

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“OPTIMIZACIÓN DEL MÓDULO DE LICENCIAS
DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN UNA ENTIDAD DEL PODER
JUDICIAL DEL PERÚ, MEDIANTE LA PROPUESTA
E IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS”

Trabajo de suficiencia profesional para optar el título
profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Auria Karina Idefonso Zarate

Asesor:

Mg. Liliam Evelyn Puycan Espejo

<https://orcid.org/0000-0003-1420-6766>

Lima - Perú

2025

INFORME DE SIMILITUD



8% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 8 words)

Exclusions

- ▶ 23 Excluded Matches

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 1%  Publications
- 2%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

TABLA DE CONTENIDO

INFORME DE SIMILITUD.....	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Antecedentes	12
1.2. Realidad problemática.	15
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo general:.....	18
1.3.2. Objetivos específicos:	18
1.4. Justificación	18
1.5. Limitaciones.....	19
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	21
2.1. Conocimiento práctico	21
2.2. Bases teóricas de respaldo	22
2.2.1. A nivel Internacional:	22
2.2.2. A nivel Nacional:	23
2.3. Definiciones y Conceptos	24
CAPÍTULO 3. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA.....	26
3.1. Contexto del trabajo realizado	26
3.2. Diagnóstico inicial	27
3.3. Planeamiento e intervención	29
3.4. Desarrollo de la propuesta	29
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	32
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37

5.1.	Conclusiones	37
5.2.	Recomendaciones	38
REFERENCIAS		39
ANEXOS.....		41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Problemas identificados antes de la optimización.....	17
Tabla 2 Comparación de indicadores clave	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama de la coordinación de Recursos Humanos de una entidad del Poder Judicial	14
Figura 2 Validación del sistema. Selección obligatoria del tipo de licencia y control de fechas ...	33
Figura 3 El sistema alerta sobre los días de descanso médico y determinación de subsidio	33
Figura 4 El sistema alerta la superposición entre el módulo de licencias y vacaciones	34
Figura 5 El sistema genera reporte en formato EXCEL en tiempo real	35
Figura 6 El sistema permite conocer la fecha del ingreso de la licencia y su modificación	35

RESUMEN EJECUTIVO

La experiencia profesional descrita en este trabajo se desarrolló en una entidad del Poder Judicial del Perú, en el área de Recursos Humanos, donde mi labor estuvo enfocada en la gestión de licencias del personal. Estas gestiones se realizaban a través de un sistema informático que funcionaba desde el 2000, pero que, con el paso del tiempo, empezó a mostrar limitaciones importantes: registros incompletos, errores en el cálculo de subsidios, duplicidad de información, superposición de licencias con vacaciones y dificultades para generar reportes.

Estas deficiencias no solo reducían la eficiencia administrativa, sino que también ocasionaban pagos indebidos, reclamos y retrasos en los procesos, afectando tanto al personal como a la institución.

Ante esta situación, propuse y ejecuté un proyecto para optimizar el módulo de licencias, aplicando herramientas de análisis de procesos, modelamiento de flujos, validación de reglas de negocio, depuración y migración de datos, así como la integración del módulo con otros sistemas internos. Este proceso implicó también la coordinación con distintas áreas y la capacitación del personal para asegurar un uso adecuado de las mejoras implementadas.

Los resultados fueron muy significativos: se logró una reducción del 90% en licencias sin fecha de término, un 95% menos de errores en cálculos y la generación de reportes pasó de tomar un día completo a solo minutos.

Esta experiencia no solo fortaleció mis competencias profesionales en gestión administrativa, análisis de procesos, liderazgo, toma de decisiones y trabajo en equipo,

Optimización del módulo de licencias del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en una Entidad del Poder Judicial del Perú, mediante la propuesta e implementación de mejoras

sino que también contribuyó al fortalecimiento institucional y a la modernización del Poder Judicial del Perú.

NOTA

El contenido de la investigación no se encuentra disponible en **acceso abierto** por determinación de los propios autores, en concordancia con el Texto Integrado del Reglamento RENATI (artículo 12), la Directiva N°048-2020-CONCYTEC-P que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto (ALICIA) administrado por el pliego Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC y la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

REFERENCIAS

- Chiavenato, I. (2009). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO* Tercera edición. Gestión Del Talento Humano.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano* (3.^a ed.). McGraw-Hill.
- Díaz, J., & Salazar, P. (2022). Automatización de procesos en la gestión del talento humano en el sector público peruano. *Revista Peruana de Administración Pública*, 6(2), 45–59.
- Durán, M., & Álvarez, L. (2021). Transformación digital y gestión de recursos humanos en instituciones públicas latinoamericanas. *Revista Gestión y Desarrollo*, 18(3), 77–92.
- García-Sánchez, I. M., Frías-Aceituno, J. V., & Rodríguez-Domínguez, L. (2020). Digitalización en la gestión pública: implicaciones en la transparencia y eficiencia. *Government Information Quarterly*, 37(4), 101–125. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2020.101399>
- Guzmán, J., & Mejía, R. (2021). Calidad en la gestión pública: retos y perspectivas. *Revista Iberoamericana de Administración Pública*, 13(2), 155–172.
- Hammer, M., & Champy, J. (1993). *The Enabling Role of Information Technology. Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution.*
- Hammer, M., & Hershman, L. (2020). *Faster, cheaper, better: The 9 levers for transforming how work gets done.* Crown Business.
- Huamán, R., & Castañeda, V. (2021). Implementación de un sistema de gestión de licencias y vacaciones en una municipalidad de Lima. *Revista de Gestión Pública y Gobernanza*, 4(1), 87–103.

International Labour Organization (OIT). (2019). Productivity and decent work. Geneva:

ILO.

International Organization for Standardization (ISO). (2020). ISO 9001:2015 – Quality management systems. ISO.

Kotter, J. P. (1996). LEADING CHANGE.

Kumari, P., & Singh, R. (2021). Impact of human resource information systems on organizational efficiency. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9(2), 45–59. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92005>

Larrarte, J. (2019). Eficiencia y efectividad en la administración pública. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 45–60.

OECD. (2019). The Path to Becoming a Data-Driven Public Sector. OECD Publishing. OECD. <https://doi.org/10.1787/059814a7-en>

OECD. (2020). The digitalisation of public administration: Efficiency and accountability. OECD Publishing.

Ramírez, F. (2022). Productividad y gestión organizacional en tiempos de transformación digital. *Revista Latinoamericana de Administración*, 55(3), 89–105.

Regalado La Torre, C. (2023). Plan de mejora para incrementar la productividad de una empresa de etiquetado en prendas de vestir. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11334>

Tomaza Chávez, L., Lozano, C., & Cajavilca, W. (2024). Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. *Revista de Administración Pública y Gestión*, 10(1), 33–47