos por los cuales las empresas planifican, organizan y administran las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización. La</p>	<p>El desarrollo de la planificación de los proyectos y cambios se elaborará mediante el uso de datos recolectados y observados durante el periodo de estudio.</p> <p>Para medir las dimensiones (Contexto organizacional, Relaciones interpersonales y evaluación de desempeño) de la gestión de recursos humanos se empleará como</p>	<p>Población:</p> <p>60 trabajadores de la empresa Importadora y Exportadora Romi SAC.</p> <p>Muestra:</p> <p>52 trabajadores.</p> <p>Técnica/instrumentó:</p> <p>Encuesta/Cuestionario</p>
--	---	---	--	---	--	---	--

<p>Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022?</p> <p>¿Existe la relación de mejora entre el Plan Estratégico de Sistema de Información y la Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022?</p>	<p>dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022</p>	<p>Gestión de Recursos Humanos en su dimensión Evaluación de Desempeño de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. Huaraz 2022..</p>		<p>D2:</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>gestión de recursos humanos es un área con un peso cada vez mayor dentro de los comités ejecutivos de las empresas, sea cual sea el tamaño de las mismas (General, 2019).</p>	<p>instrumento una escala valorativa ordinal tipo Likert con 5 ítems a los trabajadores de la empresa Importadora y Exportadora Romi SAC.</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

				<p>D3: Evaluación de desempeño</p>	<p>Es un estudio especializado que requiere toda organización y se encarga básicamente de evaluar la situación estratégica actual de la empresa con una visión a futuro, por tal motivo, el objetivo de este trabajo se centra en el estudio del diagnóstico organizacional, sus componentes e importancia, para lo cual se llevó a cabo una investigación documental descriptiva a través de la recolección de datos de fuentes bibliográficas (Bravo, Valenzuela, Ramos y Tejada, 2021).</p>	<p>La revisión del estado actual de la organización se hará a través del uso adecuado de recolección de datos, en este caso la aplicación de la encuesta a los jefes de cada sede correspondiente a la empresa Importadora y Exportadora Romi S.A.C.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.



Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA SOBRE EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA IMPORTADORA Y EXPORTADORA ROMI S.A.C. 2022.

Fecha: __/__/____

ID:

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Asimismo, se le solicita que responda con la total transparencia y de acuerdo a su criterio; no existen respuestas correctas o incorrectas.

Opciones de Respuesta									
Totalmente en desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)					
N°	Ítems	1	2	3	4	5			
REVISION DEL ESTADO ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN									
1	Las calificaciones de las estrategias y resultados laborales actuales dentro de la empresa son buenos.								
2	Creer que la organización y el ambiente laboral son cómodos, limpios y ordenados.								
3	La calificación de la tecnología actual implementada para su principal actividad económica y de la gestión de recursos humanos de la empresa son de alta soporte.								
4	Creer que son factibles y adecuadas los recursos tecnológicos usadas en cada establecimiento de la empresa.								
IDENTIFICACION DE LA SITUACION ESTRATÉGICA									
5	Según su área laboral, los medios tecnológicos existentes son factibles y eficaces.								
6	Es necesario que en cada área laboral sea renovado e implementado nuevos sistemas de información.								
7	Creer que la deficiencia y la falta del alcance del objetivo son por fallas tecnológicas o el S.I.								
PLANIFICACION DE LOS PROYECTOS Y CAMBIOS									
8	Creer que una nueva estrategia y plan cambiaría o mejoraría el servicio actual de la empresa.								
9	Para la mejora de los procesos de gestión, los principales requerimientos son las componentes tecnológicas y aplicación de nuevas estrategias.								
10	Los procesos o procedimientos precisos dentro de cada actividad planteada en este plan estratégico serán más factibles y eficientes dentro de gestión.								

¡Muchas Gracias por tu tiempo y colaboración!

Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos
ESCALA VALORATIVA SOBRE EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA
EMPRESA IMPORTADORA Y EXPORTADORA ROMI S.A.C. 2022.

Fecha: __/__/____

ID:

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Asimismo, se le solicita que responda con la total transparencia y de acuerdo a su criterio; no existen respuestas correctas o incorrectas.

Opciones de Respuesta				
Totalmente en desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
CONTEXTO ORGANIZACIONAL						
1	Actualmente la empresa trabaja con todas las líneas existentes en el mercado, según el rubro que este presenta en su sucursal.					
2	Crees que la falta de la implementación de un nuevo sistema de información, es el factor principal de la mala administración e ingreso económico del negocio.					
3	La gestión actual de los recursos humanos, la que trae consigo la insatisfacción e infidelidad de los clientes.					
4	La calidad de prestación de productos y servicios son suficiente para aumentar el ingreso económico y captación de nuevos clientes.					
RELACION DE INTERPERSONALES						
5	Actualmente la empresa cuenta con RRHH, de calidad y con la cantidad requerida por cada una de sus sucursales.					
6	Según el tamaño de la empresa, el talento humano siempre recibe capacitación y asesoramiento por parte de la gerencia o el área de recursos humanos.					
7	La relación interpersonal entre el trabajador y los clientes aumenta la fidelidad y el ingreso económica.					
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
8	Crees que el talento humano al ser destacado por su rendimiento debe tener una recompensa o premio motivacional.					
9	El ascenso y el aumento de la remuneración es muy importante para la automotivación y el ambiente laboral activo.					
10	La inestabilidad del talento humano se debe a que hay un mal ambiente laboral y sueldo económico muy básico.					

Muchas Gracias por tu tiempo y colaboración!

Anexo N°4: Libro de códigos según el Variable 01

VARIABLE 01: Plan estratégico de un sistema de información:

Opciones de Respuesta						
Totalmente en desacuerdo (TD)	Desacuerdo (D)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAD)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)		
ID	CRITERIO	TD	D	NAD	A	TA
P01	Las calificaciones de las estrategias y resultados laborales actuales dentro de la empresa son buenos	1	2	3	4	5
P02	Creer que la organización y el ambiente laboral son cómodos, limpios y ordenados.	1	2	3	4	5
P03	La calificación de la tecnología actual implementada para su principal actividad económica y de la gestión de recursos humanos de la empresa son de alta soporte.	1	2	3	4	5
P04	Creer que son factibles y adecuadas los recursos tecnológicos usadas en cada establecimiento de la empresa.	1	2	3	4	5
P05	Según su área laboral, los medios tecnológicos existentes son factibles y eficaces.	1	2	3	4	5
P06	Es necesario que en cada área laboral sea renovado e implementado nuevos sistemas de información.	1	2	3	4	5
P07	Creer que la deficiencia y la falta del alcance del objetivo son por fallas tecnológicas o el S.I.	1	2	3	4	5
P08	Creer que una nueva estrategia y plan cambiaría o mejoraría el servicio actual de la empresa.	1	2	3	4	5
P09	Para la mejora de los procesos de gestión, los principales requerimientos son las componentes tecnológicas y aplicación de nuevas estrategias.	1	2	3	4	5
P10	Los procesos o procedimientos precisos dentro de cada actividad planteada en este plan estratégico serán más factibles y eficientes dentro de gestión.	1	2	3	4	5

Anexo N°5: Libro de códigos según el Variable 02

VARIABLE 02: Gestión de recursos humanos:

Opciones de Respuesta									
Totalmente en desacuerdo (TD)		Desacuerdo (D)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NAD)		De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)			
ID	CRITERIO				TD	D	NAD	A	TA
P01	Actualmente la empresa trabaja con todas las líneas existentes en el mercado, según el rubro que este presenta en su sucursal.				1	2	3	4	5
P02	Crees que la falta de la implementación de un nuevo sistema de información, es el factor principal de la mala administración e ingreso económico del negocio.				1	2	3	4	5
P03	La gestión actual de los recursos humanos, la que trae consigo la insatisfacción e infidelidad de los clientes.				1	2	3	4	5
P04	La calidad de prestación de productos y servicios son suficiente para aumentar el ingreso económico y captación de nuevos clientes.				1	2	3	4	5
P05	Actualmente la empresa cuenta con RRHH, de calidad y con la cantidad requerida por cada una de sus sedes.				1	2	3	4	5
P06	Según el tamaño de la empresa, el talento humano siempre recibe capacitación y asesoramiento por parte de la gerencia o el área de recursos humanos.				1	2	3	4	5
P07	La relación interpersonal entre el trabajador y los clientes aumenta la fidelidad y el ingreso económica.				1	2	3	4	5
P08	Crees que el talento humano al ser destacado por su rendimiento debe tener una recompensa o premio motivacional.				1	2	3	4	5
P09	El ascenso y el aumento de la remuneración es muy importante para la automotivación y el ambiente laboral activo.				1	2	3	4	5
P10	La inestabilidad del talento humano se debe a que hay un mal ambiente laboral y sueldo económico muy básico.				1	2	3	4	5

Anexo N°6: Validez del cuestionario o constructo por expertos

Opciones de Respuesta																					
Totalmente en desacuerdo (1)				Desacuerdo (2)				Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)				De acuerdo (4)				Totalmente de acuerdo (5)					
PLAN ESTRATEGICO DE SISTEMA DE INFORMACION											GESTION DE RECURSOS HUMANOS										
REVISION DEL ESTADO ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN				IDENTIFICACION DE LA SITUACION ESTRATÈGICA				PLANIFICACION DE LOS PROYECTOS Y CAMBIOS			CONTEXTO ORGANIZACIONAL				RELACION DE INTERPERSONAL			EVALUACION DE DESEMPEÑO			
P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10		
JUEZ 01																					
JUEZ 02																					
JUEZ 03																					
SUGERENCIA																					



Anexo N°7: Cuestionario Plan Estratégico de Sistema de Información

Anexo N°2: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA SOBRE EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA IMPORTADORA Y EXPORTADORA ROMI S.A.C. 2022.

Fecha: 16/11/2022

ID:

12

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Asimismo, se le solicita que responda con la total transparencia y de acuerdo a su criterio; no existen respuestas correctas o incorrectas.

Opciones de Respuesta						
Totalmente en desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)		
N°	Ítems	1	2	3	4	5
REVISIÓN DEL ESTADO ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN						
1	Las calificaciones de las estrategias y resultados laborales actuales dentro de la empresa son buenos				X	
2	Creés que la organización y el ambiente laboral son cómodos, limpios y ordenados según el ordenamiento municipal.				X	
3	La calificación de la tecnología actual implementada para su principal actividad económica y de la gestión de recursos humanos de la empresa son de alta soporte.				X	
4	Creés que son factibles y adecuadas los recursos tecnológicos usadas en cada establecimiento de la empresa.				X	
IDENTIFICACION DE LA SITUACION ESTRATEGICO						
5	Según su área laboral, los medios tecnológicos existentes son factibles y eficaces.				X	
6	Es necesario que en cada área laboral sea renovado e implementado nuevos sistemas de información.					X
7	Creés que la deficiencia y la falta del alcance del objetivo son por fallas tecnológicas o el SI.				X	
PLANIFICACION DE LOS PROYECTOS Y CAMBIOS						
8	Creés que una nueva estrategia y plan cambiaría y mejoraría el servicio actual de la empresa.					X
9	Para la mejora de los procesos de gestión, los principales requerimientos son las componentes tecnológicas y aplicación de nuevas estrategias.					X
10	Los procesos o procedimientos precisos dentro de cada actividad planteada en este plan estratégico serán más factibles y eficientes dentro de gestión.				X	

¡Muchas Gracias por tu tiempo y colaboración!

Anexo N°8: Cuestionario Plan Estratégico de Sistema de Información

Anexo N° 3: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA VALORATIVA SOBRE EL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA IMPORTADORA Y EXPORTADORA ROMI S.A.C. 2022.

Fecha: 16/11/22

ID: 48

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Asimismo, se le solicita que responda con la total transparencia y de acuerdo a su criterio; no existen respuestas correctas o incorrectas.

Opciones de Respuesta						
Totalmente en desacuerdo (1)	Desacuerdo (2)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)		
N°	Items	1	2	3	4	5
CONTEXTO ORGANIZACIONAL						
1	Actualmente la empresa trabaja con todas las líneas existentes en el mercado, según el rubro que este presenta en su sede.			X		
2	Creer que la falta de recursos, es el factor principal de la mala administración e ingreso económico del negocio.			X		
3	Es la mala gestión de recursos humanos, la que trae consigo la insatisfacción e infidelidad de los clientes.				X	
4	La calidad de prestación de productos y servicios son suficiente para aumentar el ingreso económico y captación de nuevos clientes.				X	
RELACION DE INTERPERSONALES						
5	Actualmente la empresa cuenta con RRHH, de calidad y con la cantidad requerida por cada una de sus sedes.				X	
6	Según el tamaño de la empresa, el talento humano siempre recibe capacitación y asesoramiento por parte de la gerencia o área de recursos humanos.			X		
7	La relación interpersonal entre el trabajador y los clientes aumenta la fidelidad y el ingreso económica.				X	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
8	Creer que el talento humano al ser destacado por su rendimiento debe tener una recompensa o premio motivacional.				X	
9	El ascenso y el aumento de la remuneración es muy importante para la automotivación y el ambiente laboral activo.				X	
10	La inestabilidad del talento humano se debe a que hay un buen ambiente laboral y sueldo económico.				X	

¡Muchas Gracias por tu tiempo y colaboración!

Anexo N°9 Base de Datos de la Variable Plan Estratégico de sistemas de Información

id	P1	P2	P3	P4	Estadoactual_01	P5	P6	P7	Identsiestr_02	P8	P9	P10	planifiproycam_01	pesi_01
1	2	1	2	4	9	3	3	4	10	4	2	1	7	26
2	2	1	2	3	8	2	2	1	5	5	4	4	13	26
3	2	1	3	2	8	5	5	3	13	2	1	1	4	25
4	1	1	1	2	5	1	1	1	3	2	1	1	4	12
5	1	3	2	1	7	2	1	5	8	1	1	1	3	18
6	1	5	2	3	11	4	2	4	10	1	4	3	8	29
7	1	3	1	3	8	2	3	1	6	4	4	4	12	26
8	5	3	1	4	13	1	5	2	8	5	4	2	11	32
9	2	1	3	3	9	3	4	3	10	3	4	4	11	30
10	1	5	1	4	11	1	2	4	7	1	1	4	6	24
11	1	1	1	4	7	1	4	2	7	5	5	4	14	28
12	2	2	1	4	9	1	2	4	7	1	2	2	5	21
13	2	1	3	1	7	3	5	2	10	1	2	4	7	24
14	2	3	2	2	9	3	5	2	10	4	2	1	7	26
15	2	2	2	2	8	3	2	2	7	2	3	1	6	21
16	2	2	2	4	10	3	2	3	8	1	1	4	6	24
17	2	2	5	2	11	4	1	3	8	2	3	4	9	28
18	2	3	2	2	9	3	2	2	7	1	1	4	6	22
19	3	4	1	1	9	2	2	4	8	5	1	4	10	27
20	2	2	2	3	9	2	1	2	5	4	5	3	12	26
21	2	3	3	5	13	4	4	5	13	5	2	1	8	34
22	3	4	3	1	11	4	3	4	11	3	5	1	9	31
23	2	2	2	4	10	3	2	4	9	4	2	1	7	26
24	3	2	2	3	10	1	2	1	4	3	4	1	8	22
25	3	4	3	2	12	5	5	3	13	5	1	2	8	33
26	1	1	1	2	5	1	1	1	3	2	1	1	4	12

Anexo N°10 Base de Datos de la Variable Gestión de Recursos Humanos

	P11	P12	P13	P14	contextorg_01	P15	P16	P17	Relainter_01	P18	P19	P20	Evadesp_01	gestrrhh_01	ANTES
1	2	5	3	1	11	3	2	3	8	1	5	4	7	26	52
2	3	5	2	5	15	3	4	4	11	5	3	1	8	34	60
3	1	1	1	2	5	1	2	1	4	2	1	1	5	14	39
4	1	4	4	1	10	2	3	1	6	4	1	1	6	22	34
5	4	2	2	4	12	3	4	2	9	4	4	5	10	31	49
6	5	4	2	3	14	1	2	4	7	4	1	2	7	28	57
7	2	5	4	4	15	3	3	1	7	5	4	3	9	31	57
8	2	1	3	4	10	3	3	4	10	2	2	3	10	30	62
9	2	5	5	3	15	4	1	4	9	5	3	4	11	35	65
10	1	2	3	4	10	3	4	3	10	1	3	1	3	23	47
11	2	1	4	1	8	3	2	4	9	2	5	4	7	24	52
12	3	4	4	4	15	2	3	1	6	2	2	4	8	29	50
13	3	1	2	5	11	3	4	4	11	2	4	3	7	29	53
14	2	2	2	2	8	3	1	2	6	2	2	2	6	20	46
15	4	3	4	2	13	4	1	5	10	5	1	4	11	34	55
16	3	3	2	4	12	4	4	5	13	5	2	3	10	35	59
17	4	1	2	5	12	2	2	1	5	5	1	1	8	25	53
18	1	2	1	1	5	4	3	2	9	2	2	1	5	19	41
19	1	2	3	4	10	3	2	3	8	3	5	4	10	28	55
20	1	2	1	4	8	5	2	3	10	2	4	1	5	23	49
21	5	4	4	2	15	3	4	4	11	3	1	4	9	35	69
22	1	2	4	4	11	3	3	2	8	3	2	2	8	27	58
23	4	2	3	5	14	3	2	3	8	1	3	4	7	29	55
24	3	5	2	3	13	3	4	4	11	5	3	1	9	33	55
25	1	1	1	2	5	1	2	1	4	2	1	1	6	15	48
26	1	4	4	1	10	2	3	1	6	4	1	1	6	22	34

Anexo N°10: Propuesta - Plan Estratégico

PLAN ESTRATÉGICO DE SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA CORPORACIÓN IMPORTADORA Y EXPORTADORA ROMI S.A.C., HUARAZ 2022

I. GENERALIDADES

1.1. ENTIDAD

De acuerdo a la perspectiva general del contenido se tiene los siguientes datos de la organización:

- Razón social: Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.
- Dirección: Jr. Hualcan N° 320(A 100 mts del mercado central de Huaraz - Ancash)
- Teléfono: 973073028
- Tipo: Organización privada
- Representante (Gerente): Sr. Sixto Justo Rodríguez

1.2. MISIÓN Y VISIÓN

1.2.1 Misión: Somos una empresa que brinda servicios de primera necesidad a nivel de la comunidad y de la región Ancash, que la principal intención es satisfacer las necesidades de todos sus clientes y del mismo modo fidelizarlo con un buen servicio de calidad, como base fundamental en el proceso de desarrollo de la Región y la Nación.

1.2.2. Visión: Ser reconocida como una empresa sólida e innovador, que brinda la facilidad en la adquisición de bienes y servicios de calidad, con la finalidad de lograr y mejor mayor ingreso y satisfacción de todos los clientes.

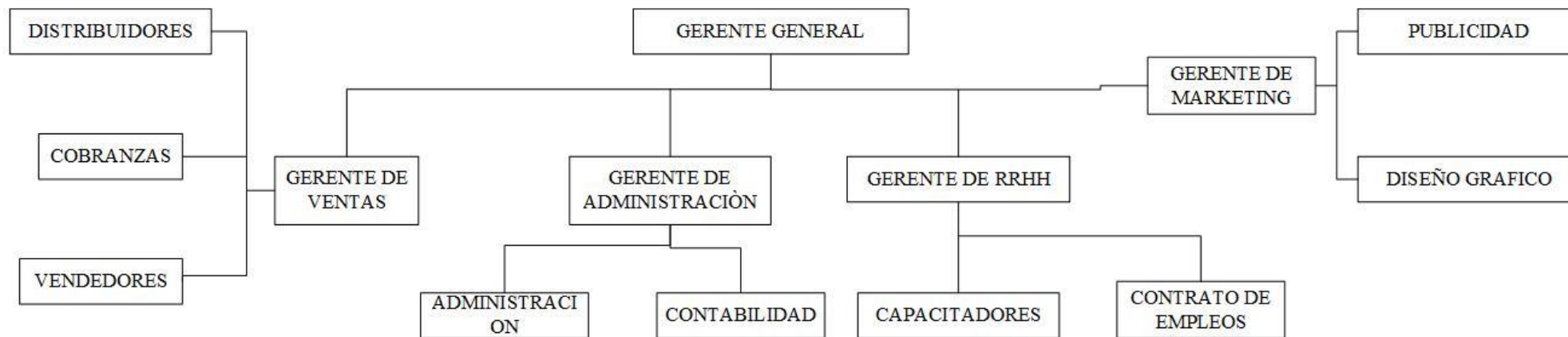
1.3. UBICACIÓN

La Empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C., se ubica en el distrito de Huaraz, provincia de Huaraz, departamento de Ancash, se encuentra en la zona céntrica de la ciudad.



1.4. ORGANIGRAMA

El organigrama Estructural de la organización sigue el siguiente esquema:



2. DESCRIPCIÓN DE AREA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

2.2. OBJETIVO

Lograr el cálculo de los sistemas de información, el que influirá en la mejora de la gestión de recursos humanos de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

2.3. FINALIDAD

Mejorar la calidad y eficiencia de los servicios al público, a favor de los usuarios y clientes de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

3. FASES PROPUESTAS PARA LA REDACCIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO DE SISTEMAS

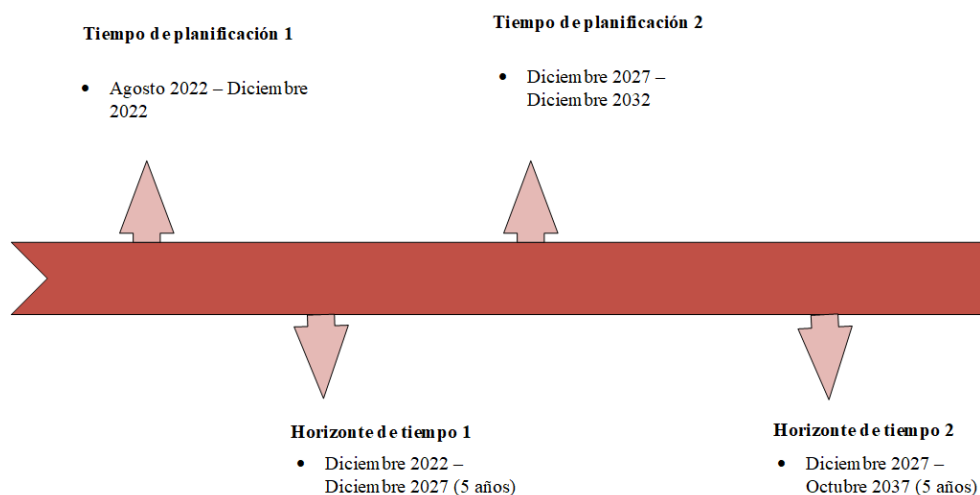
Según Aisemberg (2011) las fases propuestas para la redacción de un plan estratégico de sistemas son los siguientes:

3.1. FASE 01: DETERMINAR LA ESTRATEGIA Y CONTEXTO ACTUAL DE LA ORGANIZACIÓN

3.1.1. Determinación de la estrategia

A. Acontecimientos importantes y marco de tiempo

El plazo de este plan estratégico es de 5 años, ya que es consistente con el plan estratégico considerando el período 2027, y luego se implementarán los sistemas anunciados.

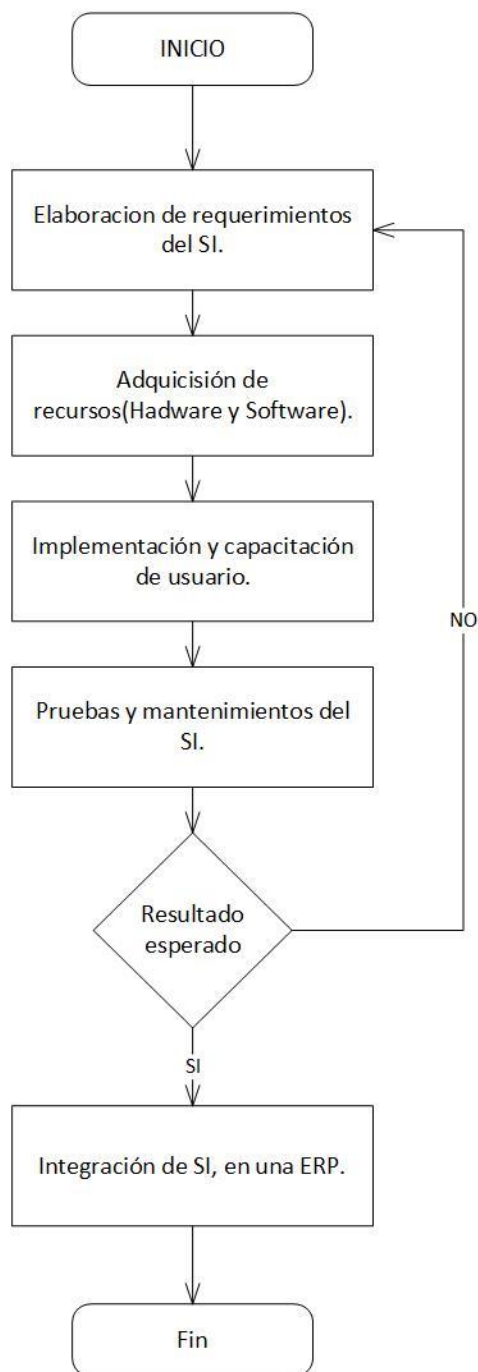


De acuerdo el direccionamiento Estratégico según la percepción del Área de sistemas e informática se plantean los cambios a realizarse en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.

5.2.1. Planteamiento del plan de implementación

A. Proceso de implementación

Para la implementación de los sistemas de información propuestos en el Plan Estratégico de SI se considera el siguiente flujo de procesos que permitirán asegurar su continua implementación hasta que cada uno de estos se encuentre funcionando en la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C.



3.1.2. Contexto actual de la Organización

La empresa viene laborando en pro del desarrollo y la necesidad de la sociedad entera, mediante la importación y exportación de los productos de la primera necesidad para toda la comunidad y de la región Ancash.

La empresa cuenta aproximadamente con 60 trabajadores a nivel de todas las sucursales, actualmente no cuenta con un área específica para el control y una buena gestión de recursos humanos por lo tanto hay una propuesta por medio de este plan estratégico.

3.2.FASE 2: IDENTIFICAR LOS REQUISITOS DE NEGOCIO PARA LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Una vez identificado el contexto y revisada la información disponible sobre la estrategia y planificación de la organización, es determinar cuáles son los requisitos concretos de negocio a los que pueden contribuir estos sistemas. Para identificar dichos requisitos con una visión amplia y estratégica, se va revisarse las necesidades del negocio desde varios niveles del análisis:

3.2.1. Matriz de análisis FODA

FODA	DESCRIPCION
Fortaleza	<ol style="list-style-type: none">1. Contacto y relación empresas con mejores resultados2. Autonomía administrativa3. Clima laboral y ambiente de trabajo en cada una de sus sedes.4. Recursos humanos altamente calificados en cada una de las áreas de trabajo.5. Experimentada plana profesional buena.
Oportunidad	<ol style="list-style-type: none">1. Posibilidad de innovar en los servicios para satisfacer a los clientes.2. La economía de la población va mejorando lo que hará que aumente los ingresos mensuales.3. Mucha demanda por parte de la población

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Necesidad de incorporar las TIC en el proceso de abastecimiento y control de productos. 5. Ser parte de nuestro equipo de trabajo a nivel de sedes. 6. Oportunidad de brindar capacitación interna y externa a todo el equipo de trabajo.
Debilidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. La organización se limita al financiamiento propio debido a que no cuenta con un experto en esa área. 2. Presupuesto para material y equipo moderno. 3. Ausencia de convenios a con proveedores con garantía de crediticio. 4. Comunicación de logros y resultados a nivel interno 5. Espacio inadecuado para realizar reuniones 6. Difusión en el manejo de las TIC's
Amenazas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percepción sobre la calidad de los servicios que se ofrecen 2. Disminución de las ventas y el alcance de los objetivos. 3. El prestigio con el que cuentan la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi. 4. La poca identificación con la empresa, de los trabajadores con la empresa. 5. La calidad del ambiente y la infra estura a nivel de sedes de la empresa.

3.2.2. Requisitos de contexto y operativos

a. Matriz de Estrategia FODA

ESTRATEGIAS	DESCRIPCION
Estrategias FO (Ofensivas)	Implementar un sistema de control de abastecimiento y control de inventarios (F2, F5, O4). Modernización de los equipos y sistemas actuales de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi. (F1, D6,O4)
Estrategias FA (Defensivas)	1. Fortalecimiento del marketing digital (F4, D6,) 2. Desarrollo de actividades de integración (charlas y talleres vivenciales) entre el personal y los jefes del área y gerente (D5, A5, O6)
Estrategias DO (Adaptación)	Realizar convenios estratégicos con empresas y proveedores con el fin de obtener más beneficios (F1,D1,F5)

3.3.FASE 3: DETERMINAR EL ESTADO ACTUAL DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Una vez que se ha revisado el negocio y se han obtenido sus requisitos, la siguiente fase es determinar el estado actual de los sistemas de información, para poder analizar posteriormente la efectividad del soporte ofrecido a partir de sus tres aspectos básicos:

3.3.1. Estado de la infraestructura técnica

b. Capacidades de la infraestructura tecnológica

Tecnologías de información	
Hardware	Software
Servidores:	Sistemas operativos servidor:
Advance VISSION VS1011, INTEL Celeron RAM 4GB HP PRODESK 400 G4 SFF, INTEL CORE I3 RAM 4GB	WINDOWS SERVER 2000 WINDOWS SERVER 2003 WINDOWS SERVER 2008 WINDOWS SERVER 2012 LINUX UBUNTU SERVER LINUX DEBIAN
Almacenamiento:	Sistemas operativos terminales:
Disco duro SEAGATE 500GB Disco duro SEAGATE 1TB	WINDOWS 7 HOME WINDOWS 7 PROFESIONAL WINDOWS 7 ULTIMATE WINDOWS VISTA HOME WINDOWS VISTA PROFESIONAL WINDOWS XP PACK 3
Seguridad y balance de ancho de banda:	Software ofimático:
Router ZTE ZV10 W300 15 Megas dedicada Proveedor Claro	MICROSOFT OFICCE 2013 MICROSOFT OFICCE 2016
Comunicaciones:	Diseño gráfico y web:
4 switch SATRA de 24 puertos	COREL X7
Conectividad inalámbrica:	Antivirus:
SATRA SA-WA501G	ESET NOD
Tecnologías de operaciones	
<ul style="list-style-type: none"> • Computadora CORE I5 • Computadora CORE I7 • Laptop CORE I3 • Laptop CORE I5 • Impresora CANON • Impresora multifuncional HP • Proyector EPSON • Relojes de asistencia ZKTIME • Capacidades de las bases de datos • Capacidades de las redes y telecomunicaciones 	

3.3.2. Identificación de los sistemas actuales

c. Sistemas que apoyan las funciones y procesos del negocio

AREA DE RECURSOS HUMANOS	LOGISTICA				
	Abastecimiento	Logística de entrada	Logística de salida	Marketing	Ventas
<ul style="list-style-type: none"> - Registro y control de asistencia del personal - Gestión de asignación de roles y puestos. - Capacitación y reclutamiento. - Administración de empleos - Asignación de departamentos o puesto de trabajo. - Registro y control de asistencias. - Manejo de nómina de sueldos. - Manejo de haberes, gastos y descuentos dentro del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de pedidos, contacto directo con los proveedores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de mercaderías al stock. - Asignación y actualización de los precios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Control de salida de los productos. - Revisión de reportes de ventas por día. 	<ul style="list-style-type: none"> - Redes sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de consulta por caja.

3.3.3. Estado de la organización

La empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C. es una entidad privada que brinda bienes y servicios a nivel local ubicado en la ciudad de Huaraz, Ancash Perú. Actualmente cuenta con 60 trabajadores incluido los administrativos más el gerente general, el principal objetivo de dicha empresa es ser uno de las primeras empresas más reconocida a nivel de la región y el país, con una calidad de atención en cada uno de sus servicios, teniendo como visión en formar un equipo de trabajo de calidad, en mención se detalla diferentes puestos laborales propuestas para su desempeño y cumplimiento de sus objetivos:

- Gerente de compras
- Gerente de ventas
- Jefe del almacén
- Jefe de logística

- Vigilancia o seguridad
- Cajeras
- Gerente de recursos humanos

3.4.FASE 4. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Una vez conocidos los requisitos que el negocio demanda de los sistemas de información y determinado el estado actual de estos, se debe realizar su análisis para identificar cuáles son los puntos fuertes a mantener y las debilidades a mejorar.

3.4.1. Dificultades anticipadas de la implementación

Las posibles dificultades para la implementación de los mencionados recursos son:

- Actualización de gestión, por una desinteresado al apoyo del incumplimiento del plan estratégico.
- Escasez de recursos tecnológicos descritos para el desarrollo del software, en el mercado a nivel local y nacional.
- Falta de interés personal y profesional de los trabajadores a modernizar la gestión actual.
- Falta de presupuesto para la adquisición de los equipos y herramientas software.

Referente a la capacitación del personal, cada uno de los responsables del desarrollo del sistema deberá de dar el soporte técnico, del mismo modo capacitación en cuanto el uso de los sistemas. Así mismo estos deberán de proporcionar y facilitar el material necesario tales como videos, manuales, etc., de esta manera puedan absorber dudas respecto al uso del sistema.

En cuanto la capacitación del área de tecnologías de información de la empresa Corporación Importadora y Exportadora Romi S.A.C, estos deberán de ser guiadas y capacitadas con los conocimientos en:

- Manejo de base de datos en SQL y MYSQL
- Programación y el diseño web

- Administración de servidores en Windows
- Mantenimiento de equipo de cómputo y servidores
- Manejo y mantenimiento en redes
- Conocimientos en marketing digital y redes sociales

3.5.FASE 5. DEFINIR LA ESTRATEGIA Y PLAN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La última fase de un proyecto de planificación estratégica de sistemas es la definición de la estrategia y plan de sistemas.

3.5.1. Planeamiento de nuevos desarrollos

En base a las estrategias planteadas producto del análisis FODA se ha establecido el desarrollo de los siguientes sistemas de información:

Sistema	Descripción
Sistema registro y control de asistencia del personal	Sistema encargado de registrar y controlar las asistencias del personal según los turnos y horarios.
Sistema gestión de asignación de roles	Sistema que permite el registro asignación de puestos de cada personal en cada una de las sedes de la empresa.
Sistema capacitación y reclutamiento	Sistema que permite para la gestión de capacitación y reclutamiento del personal a nivel de todas las sedes.
Sistema administración de empleos	Sistema que permite registrar, actualizar y eliminar los empleados o el talento humano.
Sistema asignación de departamentos o puestos de trabajo	Sistema que permite el registro asignación de departamentos o de puestos de cada personal en cada una de las sedes de la empresa.
Sistema manejo de nómina de sueldos	Sistema encargado de registrar y controlar nómina de sueldos de cada empleado.

Sistema manejo de haberes, gastos y descuentos dentro del contrato	Sistema encargado de administrar haberes, gastos y descuentos de cada persona, según las políticas de la empresa.
--	---

A. Capacidades requeridas en la nueva infraestructura

Todos los sistemas de información descritos anteriormente se integrarán mediante un ERP, el cual permitirá la dirección de todos los medios de la empresa y lo dividirá en módulos para que los usuarios puedan emplearlos conforme a sus necesidades. En fundamento a ello el diseño tecnológico de la organización requiere de los siguientes medios:

Tabla N° 20: Propuesta de recursos hardware a implementarse

	Tecnologías necesarias (arquitectura de las tg)	Poseo esta tecnología	Tiempo de adquisición (meses)
Hardware	Gabinete de Piso 42 RU (42UR)	NO	36
	Servidor Lenovo Thinksystem Sr250	NO	24
	Servidor IBM System X3550, 02 X Xeon 5320	NO	36
	IBM storage ttp 6099 12E	NO	12
	Cisco asa 5500-x (firewall)	NO	24
Software	SQL server 2017	NO	6
	Windows 10	SI	0
	Microsoft office 2019	SI	0
	Sublime text 3	SI	0
	Net Beans	SI	0
OPS	ASUS VivoBook x513EA	SI	0
	Lenovo ideapad 720s corei 7	NO	3

	Pc hp core i5	NO	3
Sistema De Información	Sistema registro y control de asistencia del personal	NO	24
	Sistema gestión de asignación de roles	NO	36
	Sistema administración de empleos	NO	36
	Sistema asignación de departamentos o puestos de trabajo	NO	24
	Sistema manejo de nómina de sueldos	NO	36
	Sistema manejo de haberes, gastos y descuentos dentro del contrato	NO	36

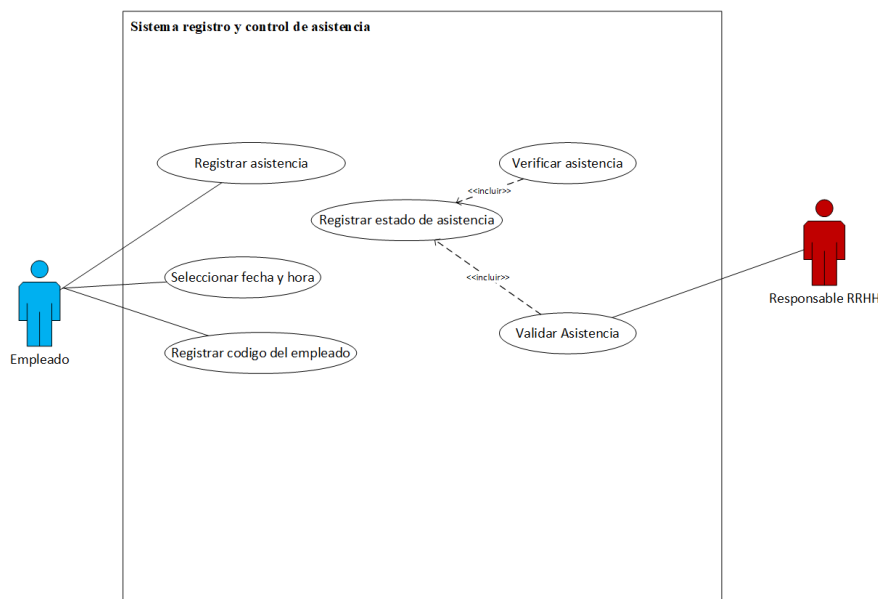
3.6.FASE 6. DESARROLLAR EL PROGRAMA DE DESPLIEGUE

Una vez finalizado y aprobado el plan estratégico de sistemas, se debe desplegar y ello se planifica y gestiona de manera similar a cualquier otro programa o proyecto grande.

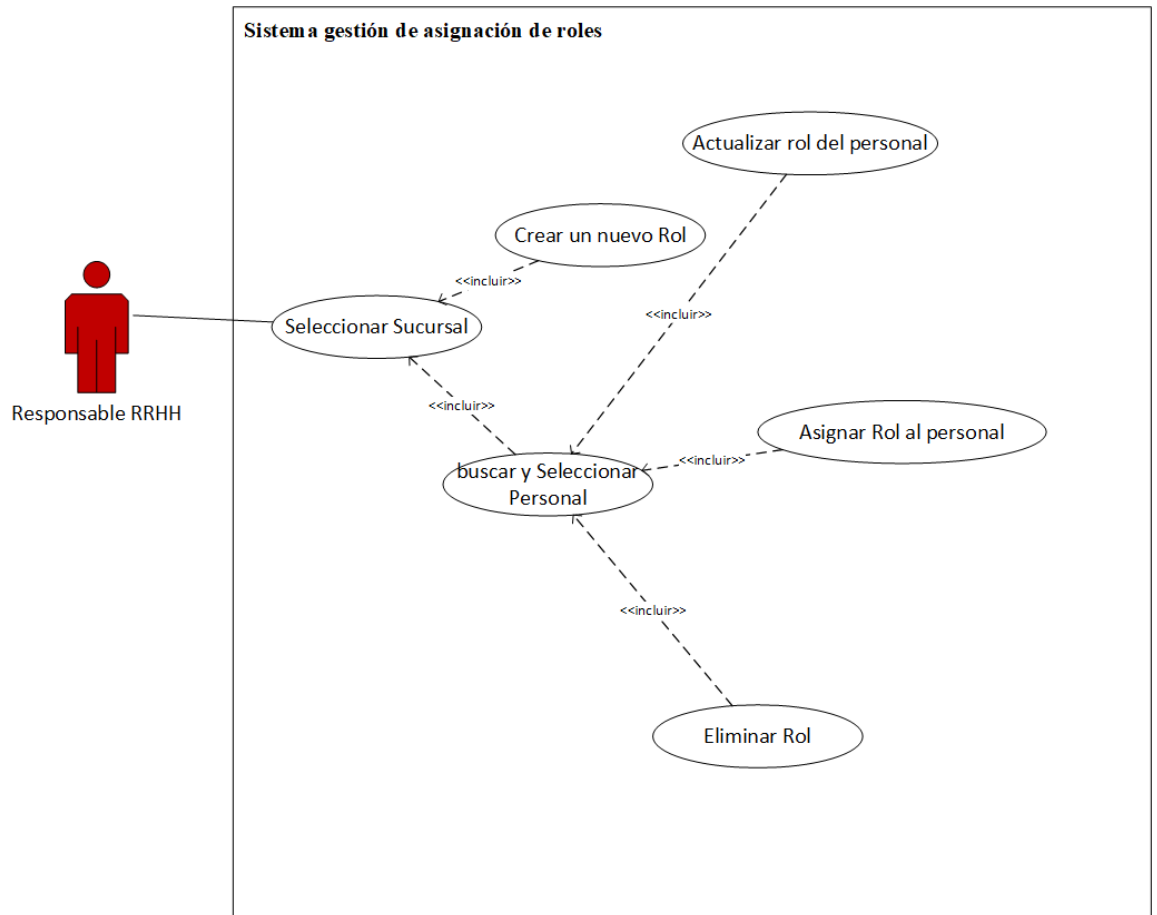
3.6.1. Sistemas propuestos

A. Modelo de despliegue

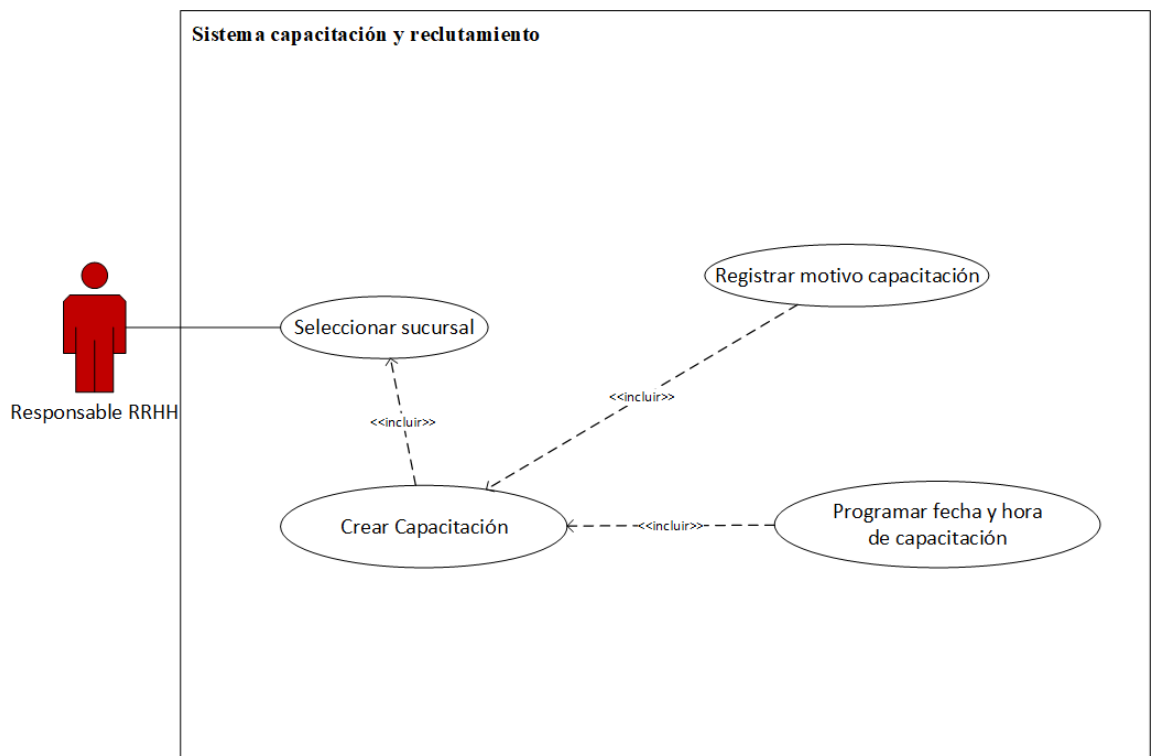
- Sistema registro y control de asistencia del personal



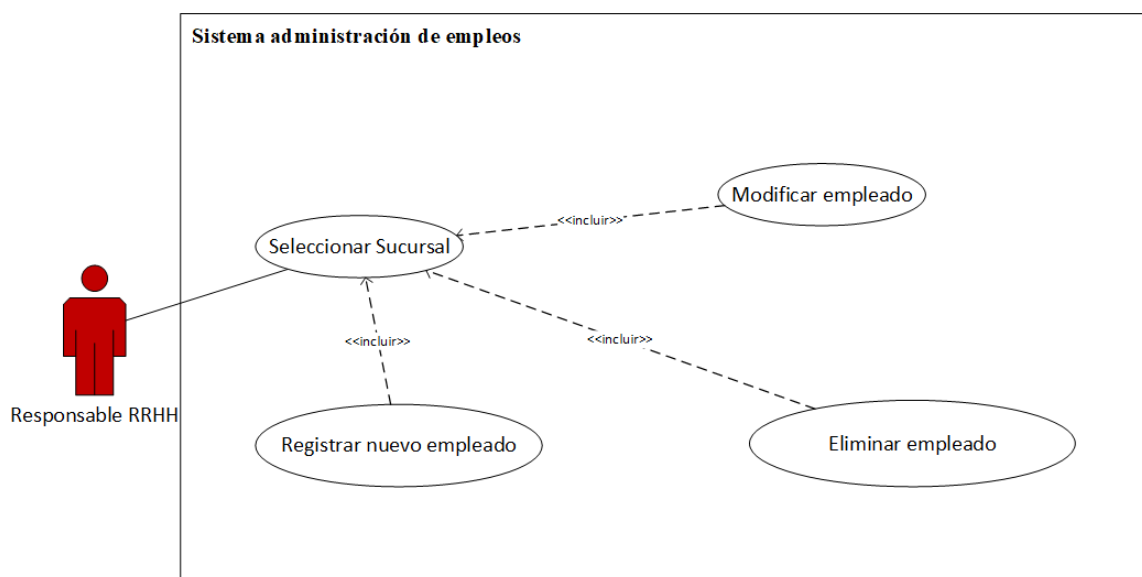
- Sistema gestión de asignación de roles



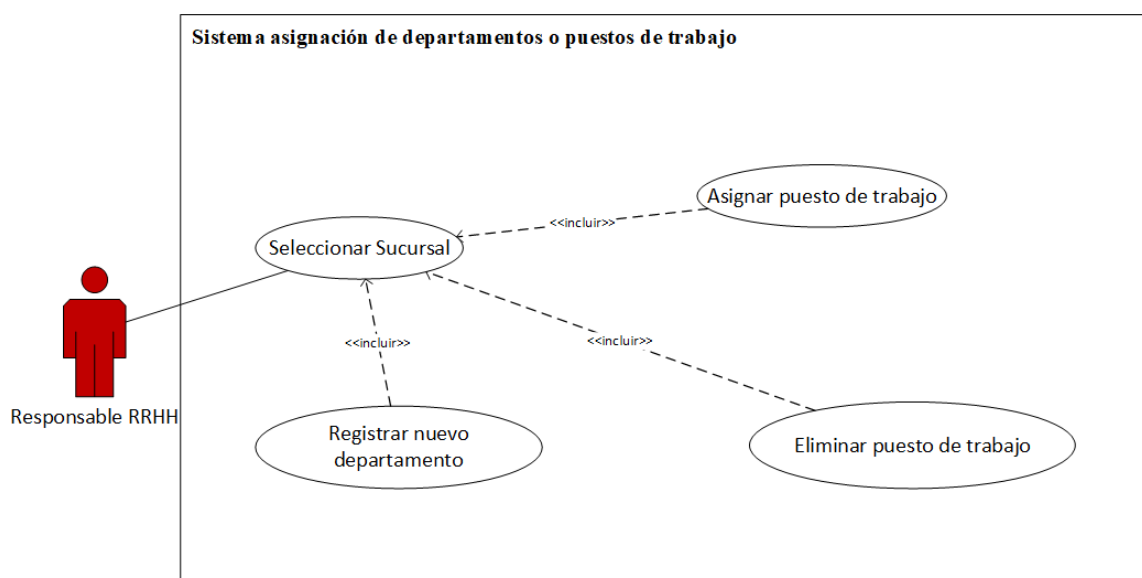
- Sistema capacitación y reclutamiento



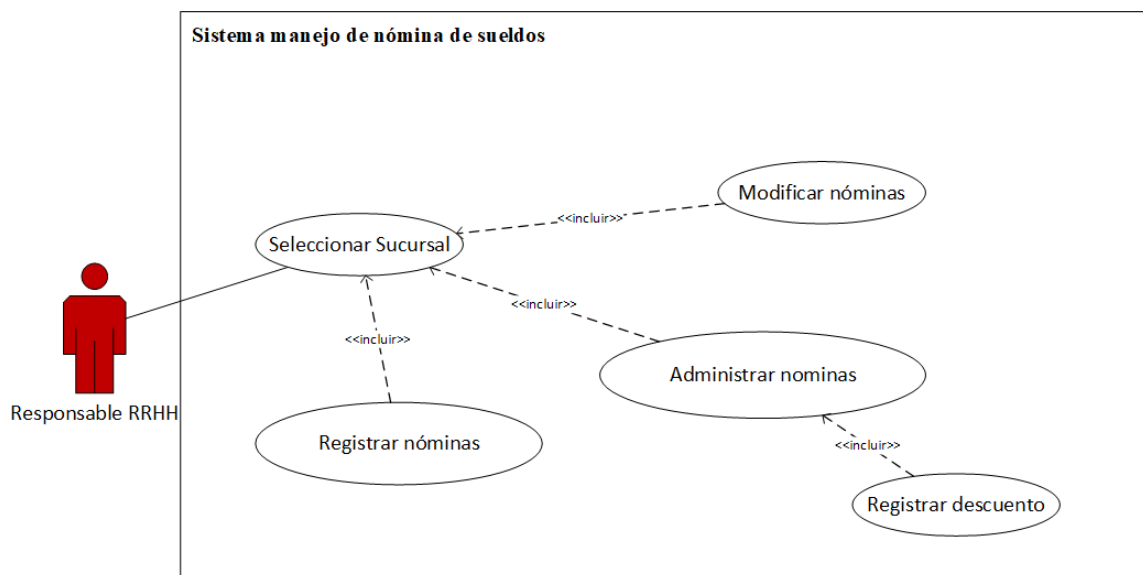
- **Sistema administración de empleos**



- **Sistema asignación de departamentos o puestos de trabajo**



- **Sistema manejo de nómina de sueldos**



3.6.2. Lanzamiento del programa

a. Cronograma de adquisiciones

Respecto a la adquisición de los recursos como el hardware y software para el soporte de los sistemas de información propuesto anteriormente se instituye el cronograma de implementación para el presente plan estratégico de sistema de información, siendo lo siguiente:

A. Cronograma de adquisición de recursos de implementación de SI

Recursos hardware	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Servidor IBM System X3550, 02 X Xeon 5320		x			
Servidor Ibm Flex System X240 M5 9532			x		
IBM storage ttp 6099 12E	x				
Cisco asa 5500-x (firewall)		x			
Cisco Catalyst Ws-c2960-24tc	x				
Switch Cisco Sg110-24-na Small Business	x				
Recursos software	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5

SQL server 2017	X	x	x	x	X
Lubuntu 18.4 bionic Beaver	X				
Linux red hat version 9.0	X				
Deepin 15.7	X				
Antergos 18.8	X				
Nitrux	X				

En lo referente a la implementación de los sistemas de información propuesto anteriormente se indica el siguiente cronograma:

B. Cronograma de implementación de los SI

Sistema	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Sistema registro y control de asistencia del personal	X				
Sistema gestión de asignación de roles	X				
Sistema capacitación y reclutamiento		X			
Sistema administración de empleos				X	
Sistema asignación de departamentos o puestos de trabajo	X				
Sistema manejo de nómina de sueldos			X		
Sistema manejo de haberes, gastos y descuentos dentro del contrato		X			
ERP					X

3.6.3. Seguimiento y evaluación del programa.

Una vez completada la planificación anual, la actividad principal es el seguimiento de los indicadores operativos y de los proyectos en curso, así como la toma y supervisión de las acciones correctivas que se abran en base a las desviaciones identificadas. En paralelo se mantiene la relación con el cliente interno, que es el resto de la organización, gestionando la demanda de peticiones generales y de proyectos no previstos en el plan de sistemas.

4. REQUERIMIENTOS Y PRESUPUESTO

Recursos	Meses de adquisición	Monto aproximado
Recursos hardware		
Servidor IBM System X3550, 02 X Xeon 5320	18	2000.00
Servidor Ibm Flex System X240 M5 9532	36	3000.00
IBM storage tpr 6099 12E	12	4000.00
Cisco asa 5500-x (firewall)	24	1200.00
Cisco Catalyst Ws-c2960-24tc	12	400.00
Switch Cisco Sg110-24-na Small Business	12	600.00
Subtotal		11200.00
Recursos software		
SQL server 2017	6	550.00
Lubuntu 18.4 bionic Beaver	12	0.00
Linux red hat version 9.0	12	0.00
Deepin 15.7	36	0.00
Antergos 18.8	36	0.00
Nitrux	36	0.00
Canvas	6	500.00
Subtotal		1050.00
Operaciones		

ASUS Vivobook X513EAN K513EA Core i7	2	6500.00
HP All in one 200 G4 22 intel core i5	2	9899.00
Subtotal		16399.00
Sistema de información		
Google apps	3	0.00
Virtualización	2	0.00
Trabajo colaborativo	5	0.00
Asistencia de soporte técnico	3	0.00
Sistema de gestión de recursos humanos	36	1500.00
Integración en el ERP	60	3000.00
Subtotal		4500.00
Total		33149.00