



FACULTAD DE ADMINISTRACION

GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL, 2022

**Línea de investigación:
Gestión empresarial e inclusión social**

Tesis para optar el Título Profesional en Administración Pública y Gestión

Social

Autora

Silvano Nazar, Solange Gardenia

Asesor

Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo

ORCID: 0000-0001-7217-0576

Jurado

Polo Cerna, Dora Alejandrina

Castillo Avila, Santos Mariano

Aquino Santos, César Gustavo

Lima - Perú

2025



GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	2%
3	www.coursehero.com Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unfv.edu.pe	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS INSPECTORES DE LA SUNAFIL, 2022

Línea de investigación

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el Título Profesional en Administración Pública y Gestión Social

Autora

Silvano Nazar, Solange Gardenia

Asesor

Oncevay Espinoza, Feliciano Timoteo

ORCID: 0000-0001-7217-0576

Jurado

Polo Cerna, Dora Alejandrina

Castillo Avila, Santos Mariano

Aquino Santos, César Gustavo

Lima - Perú

2025

ÍNDICE

RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Descripción y formulación del problema.....	9
1.2. Antecedentes	17
1.3. Objetivos	22
Objetivo general.....	22
Objetivos específicos	22
1.4. Justificación.....	22
1.5. Hipótesis.....	24
II. MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	25
III. MÉTODO.....	36
3.1. Tipo de investigación	36
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	37
3.3. Variables.....	37
3.4. Población y muestra	40
3.5. Instrumentos	42
3.6. Procedimientos	45
3.7. Análisis de datos.....	46
3.8. Consideraciones éticas	47

IV.	RESULTADOS.....	48
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
VI.	CONCLUSIONES.....	64
VII.	RECOMENDACIONES.....	66
VIII.	REFERENCIAS.....	68
IX.	ANEXOS.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable: Gestión de sistema de información.....	38
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable: Desempeño laboral.	39
Tabla 3. Confiabilidad de la variable Gestión de los sistemas de información.	44
Tabla 4. Confiabilidad de la variable Desempeño laboral.	45
Tabla 5. Porcentajes sobre la gestión de los S.I en la SUNAFIL.	48
Tabla 6. Porcentajes de los aspectos administrativos en la SUNAFIL.....	49
Tabla 7. Porcentajes de los aspectos organizativos en la SUNAFIL.....	50
Tabla 8. Porcentajes de los aspectos tecnológicos en la SUNAFIL.	51
Tabla 9. Porcentajes del desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL.....	53
Tabla 10. Porcentajes sobre los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL.....	54
Tabla 11. Porcentajes sobre los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL.	55
Tabla 12. Prueba de normalidad.	56
Tabla 13. Correlación entre la gestión de los S.I. y el desempeño laboral	57
Tabla 14. Correlación entre la gestión de los S.I y los factores actitudinales.....	58
Tabla 15. Correlación entre la gestión de los S.I y los factores operacionales.....	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentajes sobre la gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL.....	48
Figura 2. Porcentajes de los aspectos administrativos en la SUNAFIL.	49
Figura 3. Porcentajes de los aspectos organizativos en la SUNAFIL.....	50
Figura 4. Porcentajes de los aspectos tecnológicos en la SUNAFIL.....	52
Figura 5. Porcentajes del desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL.....	53
Figura 6. Porcentajes sobre los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL.	54
Figura 7. Porcentajes sobre los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL.	55

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de la gestión de los sistemas de información en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL. Se realizó una investigación básica con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal, utilizando una muestra de 201 inspectores de la entidad durante el año 2022. Para la recolección de datos, se emplearon cuestionarios diseñados específicamente para medir las variables de análisis. Los resultados indicaron que el 73.4% de los inspectores considera deficiente la gestión de los sistemas de información, y el 89.6% calificó su desempeño laboral de manera similar, reflejando una percepción negativa general. El análisis de regresión logística reveló un modelo predictivo significativo, con un valor p de 0.000, lo que confirma el efecto de la gestión de los sistemas de información en el desempeño laboral. Además, el modelo explicó el 73.9% de la variabilidad en el desempeño, un nivel adecuado para investigaciones en ciencias empresariales. Se determinó que una gestión eficiente de los sistemas de información mejora el desempeño laboral de los inspectores, resaltando la necesidad de optimizar este aspecto en la SUNAFIL para alcanzar mejores resultados en el rendimiento del personal.

Palabra clave: Acceso a la información, Capacitación en sistemas, Eficiencia en uso de recursos, Motivación, Proactividad.

ABSTRACT

The study aimed to analyze the influence of information systems management on the work performance of SUNAFIL inspectors. A basic research was conducted with a quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design, using a sample of 201 inspectors from the entity during the year 2022. For data collection, specifically designed questionnaires were employed to measure the analysis variables. The results indicated that 73.4% of inspectors considered the management of information systems to be inadequate, while 89.6% rated their work performance similarly, reflecting a general negative perception. Logistic regression analysis revealed a significant predictive model, with a p-value of 0.000, confirming the effect of information systems management on work performance. Furthermore, the model explained 73.9% of the variability in performance, which is an adequate level for research in business sciences. It was determined that efficient management of information systems improves the work performance of inspectors, highlighting the need to optimize this aspect within SUNAFIL to achieve better results in staff performance.

Keywords: Access to information, Systems training, Efficiency in resource use, Motivation, Proactivity.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión eficaz de la información actualizada y precisa es fundamental para el éxito organizacional, ya que está intrínsecamente ligada a la toma de decisiones. En este sentido, la gerencia desempeña un papel importante en el desempeño laboral al utilizar tecnologías que permiten obtener ventajas competitivas. En un entorno dinámico y cambiante, la integración de sistemas de información se torna esencial, ya que facilita la colaboración a lo largo de la cadena de suministro. Esto no solo mejora la gestión administrativa, sino que también impacta positivamente en el desempeño laboral y en el logro de los objetivos institucionales.

La última pandemia obligo a diversas entidades, tanto públicas como privadas, a adaptarse rápidamente, implementando tecnologías para asegurar la continuidad de sus operaciones. Aunque la Ley del Gobierno Digital en Perú tiene como objetivo modernizar la gestión pública, su avance había sido lento hasta que la crisis sanitaria aceleró la adopción de entornos digitales.

Durante esta emergencia, la SUNAFIL asumió un papel fundamental en la fiscalización laboral, enfrentando desafíos significativos como el aumento de accidentes laborales y la necesidad de adaptar normativas. La crisis laboral también exacerbó problemas preexistentes, tales como la informalidad y la desigualdad de género. En respuesta a estas dificultades, la SUNAFIL implementó sistemas de información y herramientas tecnológicas con el objetivo de combatir la informalidad y fomentar la participación ciudadana. Sin embargo, a pesar de los avances en modernización y del incremento en las órdenes de inspección, la SUNAFIL sigue enfrentando retos importantes, como la escasez de inspectores, problemas de conectividad y condiciones de trabajo inadecuadas, lo que repercute negativamente en el desempeño laboral de sus inspectores.

Este estudio se propone analizar cómo la gestión de los sistemas de información influye en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, buscando así mejorar la eficiencia

de sus operaciones y garantizar un servicio público de calidad. A lo largo de esta investigación, el contenido se encuentra estructurado de manera coherente y sistemática para abordar este problema de forma efectiva.

1.1. Descripción y formulación del problema

El éxito de las organizaciones depende en gran medida de las decisiones que toman sus líderes y del personal encargado de la gestión. Este último es responsable de procesar la mayor parte de la información, asegurando que sea actualizada, precisa y completa. En este sentido, las decisiones tomadas por la gerencia son cruciales para lograr un desempeño adecuado y una ejecución efectiva. Para ello, es necesario implementar nuevos mecanismos y procedimientos que generen ventajas competitivas. Las tecnologías, en particular, se han convertido en un recurso fundamental para las organizaciones contemporáneas, ya que facilitan la toma de decisiones tanto a nivel personal como laboral (Landa y Aguilar, 2020).

Con la llegada de la era del conocimiento, se ha vuelto indispensable que las organizaciones manejen la información de manera efectiva, dado que esta se ha convertido en un elemento clave para obtener ventajas competitivas. Por lo tanto, el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se justifica plenamente para salvaguardar y apoyar los sistemas operativos de las empresas (Van, 2016).

En un entorno cambiante y dinámico, es fundamental que los sistemas de información estén debidamente integrados para ofrecer una visión integral de los procesos organizacionales. Esta integración requiere la colaboración con otras entidades dentro de la cadena de suministro, incluyendo a diversos participantes, tales como usuarios, directivos, proveedores y empleados (Guill et al., 2011). En este contexto, los sistemas de información desempeñan un papel crucial al facilitar la interacción entre personas, tecnologías y procesos en los sectores público y privado. Estos sistemas brindan el apoyo necesario para la gestión administrativa y la toma de decisiones a nivel directivo, convirtiéndose en herramientas indispensables para las

organizaciones. Gracias a su implementación, se logra optimizar el desempeño laboral, cumplir con las metas establecidas y alcanzar los objetivos institucionales (Silva, 2018).

Por lo tanto, es esencial que el talento humano en las organizaciones esté dispuesto a adaptarse a los cambios en su entorno y sea capaz de implementar nuevos sistemas para el monitoreo y procesamiento de la información. Esto les permitirá ofrecer soluciones efectivas que respondan a las exigencias del mercado laboral. Cada tipo de información que manejen las organizaciones debe ser considerado significativo y valorarse de acuerdo con su complejidad, dado que la información adecuada puede proporcionar respuestas oportunas que impactan en el éxito o fracaso de la entidad. Así, el uso efectivo de los sistemas de información se convierte en un elemento esencial para generar ventajas competitivas (AGESIC y FING, 2019).

La emergencia sanitaria provocada por el SARS-CoV-2 obligó a numerosas organizaciones, tanto del sector público como del privado y sin fines de lucro, a adaptarse de manera urgente a las nuevas circunstancias. Esto implicó la revisión y ajuste de procedimientos y metodologías para mantener la producción y la calidad de sus servicios. En este marco, las herramientas y recursos tecnológicos emergieron como componentes vitales, sirviendo como aliados clave para el personal en el desempeño de sus funciones, tanto manuales como intelectuales. En particular, las entidades públicas llevaron a cabo transformaciones significativas en sus operaciones para competir eficazmente y continuar brindando un servicio de calidad a sus usuarios (Barros y Freira, 2023).

En este contexto, donde se evalúan continuamente el rendimiento de objetos, entornos e individuos, resulta fundamental comprender los resultados alcanzados por las organizaciones, así como sus ganancias y otros aspectos relevantes que impactan en el logro de sus objetivos. Esta comprensión se obtiene mediante la evaluación del desempeño laboral del capital humano (Chiavenato, 2019). A lo largo del tiempo, el desempeño laboral se ha consolidado como un pilar fundamental para garantizar la estabilidad económica de las organizaciones, facilitando

el logro de metas y el cumplimiento de objetivos institucionales. En el ámbito de las entidades públicas, la evaluación del desempeño laboral ha sido clave para identificar factores que perjudican los valores organizacionales y que obstaculizan tanto los procesos internos como la prestación de servicios.

En Perú, al igual que en otros países de América Latina, los funcionarios y servidores públicos enfrentan críticas y presentan niveles de aprobación relativamente bajos por parte de los usuarios en cuanto a su desempeño laboral. Además, muchas instituciones del Estado enfrentan el desafío de contar con personal que no utiliza herramientas tecnológicas modernas en sus labores, o en situaciones más críticas, que carece de personal calificado para desempeñar estas funciones.

Como respuesta a estos desafíos, la Ley del Gobierno Digital, aprobada por el Decreto Legislativo 1412 en septiembre de 2018, estableció medidas fundamentales para modernizar el Estado a través del uso estratégico de la tecnología en la gestión pública. Esta ley tiene como propósito optimizar el alcance, las condiciones y el acceso de la población a los servicios proporcionados por el sector estatal. Sin embargo, la implementación de estas iniciativas ha sido lenta; no obstante, la situación tuvo que cambiar a raíz de la pandemia del SARS-CoV-2. Las circunstancias obligaron a la administración pública a adoptar rápidamente entornos digitales para garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos (Illa, 2021).

Durante la emergencia sanitaria provocada por el SARS-CoV-2, una de las funciones más importantes del sector público fue la fiscalización laboral. Esta labor fue fundamental para implementar operaciones preventivas que redujeran los accidentes laborales y para establecer medidas de protección contra la enfermedad. Según información de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), se realizaron 76,088 inspecciones en 2020, y los informes resultantes revelaron un aumento del 36% en la tasa de accidentes laborales en comparación con 2019 (Conexión ESAN, 2021).

Con la llegada de la pandemia, esta entidad tuvo que adaptarse y adoptar nuevas estrategias para garantizar la protección laboral y gestionar las reclamaciones en el ámbito laboral. Sin embargo, se ha evidenciado que estas normativas resultaron inadecuadas para establecer procedimientos de defensa en contextos complejos, como las crisis sanitarias (Ramírez, 2021).

Durante la última pandemia mundial, los fenómenos más frecuentes incluyeron la pérdida de empleos, la reducción de horas de trabajo y la disminución de ingresos, lo que provocó dificultades económicas en numerosos países y afectó sus mercados financieros. Esta situación se vio agravada por problemas preexistentes, como la baja productividad, la informalidad laboral y las desigualdades de género. Perú, enfrentando esta crisis, no se quedó al margen; sin embargo, se implementaron mecanismos para asegurar el bienestar de la población, como la adopción de sistemas de información y otras herramientas digitales. Estos recursos brindaron a los trabajadores los elementos necesarios para facilitar el cumplimiento de las normativas laborales (OIT, 2021).

En la actualidad, la SUNAFIL está utilizando sistemas de información y herramientas tecnológicas con el objetivo de promover una participación más activa e integrada de los ciudadanos en la lucha contra la informalidad laboral. En este marco, el presente estudio se centrará en la labor de los inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana, quienes son responsables de llevar a cabo las acciones de fiscalización y asegurar el cumplimiento de las normativas laborales.

Por último, se ha verificado que la SUNAFIL ha adoptado sistemas de información y herramientas tecnológicas para optimizar la gestión del trabajo de su personal. Sin embargo, la resistencia al cambio por parte de los individuos representa uno de los principales desafíos para las organizaciones. Por lo tanto, es crucial informar, socializar y motivar a todos los involucrados para que se alineen con los objetivos planteados. En este marco, se propone llevar

a cabo esta investigación con el fin de analizar el sistema de gestión de información que ha implementado la SUNAFIL en Lima y evaluar el rendimiento de sus trabajadores, ya que se cree que el uso adecuado de estas herramientas puede mejorar su desempeño.

1.1.1. Formulación del problema

La Ley N° 2998, promulgada el 15 de enero de 2013, estableció la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como una unidad técnica especializada bajo la dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Su objetivo principal es promover, supervisar y garantizar el cumplimiento de las normativas legales en el ámbito sociolaboral, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, SUNAFIL tiene la responsabilidad de brindar asesoramiento técnico especializado, realizar investigaciones, emitir regulaciones laborales y regular las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, abarcando tanto a personas naturales como jurídicas y extendiendo su alcance a entidades del sector público y privado, cooperativas y otros organismos donde se realicen actividades laborales (Ramírez, 2021).

En este contexto, la Ley N° 28806, conocida como la Ley General de Inspección del Trabajo, designa a la SUNAFIL como el organismo estatal competente para supervisar el sistema de inspección laboral. Esta institución no solo evalúa el grado de compromiso del personal con los objetivos de fiscalización, sino que también posee la autoridad para aplicar sanciones en caso de incumplimiento.

Las políticas de fiscalización laboral que implementa la SUNAFIL están intrínsecamente ligadas a los derechos humanos y a la gestión social. Sus acciones están orientadas a salvaguardar los derechos laborales reconocidos en la Constitución peruana y en convenios internacionales, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Casquina, 2019). Las inspecciones laborales constituyen un sistema operativo diseñado para asegurar el cumplimiento de las normativas laborales a nivel nacional, siendo ejecutadas

por inspectores de trabajo que se centran en empresas para elevar los niveles de empleabilidad en comunidades vulnerables y combatir el desempleo, al mismo tiempo que protegen los derechos laborales de los trabajadores en ambos sectores, público y privado (Hegel, 2021).

Para alcanzar sus objetivos, SUNAFIL fundamenta su labor en tres acciones clave: (i) promover el respeto a los derechos sociolaborales y garantizar la seguridad y salud ocupacional, fomentando una cultura preventiva que mejore las condiciones laborales; (ii) llevar a cabo inspecciones en las organizaciones y sancionar a quienes violen los derechos laborales establecidos en el régimen del sector privado; y (iii) supervisar la implementación de lineamientos, políticas, mecanismos y criterios durante las inspecciones laborales para hacerlas más efectivas, transparentes, uniformes y predecibles (Casquina, 2019).

Las inspecciones laborales funcionan como un servicio público a través de dos acciones principales: (i) consultas y asesoramiento técnico; y (ii) inspecciones e indagaciones (Ríos, 2017). Esto facilita la supervisión y el cumplimiento de los lineamientos sociolaborales, aspectos que serán analizados en esta investigación para evaluar la correlación entre la gestión del sistema de información de las inspecciones laborales y el desempeño laboral de la SUNAFIL.

En 2020, la SUNAFIL se focalizó más hacia su transformación digital, comenzando con una fase enfocada en la fiscalización laboral en línea. Se implementaron nuevas funcionalidades al Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT), optimizando así las tareas de inspección y eliminando la necesidad de utilizar formatos en papel. Este sistema digital representa un avance significativo en la gestión de información dentro de la entidad.

Cabe mencionar que, según los lineamientos establecidos, el personal de SUNAFIL inicia su carrera en el rol de auxiliar y posteriormente avanza a la posición de inspector de trabajo, donde asume la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las normativas

sociolaborales y de emitir actas de infracción. Aquellos que progresan en su carrera pueden alcanzar posiciones de mayor responsabilidad en las funciones inspectivas.

Además, a través de los sistemas "Chequea tu contratista" y "Verifica tu chamba," SUNAFIL impulsa la digitalización de las actividades de inspección laboral. Estos sistemas permiten verificar que los trabajadores estén debidamente registrados en las planillas electrónicas de sus empleadores y emiten alertas en caso de posibles infracciones, facilitando así la adopción de medidas correctivas (OIT, 2021). La aplicación "Verifica tu chamba" permite a los trabajadores confirmar su registro, mientras que "Chequea tu contratista" se enfoca en organizaciones públicas, proporcionando información sobre las condiciones laborales y el cumplimiento de derechos y beneficios exigidos por el Estado peruano.

Por otro lado, SUNAFIL implementó la aplicación SIIT Móvil, que facilita la verificación del registro de trabajadores en las planillas electrónicas y permite identificar su condición de formalidad o informalidad laboral con solo ingresar su DNI. Esta aplicación también ofrece a los inspectores acceso a su guía de trabajo, la opción de registrar sus actividades de inspección y realizar otras funciones esenciales para su labor (El Peruano, 2019).

Durante la pandemia de Covid-19, el D. L. 1499 introdujo mecanismos para supervisar y proteger los derechos sociolaborales, modificando varios aspectos de la Ley General de Inspección del Trabajo. Entre las herramientas más utilizadas estuvo la Casilla Electrónica, empleada como medio oficial para notificaciones digitales en las fases de investigación y sanción (SUNAFIL, 2020). En octubre de 2021, SUNAFIL lanzó el sistema de Expediente Digital, que organiza la información y proporciona acceso inmediato a la documentación generada durante las inspecciones, tanto por parte de inspectores como de denunciantes (Illa, 2021).

La implementación constante de sistemas de información y herramientas tecnológicas ha permitido garantizar la continuidad del servicio y contribuir al proceso de modernización

del Estado, facilitando la transición de formatos físicos a digitales y permitiendo un acceso fácil a la información relevante, incluidos documentos de trabajadores y empleadores, expedientes digitales, grabaciones y otros medios probatorios. Este proceso ha conducido a una reducción de costos y a una mayor transparencia en las operaciones.

A pesar de los avances en modernización, persisten desafíos importantes para el desempeño de los inspectores, tales como las brechas digitales, que se manifiestan tanto en los sistemas que no están implementados para que realicen sus diligencias de manera digital en su totalidad, y, de parte del personal inspectivo que no está capacitado en las nuevas tendencias digitales, lo que hace lenta la transición a nuevas herramientas que puedan ser implementadas en estos sistemas de información. En este punto, resulta importante el desarrollo de capacitaciones periódicas con nuevas tecnologías ya que, de persistir un desempeño lento, los ciudadanos resultarían ser los más afectados por la demora en la atención de sus denuncias y procedimientos; seguidos del mismo personal inspectivo, pues se incrementaría la carga laboral que tienen asignada.

Por otro lado, se ha identificado una carencia de planificación estratégica en las políticas relacionadas con la labor inspectiva, lo que obstaculiza el establecimiento de guías efectivas para los operativos. También se observa la falta de protocolos claros para los procedimientos de inspección y la ausencia de incentivos que reconozcan el buen desempeño laboral y la trayectoria de los inspectores.

En ese contexto, los sistemas de información juegan un papel fundamental al ofrecer herramientas tecnológicas para integrar a los empleados y fomentar la innovación. Esto genera interés por evaluar cómo se miden y analizan los beneficios en el desempeño laboral. Así, el presente estudio tiene como propósito analizar las variables relacionadas y, a partir de los resultados obtenidos, contribuir a la identificación de constructos que vinculen de manera precisa la implementación de sistemas de información con el desempeño laboral. Además, se

examinarán los efectos de estos sistemas en las actividades de SUNAFIL, buscando prevenir posibles contingencias, optimizar el papel del recurso humano en la gestión administrativa y asegurar un servicio público de calidad. Esta investigación se basará en las premisas que se desarrollarán en la siguiente sección.

- **Problema general**

¿De qué manera influye la gestión de los sistemas de información en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022?

- **Problemas específicos**

Problema específico 1: ¿De qué manera influye la gestión de los sistemas de información en los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL, 2022?

Problema específico 2: ¿De qué manera influye la gestión de los sistemas de información en los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL, 2022?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales

Abuhantash (2023) presentó el estudio titulado "The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review" para analizar la influencia de los Sistemas de Información de Recursos Humanos (SIRH) sobre el desempeño organizacional a través de una revisión sistemática de la literatura. La metodología empleada fue una revisión sistemática de la literatura. En cuanto a los resultados, se observó que los SIRH tienen un impacto significativo en el desempeño organizacional, particularmente en áreas como la toma de decisiones, la eficiencia operativa, y la satisfacción de los empleados. Además, los estudios revisados mostraron que la integración de estas tecnologías facilita la gestión del talento y mejora la eficiencia en los procesos de recursos humanos, lo que a su vez contribuye a mejorar los resultados organizacionales. Sin embargo, la implementación enfrenta desafíos como la resistencia al cambio. El estudio concluye que los Sistemas de Información

de Recursos Humanos (SIRH) son herramientas valiosas para las organizaciones, pero su efectividad depende de una implementación estratégica adecuada, capacitación continua y una adaptación precisa a las necesidades específicas de cada organización.

Shakir et al. (2021) presentaron su estudio: " The Impact of Information Systems on Enhancing Employee Human Resource Performance Skills" analizaron el impacto de los sistemas de información en el desempeño de los recursos humanos en pequeñas organizaciones. Su objetivo fue analizar cómo la implementación de estos sistemas mejora la eficiencia y productividad de los empleados. Utilizando una metodología cuantitativa con diseño descriptivo y correlacional, se realizó en 20 organizaciones pequeñas en la provincia de Al Anbar, Irak. A través de la correlación de Pearson, el estudio halló que los SIRH explicaron el 54% de la variación en las estrategias de evaluación del desempeño de los empleados. Los resultados confirmaron que la implementación de estos sistemas tuvo un efecto positivo en el desempeño de los empleados, mejorando sustancialmente sus resultados laborales. A pesar de los obstáculos como la resistencia organizacional, los recursos limitados y la capacitación insuficiente, las organizaciones que adoptaron estos sistemas reportaron mejores resultados en productividad y eficiencia. El estudio concluyó recomendando la implementación de sistemas de información en pequeñas organizaciones, subrayando la importancia de contar con el hardware y software adecuado, así como con empleados capacitados y consultores experimentados para garantizar una adopción efectiva de la tecnología.

Torcatt (2020) realizó un estudio titulado Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela para analizar la relación entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los docentes. Este estudio, de enfoque cualitativo y carácter descriptivo, se centró en docentes de educación inicial de cuatro instituciones que aspiraban a roles gerenciales. Se llevaron a cabo entrevistas cuyas respuestas fueron clasificadas mediante triangulación y análisis teórico. Los resultados destacaron la importancia de adaptarse a los

cambios actuales, establecer relaciones interpersonales sólidas y fomentar la colaboración para alcanzar los objetivos educativos. También se enfatizó la necesidad de promover experiencias de aprendizaje que involucren a los estudiantes como agentes activos. En conclusión, se recomendó fortalecer las prácticas pedagógicas y las capacidades de liderazgo de los docentes.

Rodríguez y Lechuga (2019) realizaron un estudio titulado Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA con el fin de identificar los factores que influyen en el desempeño laboral de los docentes. Utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, encuestaron a 79 docentes y 5 directivos. Los resultados mostraron que el 40% recibe formación continua y que este mismo porcentaje se enfoca en cumplir metas sin sacrificar calidad. Además, el 60% de los participantes cumple con sus responsabilidades y se considera competente en liderazgo. Se concluyó que para mejorar el desempeño laboral es crucial aumentar la motivación mediante una comunicación organizacional efectiva que fomente un clima positivo.

Abrego et al. (2017) realizaron un estudio titulado “Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales”, con el fin de evaluar el impacto de los sistemas de información (SI) en las organizaciones. Utilizando un enfoque cuantitativo, el estudio se llevó a cabo en 133 pequeñas y medianas empresas (Pymes) de Tamaulipas, dedicadas al comercio y servicios, entre noviembre de 2014 y febrero de 2015. Los hallazgos revelaron que la calidad de la información era alta y significativa en relación con la satisfacción del usuario (0.299) y su utilidad (0.276). Esto indica que las Pymes con SI generan información oportuna y precisa, mejorando el rendimiento de los usuarios y facilitando decisiones rápidas. El análisis estadístico mostró que se aceptaron 8 de las 9 hipótesis planteadas, con una varianza porcentual del 46.5%, estableciendo el nivel predictivo del modelo.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Tello (2022) realizó un estudio titulado Sistema de información y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas Iquitos 2021, con el objetivo analizar la relación entre el sistema de información y la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas Iquitos en 2021. Se aplicó un estudio descriptivo-correlacional con diseño no experimental, utilizando una muestra de 151 trabajadores. Los resultados indicaron que el sistema de información tiene una implementación regular según el 29% de los encuestados. Se halló una relación significativa entre el sistema de información y la productividad laboral, con un coeficiente de correlación de 0,832 y un valor de significancia de 0,000. Además, aspectos como la planificación operativa y la implementación de TIC influyeron positivamente en la productividad.

Espinoza y Montalvo (2021) realizaron un estudio titulado Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19, con el objetivo de demostrar la correlación entre ambas variables. Este fue un estudio correlacional, no experimental, con enfoque cuantitativo y diseño básico-descriptivo, que incluyó una muestra de 24 servidores de la unidad de Administración, quienes fueron encuestados utilizando un instrumento validado por expertos. Los resultados mostraron un nivel de significancia superior a 0,05, revelando una correlación positiva fuerte entre las variables, con un valor de $r=0,769$, determinado a través del coeficiente de correlación de Pearson, lo que indica una dependencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Huisa (2020) desarrollo un estudio titulado El impacto de los sistemas de información en la productividad laboral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Oficina Registral Puno” con el objetivo principal de analizar cómo los sistemas de información influyen en la productividad laboral de dicha institución. Este estudio es de tipo descriptivo-causal, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 14

colaboradores de la entidad y se empleó un muestreo no probabilístico de tipo opinático, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario como instrumento principal. Los resultados evidenciaron un impacto positivo significativo de los sistemas de información en la productividad laboral, reflejado en un coeficiente de correlación de 0.761 y un coeficiente de determinación de 0.579. Estos hallazgos permitieron desarrollar un modelo predictivo basado en el método de regresión lineal.

Reyes (2019) realizó un estudio para identificar factores que mejoran el desempeño laboral en la gestión administrativa en municipios de Lima Metropolitana, enfocándose en los sistemas de información y el trabajo en equipo. Este estudio cuantitativo y correlacional encontró que ambos factores promueven significativamente el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.63$ y $R^2 = 0.6358$, indicando que el modelo explica el 63% de la variabilidad en el desempeño. Los sistemas de información fueron la variable más significativa ($\text{sig} < 0.05$), y se desarrolló un modelo de regresión que valida la relación entre estas variables y el desempeño administrativo.

Huamaní y Manrique (2019) llevaron a cabo un estudio titulado Procesos administrativos y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana y vial de la Municipalidad de Villa El Salvador – 2019, con el propósito de identificar la correlación entre ambas variables. Este estudio cuantitativo, transversal, correlacional y descriptivo, utilizó un diseño no experimental y encuestó a una muestra de 83 trabajadores. Los hallazgos revelaron una correlación positiva moderada entre los procesos administrativos y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.641. Así, se concluyó que existe una relación moderada y positiva entre los procesos administrativos y el desempeño en la gerencia de seguridad ciudadana en Villa El Salvador en 2019.

Mendoza (2017) desarrolló un estudio titulado Sistema de información para la gestión de capacitaciones en el área de recursos humanos de la empresa Orvisa Iquitos 2017, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del sistema de información en la gestión de capacitaciones. Este estudio cuantitativo y de corte transversal fue de tipo descriptivo y correlacional, con diseño no experimental. Se encuestó a 60 trabajadores seleccionados mediante muestreo aleatorio simple y se realizó un análisis documental. Los resultados indicaron una incidencia estadísticamente significativa del sistema de información sobre la gestión de capacitaciones, con valores de $X^2_c = 4.68$, $X^2_t = 3.81$, $gl = 1$ y $\alpha = 0.05$, confirmando la relevancia del S.I. en el área de recursos humanos de ORVISA en Iquitos en 2017.

1.3. Objetivos

- **Objetivo general**

Determinar la influencia de la gestión de los sistemas de información en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022

- **Objetivos específicos**

Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la gestión de los sistemas de información en los factores actitudinales del desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022

Objetivo específico 2: Determinar la influencia de la gestión de los sistemas de información en los factores operativos del desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022.

1.4. Justificación

El presente estudio se centra en analizar dos factores esenciales en el contexto actual de avances tecnológicos: el trabajo en equipo y la gestión de sistemas de información. Estas áreas son fundamentales para la mayoría de las organizaciones, tanto públicas como privadas,

que buscan adaptarse a las nuevas exigencias laborales y mejorar su desempeño mediante el uso de tecnologías que faciliten sus actividades. En este sentido, la investigación plantea un análisis de la influencia de los sistemas de información en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL en 2022.

Desde un enfoque teórico, esta investigación se justifica en su aporte a la reflexión y al conocimiento existente sobre el impacto de los sistemas de información en el ámbito laboral, especialmente dentro del sector público. A través del análisis de estos sistemas, se pretende evidenciar cómo las herramientas tecnológicas pueden incidir en la eficiencia y eficacia del trabajo, y se espera contribuir a la comprensión del papel de los sistemas de información en el mejoramiento del desempeño laboral.

A nivel práctico, los hallazgos descriptivos e inferenciales de este estudio buscan servir de referencia para la administración pública, ayudando a optimizar procesos organizacionales y a mejorar el desempeño de los trabajadores. Al demostrar el impacto de los sistemas de información, se pretende que otras instituciones puedan utilizar esta investigación como base para implementar tecnologías que faciliten el desarrollo eficiente de sus actividades y refuercen la productividad de sus colaboradores.

En el ámbito social, esta investigación se justifica por la necesidad de que las entidades de la administración pública cuenten con sistemas de información que respalden y fundamenten las decisiones de sus directivos. Se espera que este estudio evidencie que una gestión adecuada de la información, sustentada en tecnología y apoyada por el recurso humano, es clave para alcanzar la visión y los objetivos de la organización, aportando elementos valiosos que favorezcan un manejo eficaz de la información y, en consecuencia, optimicen el desempeño de los inspectores de SUNAFIL en beneficio de la ciudadanía.

Por último, a nivel metodológico, este estudio tiene el potencial de contribuir a futuras investigaciones en la administración pública, enfocadas en el análisis de los sistemas de

información y su papel en el desempeño laboral de los servidores públicos. Para ello, se empleará un enfoque inductivo-deductivo, que permitirá no solo validar los resultados en este contexto específico, sino también aportar un marco metodológico aplicable en investigaciones posteriores en el ámbito de la gestión pública y la tecnología.

1.5. Hipótesis

- **Hipótesis general**

La gestión de los sistemas de información influye significativamente en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022.

- **Hipótesis específicas**

Hipótesis específica 1: La gestión de los sistemas de información influyen en los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL, 2022

Hipótesis específica 2: La gestión de los sistemas de información influyen en los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL, 2022

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

La siguiente investigación se ha construido acorde con los siguientes fundamentos teóricos, los cuales se proponen para respaldar las variables consideradas en este estudio.

2.1.1. *Teoría general de sistemas*

Desde La Teoría General de Sistemas (TGS) se plantea como un modelo global y científico que permite un acercamiento organizado al entorno, sirviendo también de guía para prácticas transdisciplinarias que integran diversas áreas de trabajo (Cathalifaud y Osorio, 1998). Este marco teórico busca identificar y estudiar los factores y elementos que componen cualquier sistema organizacional, en el cual los procesos y procedimientos están interconectados e interactúan de manera tal que, al modificarse uno de sus componentes, se producen ajustes en los demás, generando comportamientos predecibles y estandarizados. Esta perspectiva es aplicable a múltiples disciplinas, como las ciencias de la salud, sociales y empresariales (Prieto y Therán, 2018).

La TGS se considera también una metateoría, ya que permite una visión horizontal y general de los sistemas sin enfocarse en los detalles individuales de cada componente. En este sentido, provee un modelo integrador que supera dicotomías tradicionales de la filosofía, como el vitalismo frente al materialismo, el perspectivismo frente al reduccionismo, y la teleología frente al mecanicismo.

Sus bases fueron sentadas por Ludwig von Bertalanffy en 1950 en el campo de la biología, quien desarrolló la teoría fundamentándose en los estudios de Norbert Wiener, pionero de la cibernética, y en las ideas evolutivas de Charles Darwin. La TGS ha dado lugar a modelos más complejos aplicados en distintas disciplinas.

Según esta teoría, los sistemas se componen de varios elementos esenciales. En primer lugar, las entradas son insumos que provienen del entorno, tales como información, energía o

materiales, y que alimentan el sistema. Luego, las salidas son los productos generados por el sistema y que, una vez procesados, son emitidos nuevamente hacia el entorno. Otro elemento fundamental es el throughput, que incluye los procesos internos de transformación que convierten las entradas en salidas, permitiendo así la operación del sistema. La retroalimentación es el mecanismo mediante el cual las salidas vuelven a ingresar al sistema como nuevas entradas, creando un ciclo de adaptación y ajuste. Finalmente, el medio ambiente constituye el espacio exterior al sistema que lo rodea e influye en él, pudiendo formar, a su vez, un subsistema dentro de un sistema más amplio.

Desde esta visión sistémica, cualquier objeto, situación o entidad puede ser analizado al observar sus componentes, las relaciones entre ellos y su intercambio de información con el entorno. La TGS permite diferenciar entre lo general y lo particular a través de dos perspectivas: la estructural, que describe la estructura interna del sistema, y la integral, que evalúa el rendimiento, la entropía y la efectividad del sistema.

En la actualidad, la TGS se aplica ampliamente en el campo de la administración, visualizando a las organizaciones como sistemas estructurados y describibles. Su aplicación ha permitido superar el enfoque de la administración clásica promovido por Mary Parker Follet, y se ha convertido en un concepto fundamental en la era posindustrial para describir los procesos de transformación de materia y de generación de rentabilidad, en concordancia con sus principios.

2.1.2. Modelo teórico de Campbell

El modelo teórico de Campbell se establece como una de las bases fundamentales para el análisis integral del desempeño laboral en esta investigación, dado que responde a la necesidad de medir y entender de forma completa el rendimiento del recurso humano en un contexto organizacional. Su objetivo principal radica en plantear estrategias que faciliten el cumplimiento de los fines institucionales a través de una evaluación rigurosa del desempeño

laboral, constituyéndose en un constructo multidimensional que aporta una visión completa del rendimiento de los empleados (Bautista et al., 2020).

Este modelo tiene sus raíces en investigaciones realizadas en el ejército de los Estados Unidos durante el siglo XX, motivadas por la necesidad de evaluar el desempeño de los soldados desde múltiples perspectivas (Salgado et al., 2013). En aquella época, ya existía el modelo de Murphy, el cual ofrecía una estructura de cuatro componentes para el análisis del desempeño, aunque su evaluación resultaba compleja (Gavini, 2018). En respuesta a estas limitaciones, el modelo de Campbell fue diseñado para ampliar la estructura de evaluación del desempeño, añadiendo componentes que abarcan tanto aspectos específicos de cada puesto como comportamientos organizacionales que aportan soporte conductual en diversos entornos (Koopmans et al., 2014).

El modelo de Campbell, siendo un recurso clave para la evaluación del desempeño y comportamiento laboral, contribuye a identificar y medir el grado de rendimiento de los empleados. Con esta información, las organizaciones pueden implementar mecanismos estratégicos que faciliten el logro de sus objetivos, lo que convierte a este modelo en un instrumento práctico y completo para la evaluación de los recursos humanos. Esta estructura multidimensional permite verificar el cumplimiento de los objetivos organizacionales a través de una combinación de criterios de desempeño específicos y conductuales (Aguinis y Edwards, 2014).

Dentro de este modelo, los autores proponen una serie de componentes que conforman la estructura latente del desempeño laboral, aplicables a diversas actividades y sectores ocupacionales. Los elementos del modelo de Campbell incluyen, en primer lugar, los dominios de labores específicas, los cuales valoran las habilidades del empleado para realizar tareas concretas y directamente relacionadas con su puesto. En segundo lugar, se encuentran las habilidades en tareas no específicas, que abarcan aquellas actividades adicionales que, aunque

no constituyen el rol principal del empleado, se espera que sean realizadas en el contexto laboral. Otro componente fundamental es la comunicación oral y escrita, la cual implica la capacidad del individuo para expresarse de manera efectiva ante cualquier tipo de audiencia, lo cual es esencial para el funcionamiento organizacional.

Además, el modelo considera el mantenimiento de la disciplina personal, un aspecto que se refiere a la capacidad del trabajador para evitar conductas negativas dentro del entorno laboral, contribuyendo así a un clima organizacional positivo. Igualmente, importante es la facilidad para trabajar en equipo, un atributo que destaca la cooperación y la disposición para el trabajo colaborativo, ambos aspectos cruciales para alcanzar los objetivos institucionales.

Otro elemento relevante es la supervisión, que implica evaluar el desempeño de los empleados mediante la observación directa de sus actividades, lo que permite a la organización hacer ajustes necesarios para mejorar la eficiencia. Finalmente, el componente de administración reúne comportamientos asociados a la gestión y optimización de recursos, así como a la resolución de problemas, elementos que facilitan la integración y el funcionamiento armónico dentro de la organización. En conjunto, estos elementos ofrecen una estructura integral para la evaluación del desempeño laboral, proporcionando un marco para entender y mejorar el rendimiento de los empleados en diversas áreas.

Cada uno de estos componentes constituye una herramienta esencial para medir e interiorizar los objetivos organizacionales, adaptándose a cualquier sector ocupacional y proporcionando una comprensión más profunda del desempeño laboral y su relación con el éxito organizacional. (Geraldo et al., 2020).

2.2. Gestión de sistemas de información

Un sistema de información (S.I.) se define como un conjunto de componentes organizados que funcionan de manera integrada, conformando un vínculo que permite la recopilación, procesamiento, almacenamiento y distribución de información útil para la toma

de decisiones y el control de las actividades dentro de una organización (Arteaga et al., 2016). Según Laudon y Laudon (2008), estos sistemas combinan organización, administración y tecnología, lo cual agrega valor al permitir respuestas ágiles ante los desafíos del entorno y ayudar a las entidades a cumplir sus objetivos organizacionales.

Para que un S.I. sea efectivo, es fundamental que los datos sean claros, confiables y relevantes, facilitando así la gestión estratégica en las organizaciones. Un sistema de información debe reflejar de forma precisa las necesidades y el desempeño de una organización, proporcionando datos sobre individuos, ubicaciones y otros elementos críticos, los cuales son esenciales para que el personal pueda operar de forma alineada con la misión y visión institucionales (Arteaga et al., 2016). Este enfoque se complementa con el uso de herramientas tecnológicas que faciliten y aceleren los procesos de toma de decisiones (Alvarado et al., 2018).

Un aspecto importante de los S.I. es que, aunque suelen asociarse con computadoras y dispositivos tecnológicos para la entrada, almacenamiento y procesamiento de datos, pueden funcionar sin depender exclusivamente de soporte tecnológico, centrándose en la organización y el flujo de información (Correa et al., 2009). Una planificación adecuada del S.I., que abarque todos los niveles organizacionales y responsabilidades, asegura que los objetivos estratégicos se cumplan al proporcionar un conocimiento colectivo y sistemático en la entidad, optimizando la producción de bienes y servicios (Kenneth et al., 2004).

La función de un S.I. también incluye la administración eficiente de la información en la planificación y control de operaciones, lo que permite ofrecer a los usuarios información resumida y precisa sobre la condición de la organización (Lucas, 2014). Esto incluye identificar los recursos, activos y actividades distintivas de la organización, así como asignar al recurso humano la clasificación de la información de acuerdo con su importancia, facilitando la toma de decisiones estratégica.

Dentro de los elementos de un S.I. se encuentran componentes clave como el software, que representa la parte lógica del sistema y se utiliza para el procesamiento de datos mediante programación, y el hardware, que constituye la parte física necesaria para almacenar la información. Ambos trabajan en conjunto con las telecomunicaciones para formar lo que conocemos como tecnologías de la información, cuya función es organizar y distribuir la información a los niveles de decisión sin importar la ubicación de la organización (Laudon y Laudon, 2008).

La gestión estratégica de la información resulta crucial para las entidades, ya que permite la mejora de sus procesos y la satisfacción de las necesidades de los usuarios en términos de precisión y puntualidad de los datos (Pérez y Castro, 2012). Los sistemas de información generan ventajas competitivas que se manifiestan en tres áreas principales. En primer lugar, en el ámbito del impacto económico, estos sistemas permiten reducir los costos de operación mediante la optimización de procesos como la contratación y la supervisión. En segundo lugar, a nivel organizacional, contribuyen a disminuir la burocracia, lo que a su vez incrementa la eficiencia y la capacidad de respuesta de las organizaciones. Por último, en términos de flexibilidad y competitividad, los sistemas de información proporcionan agilidad y mejoran la capacidad de adaptación a los cambios del entorno, permitiendo que las entidades se mantengan relevantes y efectivas en un mercado dinámico (Proaño et al., 2018).

En conclusión, los sistemas de información utilizan la tecnología no solo para mejorar la toma de decisiones y coordinar procesos, sino también para controlar y optimizar las operaciones organizacionales en un entorno competitivo y en constante cambio.

2.2.1. Dimensiones de la variable: Gestión de sistema de información

Con la finalidad de tener un enfoque general de los S.I., se plantean las siguientes dimensiones administrativas, técnicas y organizacionales (Laudon y Laudon, 2008):

2.2.1.1. Organizaciones. Entre los principales integrantes que conforman las

organizaciones, se encuentra: gerente, estructura, procedimientos operativos, políticas y cultura. Por otra parte, la autoridad y los niveles de responsabilidad dentro de las organizaciones están establecidas a modo de jerarquía o estructura piramidal de línea ascendente. La alta dirección es la encargada de tomar decisiones estratégicas más importantes respecto de los productos y servicios, a fin de garantizar el desempeño financiero. Los niveles intermedios implementan las propuestas y lineamientos de la alta dirección; mientras que, la gerencia de operaciones se encarga de monitorear las actividades que se realizan cotidianamente. Los encargados de la producción de bienes o prestación de servicios son quienes verdaderamente elaboran los productos y brindan servicios

Cada uno de los procesos y tareas desarrollados en las organizaciones se manejan en fusión de lineamientos y políticas desarrolladas a lo largo del tiempo, constituyéndose como referentes en los distintos procedimientos.

Respecto a la cultura organizacional, cada entidad posee sus propias características y particulares, sus valores y formas de desempeñarse, la cual es admitida por la mayoría de sus integrantes. Los S.I. también son una manifestación de la cultura organizacional.

2.2.1.2. Administración. El rol de la administración consiste en tomar decisiones y proponer programas de acción conducentes a la resolución de distintas problemáticas que afrontan las organizaciones. En ese sentido, los S.I. se convierten en una parte fundamental de la administración que permite ejecutar una labor más creativa, promovida por los nuevos conocimientos y la nueva información. Por lo tanto, la T.I. cumple un papel significativo en el rediseño y cambios de las organizaciones.

2.2.1.3. Tecnología. La tecnología de información conforma una de los diversos medios utilizados por los gerentes para afrontar los desafíos del entorno. Por su parte, el hardware está conformado por los equipos físicos que permite la realización de input, procesamiento y output de un S.I.

Por otro lado, el software está conformado por programadas que permiten el control y coordinación de los elementos del hardware y de un sistema de información.

2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como un conjunto de acciones y comportamientos que determinan la productividad de los trabajadores. Esta información es crucial, ya que permite mejorar su rendimiento futuro y facilitar el logro de los objetivos organizacionales (Puchol, 2007). En consecuencia, un desempeño laboral eficiente es un motor fundamental para el crecimiento de las organizaciones (Campbell et al., 1990).

Este desempeño está influenciado por diversas características que se manifiestan a través de la conducta humana. Así, el desempeño laboral se compone de una serie de elementos individuales que son inherentes a cada trabajador, tales como cualidades, capacidades, habilidades y necesidades. Estas características interactúan dentro del entorno laboral y pueden afectar los resultados organizacionales (Pedraza et al., 2010). Además, el desempeño laboral también resulta de aspectos comportamentales de los trabajadores, que están directamente relacionados con las labores que realizan y sus aportaciones en función de sus funciones asignadas (Faria, 2000). En otras palabras, el desempeño es la respuesta del trabajador al cumplimiento de las actividades que la organización le asigna, y se relaciona estrechamente con la eficiencia, eficacia y efectividad del personal, contribuyendo al cumplimiento de las responsabilidades y, por ende, al logro de los objetivos organizacionales (Palmar et al., 2014).

Por lo tanto, se puede concluir que el desempeño laboral representa las expectativas que la organización tiene sobre el comportamiento de sus trabajadores. Este desempeño puede manifestarse de manera individual o colectiva en diferentes momentos, y sus resultados son fundamentales para mejorar la eficiencia organizacional. Además, el desempeño laboral está asociado con la calidad óptima de los bienes o servicios ofrecidos por los trabajadores, quienes deben demostrar competencias profesionales y habilidades interpersonales a través de sus

conocimientos, experiencias, motivaciones, sentimientos y actitudes. Estos factores, a su vez, impactan directamente en la consecución de los objetivos (Sy-Corvo, 2018).

Sin embargo, es esencial motivar adecuadamente a los trabajadores para alcanzar buenos resultados y cumplir con los objetivos establecidos. Los estímulos motivacionales se relacionan con el ciclo de motivación conocido como la pirámide motivacional. Por ello, es importante evaluar si los trabajadores se sienten motivados o desmotivados, ya que diversos estudios indican que la motivación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, la eficiencia y la productividad. El desempeño laboral debe ser evaluado, al menos anualmente, para realizar los ajustes necesarios que mejoren el rendimiento y la productividad tanto organizacional como individual, lo cual proporciona ventajas frente a las variaciones en el desempeño (Chiavenato, 2019).

Por lo general, las evaluaciones de desempeño son realizadas por el personal de recursos humanos, quienes implementan estrategias para valorar el desempeño pasado y proyectar un análisis sobre el futuro. En este sentido, el desempeño laboral actúa como un instrumento que permite identificar áreas de mejora y facilita el logro de los objetivos establecidos (Palmar et al., 2014).

2.3.1. Dimensiones de la variable: Desempeño laboral

2.3.1.1. Factores actitudinales. Están referidos al logro de las metas personales. Estos factores están vinculados con el deseo, la necesidad y la voluntad que impulsan la realización o desarrollo de cualquier labor o actividad. Sin embargo, existe la posibilidad de que los factores positivos se conviertan en factores negativos, lo cual genera desmotivación a consecuencia de las diferentes circunstancias por las que puedan atravesar las personas, tales como realizar dos tareas simultáneamente, asumir responsabilidades en etapas que no corresponden u otras situaciones que generen distracción y bajo rendimiento. En ese sentido,

puede determinarse que los componentes actitudinales guardan relación con la motivación, la concentración, compromiso, tiempo y voluntad (Mosquera y Vallejo, 2016).

2.3.1.2. Factores operativos. También conocido como factores técnico-operativos, los cuales están referidos a la adaptación, ejecución e incorporación de las nuevas tecnologías y todo tipo de recursos vinculados con la innovación conducentes al mejoramiento de las capacidades de respuesta y manejo ante cualquier situación (Mosquera y Vallejo, 2016).

2.4. Inspección de trabajo

El proceso de inspección del trabajo tiene como finalidad identificar y promover el cumplimiento de las normativas laborales en los lugares de trabajo. En este contexto, el Convenio N° 81 de la OIT establece que las inspecciones laborales son fundamentales para garantizar el respeto de los lineamientos relacionados con las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. A través de estas inspecciones, se proporciona información y asesoramiento tanto a empleadores como a empleados sobre el cumplimiento de las regulaciones vigentes. Además, los Convenios N° 81 y N° 129 determinan que una autoridad central debe llevar a cabo las acciones de inspección laboral, con la responsabilidad de supervisar y controlar el cumplimiento de las normativas en las entidades públicas y privadas, así como en las relaciones entre trabajadores y empleadores (Vega, 2009).

Históricamente, las primeras acciones inspectivas en materia laboral surgieron en Gran Bretaña, impulsadas por el desarrollo industrial en el siglo XIX. Durante esta época, se implementaron mecanismos regulatorios para mejorar las condiciones de trabajo, destacando la promulgación de una legislación en 1802 que abordó aspectos éticos y de salud en el ámbito industrial (Weil, 2008). En Perú, las inspecciones laborales comenzaron en 1929; sin embargo, la institucionalización de las normativas y lineamientos relacionados con los procesos inspectivos, que requieren la actuación de un personal capacitado, ha presentado diversos desafíos. A lo largo de los años, las normas que rigen esta labor han experimentado cambios

significativos bajo diferentes gobiernos. Uno de los hitos más relevantes ocurrió en 2006, cuando se promulgó la Ley N° 28806, que estableció y reguló el Sistema de Inspección del Trabajo, en conformidad con el Convenio N° 81 de la OIT.

Esta ley no solo promovió la profesionalización de la función inspectiva, sino que también facilitó la realización de capacitaciones para fortalecer esta labor. A su vez, permitió la creación de un sistema único e integrado bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Posteriormente, se constituyó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) como un organismo autónomo y centralizado, marcando un avance significativo en la administración del trabajo especializado y en la supervisión de las inspecciones laborales. Esta entidad se posiciona como la autoridad rectora del sistema inspectivo laboral a nivel nacional, logrando que las inspecciones dejen de depender de los gobiernos regionales y se sometan a un organismo único (Orihuela, 2014).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Este trabajo de investigación se desarrolló como un estudio de tipo básico, con el objetivo de ampliar y profundizar en los conocimientos científicos sobre las variables seleccionadas (Bernal, 2010). A través de este enfoque, se buscó contribuir al crecimiento intelectual en el área, tal como lo señalan Hernández et al. (2014). Además, la investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo, lo que permitió el uso de procedimientos numéricos y métodos matemáticos para verificar las hipótesis formuladas (Niglas, 2010).

En términos de su enfoque descriptivo, el estudio facilitó la elaboración de un detallado análisis de las características, definiciones, variables y eventos relacionados con la administración y el desempeño laboral (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, se realizó una investigación sobre el nivel de incidencia causal, con el fin de comprender cómo una variable se comporta en función de otras. Este tipo de estudios es especialmente útil, ya que permite medir múltiples variables, identificar el grado de incidencia entre ellas y analizar los factores que influyen en su relación (Hernández y Mendoza, 2018).

Adicionalmente, se adoptó un diseño no experimental de tipo transversal, centrando el análisis en variables específicas sin intervención, lo que posibilitó su observación y estudio en su contexto original. En este marco, los datos fueron recolectados en un único momento a partir de la población de estudio, y posteriormente interpretados para desarrollar propuestas de solución fundamentadas en los resultados obtenidos (Bernal, 2010). En este contexto, se establece el diseño de la presente investigación de manera que se alineen los objetivos y metodologías con los enfoques y teorías existentes en el ámbito de estudio:

$$\mathbf{X} \longrightarrow \mathbf{Y}$$

$$\mathbf{M} = \mathbf{O}_X \quad r \quad \mathbf{O}_Y$$

Donde:

M = Muestra de servidores de la SUNAFIL

O_x = Observación de la variable independiente: Gestión del sistema de información.

O_y = Observación de la variable dependiente: Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

3.2. Ámbito temporal y espacial

En el ámbito temporal, la investigación estará centrada en analizar a los servidores de la SUNAFIL durante el año 2022.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual de la variable: Sistema de información

Un sistema de información se compone de diversos elementos interconectados que colaboran para recolectar, procesar, almacenar y distribuir información, facilitando así la toma de decisiones y el control en una organización. Para asegurar su eficiencia, es fundamental comprender aspectos como la organización, la administración y la tecnología de la información. Este tipo de sistema añade un valor considerable a la entidad, actuando como una solución efectiva frente a los retos que impone el entorno (Laudon y Laudon, 2008).

3.3.2. Definición conceptual de la variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral se ve afectado por una variedad de características que se reflejan en el comportamiento humano. Así, este desempeño se forma a partir de un conjunto de atributos individuales que cada trabajador posee, incluidos sus cualidades, capacidades, habilidades y necesidades. Estas características interactúan en el entorno laboral y pueden influir de manera considerable en los resultados alcanzados por las organizaciones (Pedraza et al., 2010).

3.3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable: Gestión de sistema de información

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 1. Gestión de los sistemas de información	Este instrumento encuentra dividido en 3 dimensiones. Además, estará conformado por 16 indicadores los cuales serán medidos mediante la escala de Likert, cuyos resultados se procesarán a través de un análisis estadístico mediante el programa SPSS	Aspectos Organizativos	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos • Acceso a la información • Integración de sistemas • Capacitación en sistemas • Soporte técnico • Organización y seguridad de la información • Colaboración y comunicación 	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
		Aspectos Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en uso de recursos • Procedimientos y protocolos administrativos • Adaptabilidad del S.I. • Monitoreo y evaluación de rendimiento 	
		Aspectos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas tecnológicas • Uso de software • Actualización y adaptabilidad del sistema • Velocidad de los S.I. • Accesibilidad 	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable: Desempeño laboral.

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Variable 2. Desempeño laboral	Este instrumento encuentra dividido en 2 dimensiones. Además, estará conformado por 8 indicadores los cuales serán medidos mediante la escala de Likert, cuyos resultados se procesarán a través de un análisis estadístico mediante el programa SPSS	Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Actitud y compromiso • Confianza • Proactividad • Adaptabilidad y resolución de problemas • Impacto de la tecnología • Disposición a mejorar • Satisfacción con el entorno tecnológico 	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre
		Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en uso de herramientas • Cumplimiento de plazos • Organización y gestión del trabajo • Uso adecuado del tiempo • Colaboración en equipo 	

3.4. Población y muestra

Una población se compone de un grupo de individuos u objetos que están interrelacionados y que comparten ciertas características o criterios dentro de un entorno determinado para su análisis o estudio (Guerrero y Guerrero, 2020). En este contexto, para evaluar la gestión de los sistemas de información y el desempeño laboral en esta investigación, se definió como población al personal inspectivo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL que atendieron órdenes de inspección durante el año 2022. Este grupo incluye a un total de 418 servidores, lo que resalta la importancia de seleccionar muestras representativas para el desarrollo de este estudio.

3.4.1. Muestra

La muestra consiste en un subgrupo de individuos u objetos de la población, todos compartiendo características y rasgos similares. Esta selección se lleva a cabo siguiendo criterios específicos que facilitaron a los investigadores realizar el análisis pertinente (García, 2021). Así, con el fin de evaluar la gestión de los sistemas de información y el desempeño laboral en el presente estudio, se utilizó la fórmula adecuada para calcular el tamaño total de la muestra:

$$n = \frac{(Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N)}{[e^2 \cdot (N - 1)] + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Donde:

$Z = 1.96$ (95% de confianza)

$p = 0.50$ (probabilidad de éxito)

$q = 0.50$ (probabilidad de fracaso)

$e = 0.05$ error permisible

N = 418 trabajadores

Entonces:

$$n = \frac{((1.96^2) \cdot (0.50) \cdot (0.50) \cdot 418)}{[0.05^2 \cdot (418 - 1)] + (1.96^2) \cdot (0.50) \cdot (0.50)}$$

$n = 201$ Trabajadores

Por consiguiente, la totalidad muestral para este estudio estuvo conformada por 201 inspectores que laboran en la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL durante el año 2022. Este número se seleccionó cuidadosamente para asegurar que representara de manera efectiva a la población objetivo, lo que permitirá obtener resultados más precisos y significativos sobre la gestión de los sistemas de información y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores. La elección de este tamaño muestral también facilita un análisis detallado y una interpretación más robusta de los datos, contribuyendo así a la validez y relevancia de las conclusiones del estudio.

3.4.2. Muestreo

El muestreo, en este caso, se define como un proceso que permite investigar criterios específicos en relación con la población objetivo. Se optó por un muestreo aleatorio simple, un enfoque comúnmente utilizado por los investigadores (Guerrero y Guerrero, 2020) que permite la selección aleatoria de individuos, asegurando así una representación más precisa de la realidad que se pretende estudiar.

Para llevar a cabo este proceso de muestreo, se establecieron criterios de inclusión y exclusión. Los criterios de inclusión consideraron al personal inspectivo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL durante el año 2022, garantizando que cada participante tuviera la experiencia y conocimientos necesarios sobre la gestión de los sistemas de información. Por otro lado, los criterios de exclusión se aplicaron para descartar a aquellos

trabajadores que no desempeñaban funciones directamente relacionadas con los sistemas de información o que no estaban en condiciones de proporcionar percepciones válidas sobre el tema.

De este modo, la selección de la muestra no solo permitió obtener datos representativos, sino que también garantizó que las percepciones recopiladas fueran pertinentes y relevantes para el estudio de la gestión de los sistemas de información y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL en 2022.

3.5. Instrumentos

Durante el proceso de recopilación de datos para la investigación, se consideró esencial elaborar un plan exhaustivo que definiera los procedimientos necesarios para obtener la información pertinente, alineada con los objetivos del estudio. Para llevar a cabo esta tarea, se seleccionaron herramientas e instrumentos adecuados (Iglesias, 2021). En este contexto, el estudio utilizó cuestionarios específicamente diseñados para medir cada una de las variables de análisis.

Es importante señalar que la encuesta, empleada como técnica para la recolección de datos, se basó en la formulación de preguntas directas e indirectas dirigidas a toda la muestra seleccionada para la investigación (Nel, 2021).

3.5.1. Validez de los instrumentos de medición de las variables

La validación de instrumentos consiste en un procedimiento para otorgar rigor científico a los mecanismos para la evaluación de las variables, cuyo nivel de aplicabilidad y suficiencia evidenciará que el contenido de los instrumentos será: pertinente, relevante y claro; ello, con la finalidad de obtener resultados objetivos (Pereyra, 2020).

En consecuencia, los instrumentos que se aplicaron a toda la muestra de esta investigación fueron validados mediante la técnica de juicio de expertos. Este procedimiento fue llevado a cabo por investigadores designados para evaluar los niveles de consistencia, lo

que otorga un rigor científico a cada uno de los ítems de los instrumentos de medición. La calificación resultante se reflejó en el certificado de validez del instrumento.

3.5.2. *Ficha técnica de los instrumentos de medición de las variables*

La ficha técnica del cuestionario utilizado en esta investigación se detalla a continuación. Para este estudio, se seleccionó una muestra de 201 inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL durante el año 2022, utilizando un muestreo aleatorio simple. Es importante señalar que los instrumentos utilizados en este cuestionario fueron validados mediante el juicio de tres expertos, lo que asegura la relevancia y pertinencia de los ítems incluidos para medir las variables de interés.

El cuestionario abarcó dos variables principales. La primera: Gestión de sistemas de información, se dividió en tres dimensiones: aspectos organizativos, aspectos administrativos y aspectos tecnológicos, distribuidos en 22 ítems. Los niveles de respuesta para estos ítems fueron establecidos en una escala de cinco puntos, que va desde Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre, (4), Siempre (5).

La segunda variable: Desempeño laboral se estructuró en dos dimensiones. La primera dimensión se refería a factores actitudinales. En la segunda dimensión, abarcó factores operativos, totalizando 16 ítems. Los niveles de respuesta para estos ítems fueron establecidos en una escala de cinco puntos, que va desde Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre, (4), Siempre (5).

3.5.3. *Confiabilidad de los instrumentos de medición de las variables*

El procedimiento diseñado para evaluar la confiabilidad de cada instrumento de medición asegura que los resultados del estudio fueran consistentes y coherentes, alineándose con los objetivos establecidos (Reyes, 2022). Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos a utilizar, se realizó una prueba piloto con una muestra reducida de la población.

Los resultados de esta prueba fueron analizados mediante la estadística de fiabilidad, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según esta metodología, se consideraron confiables los instrumentos que obtuvieron un valor superior a 0.70. Para comprender mejor esta evaluación, se establecieron los siguientes rangos de interpretación del nivel de confiabilidad: un valor de 0 a 0.20 se clasifica como muy baja confiabilidad, mientras que un valor entre 0.21 y 0.40 se considera de baja confiabilidad. Los valores que oscilan entre 0.41 y 0.60 indican una confiabilidad media, mientras que aquellos que se encuentran entre 0.61 y 0.80 se interpretan como alta confiabilidad. Finalmente, los instrumentos que alcanzan un valor entre 0.81 y 1.00 se consideran de muy alta confiabilidad.

Para una prueba piloto, la muestra incluida fue del 10% de la población total. En el caso de tener una muestra de 201 individuos, se calculó el tamaño de la prueba piloto de la siguiente manera: 10% de la muestra: $201 \times 0.10 = 20.1 =$ Aproximadamente 20 sujetos. Por lo tanto, se consideró involucrar a 20 sujetos en la prueba piloto.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Gestión de los sistemas de información.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	22

La confiabilidad de la variable Gestión de los sistemas de información mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0.956 con 22 elementos. Este resultado indica una alta consistencia interna entre los ítems del instrumento de medición, superando el umbral generalmente aceptado de 0.70 para considerar un instrumento como confiable.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable Desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	16

La confiabilidad de la variable Desempeño laboral mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, arrojó un valor de 0.892 con 16 elementos. Este resultado indica una alta consistencia interna entre los ítems del instrumento de medición, superando el umbral generalmente aceptado de 0.70 para considerar un instrumento como confiable

3.6. Procedimientos

La investigación sobre la "Gestión de los sistemas de información y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022" se desarrolló mediante la aplicación de cuestionarios como técnica principal para recopilar información. Se utilizó la encuesta, un método común en los estudios investigativos, que permite la obtención y el procesamiento de datos de manera eficiente.

Luego de validar los instrumentos mediante juicio de expertos, se buscó asegurar que la confiabilidad por consistencia interna superara el umbral de 0.70 del coeficiente Alfa de Cronbach. Se explicó a los 201 servidores públicos incluidos en la muestra los objetivos y propósitos de la investigación, solicitando su participación voluntaria y el otorgamiento de su consentimiento.

La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo en un promedio de quince minutos. Posteriormente, los datos fueron procesados utilizando Office Excel y el software SPSS v.27 para obtener resultados porcentuales e inferenciales. Se utilizó una prueba estadística adecuada,

determinada por los resultados de la prueba de normalidad, para verificar si la muestra tenía una distribución normal. Dependiendo de esta distribución, se decidió aplicar pruebas paramétricas, no paramétricas o multivariantes, que permitieron analizar las correlaciones planteadas en los objetivos de la investigación.

La información estadística obtenida se analizó, interpretó y presentó a través de tablas y figuras de distribución de frecuencias, dado que se emplearon instrumentos con una escala ordinal. Finalmente, se formularon conclusiones y recomendaciones alineadas con los objetivos del estudio.

3.7. Análisis de datos

El análisis de datos en esta investigación se llevó a cabo tras la aplicación de cuestionarios, un proceso que tomó en promedio quince minutos por participante. Los datos obtenidos fueron procesados utilizando Microsoft Office Excel y el software SPSS v.27, con el fin de extraer resultados tanto porcentuales como inferenciales. Para garantizar la validez de los análisis, se realizó una prueba de normalidad, la cual determinó la adecuada aplicación de pruebas estadísticas.

Se emplearon las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de los datos. Este procedimiento confirmó su normalidad de ambas variables. Dado que la muestra consistió en 201 individuos, se optó por la prueba de Kolmogorov-Smirnov y se decidieron aplicar pruebas paramétricas para "Gestión de los Sistemas de Información". Así, la regresión logística multinomial se identificó como la técnica estadística más adecuada para analizar la relación entre las variables dependientes categóricas.

Este enfoque metodológico no solo proporcionó una estructura clara para la interpretación de los datos, sino que también sentó las bases para la formulación de conclusiones significativas y recomendaciones basadas en los resultados obtenidos

3.8. Consideraciones éticas

En la elaboración de esta investigación se dieron estricto cumplimiento a las consideraciones éticas. En primer lugar, se garantizó la adecuada citación de toda la bibliografía consultada, incluyendo los datos editoriales y otros aspectos relevantes de la literatura académica. Cada interpretación de las citas se atribuyó al autor de la investigación, cumpliendo así con los criterios establecidos para la referencia correcta de las fuentes y siguiendo las normativas de redacción vigentes.

Además, se llevó a cabo la validación de todos los instrumentos de recolección de datos, lo cual fue fundamental para asegurar la rigurosidad académica del contenido. Esta validación se respaldó con certificados emitidos por expertos antes de la aplicación de los instrumentos, fortaleciendo así la credibilidad del estudio.

En el proceso de recolección de datos, se informó a cada participante de la muestra sobre su participación voluntaria. Este procedimiento, conocido como consentimiento informado, se realizó de acuerdo con los principios éticos de la investigación. También se les comunicó que la información que proporcionarían sería anónima y utilizada únicamente con fines académicos. Se estableció un compromiso de confidencialidad, garantizando que los datos recopilados y los hallazgos posteriores se destinarían exclusivamente al desarrollo de la investigación.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados estadísticos obtenidos en el estudio sobre la gestión de los sistemas de información y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022. Este análisis busca evidenciar cómo la implementación y uso de sistemas de información impacta en la eficacia y productividad de los inspectores, proporcionando una visión cuantitativa de los factores que optimizan o limitan su desempeño. Los resultados, analizados mediante herramientas estadísticas, permiten evaluar la relación entre la gestión de la información y la calidad de las actividades realizadas, aportando una base sólida para propuestas de mejora en el ámbito laboral de la institución.

Tabla 5

Porcentajes sobre la gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	147	73.4
	Regular	41	20.3
	Excelente	13	6.3
	Total	201	100,0

Figura 1

Porcentajes sobre la gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL.



Los resultados presentan la distribución de frecuencias y porcentajes correspondientes a la gestión de los sistemas de información por parte de los inspectores de la SUNAFIL. De acuerdo con los resultados, el 73.4% de los inspectores considera que la gestión de los sistemas es deficiente, lo que representa una mayoría significativa. En contraste, un 20.3% la califica como regular, mientras que solo un 6.3% evalúa la gestión de los sistemas de información como excelente. Estos datos indican que una gran parte de los inspectores percibe una gestión ineficaz o con deficiencias, lo que podría estar afectando su desempeño laboral.

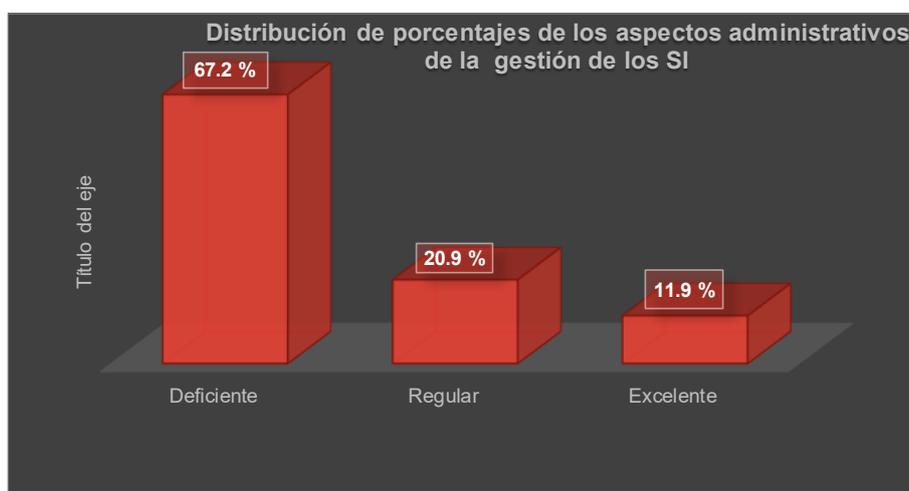
Tabla 6

Porcentajes de los aspectos administrativos de la gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	135	67.2
	Regular	42	20.9
	Excelente	24	11.9
	Total	201	100,0

Figura 2

Porcentajes de los aspectos administrativos de la gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL.



Los resultados evidencian que el 67.0% de los inspectores de la SUNAFIL consideran que los aspectos administrativos de la gestión de los sistemas de información son deficientes, lo que sugiere problemas serios en su administración. Un 20.9% tiene una percepción regular, indicando problemas moderados, mientras que solo el 11.9% califica estos aspectos como excelentes, lo que refleja que pocos inspectores creen que la gestión administrativa es adecuada.

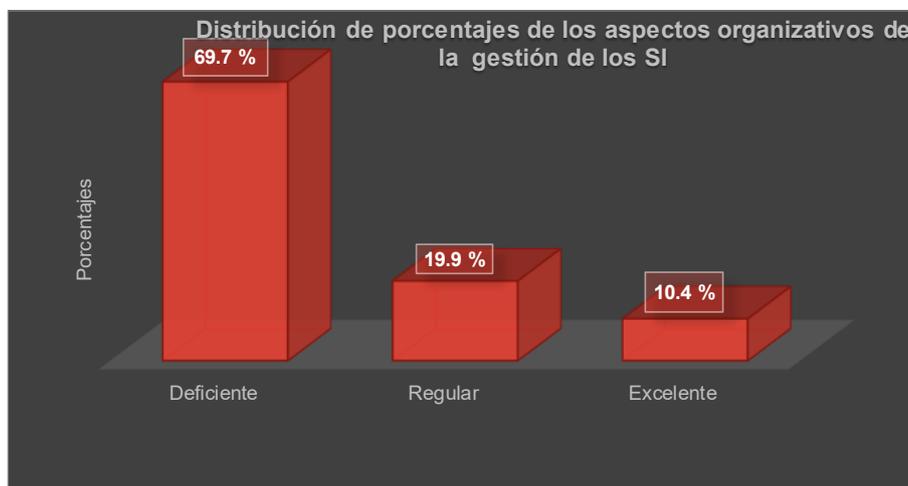
Tabla 7

Porcentajes de los aspectos organizativos de la gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	140	69.7
	Regular	40	19.9
	Excelente	21	10.4
	Total	201	100,0

Figura 3

Porcentajes de los aspectos organizativos de la gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL.



Los resultados presentan la distribución de frecuencias y porcentajes respecto a los aspectos organizativos de la gestión de los sistemas de información según la percepción de los inspectores de la SUNAFIL. De acuerdo con los resultados, el 69.7% de los inspectores considera que los aspectos organizativos de la gestión de los sistemas de información son deficientes, lo que revela una percepción mayoritariamente negativa sobre la organización y estructura de estos sistemas. Solo el 19.9% de los inspectores evalúa estos aspectos como regulares, mientras que un 10.4% los califica como excelentes, lo que indica que una minoría tiene una opinión positiva al respecto. Estos resultados sugieren que existe una falta de organización adecuada en la gestión de los sistemas de información, lo cual podría estar afectando negativamente el desempeño laboral de los inspectores al no contar con una estructura eficaz que facilite el uso de dichos sistemas.

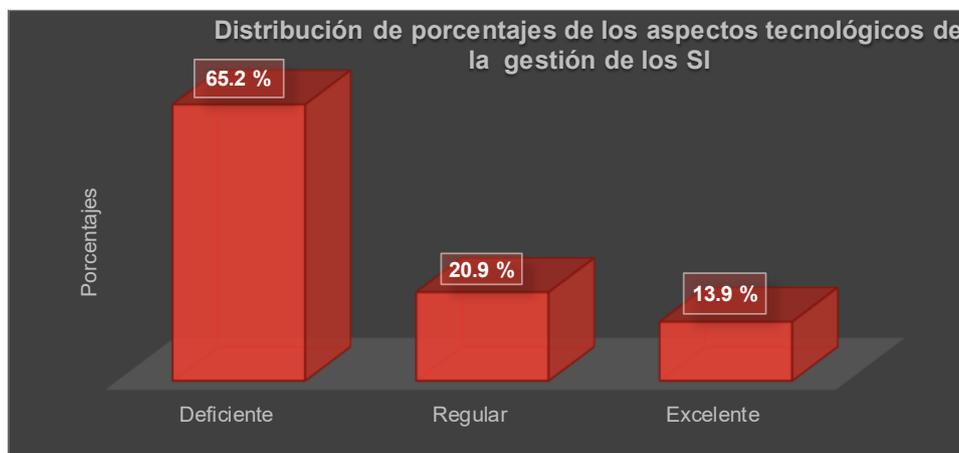
Tabla 8

Porcentajes de los aspectos tecnológicos de la gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	131	65.2
	Regular	42	20.9
	Excelente	28	13.9
	Total	201	100,0

Figura 4

Porcentajes de los aspectos tecnológicos de la gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL.



Los resultados muestran la distribución de frecuencias y porcentajes en relación con los aspectos tecnológicos de la gestión de los sistemas de información, según la percepción de los inspectores de la SUNAFIL. Los resultados indican que el 65.2% de los inspectores califica estos aspectos tecnológicos como deficientes, lo que sugiere que la mayoría percibe problemas importantes en la infraestructura y herramientas tecnológicas disponibles. Un 20.9% de los inspectores considera que los aspectos tecnológicos son regulares, lo que implica que un grupo menor percibe que, aunque existen problemas, estos no son tan graves. Por último, solo el 13.9% de los inspectores evalúa estos aspectos como excelentes, lo que indica que una pequeña parte considera que la tecnología disponible es adecuada para sus necesidades. Estos resultados evidencian que los aspectos tecnológicos de la gestión de los sistemas de información presentan deficiencias significativas, lo que probablemente impacta la capacidad de los inspectores para realizar su trabajo de manera eficiente

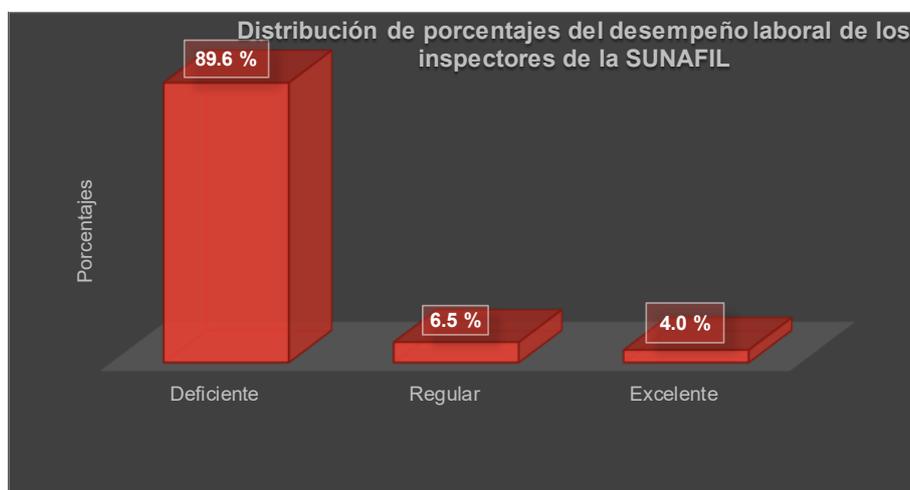
Tabla 9

Porcentajes del desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	180	89.6
	Regular	13	6.5
	Excelente	8	4.0
	Total	201	100,0

Figura 5

Porcentajes del desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL.



Los resultados muestran la distribución de frecuencias y porcentajes relacionados con el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL. Según los resultados, el 89.6% de los inspectores tiene un desempeño calificado como deficiente, lo que refleja una amplia mayoría con una percepción negativa sobre su rendimiento laboral. Solo el 6.5% de los inspectores considera que su desempeño es regular, mientras que un 4.0% lo califica como excelente. Estos datos evidencian que el desempeño laboral de los inspectores se percibe mayoritariamente como insuficiente, lo que podría estar vinculado a factores como la deficiente gestión de los sistemas de información y la falta de recursos adecuados

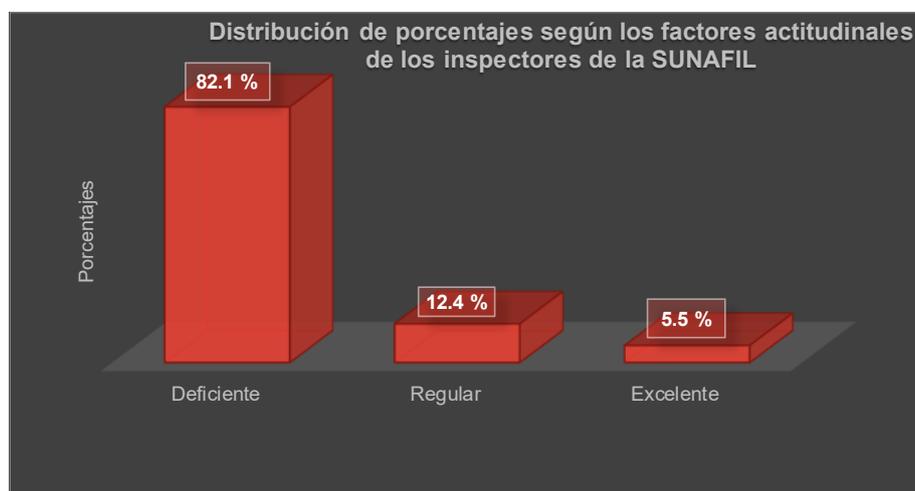
Tabla 10

Porcentajes sobre los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	165	82.1
	Regular	25	12.4
	Excelente	11	5.5
	Total	201	100,0

Figura 6

Porcentajes sobre los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL.



Los resultados muestran la distribución de frecuencias y porcentajes en relación con los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL. De acuerdo con los resultados, el 82.1% de los inspectores presenta una actitud calificada como deficiente, lo que indica que una gran mayoría percibe problemas importantes en términos de motivación, compromiso o actitud hacia su trabajo. Un 12.4% de los inspectores califica su actitud como regular, lo que refleja una percepción intermedia, y solo un 5.5% la evalúa como excelente, mostrando que una pequeña proporción de inspectores mantiene una actitud positiva. Estos resultados sugieren que los factores actitudinales son un área crítica a mejorar, ya que las actitudes deficientes podrían estar influyendo negativamente en el desempeño general de los inspectores.

Tabla 11

Porcentajes sobre los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	159	79.1
	Regular	28	13.9
	Excelente	14	7.0
	Total	201	100,0

Figura 7

Porcentajes sobre los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL.



Los resultados muestran la distribución de frecuencias y porcentajes en relación con los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL. Los datos muestran que el 79.1% de los inspectores evalúa estos factores como deficientes, lo que indica que una amplia mayoría percibe problemas en la operatividad de su trabajo, tales como la efectividad de los procesos y las herramientas utilizadas. Un 13.9% considera que los factores operativos son regulares, mientras que solo un 7.0% los califica como excelentes, lo que sugiere que pocos inspectores encuentran que los aspectos operativos sean óptimos. Estos resultados señalan una necesidad

clara de mejorar las condiciones operativas para facilitar un desempeño más eficiente de las labores de inspección.

4.1. Prueba de normalidad

Se realizó una prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos de la investigación, utilizando las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. La hipótesis nula (H_0) postulaba que los datos tienen una distribución normal, mientras que la hipótesis alternativa (H_1) afirmaba lo contrario.

Tabla 12

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de los SI	,079	201	,124	,983	201	,018
Desempeño Laboral	,153	201	,079	,896	201	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de Kolmogorov-Smirnov mostraron un estadístico de 0.079 para la variable "Gestión de los sistemas de información" con un valor de significancia de 0.124, lo que permite aceptar la hipótesis nula y concluir que esta variable sigue una distribución normal. Por otro lado, "Desempeño Laboral" presentó un estadístico de 0.153 y un valor de significancia de 0.079, lo que también sugiere normalidad, pero los resultados de Shapiro-Wilk indicaron un p-valor de 0.896 para "Desempeño Laboral" ($p = 0.000$), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula para esta variable, concluyendo que no sigue una distribución normal.

Dado que "Gestión de los Sistemas de Información" se distribuye normalmente, se pueden aplicar pruebas paramétricas. En este contexto, la regresión logística multinomial sería la técnica más adecuada para realizar predicciones y analizar la relación entre las variables en

estudio, ya que permite trabajar con variables dependientes categóricas y se basa en los supuestos de normalidad requeridos.

4.2. Prueba de hipótesis

Para evaluar la hipótesis general, se estableció el siguiente planteamiento: la hipótesis nula (H_0) propone que la gestión de los sistemas de información no tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL en el año 2022. En contraste, la hipótesis alternativa (H_1) sugiere que la gestión de estos sistemas sí influye significativamente en dicho desempeño. Esta evaluación permitió determinar si la administración efectiva de los sistemas de información impacta o no en la calidad y eficacia del trabajo de los inspectores, aportando datos relevantes sobre la relación entre gestión informativa y desempeño laboral dentro de la institución.

Tabla 13

Correlación entre la gestión de los sistemas de información y el desempeño laboral

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Sólo intersección	379,240				Cox y Snell	,729
					Nagelkerke	,739
Final	23,669	355,572	96	,000	McFadden	,725

Los resultados de la regresión logística permiten concluir que el modelo predictivo que incluye la variable gestión de los sistemas de información tiene un ajuste significativo y robusto. El nivel de significación ($p = 0.000$) es inferior al umbral de 0.05, lo que confirma que la variable predictora tiene un efecto significativo en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL. En términos de ajuste, el modelo explica el 73.9% de la variabilidad del desempeño laboral, lo cual es un nivel razonable de explicación en estudios de ciencias

empresariales. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que suponía que la gestión de los sistemas de información no tenía influencia en el desempeño laboral. Se concluye, entonces, que una gestión eficiente de los sistemas de información impacta significativamente en la mejora del desempeño laboral de los inspectores, lo que sugiere la importancia de optimizar este aspecto dentro de la SUNAFIL para obtener mejores resultados en el rendimiento de sus inspectores.

4.3. Prueba de hipótesis específica 1

En el análisis de la primera hipótesis específica, se plantearon dos opciones: la hipótesis nula (H_0), que sostiene que la gestión de los sistemas de información no influye en los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL, y la hipótesis alternativa (H_1), que postula lo contrario, es decir, que existe una influencia significativa de la gestión de los sistemas de información sobre estos factores. Los resultados obtenidos permitieron una comparación detallada entre ambas hipótesis.

Tabla 14

Correlación entre la gestión de los sistemas de información y los factores actitudinales.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Sólo intersección	369,080				Cox y Snell	,754
					Nagelkerke	,777
Final	21,137	355,572	96	,000	McFadden	,768

Los resultados de la regresión logística permiten concluir que el modelo predictivo que incluye la variable "gestión de los sistemas de información" tiene un ajuste significativo y robusto. El nivel de significación ($p = 0.000$) es inferior al umbral de 0.05, lo que confirma que la variable predictora tiene un efecto significativo en los factores actitudinales de los

inspectores de la SUNAFIL. En términos de ajuste, el modelo explica el 77.7% de la variabilidad de los factores actitudinales, lo cual es un nivel razonable de explicación en estudios de ciencias empresariales. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que suponía que la gestión de los sistemas de información no tenía influencia en los factores actitudinales. Se concluye, entonces, que una gestión eficiente de los sistemas de información impacta significativamente en la mejora de los factores actitudinales de los inspectores, lo que sugiere la importancia de optimizar este aspecto dentro de la SUNAFIL para obtener mejores resultados en el rendimiento de sus inspectores.

4.4. Prueba de hipótesis específica 2

En la prueba de hipótesis específica 2, se evaluó si la gestión de los sistemas de información influye en los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL. La hipótesis nula (H_0) sostiene que la gestión de los sistemas de información no ejerce influencia alguna sobre dichos factores operativos, mientras que la hipótesis alternativa (H_1) propone que esta gestión sí impacta en los factores operativos de los inspectores. Tras el análisis inferencial, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 15 *Correlación entre la gestión de los sistemas de información y los factores operacionales.*

Modelo	Criterios de ajuste de modelo	Pruebas de la razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.		
Sólo intersección	371,263				Cox y Snell	,794
					Nagelkerke	,819
Final	23,376	343,886	84	,000	McFadden	,790

Los resultados de la regresión de la regresión logística permiten concluir que el modelo predictivo que incluye la variable gestión de los sistemas de información tiene un ajuste

significativo y robusto. El nivel de significación ($p = 0.000$) es inferior al umbral de 0.05, lo que confirma que la variable predictora tiene un efecto significativo en los factores operacionales de los inspectores de la SUNAFIL. En términos de ajuste, el modelo explica el 81.9% de la variabilidad de los factores operacionales, lo cual es un nivel razonable de explicación en estudios de ciencias empresariales. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula que suponía que la gestión de los sistemas de información no tenía influencia en los factores operacionales. Se concluye, entonces, que una gestión eficiente de los sistemas de información impacta significativamente en la mejora de los factores operacionales de los inspectores, lo que sugiere la importancia de optimizar este aspecto dentro de la SUNAFIL para obtener mejores resultados en el rendimiento de sus inspectores.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección, se discuten los hallazgos obtenidos, contextualizando los resultados en función de la literatura existente relevante sobre la gestión de información. Se abordan las implicaciones prácticas de los resultados, así como las limitaciones del estudio y las recomendaciones para futuras investigaciones.

Los resultados obtenidos en la investigación actual, cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la gestión de los sistemas de información en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, muestran una relación significativa entre ambas variables. Los hallazgos indicaron que el modelo predictivo tiene un ajuste robusto, con un nivel de significación de $p = 0.000$, lo que sugiere que la gestión de los sistemas de información influye directamente en el desempeño laboral, explicando un 73.9% de su variabilidad. Esto sugiere que mejorar la gestión de estos sistemas dentro de la SUNAFIL podría tener un impacto positivo y directo en el rendimiento de los inspectores.

Al contrastar estos resultados con estudios nacionales e internacionales, se observan similitudes y diferencias relevantes. Es preciso mencionar que Torcatt (2020), quien estudió el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en docentes en Venezuela, encontró que la adaptación a los nuevos tiempos y el desarrollo de vínculos efectivos son claves para mejorar el desempeño laboral. Si bien su enfoque fue en liderazgo y no en sistemas de información, ambos estudios coinciden en la importancia de gestionar correctamente un aspecto organizacional para mejorar el rendimiento laboral. En ambos casos, se demuestra que factores organizacionales tienen una influencia directa en el desempeño laboral, ya sea a través del liderazgo o la gestión de sistemas de información.

Por otro lado, Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo (2019) investigaron el desempeño laboral de los docentes en la Institución Universitaria ITSA y encontraron que, para mejorar el desempeño, era necesario fortalecer la motivación y la comunicación

organizacional. Esto resalta la importancia de elementos que promuevan el desempeño laboral, similar a lo encontrado en la SUNAFIL, donde la mejora en la gestión de los sistemas de información se presenta como un factor clave para optimizar el rendimiento de los inspectores.

Según Espinoza y Montalvo (2021) demostraron en su estudio sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en tiempos de COVID-19 una correlación positiva significativa ($r = 0.769$) entre ambas variables. Estos resultados son consistentes con los de la investigación actual, en la cual también se encontró una correlación significativa entre la gestión de los sistemas de información y el desempeño laboral ($R^2 = 0.739$). Ambos estudios coinciden en que la correcta gestión de los recursos, ya sea talento humano o sistemas de información, tiene un impacto relevante en el desempeño laboral.

Asimismo, Reyes (2019) en su estudio sobre el trabajo en equipo y los sistemas de información en Lima Metropolitana, encontró que los sistemas de información son un componente clave que promueve el desempeño laboral ($r = 0.63$). Este hallazgo se alinea estrechamente con la presente investigación, donde se determinó que la gestión de los sistemas de información tiene un impacto significativo en el rendimiento laboral de los inspectores de la SUNAFIL. Ambos estudios subrayan la relevancia de los sistemas de información como impulsores del desempeño en diferentes contextos organizacionales.

Luego Mendoza (2017), en su estudio sobre el sistema de información en la gestión de capacitaciones en ORVISA, Iquitos, concluyó que los sistemas de información tienen una incidencia significativa sobre la gestión de capacitaciones. Aunque Mendoza enfocó su estudio en un área diferente, los hallazgos de su investigación también confirman la importancia de los sistemas de información para mejorar procesos clave dentro de una organización, coincidiendo con los resultados obtenidos en la SUNAFIL. Este estudio respalda la necesidad de seguir optimizando los sistemas de información en las organizaciones, destacando su relevancia no solo en el contexto de la SUNAFIL, sino también en un panorama más amplio, que incluye

sectores de educación, recursos humanos y administración, como se ha demostrado en estudios nacionales e internacionales.

Como se ha verificado, los hallazgos de esta investigación revelan que una gestión eficaz de los sistemas de información influye significativamente en el desempeño laboral de los inspectores de SUNAFIL. Optimizar esta gestión puede mejorar su rendimiento. Las autoridades deben invertir en capacitación, garantizar la accesibilidad y actualización de los sistemas, fomentar una comunicación organizacional efectiva y realizar evaluaciones periódicas para alinear los sistemas con los objetivos de la organización.

A pesar de los resultados significativos, el estudio presenta limitaciones, ya que al ser transversal, no se puede establecer una relación causal entre la gestión de sistemas de información y el desempeño laboral. También se omiten variables externas, como la motivación personal y factores socioeconómicos, que podrían influir en el desempeño.

Para futuras investigaciones, se sugiere ampliar la muestra para incluir inspectores de diversas regiones, realizar estudios longitudinales para observar cambios en el desempeño laboral a lo largo del tiempo, y explorar variables adicionales que interactúan con la gestión de sistemas de información. También se recomienda llevar a cabo análisis comparativos con otras organizaciones en distintos contextos para evaluar la aplicabilidad de los hallazgos.

VI. CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones de la investigación titulada Gestión de los sistemas de información y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022. Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión de los sistemas de información y el rendimiento de los inspectores de la SUNAFIL, evaluando cómo el manejo adecuado de estos sistemas puede optimizar los factores operativos y contribuir al cumplimiento eficiente de sus funciones:

- Los resultados muestran que la mayoría de los inspectores de la SUNAFIL (73.4%) perciben la gestión de los sistemas de información como deficiente, mientras que solo un 6.3% la considera excelente. Esta distribución sugiere que existe una percepción generalizada de ineficacia en la gestión de los sistemas de información, lo que podría estar afectando negativamente el desempeño laboral de los inspectores. Es muy importante abordar estas deficiencias para optimizar el rendimiento en la institución.
- La gestión de los sistemas de información influye significativamente en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL ($p = 0.000$). El modelo explica el 73.9% de la variabilidad en el desempeño (Nagelkerke $R^2 = 0.739$), lo que sugiere la necesidad de optimizar estos sistemas para mejorar el rendimiento de los inspectores.
- La gestión de los sistemas de información tiene un impacto significativo en los factores actitudinales de los inspectores ($p = 0.000$), explicando el 77.7% de su variabilidad (Nagelkerke $R^2 = 0.777$). Esto confirma que la mejora en la gestión de estos sistemas contribuye positivamente a la actitud de los inspectores.
- La gestión de los sistemas de información también influye significativamente en los factores operativos ($p = 0.000$), explicando el 81.9% de su variabilidad (Nagelkerke $R^2 = 0.819$). Esto demuestra que una gestión eficiente optimiza los procesos operativos, mejorando la eficacia y eficiencia de los inspectores.

Las conclusiones obtenidas proporcionan una visión global sobre la influencia de los sistemas de información en el desempeño de los inspectores, destacando hallazgos clave para mejorar su productividad y eficacia en el marco de las actividades de inspección laboral.

VII. RECOMENDACIONES

La gestión de los sistemas de información en la SUNAFIL es fundamental para el desempeño laboral de sus inspectores. Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian áreas de mejora que pueden contribuir a la eficacia de la institución. A continuación, se presentan recomendaciones específicas basadas en las conclusiones del estudio.

- Se recomienda implementar un programa de evaluación y mejora continua de los sistemas de información. Esto debería incluir encuestas regulares para recoger las percepciones de los inspectores, identificar áreas críticas y desarrollar un plan de acción para abordar las deficiencias señaladas. La formación y la sensibilización del personal sobre el uso efectivo de estos sistemas también son esenciales para elevar la percepción y el rendimiento.

- Se sugiere a las autoridades de SUNAFIL invertir en la actualización y optimización de los sistemas de información. Esto podría incluir la implementación de software más eficiente, mejoras en la infraestructura tecnológica y capacitación especializada para los inspectores, lo que facilitaría su trabajo y mejoraría el rendimiento general.

- Es recomendable fomentar un entorno de trabajo que promueva la retroalimentación positiva y el reconocimiento del esfuerzo de los inspectores. Esto podría incluir la creación de espacios para la discusión de problemas y sugerencias, así como la celebración de logros relacionados con la utilización efectiva de los sistemas de información, lo que puede mejorar la actitud y motivación del personal.

- Se recomienda realizar un análisis exhaustivo de los procesos actuales y establecer indicadores de desempeño para evaluar la eficiencia operativa. La automatización de procesos y la integración de sistemas que faciliten el trabajo diario de los inspectores contribuirían a optimizar su eficacia y eficiencia.

Para mejorar el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, es fundamental enfrentar las deficiencias en la gestión de los sistemas de información y optimizar su uso. Al implementar estas recomendaciones, no solo podrá elevarse el rendimiento de los inspectores, sino que también se fortalecerá la efectividad de toda la institución. Esto significa crear un ambiente de trabajo donde los inspectores se sientan apoyados y equipados para realizar su labor de la mejor manera posible, lo que a su vez beneficiará a la organización en su conjunto.

VIII. REFERENCIAS

- Abrego, D., Sánchez, Y., y Medina, J. (2017). Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales. *Contaduría y Administración*, 62(2), 303-320. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.07.005>
- Abuhantash, A. (2023). The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. *European Journal of Business Management and Research*, 8(3), 239. <https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/1992>
- AGESIC, FING. (2019). Framework para la Gestión de la calidad de datos en el gobierno Digital (1.0). Presidencia de Uruguay.
- Aguinis, H., y Edwards, J. (2014). Methodological wishes for the next decade and how to make wishes come true. *Journal of Management Studies*, 51(1), 143–174. <https://acortar.link/glkvqy>
- Alvarado, R., Acosta, K., y Mata, Y. (2018). Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones. *Revista Electrónica de las Sedes Regionales de la Universidad de Costa Rica*, 19(39), 17-31. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes>
- Arteaga, F., Cárdenas, G., y Dávila, R. (2016). Fundamentos de sistemas de información gerencial: Implicaciones de escenarios prospectivos (MACTOR, MIC MAC, SMIC, MULTIPOL y MORPHOL) como estrategia empresarial. Editorial Académica Española.
- Barros, L., y Freira, D. (2023). Adecuación del sistema de información del sistema nacional de emergencias de Uruguay en el marco de la pandemia por Covid-19. *Ciencias Administrativas*(22), 1-14. <https://doi.org/10.24215/23143738e123>

- Bautista, R., Cienfuegos, R., y David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación en administración* (3ª ed.). Pearson.
- Campbell, J., Mc Henry, J., y Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575. <https://acortar.link/pIMZ5t>
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., y Sager, C. (1993). A Theory of Performance. En N. Schmitt, y W. Borman, *Personnel selection in organization* (págs. 33-70). Wiley.
- Casquina, E. (2019). Incidencia de factores humanos en la fiscalización. Caso: SUNAFIL en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016 y 2017. [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://acortar.link/WHDANA>
- Cathalifaud, A., y Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*(3), 1-12. <https://bit.ly/375P00n>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital de las organizaciones* (10ª ed.). Mc Graw Hill Interamericana.
- Conexión ESAN. (01 de junio de 2021). Fiscalización laboral en pandemia: ¿Qué cambió en los últimos meses? ESAN: <https://bit.ly/3K9ybzI>
- Correa, R., Saavedra, M., y Arévalo, J. (2009). *Sistemas de Información Gerencial. Contribuciones a la Economía*, 10(36). <https://bit.ly/3hD1BtM>
- El Peruano. (27 de abril de 2019). Sunafil inicia inspecciones laborales electrónicas. El Peruano. <https://bit.ly/3hzUySG>.
- Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. [Tesis de maestría]. Universidad Continental. <https://acortar.link/ZpsyCw>

- Faria, M. (2000). Desarrollo organizacional: Enfoque integral. Limusa.
- García, J. (2021). Metodología de la investigación para administradores. Ediciones de la U.
- Guerreo, G., y Guerreo, C. (2020). Metodología de la investigación. Patria Educación.
- Gavini, S. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. Editorial Teseo.
- Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M., y Buendia, K. (2020). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157 - 170.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Guill, H., Guitart, I., María, J., y Ramón, J. (2011). Fundamentos de sistemas de información. Eureka Media.
- Hegel. (4 de octubre de 2021). SUNAFIL y sus funciones ¿Qué es la fiscalización laboral? Instituto de Ciencias Hegel: <https://acortar.link/5jmNwr>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixtas. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Huamaní, J., y Manrique, M. (2019). Procesos administrativos y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana y vial de la Municipalidad de Villa El Salvador - 2019. [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma del Perú.
<https://acortar.link/mi52Dx>
- Huisa, R. (2020). El impacto de los sistemas de información en la productividad laboral de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – Oficina Registral Puno. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional del Altiplano.
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14606>

- Iglesias, M. (2021). Metodología de la investigación científica. Diseño y elaboración de protocolos y proyectos. Noveduc.
- Illa, M. (03 de diciembre de 2021). La migración hacia lo digital en la inspección del trabajo: El Expediente Digital de la SUNAFIL. Vinatea & Montya Información laboral a tu alcance: <https://bit.ly/3ILfYs0>
- Kenneth, C., Laudon, J., y Laudon, P. (2004). Sistemas de información gerencial: administración de la empresa digital. Pearson Educación.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., y Van Der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://acortar.link/QKktH8>
- Landa, G., y Aguilar, D. (2020). Desafíos de la Administración Pública. El retorno de la democracia y el proyecto informático en Argentina. *Ciencias Administrativas*(16), 061. <https://doi.org/10.24215/23143738e061>
- Laudon, K., y Laudon, J. (2008). Sistemas de información gerencial (10ma ed.). Pearson Educación.
- Luces, Y. (2014). Los Sistemas de Información y su contribución en la toma de decisiones gerenciales. Editorial Académica Española.
- Mendoza, L. (2017). Sistema de información para la gestión de capacitaciones en el área de recursos humanos de la empresa Orvisa Iquitos 2017. [Tesis de pregrado]. Universidad Científica del Perú. <https://acortar.link/CIsZhD>
- Mosquera, K., y Vallejo, O. (2016). Factores motivacionales, metas de logro y proyecto de vida en estudiantes universitarios. *Plumilla educativa*, 18(2), 206-225. <https://doi.org/10.30554/plumillaedu.18.1965.2016>
- Nel, L. (2021). Metodología de la investigación. Marcombo.

- Niglas, K. (2010). The multidimensional model of research methodology: an integrated set of continua. En A. Tashakkori, y C. Teddlie, SAGE handbook of mixed methods in social and behavioral research (págs. 215-236). SAGE.
- OIT. (06 de octubre de 2021). OIT y SUNAFIL promueven el uso de herramientas digitales para el fortalecimiento de la inspección del trabajo en Perú. Organización Internacional del Trabajo: <https://bit.ly/3vCEpUI>
- Orihuela, J. (2014). Converging Divergence: the Diffusion of the Green State in Latin America. *Studies in comparative international development*, 49(2), 242-265.
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., y Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(39), 159–188. <https://acortar.link/DdatUk>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*(16), 493–505. <https://acortar.link/44B5DY>
- Pérez, M., y Castro, A. (2012). *Sistema de Información Gerencial Para Recursos Humanos*. Editorial Académica Española.
- Pereyra, L. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik.
- Prieto, J., y Therán, I. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones*. Ediciones de la U.
- Proaño, M., Orellana, S., y Martillo, Í. (2018). Los sistemas de información y su importancia en la transformación digital de la empresa actual. *Espacios*, 49(45), 1-4. <https://acortar.link/RHNxen>
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos (7ª Ed.)*. Editorial Diaz de santos.

- Ramírez, E. (2021). El sistema de inspección de trabajo respecto al cumplimiento de las normas y derechos laborales en el Perú: A propósito de una revisión sistemática documental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 1-13. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1059
- Reyes, E. (2022). *Metodología de la Investigación Científica*. Page Publishing, Incorporated.
- Reyes, N. (2019). Trabajo en equipo y sistemas de información como factores que impulsan el desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa. *USMP Digital*(3). <https://acortar.link/ZD1iH5>
- Ríos, R. (1 de mayo de 2017). Preguntas y respuestas de la inspección del trabajo (Ley N° 28806). Blog PUCP: <https://acortar.link/eJZwFk>
- Rodríguez-Marulanda, K., y Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Salgado, J., Moscoso, S., y Berges, A. (2013). Conscientiousness, its facets, and the prediction of job performance ratings: Evidence against the narrow measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(1), 74-84. <https://acortar.link/qfsTth>
- Shakir, M., Shiekh, S., Ahmed, S., Al Shehab, A. y Abo, A. (2021). The Impact of Information Systems on Enhancing Employee Human Resource Performance Skills. *Journal of System and Management Sciences*, 15(3), 353-375. <https://www.aasmr.org/jsms/onlinefirst/Vol15/No.3/Vol.15.No.3.20.pdf>
- Silva, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional: marco para mejorar el desempeño del capital humano. *3Ciencias*.
- SUNAFIL. (27 de mayo de 2020). SUNAFIL privilegiará uso de las tecnologías para agilizar y optimizar el proceso de atención de las denuncias laborales. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://bit.ly/3pAabhr>.

- Sy-Corvo, H. (28 de noviembre de 2018). Desempeño laboral: características y ejemplos. Lifeder: <https://bit.ly/3C8TG0Z>
- Tello, A. (2022). Sistema de información y productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas Iquitos 2021. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. <https://n9.cl/gzrjff>
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26, 1-14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28064146003>
- Van, É. (2016). *Gestión gerencial y empresarial aplicadas al siglo XXI*. Ecoe Ediciones.
- Varela, O., y Landis, R. (2010). A General Structure of Job Performance: Evidence from Two Studies. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 625–638. <https://acortar.link/JtLYK5>
- Vega, M. (2009). *Administración del trabajo: asegurar la gobernanza a través de la aplicación de la ley en América Latina. El papel central de la inspección del trabajo*. OIT. <https://acortar.link/MVDA6s>
- Weil, D. (2008). Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 127(4), 389 – 419. <https://acortar.link/QpBh11>

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de Consistencia:

Título: Gestión de sistemas de información y desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGOS	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera influye la gestión de los sistemas de información en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema específico 1: ¿De qué manera influye la gestión de los sistemas de información en los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL, 2022?</p> <p>Problema específico 2: ¿De qué manera influye la gestión de los sistemas de información en los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL, 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la gestión de los sistemas de información en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la gestión de los sistemas de información en los factores actitudinales del desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la influencia de la gestión de los sistemas de información en los factores operativos del desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión de los sistemas de información influye significativamente en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, 2022</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1 La gestión de los sistemas de información influyen en los factores actitudinales de los inspectores de la SUNAFIL, 2022.</p> <p>Hipótesis específica 2: La gestión de los sistemas de información influyen en los factores operativos de los inspectores de la SUNAFIL, 2022</p>	<p>V1= Gestión de sistemas de información</p> <p>V2= Desempeño laboral</p>	Aspectos Organizativos	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Acceso a la información Integración de sistemas Capacitación en sistemas Soporte técnico Organización y seguridad de la información Colaboración y comunicación 	1-10	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi Nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi Siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: Descriptivo, no experimental, de corte transversal.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: 418 trabajadores de la SUNAFIL durante el año 2022</p> <p>Muestra: 201 trabajadores de la SUNAFIL durante el año 2022 seleccionados mediante muestreo aleatorio simple</p> <p>Técnica. Encuesta</p> <p>Instrumentos. Cuestionarios</p> <p>Estadísticas: SPSS V27</p> <p>Análisis descriptivo: distribución de frecuencias, diagrama de Barras</p> <p>Análisis inferencial: Prueba paramétrica y/o no paramétrica</p>
				Aspectos Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> Eficiencia en uso de recursos Procedimientos y protocolos administrativos Adaptabilidad del S.I. Monitoreo y evaluación de rendimiento 	11-15		
				Aspectos Tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas tecnológicas Uso de software Actualización y adaptabilidad del sistema Velocidad de los S.I. Accesibilidad 	16-22		
				Factores actitudinales	<ul style="list-style-type: none"> Motivación Actitud y compromiso Confianza Proactividad Adaptabilidad y 	1-9		

					resolución de problemas <ul style="list-style-type: none"> • Impacto de la tecnología • Disposición a mejorar • Satisfacción con el entorno tecnológico 			
				Factores operativos	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia en uso de herramientas • Cumplimiento de plazos • Organización y gestión del trabajo • Uso adecuado del tiempo • Colaboración en equipo 	10-16		

Anexo B: Instrumentos

Estimado servidor

la presente encuesta tiene por finalidad conocer su percepción acerca de la gestión del sistema de la información y el desempeño laboral. De los enunciados siguientes, le solicitamos marcar con una equis (X) el grado que usted considere de acuerdo a su propia experiencia.

Recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas, sólo interesa obtener un número que realmente refleje lo que usted piensa respecto del servicio que le brindaron

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

N°	V ₁ : GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D₁: Aspectos organizativos						
1	Los sistemas de información actuales en la SUNAFIL cuentan con los recursos necesarios (software y hardware) para realizar mi trabajo de manera eficiente					
2	La organización de los sistemas de información facilita un acceso rápido y sencillo a los datos necesarios para la ejecución de mis tareas diarias					
3	Los sistemas de información que utilizamos se actualizan regularmente para incluir nuevas funcionalidades y mejoras que facilitan nuestro trabajo					
4	Los diferentes sistemas de información que utilizamos en la SUNAFIL están bien integrados, permitiendo una fácil comunicación entre plataformas y evitando la duplicación de esfuerzos					
5	Considero que la interfaz y el diseño de los sistemas de información son fáciles de usar y entender					
6	Recibo capacitación adecuada y periódica sobre el uso de los sistemas de información y sus actualizaciones					
7	El soporte técnico proporcionado para los sistemas de información es eficiente y resuelve los problemas en un tiempo razonable					
8	La forma en que se organiza la información dentro de los sistemas facilita la localización y el uso de datos importantes para mi desempeño laboral					
9	Los sistemas de información de la SUNAFIL están organizados de manera que garantizan la seguridad y confidencialidad de los datos, lo cual contribuye a mejorar la eficiencia operativa en mis tareas de inspección					
10	Los sistemas de información facilitan la colaboración y la comunicación con otros inspectores y departamentos dentro de la SUNAFIL					
D₂: Aspectos administrativos						
11	Los recursos asignados para la gestión del sistema de información son adecuados para cumplir con las tareas administrativas requeridas					
12	El personal encargado de la gestión del sistema de información cuenta con la formación y habilidades necesarias para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva					

13	Existen procedimientos y protocolos claros para la gestión del sistema de información en su área de trabajo					
14	El sistema de información actual permite la adaptación a cambios administrativos o nuevas regulaciones					
15	Se realiza un monitoreo y evaluación periódica de la eficacia del sistema de información en su trabajo diario					
D₃ Aspectos tecnológicos						
16	Los sistemas de información que utiliza en su trabajo cuentan con herramientas tecnológicas actualizadas que facilitan sus tareas diarias					
17	El software de los sistemas de información es fácil de utilizar y permite realizar su trabajo de manera eficiente					
18	Tiene acceso a información actualizada y en tiempo real a través de los sistemas de información para realizar inspecciones de manera efectiva					
19	Recibe actualizaciones regulares en los sistemas de información que utiliza, mejorando sus funcionalidades y seguridad					
20	Los sistemas de información que utiliza se adaptan bien a los cambios en los procedimientos de trabajo o necesidades operativas					
21	La velocidad de los sistemas de información es adecuada para realizar sus funciones sin retrasos significativos					
22	Accede a los sistemas de información de manera remota para realizar tareas fuera de la oficina					
N°	V₂: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D₁: Factores actitudinales						
1	¿Se siente motivado para realizar sus tareas de inspección gracias a las herramientas y recursos proporcionados por los sistemas de información?					
2	¿Está dispuesto a colaborar con sus compañeros y compartir información relevante obtenida a través de los sistemas de información para mejorar los resultados de las inspecciones, y siente que la facilidad de acceso a esta información influye en su compromiso con la calidad y precisión de su trabajo?					
3	¿Confía en que los sistemas de información utilizados en la SUNAFIL son efectivos y contribuyen positivamente a su desempeño laboral?					
4	¿Suele tomar la iniciativa para aprender nuevas funcionalidades de los sistemas de información que puedan mejorar su desempeño laboral?					
5	¿Se adapta con facilidad a los cambios y actualizaciones en los sistemas de información, a los procedimientos y protocolos operativos establecidos por la SUNAFIL, así como a cambios inesperados en el entorno operativo durante sus inspecciones?					
6	¿Mantiene una actitud positiva y proactiva para resolver de manera eficiente los problemas relacionados con los sistemas de información y otros inconvenientes operativos en su trabajo diario de inspección?					

7	¿Considera que el uso de los sistemas de información ha mejorado su eficiencia y satisfacción en el trabajo?					
8	¿Está dispuesto a recibir retroalimentación y mejorar sus habilidades en el uso de sistemas de información para optimizar su desempeño laboral?					
9	¿Se siente satisfecho con el entorno tecnológico proporcionado por la SUNAFIL y cómo este influye en su capacidad para realizar inspecciones eficientemente?					
D2: Factores operacionales						
10	¿Utiliza de manera eficiente las herramientas y recursos proporcionados para realizar sus tareas de inspección?					
11	¿Logra cumplir con los plazos y tiempos establecidos para la realización de sus inspecciones?					
12	¿Considera que organiza de manera adecuada sus actividades diarias para cumplir con sus responsabilidades laborales?					
13	¿Puede gestionar de manera efectiva múltiples tareas operacionales al mismo tiempo durante sus jornadas de trabajo?					
14	¿Considera que utiliza adecuadamente su tiempo de trabajo para maximizar la productividad en sus funciones operativas?					
15	¿Entrega reportes de inspección de alta calidad que cumplen con los estándares operacionales requeridos?					
16	¿Colabora de manera efectiva con sus colegas y equipo en tareas operativas para lograr los objetivos comunes?					

Anexo C: Certificado de Validez de los instrumentos

Datos generales

Apellidos y nombres: Del Águila Guerrero, Edson Fernando

Grado académico: Maestro

Cargo e institución donde labora: Inspector del Trabajo – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Nombre del instrumento motivo de evaluar: Cuestionario para medir la variable Gestión de Sistemas de la Información.

Autor del instrumento: La investigadora.

Criterios de aplicabilidad:

- De 01 a 09: No válido, reformular
- De 10 a 12: No válido, modificar
- De 12 a 15: Válido, mejorar
- De 16 a 17: Válido, precisar
- De 18 a 20: Válido, aplicar

Indicadores de evaluación de los instrumentos	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje comprensible					X
2. Objetividad	Está adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. Actualidad	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis					X
10. Pertinencia	El instrumento muestra relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X

Valoración cuantitativa (Total x 0.4): 20

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicar



Del Águila Guerrero, Edson Fernando
DNI: 42095544

Certificado de Validez de los instrumentos

Datos generales

Apellidos y nombres: Del Águila Guerrero, Edson Fernando

Grado académico: Maestro

Cargo e institución donde labora: Inspector del Trabajo – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Nombre del instrumento motivo de evaluar: Cuestionario para medir la variable Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: La investigadora.

Criterios de aplicabilidad:

- f. De 01 a 09: No válido, reformular
- g. De 10 a 12: No válido, modificar
- h. De 12 a 15: Válido, mejorar
- i. De 16 a 17: Válido, precisar
- j. De 18 a 20: Válido, aplicar

Indicadores de evaluación de los instrumentos	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
11. Claridad	Está formulado con lenguaje comprensible					X
12. Objetividad	Está adecuado a las leyes y principios científicos.					X
13. Actualidad	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
14. Organización	Existe una organización lógica.					X
15. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
16. Intencionalidad	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
17. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
18. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
19. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis					X
20. Pertinencia	El instrumento muestra relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X

Valoración cuantitativa (Total x 0.4): 20

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicar

Del Águila Guerrero, Edson Fernando
DNI: 42095544

Anexo C: Certificado de Validez de los instrumentos

Datos generales

Apellidos y nombres: Camayo Vivas, Adrian Becquer

Grado académico: Maestro

Cargo e institución donde labora: Gerente y administrador en Camayo Agroindustrias S.A.C.

Nombre del instrumento motivo de evaluar: Cuestionario para medir la variable Gestión de Sistemas de la Información.

Autor del instrumento: La investigadora.

Criterios de aplicabilidad:

- k. De 01 a 09: No válido, reformular
- l. De 10 a 12: No válido, modificar
- m. De 12 a 15: Válido, mejorar
- n. De 16 a 17: Válido, precisar
- o. De 18 a 20: Válido, aplicar

Indicadores de evaluación de los instrumentos	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
21. Claridad	Está formulado con lenguaje comprensible					X
22. Objetividad	Está adecuado a las leyes y principios científicos.					X
23. Actualidad	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
24. Organización	Existe una organización lógica.					X
25. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
26. Intencionalidad	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
27. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
28. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
29. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis					X
30. Pertinencia	El instrumento muestra relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X

Valoración cuantitativa (Total x 0.4): 20

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicar



Camayo Vivas, Adrian Becquer
DNI: 70115940

Certificado de Validez de los instrumentos

Datos generales

Apellidos y nombres: Camayo Vivas, Adrian Becquer

Grado académico: Maestro

Cargo e institución donde labora: Gerente y administrador en Camayo Agroindustrias S.A.C.

Nombre del instrumento motivo de evaluar: Cuestionario para medir la variable Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: La investigadora.

Criterios de aplicabilidad:

- p. De 01 a 09: No válido, reformular
- q. De 10 a 12: No válido, modificar
- r. De 12 a 15: Válido, mejorar
- s. De 16 a 17: Válido, precisar
- t. De 18 a 20: Válido, aplicar

Indicadores de evaluación de los instrumentos	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
31. Claridad	Está formulado con lenguaje comprensible					X
32. Objetividad	Está adecuado a las leyes y principios científicos.					X
33. Actualidad	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
34. Organización	Existe una organización lógica.					X
35. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
36. Intencionalidad	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
37. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
38. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
39. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis					X
40. Pertinencia	El instrumento muestra relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X

Valoración cuantitativa (Total x 0.4): 20

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicar


 Camayo Vivas, Adrian Becquer
 DNI: 70115940

Certificado de Validez de los instrumentos

Datos generales

Apellidos y nombres: Buleje Ramírez, Jaime Nazario

Grado académico: Maestro

Cargo e institución donde labora: Inspector del Trabajo – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Nombre del instrumento motivo de evaluar: Cuestionario para medir la variable Gestión de Sistemas de la Información.

Autor del instrumento: La investigadora.

Criterios de aplicabilidad:

- a. De 01 a 09: No válido, reformular
- b. De 10 a 12: No válido, modificar
- c. De 12 a 15: Válido, mejorar
- d. De 16 a 17: Válido, precisar
- e. De 18 a 20: Válido, aplicar

Indicadores de evaluación de los instrumentos	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje comprensible					X
2. Objetividad	Está adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. Actualidad	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. Organización	Existe una organización lógica.					X
5. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
6. Intencionalidad	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
7. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis					X
10. Pertinencia	El instrumento muestra relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X

Valoración cuantitativa (Total x 0.4): 20

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicar


 Buleje Ramírez Jaime Nazario
 DNI: 10631898

Certificado de Validez de los instrumentos

Datos generales

Apellidos y nombres: Buleje Ramírez, Jaime Nazario

Grado académico: Maestro

Cargo e institución donde labora: Inspector del Trabajo – Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Nombre del instrumento motivo de evaluar: Cuestionario para medir la variable Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: El investigador.

Criterios de aplicabilidad:

- f. De 01 a 09: No válido, reformular
- g. De 10 a 12: No válido, modificar
- h. De 12 a 15: Válido, mejorar
- i. De 16 a 17: Válido, precisar
- j. De 18 a 20: Válido, aplicar

Indicadores de evaluación de los instrumentos	Criterios cualitativos / cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-12)	Bueno (12-15)	Muy bueno (15-18)	Excelente (18-20)
		1	2	3	4	5
11. Claridad	Está formulado con lenguaje comprensible					X
12. Objetividad	Está adecuado a las leyes y principios científicos.					X
13. Actualidad	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
14. Organización	Existe una organización lógica.					X
15. Suficiencia	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.					X
16. Intencionalidad	Está adecuado para valorar las variables de la hipótesis.					X
17. Consistencia	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
18. Coherencia	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
19. Metodología	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis					X
20. Pertinencia	El instrumento muestra relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico					X

Valoración cuantitativa (Total x 0.4): 20

Valoración cualitativa: Excelente

Opinión de aplicabilidad: Aplicar


 Buleje Ramírez Jaime Nazario
 DNI: 10631898

Carta de autorización

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 04 de setiembre de 2024

Doctor
Rooswelth Gerardo Zavaleta Benites
Sub Intendente de Fiscalización
Intendencia de Lima Metropolitana

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentarme como estudiante de pregrado en la especialidad de Administración Pública y Gestión Social, de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

En ese sentido, recorro a usted para solicitar me brinde su autorización para realizar el trabajo de investigación titulado: Gestión de los sistemas de información y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL, tomando como referencia el área que tiene a bien dirigir.

Es preciso manifestarle que la información y procesos de análisis solicitada está circunscrita a los trabajadores de la SUNAFIL, y la toma de datos puntuales objeto de la investigación se alinea la obtención del título profesional en la mencionada Casa de Estudios.

Esperando la atención de la presente, hago propicia la ocasión para expresarle mi aprecio personal.

Atentamente.



Solange Gardenia Silvano Nazar
DNI N° 75533339

AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Datos Generales

Nombre de la Entidad: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	RUC: 20555195444
Cargo: Sub Intendente de Fiscalización	
Nombres y Apellidos: Rooswelth Gerardo Zavaleta Benites	DNI: 40464054

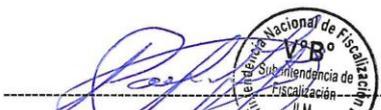
Otorgo la autorización

Con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación para obtener el grado de Título Profesional

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión de los sistemas de información y su influencia en el desempeño laboral de los inspectores de la SUNAFIL	
Autor: Solange Gardenia Silvano Nazar	DNI: 75533339

Asimismo, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UNFV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Jesús María, 04 de setiembre de 2024



Rooswelth Gerardo Zavaleta Benites
 Sub Intendente de Fiscalización
 Intendencia de Lima Metropolitana