



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de Recursos Humanos y uso del software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Segundo Víctor Sanchez Ramirez (ORCID: 0000-0001-8659-2823)

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje (ORCID: 0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

La presente tesis la dedico con cariño a todas las personas que formaron parte de esta investigación, a la universidad por la oportunidad, a los maestros por compartir sus conocimientos, a la vida por permitirme llegar a cumplir mis metas, agradezco en forma sincera a todos.

### **Agradecimiento**

A mi familia por todo su apoyo incondicional, a la universidad por la oportunidad, a los docentes por su paciencia y sapiencia, a todas y a todos los que contribuyeron con esta tesis, los llevare por siempre en mí y quedare infinitamente agradecido por todo.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **SANCHEZ RAMIREZ, SEGUNDO VICTOR** Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y USO DEL SOFTWARE GP5 EN EL MINISTERIO DE CULTURA 2019.**

Fecha: 15 de agosto de 2019

Hora: 12.30 pm.

JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia

Firma: 

**SECRETARIO:** Dra. Mendoza Retamozo, Noemi

Firma: 

**VOCAL** : Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*APROBADO POR UNANIMIDAD*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*ESTILO APA*

*REFERENCIAS*

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Declaratoria de Autenticidad**

Yo, Segundo Víctor Sánchez Ramírez, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; presento mi Tesis titulada: "Gestión de Recursos Humanos y Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019." con 98 folios, para la obtención del Grado Académico de Maestro en Gestión Pública y es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos y de investigación.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios; sin embargo, la presente tesis fue verificada por la Universidad Cesar Vallejo a través del programa de software turniting para comprobar y verificar las coincidencias de plagio, copia u otra, verificándose un nivel muy bajo de coincidencias.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las acciones que determinen el procedimiento de la normatividad vigente.

Lima, 12 de agosto de 2019

El autor.

  
Segundo Víctor Sánchez Ramírez  
DNI 27075117

## INDICE

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dictamen final.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción.....	10
II. Método.....	34
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	35
2.2. Operacionalización.....	35
2.3. Población, muestra y muestreo.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	40
2.5. Métodos de análisis de datos.....	45
2.6. Aspectos éticos.....	46
III. Resultados.....	47
IV. Discusión.....	54
V. Conclusiones.....	59
VI. Recomendaciones.....	60
Referencias.....	61
<b>Anexos</b>	
Anexo 1 Matriz de consistencia.....	67
Anexo 2 Diseño de la investigación.....	68
Anexo 3 Matriz de operacionalizacion de los instrumentos variable 1.....	69
Anexo 4 Matriz de operacionalizacion de los instrumentos variable 2.....	70
Anexo 5 Cuestionario variable 1 gestión de recursos humanos.....	71
Anexo 6 Cuestionario variable 2 uso del software GP5.....	72
Anexo 7 Prueba piloto variable 1.....	73
Anexo 8 Prueba piloto variable 2.....	74
Anexo 9 Planeamiento estratégico variable 1 recursos humanos.....	75
Anexo 10 Planeamiento estratégico variable 2 uso del software.....	79
Anexo 11 Juicio de expertos variables 1 y 2.....	83

	<b>Pág.</b>
Anexo 12 Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	95
Anexo 13 Pantallazo de la caratula con el porcentaje de turnitin.....	96
Anexo 14 Formulario para la autorización para la publicación de tesis.....	97
Anexo 14 Autorización para la versión final del trabajo de investigación.....	98

### **Índice de tablas**

Tabla 1 Operacionalizacion de la variable recursos humanos.....	37
Tabla 2 Operacionalizacion de la variable uso del software.....	38
Tabla 3 Validez del cuestionario sobre la variable 1.....	43
Tabla 4 Validez del cuestionario sobre la variable 2.....	43
Tabla 5 Interpretación del coeficiente de confiabilidad.....	44
Tabla 6 Resultados de análisis de confiabilidad de los instrumentos variable 1..	44
Tabla 7 Resultados de análisis de confiabilidad de los instrumentos variable 2..	44
Tabla 8 Gestión de recursos humanos.....	47
Tabla 9 Gestión de uso del software GP5.....	48
Tabla 10 Grado de correlación y nivel de significancia entre ambas variables....	49
Tabla 11 Grado de correlación y nivel de significancia.....	50
Tabla 12 Grado de correlación entre organización y recursos humanos.....	51
Tabla 13 Grado de correlación y nivel de significancia entre dirección y RH.....	52
Tabla 14 Grado de correlación entre control y recursos humanos.....	53

### **Índice de figuras**

Figura 1 Dimensión de recursos humanos.....	19
Figura 2 Proceso del modelamiento del software GP5.....	24
Figura 3 Relación entre el usuario y la gestión automatizada de gobierno.....	25
Figura 4 Principales pasos del filtro a los candidatos a un puesto laboral.....	27
Figura 5 Guía práctica del uso de software de gestión de personal.....	30
Figura 6 Modelo de uso del software GP5 en el proceso de comunicación.....	32
Figura 7 Gestión de recursos humanos del ministerio de cultura 2019.....	47
Figura 8 Uso del software GP5 del ministerio de cultura 2019.....	48

## Resumen

En la investigación titulada: Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura Lima 2019. Donde su objetivo general de investigación fue Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 del Ministerio de Cultura Lima 2019. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 120 colaboradores de Ministerio de Cultura. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los colaboradores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: Variable 1 Gestión de Recursos Humanos 0,932 y variable 2 Uso del Software GP5 0,923.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5, según los trabajadores del ministerio de cultura Lima 2019; se concluye, que existe relación directa y significativa entre la Identificación institucional y uso del Software GP5. Lo que se demuestra con el estadístico de Rho Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .857\*\*).

Palabras claves: gestión de procesos, automatización, software.



## **Abstract**

In the research entitled: Human Resources Management and the Use of GP5 Software in the Lima Ministry of Culture 2019. Where its general research objective was to determine the relationship between Human Resources Management and the use of GP5 Software of the Ministry of Lima Culture 2019. The type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the research design is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 120 employees of the Ministry of Culture. The technique that was used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the collaborators. For the validity of the instruments, the expert judgment was used and for the reliability of each instrument the Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: Variable 1 Human Resource Management 0.932 and variable 2 Use of GP5 Software 0.923.

With reference to the general objective: Determine the relationship that exists between Human Resources Management and the Use of GP5 Software, according to the workers of the Ministry of Culture Lima 2019; It is concluded that there is a direct and significant relationship between the institutional Identification and use of the GP5 Software. What is demonstrated with the Rho Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.01; Rho = .857 \*\*).

Keywords: process management, automation, software.

## **I. Introducción**

En la presente investigación se considera como realidad problemática a la Gestión de Recursos humanos en el Ministerio de Cultura, debido a que actualmente lleva acabo los diferentes procesos de convocatorias de selección de personal de una forma tradicional y manual, a pesar el avance de la ciencia y la tecnología. La gestión organizacional es pilar fundamental para poder crecer y avanzar como empresa u organización, por eso importante que en dicha área se implemente un software digital que automatice y actualice todos los procesos, inscripciones, evaluaciones, entrevistas, reportes, impresiones y todos los procesos de selección de personal que se realizan en el Ministerio de Cultura. La investigación promueve una automatización de los procesos con óptimos resultados y en tiempo real para el cual está diseñado, requiere capacitación, parámetros y lineamientos a los gestores de talento humano y de esta manera potenciar la capacidad de los procesos en la selección de personal.

Se considerara que el Ministerio de Cultura tiene una gran carga laboral, debido a que es la entidad especializada a nivel nacional en promover la cultura peruana, sobre todo en nuestro país que está en vía de desarrollo y la cultura que requiere personas con gran capacidad y la selección debe ser bien filtrada a través de procesos informáticos que de emitan óptimos resultados. Esta realidad hace que haya una necesidad de implementar un software que permita optimizar los tiempos y los procesos en la selección de personal. Esta necesidad ha sido percibida entre los profesionales de Ingeniería de Sistemas e Informática del Ministerio de Cultura, el cual debe liderar cada vez que se requiere optimizar procesos tendiendo disminuir tiempos y optimizar los procesos que permiten el desarrollo, brindando las condiciones necesarias que permiten desarrollar las competencias laborales para el Ministerio de Cultura.

Habiéndose realizado estudios del tema, se observó panorámicamente eslabones organizacionales, desde mesa de partes hasta la gerencia general y asesores en todos los niveles, existe todavía un amplio margen de mejora u optimización de los diferentes procesos. El Software GP5 permite en el filtro de la selección de personal, por las consideraciones expuestas se propone el presente estudio “Gestión de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.”, con el cual se pretende efectuar aportes tecnológicos y de modernización del estado y dar solución a la

problemática planteada. Asimismo, se ha considerado como Trabajos previos a los antecedentes internacionales y nacionales.

En antecedentes internacionales mencionare a los siguientes: Según Urdiales (2015), en su tesis titulada elaboración de una propuesta de implementación de los sub sistemas de selección de personal, en la Universidad Politécnica Salesiana, de Quito, el objetivo abarco: suministrar personal idóneo, competente para cubrir los puestos vacantes y lograr los niveles de eficiencia en los recursos humanos, su muestra fue todos los trabajadores de la empresa, por ser pequeña la población, su diseño fue descriptivo correlacional simple, su conclusión: toda organización empresarial está dividida en sistemas y sub sistemas de recursos humanos; el investigador indica que las políticas, lineamientos y modernización que empleen las empresas o instituciones va a determinar su supervivencia, del talento humano, debido a que toda organización depende de sus trabajadores como eje y punto central de desarrollo en todas las dimensiones. García, A. (2013). Los parámetros para el ingreso de personal actualmente no garantizan la eficiencia y eficacia; el 72% del personal encuestado manifiesta su disconformidad con los procesos de selección de acuerdo a una encuesta.

Según Arona (2011), en sus aportes de sistema de automatización, división de administración de recursos humanos USAC, tesis sustentada en la USAC República de Guatemala, el objeto de la investigación: automatizar procesos que ejecutan cada una de las áreas que conforman la unidad de reclutamiento y selección de la Universidad San Adres de Guatemala, trabajo con una muestra de todos los trabajadores de la USAC, cuyo diseño es descriptivo transversal demostrativo no experimental, concluyo que: se logró mantener la información centralizada, procedimientos que anteriormente no se contaba, por la simple razón de que todo era manejado manualmente, el autor da a conocer en su investigación que un sistema de software implementado, hace que los procedimientos se automaticen y la cantidad de procesos que realizan los responsables de elegir personas sean más fáciles y automáticos, evitando así la transcripción manual de los documentos y obteniendo un servicio eficaz y eficiente. Según Rodríguez (2015), en su investigación de maestría: Plan estratégico para la dirección de recursos humanos del municipio Aragua, Universidad, su objeto de estudio fue: Diseñar un Plan para la Dirección de recursos humanos, que Optimice el Desempeño del Personal, su muestra fue 30 trabajadores de la Dirección de Recursos Humanos, su diseño no experimental, concluyo: En la

Administración Pública, deben contar con la planeación estratégica como herramienta de gestión de recursos humanos, el autor mediante su investigación da a conocer que en la administración pública es necesario contar con planes y programas estratégicos que permitan llevar a cabo todos los procesos en forma eficiente, compromiso y esfuerzo debe ser de parte de los encargados de recursos humanos.

Según Meharifie (2016), su estudio, tesis de maestría: Los programas de selección, reclutamiento e inducción, Universidad de San Carlos de Guatemala, su objetivo general fue: dar a conocer un Instructivo de programas sistemáticos en recursos humanos, trabajo de una muestra empírica de 19 docentes que ingresaron a la institución ese mismo año, su diseño descriptivo, concluyo: La generación de un manual donde este las indicaciones a seguir en el desarrollo de los programas de reclutamiento, selección de personal, tiempo y recurso humano calificado puede hacer diferencia entre éxito y fracaso; en síntesis lo que se interpreta que el autor indica que hay una debilidad de trabajo en equipo y es primordial implementar programas que permiten clarificar los procesos de selección, mejorando la publicidad, indicando claramente los perfiles de los postulantes y el desarrollo de nuevas estrategias de reclutamiento utilizando la tecnología actual. Según Romero (2016), en su investigación de grado titulada: otras formas de Reclutamiento de personal, sustentada en la Universidad Nacional de Miguel Hernández de España, teniendo como objeto de estudio: los cambios que han sufrido las organizaciones para reclutar talentos y la influencia de Internet en un mundo cambiante, su muestra fue de 120 personas, su diseño que utilizo es no experimental descriptivo transversal y concluyendo su trabajo afirmando que: los tiempos han cambiado y también las tendencias, esto es fruto del avance tecnológico donde los candidatos aumentaron frente a las vacantes y disminuyeron su tiempo los interesados en buscar empleo. El autor da a conocer en esta investigación cómo han evolucionado históricamente las formas de reclutar y seleccionar personas desde las épocas antiguas hasta el avanzado uso de las tecnologías con la ayuda de internet.

Según Quisbert (2016), en su tesis magistral: Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal, sustentada en la Universidad Mayor San Andrés, la Paz Bolivia, su objetivo general fue: Elaborar un plan de reclutamiento y selección de personal, orientado a los objetivos de la empresa, tuvo una muestra de 30 personas, su diseño fue de tipo descriptivo y su conclusión fue: Se asume que no todos los funcionarios tienen conocimiento específico de cuál es la misión, visión, objetivos o el propósito, es

importante valorar estos puntos, porque el trabajador tiene que sentirse identificado con la empresa, el autor quiere comunicar que toda empresa o institución se requiere profesionales que manejen su campo laboral y competencias, existe un inadecuado procedimiento sobre los procesos de selección de personal en su empresa e indica que lo mismo puede estar sucediendo en otras empresas e instituciones por la cual sugiere algunas procedimientos y técnicas que garantizan una mejor selección e idoneidad de las personas. Según Ponce, B. (2014). La mayoría de servidores públicos no ingresa al estado por sus méritos que tienen, formación académica, experiencia laboral, capacitaciones; sino, que existe algo como si fuera una mafia enquistada en las entidades estatales que no permiten el ingreso de personal eficiente y eficaz debido a las recomendaciones.

Según Méndez & Avella (2009), en su tesis doctoral: Diseño de gestión de la calidad, sustentada en la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia, siendo su objetivo principal: Desarrollar la estructura ISO 9001 basado en la calidad, para ello trabajo con una muestra de toda la población por ser una empresa pequeña y elaboro sus cuadros basado en porcentajes; su diseño fue no experimental y su conclusión fue: Se elaboró software para negocios que la gerencia lo tomo para realizar pruebas de contrastación y toma de decisiones; en esta investigación el autor da a conocer cómo software de gestión de calidad puede hacer la diferencia en este universo de competencias donde solo ganan los que aplican estrictamente los sistemas y estándares de la calidad.

Según Poc (2008), en su tesis de maestría: Proceso de implementación del departamento de talento humano, sustentada en la Universidad de Rafael Landívar, donde su muestra fue de 14 colaboradores que fue igual a la población, su diseño de investigación fue descriptiva; su conclusión fue: En una investigación ejecutada el proceso de la oficina del talento humano está dirigido por áreas tales como: integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditoría. En esta parte el investigador enfatiza las áreas básicas de integración de selección del talento humano, de tal manera que haya una transparencia y consolidación de los procesos básicos y accesibles a todos. Según Ghiglione (2015), en su investigación (maestría) en Gestión Empresarial, cuyo título es Recursos Humanos de la Honorable Cámara de Diputados, sustentada en la Universidad Nacional de Pampa, teniendo como objetivo: Cambiar la forma de ver a la empresa y su racionalidad de evaluar en forma constante el actuar del personal y en diferentes áreas de la administración; su muestra es de 52 trabajadores y su diseño de investigación fue

cualitativa con matrices cuantitativas y su conclusión fue: Con el paso del tiempo los recursos humanos, ha incrementado sus medidas de seguridad así mismo en las organizaciones tiene mucha consideración. El autor en su investigación da a conocer cómo ha evolucionado las diferentes formas de reclutamiento del personal y que como actualmente las teorías hipotéticas han tomado cuerpo real, generando una serie de procesos evolutivos con la ayuda de las tecnologías actuales.

Según Bernal & Avendaño (2016), en su tesis de maestría: Diseño de un programa de selección e inducción, sustentada en la Universidad del Norte – Colombia, su objetivo fue: Diseñar un software para selección e inducción de empleados de planta, mediante un modelo de competencias, trabajo con una muestra de todos los trabajadores que tuvieran menos de 5 años de permanencia, su diseño de investigación fue cuasi experimental, su conclusión fue: En la empresa solo tiene en cuenta habilidades no específicas y como no son tomadas como competencias específicas se puede incurrir en error al no ser evaluadas y se puede escoger un trabajador que no cumple con el perfil. El investigador da a conocer en este punto que la implementación de un software que permita seleccionar personas e inducción a los empleados es bastante concreta, porque permite la sistematización y la simplificación. Entre los Antecedentes nacionales, tenemos: Según Chira & Limay (2014) en su tesis de maestría: Rediseño de procesos de recursos humanos a través de un ERP aplicado en una Mype, sustentada en la Universidad San Martín de Porres, donde su objetivo general fue: Cambiar procesos en recursos humanos y lograr una gestión de planilla y administración Innov Acción. S.A. Para ello su muestra fue de 48 Mypes, su investigación fue experimental demostrativo, su conclusión fue: Se disminuyó en 22% la demora del procesos en administración de personal y en 25% las quejas sobre abonos de pago a los trabajadores de la empresa. En este punto el investigador da a conocer cómo se puede realizar un rediseño de casi todos los procesos en selección de personal y lograr disminuir los tiempos y costos en beneficio de la empresa.

Según Chirinos (2017), en su investigación de maestría cuyo título fue: Estrategia de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en una entidad privada de Chiclayo, Universidad de Sipan, siendo su objeto de investigación: Seleccionar personal idóneo teniendo en cuenta el talento humano y la función laboral, para ello su muestra de 97 trabajadores, con diseño no experimental, donde concluyo: La burocracia y la revolución industrial, factor que requería que las organizaciones instalen o manejen nuevos

sistemas de coordinación entre los grupos de trabajadores y lograr la rentabilidad, aminorar gastos, peligro e insatisfacción del personal pues los nuevos cambios económicos lo exigen, en este sentido el autor explica que para una óptima selección es necesario realizar una forma adecuada de los instrumentos que permitan tener colaboradores que hagan que las empresas o instituciones siempre lleguen a cumplir sus metas. Según, Oscco, H. (2015). Las pruebas de desempeño muestran menos del 35% de trabajadores se desempeña de forma eficiente y que más del 60% de los trabajadores no cumple sus funciones con eficiencia o no está en el puesto requerido de acuerdo al perfil. Según Asensios, C. (2017). El 66% del total que participaron en las encuestas pertenece a la suscripción de contrato administrativo de servicios por periodos que van entre 30 a 90 días y se ven obligados a estar postulando siempre, convirtiéndose en un círculo vicioso.

Según Mendoza & Cáceres (2017), en su tesis titulada: Sistema Experto para la Selección de Postulantes en Puestos de una Agencia Bancaria, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo general: Implementar un sistema Experto que posee varios procesos de razón y conocimiento que requiere los especialistas en cuanto puedan escoger al personal indicado y les sirva como apoyo para tomar importantes decisiones dentro de una organización, trabajo con una muestra de alterna no especificada, su diseño fue descriptiva no experimental, su conclusión fue: Las pruebas que se realizan será del interés de la empresa y sus lineamientos, la disponibilidad para seleccionar el tipo de cargo a elegir, lo que el investigador quiere dar a conocer es que un sistema de expertos es un software que permite inter actuar una serie de pasos de selección de personal al mismo tiempo, y que según el avance de la tecnología se tendría que migrar a la sistematización digital. Según Mendoza (2018), presento la tesis denominada sistema web para la contratación de personal de la Ugel 04, expuesta en la Universidad Cesar Vallejo, su objeto fue: medir cómo influye un sistema web en el proceso de contratación de personal de las instituciones, tuvo una muestra de 30 trabajadores y una población de 90 trabajadores, con un diseño es aplicado, concluyendo que: de acuerdo a la investigación realizada, el objeto de investigación es medir la influencia que existe con implementar una página web en la contratación de personal, actualmente en esta entidad los responsables de recursos humanos lo hacen manualmente; en cambio, con la implementación de la Web, los pasos de contratación de personal permitirá automatizar los procesos de rotación, destacados, permutas de docentes de la UGEL 04.

Según Galindo (2015), en su investigación de tesis de maestría sobre de relación entre selección de personal y la eficacia laboral de los trabajadores, investigación sustentada en Universidad Nacional san Agustín Arequipa, su objeto de estudio fue: Identificar la relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Oficina Registral, Sunarp, Tacna; trabajo con una muestra de toda la población por ser muy pequeña, su diseño descriptivo relacional, donde examina propiedades de la variable objeto de estudio y concluyo lo siguiente: las políticas de reclutamiento de personal son internas y se rigen a procedimientos y características generales de la Sunarp de Tacna, el autor en su investigación da a conocer los procesos internos que se manejan a nivel de las entidades, pero que siempre existen diversas falencias que deben ser corregidas a tiempo. Según, Parra (2016), realizo una investigación sobre Gestión Administrativa e implementación de las Tics, en la Universidad Cesar Vallejo, su objeto de estudio influencia de tecnologías de información y comunicación en contratación de personas, su diseño experimental transversal correlacional, con una muestra 50 personas, su conclusión fue la gestión administrativa y aumento de tecnologías de la información, en este sentido el autor indica que una implementación de una nueva tecnología o uso de nuevas aplicaciones tecnológicas es necesario capacitar a los usuarios que realizaran procesos de reclutamiento de personal. Según Quispitupac & Mateo (2014), en su estudio de tesis magistral: Elaboración de una herramienta de toma de decisiones y gestión de talento para líderes, expuesta en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, su objeto de estudio fue: Capital Humano, tuvo una muestra de 400 talentos, su diseño fue descriptivo transversal no experimental su conclusión fue: evidenciar las necesidades del mercado empresarial, su conclusión fue: hay trabajadores y usuarios insatisfechos del servicio que reciben de parte del Talento Humano, que ofrecen las consultoras a nivel nacional; por eso se elaboró otra propuesta de negocio viabilizada a generar automatización con indicadores de calidad de gestión de los recursos humanos. El autor quiere decir que en las diferentes empresas e instituciones siempre existen falencias en cuanto al reclutamiento de personal, sin embargo previa planificación estratégica y utilizando las herramientas tecnológicas se puede lograr un filtro bastante consistente para ubicar al personal de acuerdo a su perfil y requerimientos del TDR.

Según Samar (2018), en su investigación, tesis de magister: Eficiencia de la metodología de reclutamiento 2.0 comparado con un reclutamiento tradicional – 2016, Universidad San Martin de Porres, su muestra de 8 puestos que son igual a la población, su



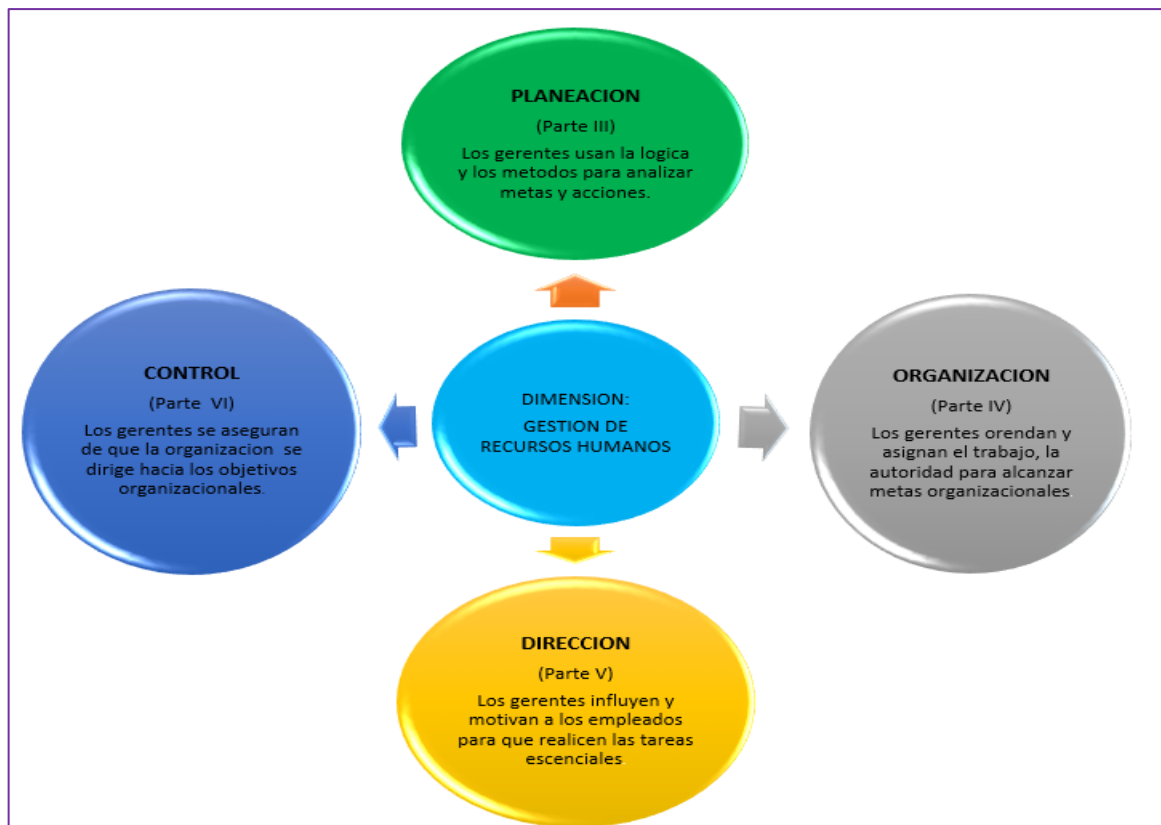
diseño fue descriptivo comparativo y concluyo lo siguiente: El costo de horas hombre invertidas es de 13.17 en un proceso de reclutamiento, lo cual es menor al costo invertido en un reclutamiento tradicional, debido a que hay más demanda de postulantes que cumplen con el perfil requerido y contribuye a que la selección y contratación de personal se realice de una manera más ágil y, por ende, se reduce el tiempo invertido. El autor dar a conocer que durante el proceso de contratación y reclutamiento de personal los procesos deben ser inversos para ganar tiempo, costos y sobre todo se elija al trabajador adecuado de acuerdo al perfil. Según Fuentes, Grados & Gonzales (2017), en su tesis de maestría titulada: Implementación de un área de recursos humanos en la cooperativa de ahorro y crédito “la florida”, Universidad Católica Sedes Sapientiae, su objetivo fue: Proponer un plan de iniciativa del área de recursos humanos para mejorar del desempeño y disminución de la alta rotación de los colaboradores, su muestra fue de 40 trabajadores, el diseño que uso es mixto porque utilizo la metodología cuantitativa y cualitativa su conclusión fue: Según la encuesta realizada, el 50% del personal considera que es importante la implementación de un área de recursos humanos. Esto es coherente con la percepción del 62% de colaboradores que señala que no hay un servicio adecuado para atender sus necesidades sobre la gestión humana, en este sentido el investigador da a conocer cómo influye la importancia de la implementación de un área exclusiva sobre la selección y reclutamiento de personas acorde con los perfiles requeridos y el uso de las diferentes tecnologías para optimizar el proceso y los resultados.

En este sentido, las Teorías relacionadas a la variable 1 Gestionar recursos humanos, es organizar, planificar y llevar acabo un desarrollo con desempeño eficiente, de tal manera que las personas constituyan una estructura de organización que administre correctamente a los trabajadores y manteniendo un clima laboral favorable y positivo. Los Objetivos de toda inducción de Recursos Humanos proviene de los lineamientos de la empresa, lo más importante es cómo se elabora, distribuye y comercializa de los productos o servicios, donde los jefes de recursos humanos deben considerar los aspectos individuales como escancia del desarrollo personal dentro la organización de esa forma todos ganan la empresa y también los trabajadores. Al respecto según la Revista Harvard Deusto en su artículo capítulo III dice: Gestionar el talento e invertir en el bienestar de tu capital humano para ganar más, done cada integrante del equipo humano debe tener claro cuál es su función, qué se espera de él o de ella y cuáles son sus competencias y responsabilidades. Esto solo es posible si los objetivos estratégicos generales están igualmente claros, son

comunicados a toda la plantilla de forma transparente y se transforman en un objetivo común a alcanzar; de acuerdo a ello abarca en forma completa la dimensión de la variable 1 de esta investigación (p 34).

Según las teorías de la variable 1 Gestión de Recursos Humanos ha sido dimensionada por: Stoner, Freeman, Gilbert, (2014) Sexta edición, “La planificación es seleccionar misiones, objetivos y lo necesario para cumplir lo requiere; por tanto, toma de decisiones”. (p 35). Esta parte la variable 01 se divide en cuatro dimensiones:

**Dimensión 1: Planeación.** Según el autor, deduce que el planeamiento como la etapa de administración es el inicio de planificar las metas y elaborar los planes en una entidad. Representa la primera fase del proceso donde la organización pretende hacer en el futuro y como realizar esto. (p 78). Según Berrizbeitia, (2015) precisa que el responsable de la planeamiento en gestión de Recursos Humanos es el jefe que debe Identificar y manejar en forma secuencial los sistemas que abarca racionalización, presupuesto, tesorería, contabilidad y controles adecuados a la Institución Pública, además de aplicar la normatividad, técnicas procedimentales de equipamiento, saber administrar y generar recursos financieros con un liderazgo de emprendimiento gerencial. En este sentido se puede deducir que el autor refiere sobre los conocimiento y las competencias de un trabajador sea completa, ya que demuestra efectividad en los momentos que ayuda a obtener mejores resultados, donde con el personal debe llevar una ordenada planificación a fin de tener todo previsto en cada acción promoviendo la eficiencia y eficacia. Considera que la planeación de Recursos Humanos es primero ante las demás etapas del proceso administrativo, permitiendo el planeamiento y las decisiones de las responsabilidades futuras, la primera parte de todo proceso de planificación es apuntar objetivos muy útiles, para esto se mide la parte inicial con relación a la implementación de diferentes herramientas y métodos que se requiere para lograr el objetivo, por último se revisa todas las actividades programadas, tomando de base los resultados (p. 35).



*Figura 1:* Dimensión de recursos humanos

*Fuente:* Administración General de Stonner, Fremman y Gilber

Castoldi (2015), la planeación de una institución tiene propósitos intrínsecos tales como: facilita al funcionario de la entidad, realizar selección dentro de diferentes alternativas, la vía que debe seguir en distintos procesos administrativos, en la ejecución curricular y en la integración de una comunidad, dirigido a procesos y metas concretas a corto, mediano y largo plazo. (p. 42), al respecto el autor sugiere como inicio de un proceso de reclutamiento la Planeación teniendo en cuenta los propósitos para tomar decisiones acertadas dentro de una institución (p 42).

**Dimensión 2: Organización.** Según Stoner, Freeman, Gilbert, (2014) indica que: Las organizaciones son la estructura vertebral del sistema de recursos, mediante la determinación a través de estatus y agrupaciones respecto a diferentes actividades, con la finalidad de poder realizar y simplificar la funcionabilidad de un grupo humano. (p. 43). Dentro de una organización la estructura social se inició debido a la necesidad de las personas, esta estructura permite agrupar para poder cooperar con labores para obtener metas. Las organizaciones deben contar con líderes que sean motores generadores de grupo y que motiven al máximo hasta alcanzar las metas propuestas; de lo dicho, el autor

indica que una organización en su proceso de administración siempre debe buscar asignar tareas óptimas para poder lograr los planes realizados. Para ello es muy importante que cada entidad realice las coordinaciones necesarias a fin de la viabilidad sin cruces durante la ejecución. (P 64). Según la Revista Observatorio Laboral Venezolana, indica que: De acuerdo a la historia de la gestión en las organizaciones gubernamentales, se ha seguido un papel determinado (planeación), al interior de un sistema y de manera explícita o implícita siempre ha estado como elemento principal en el desarrollo de todas las actividades a pesar del avance tecnológico que se alcanza por la mecanización y automatización en los procesos de producción o de servicios de una empresa; así detrás de ello siempre está el ser humano ya que el hombre es el protagonista de una gestión en todos los campos de integración y de las esferas sociales. De acuerdo a lo mencionado en el documento refieren que en la historia de la gestión administrativa de las organizaciones siempre el primer paso es el planeamiento (p 81). Según el libro de Chester Barnard “Las funciones del ejecutivo” (1938), en sus escrituras sobre organización, el papel los que ejecutan en las organizaciones así Barnard también observo que por lo general todas las organizaciones tienen corta duración y eso lo atribuyo a que no cumplían dos requisitos necesarios para que sigan sobreviviendo, es decir (capacidad de lograr sus metas = eficacia) y el (la organización satisfaga a los individuos o clientes = eficiencia); pero todo esto es gracias a la organización anticipada. Al respecto al autor del texto da a conocer como una organización anticipada puede prevenir imprevistos y llevar a una organización al éxito (p 21).

**Dimensión 3: Dirección.** Stoner, Freeman, Gilbert, (2014) manifiesta sobre dirección “Entiende como influencia interpersonal de los administradores a través del cual se puede lograr que los de menor jerarquía tengan los objetivos claros de una organización mediante supervisiones, comunicaciones, pero sobre todo mucha comunicación” (p. 47). Según el texto el autor hace referencia que la planeación en las organizaciones es clave para que puedan ser eficaces y eficientes; se requiere tener excelentes relaciones interpersonales hacia los administrados. La dirección siempre requiere apoyo y orientación de expertos en la materia, de tal manera que nunca pierda su esencia de liderazgo y motivación constante hacia los trabajadores. (p 97) Según la Revista Científica de la Administración Creando Valor H dice: “Tenemos un gran compromiso en torno a la promoción de los medios para que los líderes y ejecutivos de Recursos Humanos encuentren en Amedirh un espacio y una oferta para la actualización profesional

permanente y eficaz”, donde la dirección de recursos humanos es la principal dimensión del desarrollo humano. Al respecto en el artículo científico, espacio para los líderes de la administración, indica que siempre tienen que estar en una constante actualización sobre las estrategias e innovación con respecto a la evolución, dirección y estrategias de los recursos humanos (p 33).

**Dimensión 4: Control.** Según Henry Fayol, en su escrito *Administración Industrial y General*, se interesó en una reorganización general centrada en la administración, que de acuerdo a su apreciación más descuidada que jamás había observado; a raíz de ello escribió catorce principios de administración. Antes de Henry Fayol, todos pensaban que los grandes administradores y gerentes nacían, que no se hacen; sin embargo Fayol siempre fue contundente e insistía en que la Administración es como cualquier habilidad que cada individuo podría entenderlo, a su vez podría enseñar una vez que lo comprendiera sus principios fundamentales. Al respecto el autor enfatiza en los principios fundamentales de la división del trabajo, entre ellas el control enfocada a los administradores de los trabajadores en una empresa (p 127). Frederick W & Taylor, en su libro *The Principles of Scientific Management*, fundamentó su filosofía de la Administración en cuatro principios básicos que actualmente se sigue usando progreso en la ciencia administrativa permite que se pueda determinar un método para desarrollar la tarea; es decir, la selección científica de los colaboradores que permite elegir a los candidatos que tengan mejores actitudes; para luego, formar parte de la entidad y así llevar una cooperación estrecha, amable y amistosa entre obreros. etc., con esto Frederick W. Taylor pensaba que el éxito de los principios requería de una evolución de mentalidad del hombre, patrones y que el interés era elevar la productividad. El autor refiere a todo buen administrador debe aplicar los cuatro principios básicos entre ellos el control de personas que permite una administración eficiente y con proyección a años posteriores; actualmente en las diferentes empresas a nivel nacional e internacional se sigue cumpliendo estrictamente el control de personas en las diferentes empresas e instituciones de una forma muy minuciosa (p 102).

Según las Teorías relacionadas a la variable 2, *Uso del software GP5*, ha sido dimensionado por Laszlo Bock, quien fue vicepresidente de google donde nos habla sobre cómo cambiara el estilo de vida en los individuos, la forma de ver las cosas y el control de las personas en sus diferentes dimensiones usando las tecnologías, donde da a conocer

tendencias novedosas en gestión de personas, rompe paradigmas, ofrece ideas que nos pueden resultar inspiradoras a los futuros selectores de recursos humanos. En su libro “La Nueva Fórmula del trabajo” el autor refiere como el control es una dimensión cambiara la forma de vida de los individuos sobre la tierra, en todas las dimensiones y en el trabajo no sería ajena, por lo que los administradores de personas tienen que tener muy en cuenta las diferentes dimensiones de gestión de personas dentro de una organización o empresa, donde enfatiza el control como principal dimensión fundamental dentro del reclutamiento de personas (p 87). Según la Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo, en su capítulo II refiere sobre los usos adecuado del software en el aprovechamiento de selección de personal y la importancia en la actualidad; el incremento de la ciencia y avance de la tecnología, donde cada vez es más popular y sobre todo el internet se ha convertido en una poderosa herramienta tecnológica en diferentes ámbitos e instituciones donde el equipo de RRHH y los usuarios la usan, así agilizan sus procesos cierran brechas, permitiendo la integración sistemática. (p 31). En este caso el Uso del Software GP5, permite disminuir en forma sustancial el riesgo de error de las personas según el registro de informaciones. La información que procesa cuenta con un gran nivel de precisión; el programa permite exportarlo a diferentes formatos tales como PDF, Excel, Word, Prezi, etc. Los procesos se pueden ver en tiempo real donde facilita diferentes lecturas desde cualquier punto donde una persona se conecte a internet, además la información puede ser analizada y procesada por cualquier usuario para la toma de decisiones. El software almacena la información en la nube electrónica y el servidor, asegurando así de que la información este segura de contaminación de virus, o que alguien ingrese a un equipo informático y la pueda manipular.

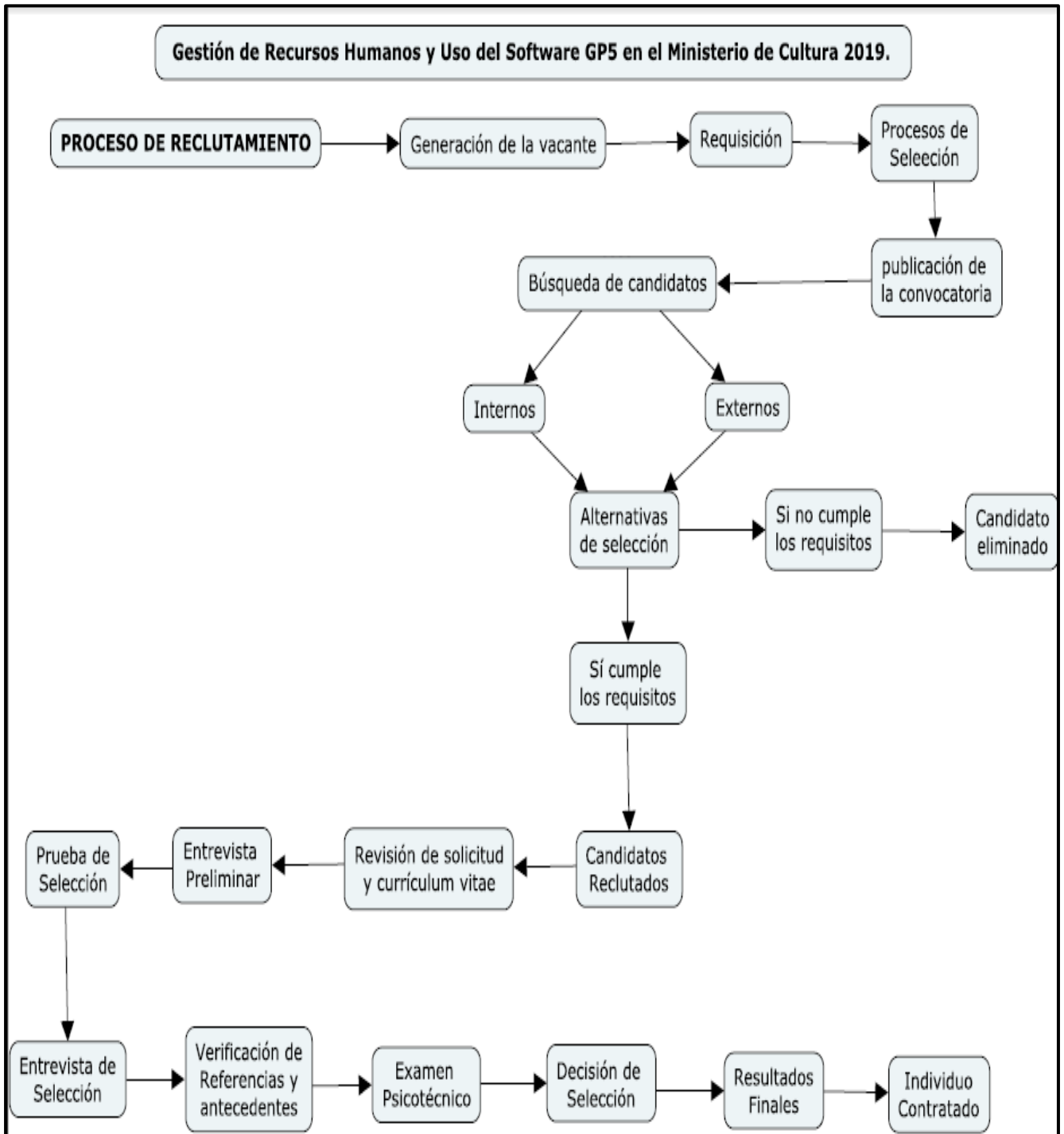
La tecnología enlazada en nube electrónica también permite a los responsables de la entidad puedan observar el procesamiento de datos en tiempo real y realiza independientemente a la distancia donde uno se encuentre, esto permitirá decidir sobre el estándar de un determinado negocio o institución permitiendo evitar un riesgo. El planteamiento del software como herramienta ideal para automatizar todo el proceso de reclutamiento y selección del personal es una apuesta a usar la tecnología para automatizar procesos, usando la inteligencia artificial, donde se podrá evaluar y filtrar todos los candidatos eliminando hasta el 80% del trabajo operativo, reducir drásticamente los tiempos de selección y contratar solo a los mejores candidatos de acuerdo al perfil. Incluye pruebas psicométricas, evaluación de competencias laborales, filtrado de

Curriculum Vitae y video entrevistas. Se analizan todos los postulantes de acuerdo a la vacante, objetivos y perfil, así se procede a automatizar el proceso de elección de personas de forma simple y tecnológica. En cuanto a las Bases Teóricas del Software de Gestión de Personal GP5, el origen del software que automatizan la gestión de los procesos de selección de personal en las diferentes empresas y entidades de los estados, se debe a la confluencia de tres fenómenos en las últimas décadas; los procesos de reforma en la administración pública, la búsqueda de nuevas formas de gestión administrativa y la expansión de internet e información. Según la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones - 2004 Volumen 20. Actualmente estamos viviendo la era telemática con la combinación de la informática y las telecomunicaciones cuyo principal motor es la Internet (p. 28). Según Margetts (2016), la documentación electrónica es el sistema de uso de la gestión con tecnologías permitiendo una variedad información en de las organizaciones y de las personas en su quehacer cotidiano, el uso de los portales web como herramienta en el control de los procesos de gestión que lleva al cumplimiento de las finalidades de transparencia, eficacia de la gestión administrativa a través del uso virtual de la recepción y emisión de comunicación como clave para la mejora en la prestación de servicios, de este modo, reducir la brecha informativa como elementos esenciales de una administración pública moderna, (p. 189). Según Miranda (2018) define como “Las nuevas tecnologías usadas para el procesamiento de la información y del conocimiento sobre gestión administrativa permiten la entrega de productos, servicios del estado a diferentes usuarios. (p. 80). Al respecto el autor hace referencia a la coyuntura tecnológica actual, pues en todas las empresas, instituciones, otros se usa de alguna forma los sistemas de software, comunicación e información para dar solución a un determinado proceso (p 88). Según el texto del órgano Nacional de Gobierno Electrónico (2008) “la automatización y documentación electrónica por parte del Estado, es para mejorar los servicios de información que los usuarios requieren, aumentando la eficiencia de la gestión. e incrementando la transparencia del sector público y la participación de los ciudadanos” (p. 74),

**Accesibilidad:** La calidad de servicios permite una administración abierta y eficiente al ciudadano, aumentando también el número de servicios.

**Conocimiento:** conjunto de información sistemática estructurada que ha sido tamizado de diferentes teoría científicas.

## Proceso de Modelamiento del Software GP5



*Figura 2* Esquema de los procesos del software GP5  
*Fuente:* Elaboración propia



**Eficacia:** lograr la optimización operativa en la administración logrando, flexibilidad y automatización de los procesos. El software de Gestión de Personal GP5 trabaja en red, usando la tecnología informática que genera transparencia casi la totalidad de los procesos de la administración; a la vez, habilita otras formas de comunicación por medio de redes del estado. La información tecnológica, facilita los prototipos de transparencia del estado, produciendo relaciones internas y externas de la gestión administrativa, dividiéndose en dos tipos:

- Relaciones de proveeduría del Estado
- Relaciones de servicios, entre instituciones públicas y usuarios.

Según Ramírez (2018), Los pasos a la modernización de un Estado se orienta a la administración pública; en este sentido, se han aprobado procedimientos regulatorios de cómo se debe usar la documentación electrónica y bajo qué objetivos de la gestión pública; así entonces, la Presidencia del Consejo de ministros debe coordinar las iniciativas en el sector público y adecuarlo bajo una aprobación consensuada en el sector Privado. (p 91).

Ahora bien la estrategia Uso de Software y Digitalización Electrónica sostiene que:

- Estado ante el usuario, es uno solo: integrando procesos, trámites entidades.
- Promueve en el ciudadano una cultura de buen servicio
- Descentralización y Transparencia, un ágil acceso de los usuarios a la las plataformas y liberando la concentración de los servicios a los ciudadanos.
- Economía en trámites internos de Administración Pública dentro de las instituciones.



*Figura 3:* Relación entre el usuario y la gestión automatizada del gobierno.

*Fuente:* Libro de Administración General de Stonner, Freeman y Gilbert

## **Beneficios**

- Encuestas online, pruebas de desempeño laboral con metodología 90°, 180°, 360°
- Reporte de Informes, varios niveles de reportes con el detalle de cada evaluador
- Se genera la vacante y se hace el perfil ideal, luego se publica la vacante en todas las fuentes de reclutamiento: portales web, redes sociales, y otros medios especializados.
- Se recibirá cientos de hojas de vida de los postulantes a una vacante
- Usando el software, un grupo de expertos los evaluará y filtrará a todos los candidatos. La evaluación incluyen pruebas psicométricas y video entrevistas, con esto se tendrá a los que mejor se ajustan al perfil.
- El proceso de la entrevista solo llegarán los finalistas que hayan pasado todos los filtros y luego se procederá a contratar al mejor candidato de acuerdo al perfil y requerimientos de la entidad.

El tiempo máximo es de 5 días donde se puede dar un informe detallado de los finalistas. El informe incluye toda la información de su Curriculum Vitae, resultados de las pruebas y video entrevistas, para que se tenga toda la información al momento de las entrevistas y contratar al mejor. ¿Reclutar es muy tedioso y complejo?, pero con un grupo de expertos y el adecuado manejo del software de Gestión de Personal GP5 100% online simplificarán el proceso reduciendo costos, tiempo y procesos administrativos. El Coeficiente de Adecuación al Puesto (CAP 360°) es el resultado del análisis de los de candidatos comparándolos con el perfil ideal para el puesto. Se elige 4 módulos para encontrar el mejor talento dentro de tu equipo o en procesos controlados, todos los candidatos pasarán por todos los módulos para obtener un informe completo, tales como: CV (analiza habilidades duras), Conocimientos (analiza habilidades duras), Competencias (analiza habilidades blandas), Video entrevista (analiza habilidades blandas).

## Procesos de Filtros del Software

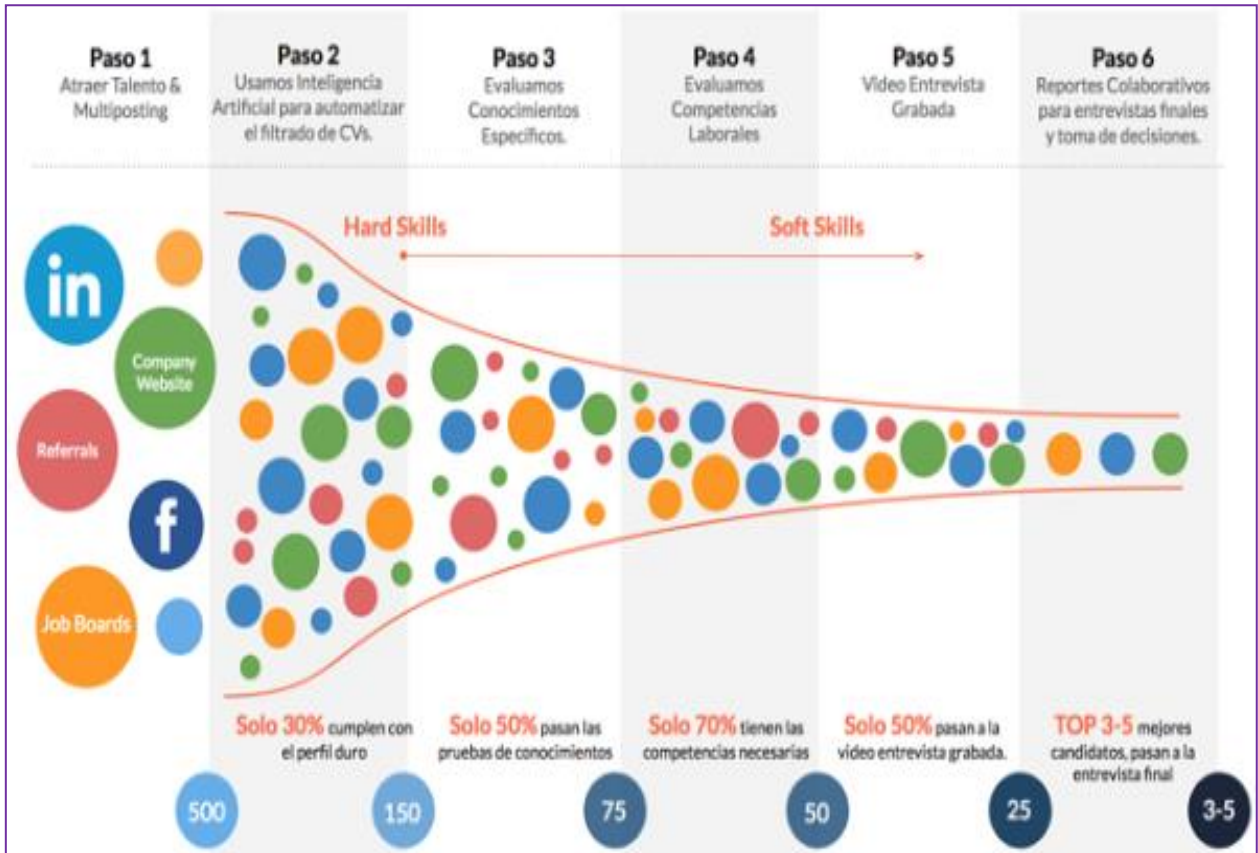


Figura 4: Principales pasos de filtro a los candidatos a un puesto laboral.

Fuente: Modelado de Software de Ingeniería de Sistemas de Watts S.

**Normativa de Documentación electrónica.** Las legislaciones y regulaciones que se hacen son fundamentales para un crecimiento sostenible en el tiempo de una economía en red, a su vez favorece al texto normativo y facilita el uso de la Internet en una gestión.

**Legislación digital del estado peruano.** En enero de dos mil dos el estado peruano promulgo la ley 27658, donde varias políticas públicas de aplicación nacional que abarca la Ley Marco de la Modernización de un Estado. En esta ley los aportes y objetivos son delinear principios y establecer las bases para que los procesos de desarrollo y modernización del estado se de todas la instituciones sin excepción. Las políticas para el desarrollo de la modernización digital del estados son diversas, solo enumerare algunas de ellas.

- Acercar a las instituciones públicas a los servicios en línea y proporcionar a los usuarios, el uso de tecnologías que constituyan una gran ventaja y ahorro de tiempo.
- Proveer de infraestructura de telecomunicaciones interconectadas, para el desarrollo de los usuarios a través de iniciativas de usos de aplicativos informáticos con la finalidad de eliminar las brechas sociales.
- Administrar un cambio de en la estrategia de los aprendizajes y capacitaciones de la población excluida a través aparatos tecnológicos e internet, de manera que permita insertarse todos los usuarios a los diferentes servicios que brinda el estado; pero sin dejar de preservar nuestra herencia cultural, lingüística, y las tradiciones originarias de nuestro país, así también se puede promocionar la cultura de nuestro país en el mundo.

**Dimensión 1: Uso de los Portales Web.** Margetts (2016), indica que las etapas para la implementación de la era de la digitalización, las ventanillas electrónicas se pueden clasificar en tres tipos: informativas, interactivas y transaccionales. De acuerdo al aporte del autor da a conocer como la digitalización ha cambiado las formas de comunicación y forma de vida de los seres humanos. Según Bush, Vannevar (1965), Antes de explicar las características de una Web y funcionalidad de cómo se originó, vale definir un breve concepto de multimedia, hipertexto e hipermedia, generalmente se utilizan como campo informático y cada uno tiene su función específica; pues combinan textos, imágenes, fotos, audio, sonido, animaciones, y otro tipo de datos en forma digital. El autor en este acápite involucra al inicio de la Internet y la combinación de los múltiples usos del hipertexto e hipermedia como medio de transmisión de textos e imágenes fijas y en movimiento. Según Carreño, 2003, (p. 126), En el caso de una página web, la información se centraliza en forma agrupada a través de diferentes paquetes informáticos relacionados con su requerimiento empresarial; es decir que un sitio web es un sistema informático que basado en el código binario y con la ayuda de internet fluye en forma correcta. Según Moreno, E. (2018), indica que un sitio web es como un espacio que brinda a los usuarios de una forma sencilla el acceso a sus recursos y contenidos diversos relacionados con los intereses empresariales e institucionales. Actualmente diferentes entidades usan diferentes herramientas tecnológicas como páginas web para poder dar a conocer sus productos o servicios o con otros fines del marketing empresarial (p 77).

**Dimensión 2: Cumplimiento Objetivos.** Margetts, (2016) refiere que un sistema de software informático puede presentar en los usuarios impactos puede preciarse en aspectos como: (p 51).

- El software aumenta el acercamiento con la gestión de personal de la entidad
- Permite participar en las decisiones en forma directa e indirecta
- Puede rendir con información sobre el uso de otros recursos públicos
- Permite reducir costos en trámites, se puede hacer desde una computadora
- No requiere desplazamiento físico a una entidad contratante
- Aumenta el tiempo de horas hombre destinadas a la producción.

Ibermática (2016), señala que el uso de aplicativo de software en la automatización digital, genera impactos como la implementación de modelos de gestión moderna y eficaz. Mejor la comunicación con los usuarios fomentando la gestión orientada al servicio, simplificando los procesos y disminuyendo el costo, lo que hace dinámico en el uso de la tecnología favoreciendo la capacidad de los usuarios. El uso de un software GP5, como herramienta de automatización de reclutamiento de personal para la entidad y la gestión administrativa tiene una perspectiva diferente, donde los componentes de éxito que deberían prevalecer y de fracaso desaparecer en la implementación y documentación electrónica. El software GP5, basado en Internet en el cual se guía a los usuarios a través de los portales web y servicios de que dispone, como se aprecia en la figura donde se pueden encontrar los posibles cambios que en la gestión administrativa puede tener beneficios e inconvenientes que pueden traer consigo cambios (p 93). De acuerdo a O'Reilly dice: Cuando una persona entra a una dirección de internet, se ejecutan diferentes acciones en el servidor, donde se selecciona un esquema gráfico y se ingresan los datos correspondientes a la base de datos, generándose automáticamente el código HTML, ingresando varios formatos que tienen suficiente flexibilidad de adecuación a los requerimientos empresariales. (p 66).

## Impacto del Gobierno Electrónico



Figura 5: Guía práctica del uso del Software de Gestión de Personal GP5.

Fuente: Elaboración propia

**Dimensión 3: Uso del Sistema virtual de comunicación.** Según Dinsdale (2012), subraya que “en cada uno de las tecnologías es importante saber que no se trata de un fin sino que se utiliza como medio para fortalecer diferentes estrategias de la administración y gestión administrativa” (p. 48). Desde este punto de vista se recomienda que los países tengan, entre otras, tres grandes motivaciones para adoptar el uso de las tecnologías emergentes y la digitalización de un gobierno electrónico (p 58)

- servicios públicos desde cualquier punto a nivel nacional
- transición de datos economía de y el uso adecuado
- democracia fortalecida y participativa
- Cerrar brechas.

Por ello, cuando se plantea un cambio, se refiere a que la administración pública y en este caso la automatización de cada proceso de reclutamiento de los servidores públicos del Ministerio de Cultura del Perú. Actualmente el Ministerio de Cultura tiene un esquema tradicional de una administración, la cual tiene muchas deficiencias, sin control y sin

responsabilidad social, que solo se conforma con ejecutar un presupuesto, sin medir el impacto que la gestión tiene en el usuario. Para ello, es importante que los líderes direccionales tomen en cuenta los nuevos paradigmas para llevar a cabo un cambio que conlleve a la entidad a un gobierno electrónico. Según Koontz y Weihrich (2014), “en algunos casos los administradores se les hace difícil desempeñar correctamente las tareas y cumplir estrictamente los cronogramas, sin embargo existen factores favorables y desfavorables que afectan las áreas de operación” (p. 7). En este aspecto el uso de modernos aparatos de Comunicaciones (TIC), que hacen los encargados de la administración pública cambien y puedan incrementar la confiabilidad de la gestión pública (p 79).

**Dimensión 4: Reducción de brecha informativa.** Según Margetts (2016) “la documentación electrónica es una forma de evolución en el tiempo, pues cada día la ciencia aporta otros conocimientos y estos evolucionan convirtiéndose en un modelo de gestión tecnológica y trascendental en la solución de diferentes circunstancias del mundo.” (p. 71). Según Layne (2011), “estas etapas se explican en términos de complejidad los diferentes niveles de integración. Según la evolución de los sitios web, los responsables y funcionarios, así como los usuarios se dan cuenta del valor que tiene la red de internet como un canal de servicio de usuarios que lo explotan día a día con más intensidad para cumplir los requisitos exigidos en la gestión documental.” (p. 26).

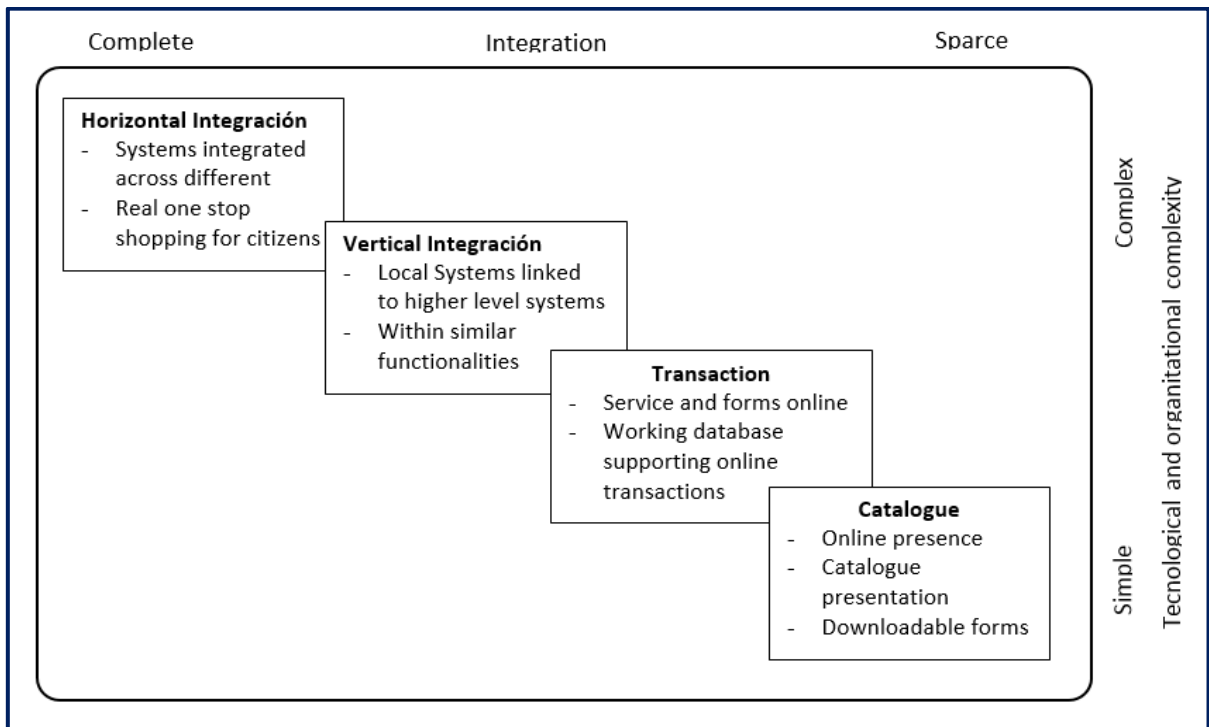


Figura 6: Modelo de uso del software GP5 en el proceso de la comunicación.

Fuente: Elaboración propia

En este estudio, se planteó los siguientes problemas: Problema General ¿Qué Relación existe entre Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura - 2019? **Problemas específicos:** Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre recursos humanos y el uso tradicional de selección de personal 2019?, problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el entre recursos humanos y el uso del software GP5 en la selección de recursos humanos en el Ministerio de Cultura – 2019.?

Se consideró como justificación del estudio, desde lo teórico, La planeación, hipótesis y conclusiones que se llegaron en la investigación, pueden servir de fuentes a otras investigaciones así también como tema de discusión en investigaciones futuras. Al mismo tiempo se realizó un análisis minucioso de la parte teórica de la toma de decisiones y la relación con gestión de procesos, que se tomara en cuenta por la administración pública, especialmente por el área de selección de personal; donde se indicará la relevancia y el mejoramiento continuo de los objetivos puestos a la ciudadanía. La justificación práctica de la investigación se da en medida que solucione y mejore los procesos del reclutamiento del personal, a través de un software que permita la automatización en



tiempo real de los diferentes procesos que pasan los candidatos a un puesto laboral y así mejorar la administración del estado, de esta investigación se dio como propuesta de estrategia de mejoramiento y capacitación, mantenimiento, mejoramiento del software al servicio de la entidad y que permite a los encargados del reclutamiento del personal aplicar estrategias, reparar fallas, reportar debilidades que se pueda presentar durante la administración posterior, logrando una atención de calidad para mejorar ante los usuarios que postulan a las diferentes vacantes que se generan por necesidad de servicios en el ministerio de cultura. La justificación metodológica se basa en técnicas, métodos, procesos, instrumentos y técnicas que se darán en la investigación de gestión de recursos humanos, toma de decisiones según trabajadores administrativos de ministerio de cultura; además, se demuestran la validación y confiabilidad que puede ser la base que otros trabajos de tesis. Se justifica por la utilidad que tendrá en la sociedad permitiendo una adecuada administración del software que favorecerá a los postulantes a una vacante laboral en el Ministerio de Cultura, asimismo agilizaría los procesos, automatizaría la gestión y reportaría a través de diferentes formatos para su impresión.

**Hipótesis:** **Hipótesis general**, existe relación significativa entre Gestión de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019. **Hipótesis específicas:** **Hipótesis específica 1**, existe una relación significativa entre la Planificación de Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019. **Hipótesis específica 2**, existe una relación significativa entre la Organización de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019. **Hipótesis específica 3**, existe una relación significativa entre la Dirección de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019. **Hipótesis específica 4**, existe una relación significativa entre el Control de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.

**Objetivos: Objetivo General.** Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 del Ministerio de Cultura, Lima 2019.

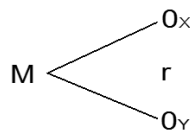
**Objetivos Específicos: Objetivo específico 1:** Determinar la relación que existe la Planificación de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019. **Objetivo específico 2.** Determinar la relación que existe la Organización de

Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019. **Objetivo específico 3**, Determinar la relación que existe la Dirección de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019. **Objetivo específico 4**, Determinar la relación que existe el Control de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.

## II. Método

### 2.1. Tipo y Diseño de investigación

**Diseño de Investigación.** En el proceso de investigación se ha previsto utilizar el diseño descriptivo correlacional, porque permite recolectar los datos en forma fotográfica en un momento determinado y único. Este diseño su propósito es describir variables y analizar su interrelación e incidencia en un determinado momento como lo manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2010). En la explicación de esta investigación sobre la búsqueda de motivos que indagan sobre la causa que llaman la atención a los investigadores y hace que se preocupen por los efectos observados dentro del estudio, entonces se emplea el esquema siguiente.



Dónde:

M: unidades de análisis o muestra de estudios.

Ox: Observación de la variable Gestión de recursos humanos

Oy: Observación al variable uso del software GP5

r. Coeficiente de correlación

**Metodología.** Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la investigación es el método científico cuyo enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional, pues busca dar con las características de la muestra, así mismo se puede establecer su método hipotético deductivo con la prueba de hipótesis, se analizó e interpreto los hechos y fenómenos reales de las variables, para luego establecer una relación entre ellas. También se evaluó cuanto se relaciona la percepción de la gestión de recursos humanos y el uso del Software GP5, según los colaboradores en su mayoría contratados a través del sistema de Contratación Administrativa de Servicios.

### **Tipo de investigación**

El tipo de estudio es Básica. Según el autor Hernández, Fernández y Baptista (2010) se pueden analizar las características observables y no permitir la manipulación de alguna variable o hecho tal como funciona en una teoría establecida desde el inicio hasta el final de la investigación.

En este caso se mide la relación existente entre la gestión de recursos humanos y el uso del software GP5 desde la percepción de los colaboradores del Ministerio de Cultura 2019. También la investigación busca la percepción de variables y establecer la real dimensión que ejercen entre sí, donde la intensión es establecer una relación horizontal entre las variables.

**Variabes, operacionalización.** En esta investigación se consideraron 2 variables: Recursos Humanos y uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.

**Definición Conceptual. Definición conceptual de la variable Recursos Humanos.** Laszlo Bock (2015), libro titulado la nueva fórmula del trabajo, “no es buena fórmula del trabajo que pasamos más tiempo trabajando que haciendo cualquier otra cosa.” (p. 51). **Definición conceptual de la variable Uso del software GP5.** Según el libro de Santi, G. (2016), “El Arte de Dirigir Personas Hoy”, hace referencia sobre Recursos Humanos y define que: La revolución tecnológica Muchos de los cambios que está experimentando hoy el mundo son consecuencia directa o indirecta de los avances tecnológicos que la humanidad ha logrado en las últimas décadas. Estamos en un mundo

interconectado, resultado del descenso en costes de almacenamiento y procesamiento de información y desarrollo de las comunicaciones móviles y la evolución de internet, que ha pasado de ser una red de ordenadores a ser una red de personas y, finalmente, a ser lo que es en la actualidad: The Internet of Everything, un ecosistema donde todo está conectado con todo, y donde no siempre es fácil orientarse (p. 37).

**2.2. Operacionalización de variables.** Su operacionalización de variables, estas se encuentran vinculadas tanto a la técnica como a la encuesta que se realizó para la recopilación de datos. De acuerdo a los objetivos de la investigación la información es compilable ya que responde al enfoque cuantitativo, de acuerdo a tipo de estudio que se hizo. Según Grajales, G (2016), indica que operar de variables es equivalente a su definición o concepto empírico, hallando elementos concretos e indicadores a las operaciones que permiten realizar la medición. (p. 47).

**Variable 1 Gestión de Recursos Humanos.** La variable 1 da a conocer su estudio se ha operado 04 dimensiones: Planeación, Organización, dirección y control. Donde para cada indicador se consideraron 01 pregunta, permitiendo elaborar un cuestionario con 24 preguntas, el mismo que se aplicó durante la recolección de datos y posteriormente se procesó estadísticamente para comprobar la hipótesis y luego concluir de la presente investigación.

Tabla 1

*Operacionalización de variable Recursos Humanos*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	Intervalos
<b>D1 Planeación</b>	Prevención	1, 2, 3, 4, 5, 6			
	Planificación				
	Objetivos				
	Estrategias				
	Capitalización				
Metas					
<b>D2 Organización</b>	Grupos de trabajo	7, 8, 9, 10, 11, 12	Ordinal  Escala de Likert	Excelente:	96 – 120
	Trabajo en equipo				
	Funciones				
	Medios				
	Materiales				
Distribución					
<b>D3 Dirección</b>	Creatividad	13, 14, 15, 16, 17, 18	A veces (3)  Casi siempre (4)  Siempre (5).	Regular:	48 – 71
	Motivación				
	Estimulación				
	Valoración				
	Transparencia				
Misión visión					
<b>D4 Control</b>	Normatividad	19, 20, 21, 22, 23, 24			
	Mejoramiento				
	Medidas correctivas				
	Patrones comparativos				
	Monitoreo				
Fiscalización					

*Fuente:* Libro de Administración General de Stonner, Freeman y Gilbert

**Variable 2 Uso del Software GP5**

La variable 2 Uso del Software, para su estudio se ha operado en 4 dimensiones: Usos del Portal Online, Cumplimiento de los objetivos, Uso del sistema virtual y reducción de brechas; cada una con 6 indicadores. Luego por cada indicador se consideró un reactivo o pregunta, que permitió realizar un cuestionario con 24 preguntas, las mismas que aplicaron en la recogida de datos de información y luego fue procesada estadísticamente para posteriormente llegar a la conclusión de la investigación realizada.

Tabla 2

*Operacionalización de variable Usos del Software GP5*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	Intervalos
<b>D1</b> <b>Uso del Portal</b> <b>Web</b>	Desarrollo digital	1, 2, 3, 4, 5, 6			
	Reducción de tiempos Reducción de procesos Facilita acceso Agiliza trámites Seguimiento en línea				
<b>D2 Cumplimiento</b> <b>de los Objetivos</b>	Acercamiento al gobierno	7, 8, 9, 10, 11, 12	Ordinal Escala de Likert		
	Participación en decisiones				
	Uso de tecnologías	Nunca (1)	Excelente:	96 – 120	
	Evita desplazamientos físicos Evita costos de tramites Disminuye tiempos				
<b>D3</b> <b>Usos del Sistema</b> <b>Virtual</b>	Acceso al portal	13, 14, 15, 16, 17, 18	A veces (3)	Regular:	48 – 71
	Acelera el conocimiento				
	Fortalece la democracia	Casi siempre (4)			
	Mejora el servicio				
	Se moderniza el estado Transparencia				
<b>D4</b> <b>Reducción de</b> <b>Brechas.</b>	Presión de medios	19, 20, 21, 22, 23, 24			
	Rapidez				
	Ahorro de papeleos	Siempre (5).			
	Transformación de servicios				
	Optimización del servicio. Participación de todos				

*Fuente:* Dimensionado por Lazlo Bock en su Libro la nueva fórmula del trabajo

### 2.3. Población y muestra

#### **Población.**

La población consta de 175 trabajadores en condición de Contratación Administrativa de Servicios del Ministerio de Cultura de Lima 2019.

#### **Muestra.**

La muestra está conformada por 120 trabajadores que se eligió en forma probabilística y tomada al azar, usando la fórmula estadística siguiente:

$$n = \frac{Z^2 N pq}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

N = Población

n = nivel de confianza

p = nivel de probabilidad p

q= probabilidad que ocurra q

e= margen de error

Entonces:

N= 175

n=  $(120)^2 = 1.96$

p= .5

q= .5

e= +- 5%= .050

$$n = \frac{1.96 \times 175 \times (.5 \times .5)}{(.050)^2} = \frac{3.8416 \times 175 \times (.5 \times .5)}{.0025}$$

$$n = \frac{172.4}{1.43}$$

$$n = 120$$

### **Muestreo.**

El muestreo fue probabilístico, aleatorio simple, los participantes se determinaron en forma aleatoria. Total se evaluó a 120 trabajadores. Considerando la realidad de la investigación se realizó el listado del total de los trabajadores de contratación administrativa de servicios, luego del procedimiento de aleatorización se determinó un total de 120 colaboradores en forma probabilística ya que todos tuvieron la misma oportunidad de pertenecer a la muestra.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas:**

Rojas (20016), en su libro Técnicas de recopilación de datos, indica que al referirse a técnicas, instrumentos para recabar información de campo manifiesta que: el volumen, tipo de información puede ser cuantitativa o cualitativa dependiendo donde recabe la información de dicho el trabajo, el cual debe estar bien justificado con objetivos e hipótesis de investigación. (p. 68).

### **Técnica la encuesta:**

Rada (2013), indica que la encuesta es una búsqueda de información sistemática que el investigador realiza preguntas a los investigados y sobre la información que desea obtener, luego estos datos se reúnen para poder realizar la medición o contrastación respecto a las variables de estudio. (p. 33). En esta investigación se hizo utilizando la Técnica de la encuesta y el uso del Instrumento del Cuestionario, se usó un cuestionario, para cada variable.

### **Instrumentos**

El instrumento utilizado para la investigación fue el cuestionario.

### **Técnica**

La técnica utilizada para esta investigación fue la encuesta.

### **Cuestionario:**

Gómez, (2016), las interrogantes del cuestionario deben completar determinados requerimientos tales como: claridad, comprensión rápida para quien responde; deben ser fáciles de contestar, no deben incomodar, deben ser de un solo aspecto, no deben inducir a una respuesta, hacer preguntas puntuales, deben tener un lenguaje sencillo y claro. (p. 128 – 131).



### **Variable 1: Recursos Humanos**

Instrumento: Se aplicó un cuestionario

#### **Datos Generales:**

**Título** : Cuestionarios sobre dimensiones Recursos Humanos, del manejo de personas a nivel de reclutadores.

**Autor** : Br. Segundo Víctor Sánchez Ramírez

**Procedencia** : Lima – Perú, 2019

**Objetivo** : Conocer la diferencia entre la forma tradicional de reclutamiento de colaboradores y la nueva estrategia de aplicando un software de automatización de los procesos, obteniendo en tiempo real los resultados requeridos.

**Administración** : Individual

**Duración** : 20 min

**Significación** : Las preguntas están referidas a determinar la relación entre variable1 Recursos Humanos y la relación que existe en la contratación de personal en la forma tradicional.

**Estructura** : La escala tiene 24 preguntas y 5 alternativas cada una, la respuesta de opción múltiple, de tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). La escala está conformada por 4 dimensiones, las preguntas están dirigidas en forma positiva y negativa sobre la Gestión de Recursos Humanos.

### **Variable 2: Uso del Software GP5**

Instrumento utilizado: El cuestionario

#### **Datos generales:**

**Título** : Cuestionarios sobre dimensiones del Uso del Software GP5 a nivel de personas nivel de reclutadores y colaboradores.

**Autor** : Br. Segundo Víctor Sánchez Ramírez

**Procedencia** : Lima – Perú, 2019

**Objetivo** : El objeto de estudio fue conocer la diferencia entre la forma tradicional de reclutamiento de trabajadores y la nueva estrategia

de aplicando un Software de Automatización de los procesos, obteniendo en tiempo real los resultados requeridos.

Administración	: Individual
Duración	: 20 min
Significación	: El cuestionario permite determinar la relación entre variable 2 Uso del Software GP5 y la diferencia que existe en la contratación de personal en la forma tradicional.
Estructura	: La escala consta de 24 preguntas, con 5 alternativas de respuesta múltiple, de tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). La escala está conformada por 4 dimensiones, donde las interrogantes se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa sobre el Uso de Software GP5.

### **Validación y confiabilidad del instrumento:**

#### **Validez**

Para Hernández, (2010), dice “la validez es el grado que un instrumento mide en verdad la variable que pretende medir” (p. 201).

La consistencia de resultados de la investigación presenta un valor científico y depende mucho de la calidad de los instrumentos de medición antes de ser aplicados; así los resultados fueron sometidos a una validación procesada de contenidos. En la investigación se realizó el proceso de validación de contenido, donde se tienen en cuenta algunos aspectos tales como: relevancia, pertinencia y claridad de cada una de las interrogantes del instrumento.

Tabla 3  
*Validez del cuestionario sobre la variable 1:*

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Suficiencia del instrumento</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento</b>
Juez 1	Metodólogo	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 2	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 3	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable

*Fuente:* Expertos en investigación

Tabla 4  
*Validez del cuestionario sobre la variable 2:*

<b>Expertos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Suficiencia del instrumento</b>	<b>Aplicabilidad del instrumento</b>
Juez 1	Metodólogo	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 2	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 3	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable

*Fuente:* Expertos en investigación.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de cuestionarios, se aplica a pruebas estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra piloto de 20 trabajadores, luego los datos se procesaron, en el Programa Estadístico SPSS versión 25.0.

Hernández (2010), la confiabilidad de instrumento en medición “es el grado que el instrumento da resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Yin (2009), validar un diseño de investigación implica que representan a estados lógicos donde que va a juzgar la calidad de diseño, a criterio de ciertas pruebas lógicas. (p. 40-45).

Tabla 5

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

*Fuente:* Smaling (2017)

En la tabla 5 se analiza los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

Tabla 6

*Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 1*

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
<i>Gestión de Recursos Humanos</i>	,832	24

*Fuente:* Software SSPS Versión 25.0

En la tabla 6, la variable Recursos Humanos tiene confiabilidad ,832 que es alta; entonces, podemos afirmar que el instrumento que mide dicha variable es confiable.

Tabla 7

*Resultado de análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable 2*

Dimensión / variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
<i>Uso del Software GP5</i>	,827	24

*Fuente:* Software SSPS Versión 25.0

Aquí se observan en la tabla 7, la variable Uso del Software GP5, también tiene confiabilidad ,827 que es alta; entonces, podemos afirmar que el instrumento que mide esta variable también es confiable.

### **Procedimientos de recolección de datos:**

Para esta investigación se hizo un estudio piloto con finalidad de determinar la confiabilidad de instrumentos en 20 trabajadores con las mismas condiciones de la muestra de estudio, estos fueron seleccionados al azar y quienes se les aplicó los cuestionarios con escala tipo Likert, sobre las variables Gestión de Recursos Humanos y Uso del Software GP5.

La confiabilidad de los instrumentos en de la muestra piloto, se estableció por dimensiones y por variables, los resultados han sido mostrados e interpretados en las tablas 6 y 7.

Comprobada la validez y confiabilidad de los instrumentos de estudio, procedí a aplicar a la muestra de 120 trabajadores del Ministerio de Cultura, quienes respondieron amablemente en un aproximado de 20 minutos.

Analizados los datos obtenidos de la muestra de 120 trabajadores, a través del programa SPSS versión 25.0, los resultados de estudio, han sido mostrados mediante tablas y figuras, con su interpretación correspondiente, de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados.

### **2.5. Métodos de análisis de datos**

En la contratación de las hipótesis tanto general así como específicas he tenido en consideración la naturaleza de sus variables y de sus datos ordinales, así como también se aplicó la prueba de Rho Spearman para poder establecer su relación.

Esta investigación utilice el método hipotético deductivo. Bernal (2006), indica que este método inicia con las aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear la hipótesis sacando de ellas conclusiones que se deben confrontar con hechos. (p. 56).

## **2.6. Aspectos éticos**

En la presente tesis he cumplido con los criterios estipulados y requeridos, de acuerdo a la investigación cuantitativa de la escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo que indica los formatos del rumbo a seguir en el camino d la investigación. También se cumplió en respetar estrictamente la autoría y la bibliografía, para ello hago referencia de todos los autores y sus datos para que pueda ser contrastado, en aplicación de la ética que conlleva.

Las interpretaciones de las citas, corresponden al autor de la tesis, teniendo en cuenta los diferentes criterios tanto de tesis, libros, revistas científicas y otros. Además diseñe personalmente los instrumentos de recojo de la información, también la revisión del Juicio d Expertos y validar los instrumentos de investigación.

### III. Resultados

#### Análisis descriptivo de las variables

Resultado general del nivel del Desarrollo de la investigación

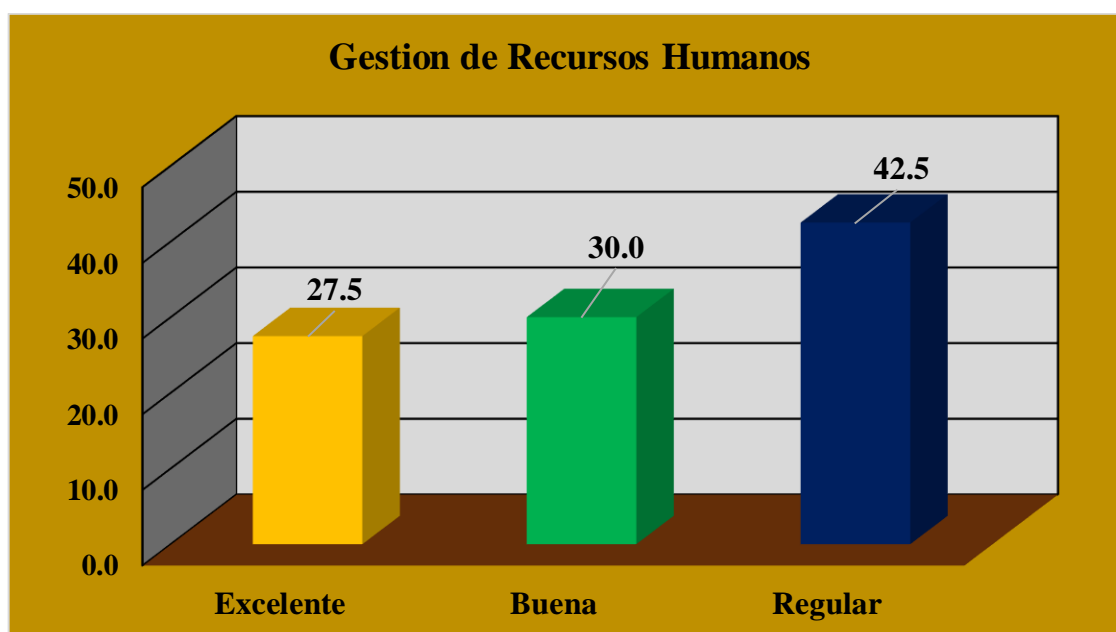
En la siguiente tabla se exponen los reportes estadísticos del procesamiento de datos de las variables.

Tabla 8

*Gestión de Recursos Humanos.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	33	27.5	27.5	27.5
	Buena	36	30.0	30.0	60.0
	Regular	51	42.5	42.5	100,0
	Total	120	100	100.0	

*Fuente:* Resultados software SPSS 25.0



*Figura 7* Gestión de Recursos Humanos Ministerio de Cultura 2019

*Fuente:* Elaboración propia.

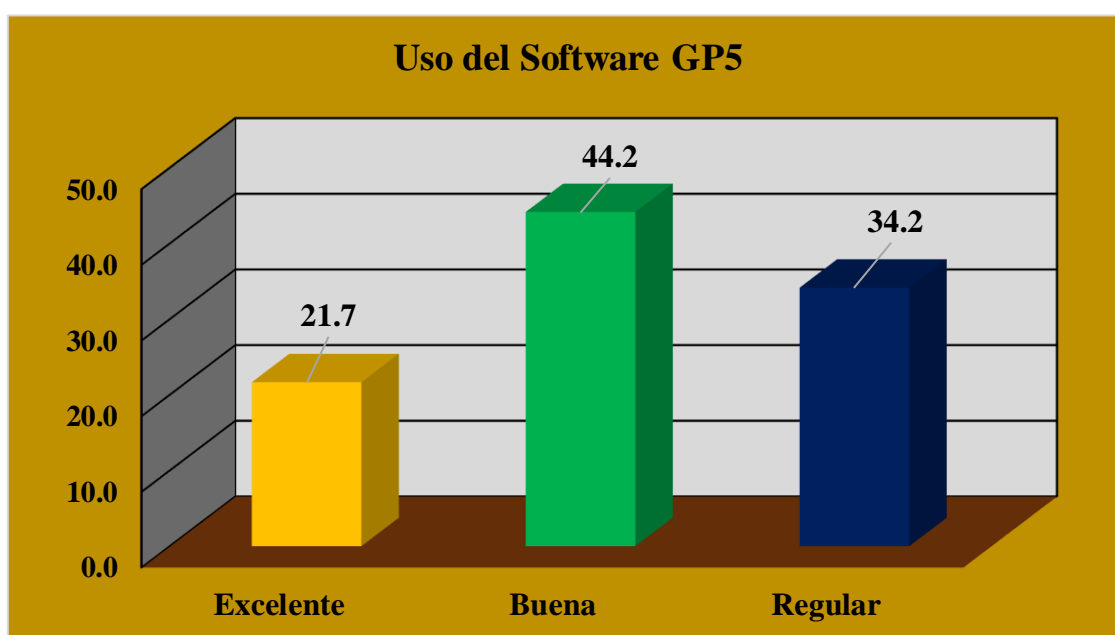
Como se observa en la tabla y figura, la mayoría de los encuestados considera que la Gestión de Recursos Humanos es de nivel Regular (42.5%), mientras que para el 30% el nivel es Buena y para el 27.5% es de nivel excelente, predominando el nivel de regular durante el desarrollo de la encuesta tomada en los trabajadores del Ministerio de Cultura 2019.

Tabla 9

*Uso del Software GP5.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	26	21.7	21.7	21.7
	Buena	53	44.2	44.2	88.3
	Regular	41	34.2	34.2	100,0
	Total	120	100	100.0	

*Fuente:* Resultados SPSS 25.



*Figura 8:* Uso del Software GP5 Ministerio de Cultura 2019.

*Fuente:* Elaboración propia.

Como se observa en la tabla y figura, la mayoría de los encuestados considera que el Uso del Software es de nivel Buena (44.2%), mientras que para el 21.7% el nivel es Excelente y



para el 34.2% es de nivel Regular, predominando el nivel de Buena del Uso del Software en la Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura año 2019.

### Prueba de hipótesis

La prueba de hipótesis se prevé los siguientes parámetros

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:

$\rho \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula  $H_0$

$\rho < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

### Prueba de hipótesis general

$H_0$ . No existe relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 del Ministerio de Cultura 2019.

$H_1$ . Existe relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 del Ministerio de Cultura 2019.

Rho Spearman:

Nivel de confianza al 95%

Valor de significancia:  $\alpha = 0.05$

Tabla 10

*Grado de correlación y nivel de significación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5*

			Gestión de Recursos Humanos	Uso del Software GP5
Rho de Spearman	Gestión tecnológica	Coefficiente de correlación	1,00	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Optimización de la producción	Coefficiente de correlación	,827**	1,00
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS Versión 25.0

En la tabla que adjunto, presento los datos estadísticos referidos al grado de correlación de las variables Rho de Spearman 0,827 que indica que hay una fuerte relación positiva de las variables, frente al (grado de significación estadística)  $p=0,000 < 0,05$ , lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde la relación es directa y significativa la variable 01 Gestión de Recursos Humanos y la variable 02 Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura en el año 2019.

### Hipótesis Específica 1

Ho. No existe relación directa y significativa entre la Planificación de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

Hi. Existe relación directa y significativa entre la Planificación Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

Tabla 11

*Grado de correlación y nivel de significación entre la Planificación de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.*

			Gestión de Recursos Humanos	Uso del Software GP 5
Rho de Spearman	Sistema de conocimiento	Coefficiente de correlación	1,00	,859**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Optimización de la producción	Coefficiente de correlación	,859**	1,00
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Programa estadístico SPSS Versión 25.0

En la tabla se presenta la estadística referido a la correlación entre variables determinado por el Rho de Spearman 0,859, significa que existe una fuerte relación positiva entre las variables, en contraste con el grado de significación estadística  $p= 0,000 < 0,05$ , por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, determinando la existencia de una relación directa y significativa en la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.

### Hipótesis específica 2

Ho. No existe relación directa y significativa entre la Organización de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

Hi. Existe relación directa y significativa entre la Organización de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

Tabla 12

*Grado de correlación y nivel de significación entre la Organización de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.*

			Gestión de Recursos Humanos	Uso del Software GP5
Rho de Spearman	Innovación tecnológica	Coefficiente de correlación	1,00	,829**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	121
	Optimización de la producción	Coefficiente de correlación	,829**	1,00
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Programa estadístico SPSS Versión 25.0

El resultado de la hipótesis específica 2 se muestran en la tabla, referente al grado de correlación entre variables determinada por el Rho Sperman 0,829, demuestra que hay una

fuerte relación positiva entre variables, donde su significancia estadística es  $p=0,00 < 0,05$ , entonces rechazo la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna, existiendo relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

### Hipótesis específica 3

Ho. No existe relación directa y significativa entre la Dirección de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

Hi. Existe relación directa y significativa entre la Dirección de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

Tabla 13

*Grado de correlación y nivel de significación entre la Dirección de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.*

			Gestión de Recursos Humanos	Uso del Software GP5
Rho de Spearman	Desarrollo tecnológico	Coefficiente de correlación	1,00	,872**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Optimización de la producción	Coefficiente de correlación	,872**	1,00
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Programa estadístico SPSS Versión 25.0

El resultado de la hipótesis N° 03, en la tabla adjunta, presento los estadísticos relacionados al grado de correlación de variables determinada por el Rho de Spearman ,872 se aprecia que existe una fuerte relación positiva entre las dos variables, frente al

grado de significación  $p < 0,05$ , entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, demostrando así que existe relación directa y significativa entre la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

#### Hipótesis Específica 4

Ho. No existe relación directa y significativa entre el Control de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

Hi. Existe relación directa y significativa entre el Control de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.

Tabla 14

*Grado de correlación y nivel de significación entre el Control de la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.*

			Gestión de Recursos Humanos	Uso del Software GP5
Rho de Spearman	Desarrollo tecnológico	Coefficiente de correlación	1,000	,822**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Optimización de la producción	Coefficiente de correlación	,822**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* Programa estadístico SPSS Versión 25.0

El resultado generado por la hipótesis específica 4, se puede percibir en la tabla que se ajusta la estadística referida al grado de correlación entre variables determinada por Rho Spearman ,822 que significa la existencia de una fuerte relación positiva entre las dos variables frente al grado de significancia  $p < 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis alterna, donde se demuestra la relación existente es directa y significativa entre la variable 1 y la variable 2.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Actualmente, el crecimiento de la tecnología y el creciente incremento de Internet que nuestro país ha experimentado, es necesario contar también que el gobierno realice inversiones en este campo con la finalidad de modernizar el estado y servir en forma más eficiente a los ciudadanos. Particularmente en el Ministerio de Cultura se observa diferentes necesidades entre ellas de contar con un sistema de software que funciona con Internet; la cual, realice los procesos y automatice al mismo tiempo los resultados, además se pueda ver en tiempo real por cualquier ciudadano desde cualquier punto solo conectándose a una computadora que tenga acceso a internet.

Al revisar experiencias anteriores de instituciones y empresas publico privadas o mixtas, se encontró resistencia de parte de los Jefes Direccionales; sin embargo, bastante aceptación por parte de la mayoría de los trabajadores que piden siempre transparencia en convocatorias de selección de personal, debido a la corrupción que afronta nuestro país, eso es lo que me motivo a realizar esta investigación que beneficiara a los más vulnerables.

De acuerdo al análisis realizado a la Gestión de Recursos Humanos, que tiene varios procesos iniciándose el requerimiento de personal, convocatoria, selección, evaluación hasta los resultados y que tienen relación directa con la investigación, involucra cuatro dimensiones; iniciándose en la planeación y terminando en el control, la cual tienen relación a nivel de la Optimización de los procesos, por eso el valor de Rho Spearman ,825 y un valor  $p=.000$  menor al nivel de  $p=0,05$  donde se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, se incluye la gestión tecnológica como parte de la investigación.

En este aspecto, se da por concluido que el beneficio realizado de la implementación del Software GP5, está a la altura de las grandes empresas e instituciones. Según Stoner, Freeman, Gilbert, (2014) Sexta edición dice que si aplicamos sencillas reglas, estas pueden mejorar significativamente los resultados de un equipo, por sobre todo si son aplicados a equipos clave como la de directivos de la administración de los Recursos Humanos (p. 562). Además se concluyó que la gestión que la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5, tiene un coeficiente de correlación Rho Sperman = 0,827 y un valor  $p=$

0,000, del mismo que: es necesario tener un equipo de competitividad y optimización para poder implementar y mantener actualizadas las tecnologías y controladas de forma eficiente. Perdomo (2015)

Los componentes de la variable 1: planificación, organización, dirección y control de gestión administrativa tienen relación directa con los procesos que se siguen hasta la finalización del proyecto. La implementación del Software de Gestión de Personal GP5 que es una Innovación tecnológica pública con espacios estructurados y están de acuerdo la mayoría de trabajadores bajo Contratación Administrativa de Servicios del Ministerio de Cultura, en esta investigación se encontró relación alta Rho Spearman ,827 entre el Sistema de Conocimiento y la Optimización de la producción con un valor  $p= ,000$  menor al nivel de 0,05 indicando que es estadísticamente significativa, es decir la Gestión de Recursos Humanos es un factor que crece cuando la optimización y la productividad mejora.

Los recursos humanos en la actualidad es una profesión que se encuentra en todo su auge evolutivo en todas las empresas y entidades estatales a nivel internacional, en los últimos 10 años han tenido un cambio repentino e inesperado debido al auge de la tecnología, donde se administra de una forma diferente, al mismo tiempo también ha generado crisis en todo el mundo ya que la informática y los programas de ingeniería han desplazado puestos de trabajo en muchas empresas y entidades preocupando mucho a líderes mundiales y conocedores del movimiento económico de una nación, pues los flujos no son los mismos. Al respecto Charles (2016), en el suroeste de Luisiana, afirma que muchas empresas se preguntaban si regresarían alguna vez a su estado anterior, debido al proceso progresivo del incremento de máquinas robóticas que desplazaban al factor humano.

Ferris, Rosen y Barnum (1995), Indica que las políticas y prácticas empresariales sobre gestión del talento como recurso de la actividad, está encaminada a mejorar la productividad y competitividad de la gestión. La participación de los trabajadores está basada en la prioridad y es un factor esencial para poder tomar decisiones posteriores. La motivación es otro factor para que los trabajadores aumenten su productividad, el clima laboral también está inmerso en este caso contribuye enormemente a la productividad y satisfacción de los empleados; este estudio se basó sobre la fusión de diversas teorías que

promueven la gestión científica y la psicología industrial que actualmente ha experimentado una enorme evolución referido a la administración de personas.

Actualmente la mayoría de empresas e instituciones, como organizaciones están tomando otros rumbos más sofisticados en cuanto al uso tecnologías y software que para realizar la selección de personal lo hacen a través de diversos medios informáticos; Asia es el primer país en usar tecnologías contrastables para realizar contratación de personal.

En esta investigación se diseñó un Sistema de software de Gestión de Recursos Humanos basado en componentes y programas actuales para adoptar un manejo rápido, eficiente y directo para el Ministerio de Cultura 2019. Este trabajo estructuralmente consta de cuatro capítulos: el capítulo I abarca la introducción; que incluye conocimientos generales, antecedentes internacionales, antecedentes nacionales, objetivos y justificación de la investigación; el capítulo II incluye al Método donde se desarrolló el cumplimiento de la estrategia; el Capítulo III da a conocer los resultados de la investigación; el capítulo IV nos presenta la discusión que se inicia con el análisis de la situación actual del área de recursos humanos, luego se propone un plan estratégico de uso del Software GP5 por el departamento de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura 2019, además se diseña un manual de funcionalidad que incluye paso a paso e indica la introducción, procedimientos, entre otros tales como: reclutamiento, selección, inducción, evaluación, desempeño, capacitación, desarrollo, remuneraciones y otros.

Según Álvarez & Naranjo (2006), indica que la gestión humana y el nuevo modelos técnico económico, es un privilegio de las personas como una gran ventaja competitiva, sostenida en las TIC actuales. Actualmente las tecnologías permiten mejorar la transformación de la información por eso se convierten en un recurso estratégico y cualquier uso que se haga se puede obtener ventajas muy competitivas por las empresas (p. 227). De acuerdo a Marie (2015), manifiesta que el software desarrollado por los cibernautas de la comunidad de Software Libre se ha vuelto muy popular, actualmente tiene gran demanda en Europa y en algunos países de Latino América, pronto se masificara a nivel mundial. El sistema propuesto funciona en base a datos, fue diseñado usando diversos programas de Ingeniería Informática teniendo como base el código fuente de MySQL, Java, Rational Rose, Visual Basic y demás programas de ingeniería.



Según Estela M (2014), “prohibido quejarse” ¿Se puede cambiar la vida de un ser o incluso de una organización? A través de recursos humanos en una compañía cuya vida personal y profesional está al borde del abismo, la apuesta por ver las quejas como una oportunidad de transformar algo negativo en una acción positiva. Bájese del Tren de las Quejas y suba al Autobús de la Energía. La autora nos enseña cómo debemos de seguir adelante sin tener lamentaciones y ser positivos, optimistas aunque haya dificultades varias siempre a seguir adelante.

Cuando se habla de la variable 2, uso del software; a veces muchos desconocen u otros expresan diferentes puntos de vista; pero, lo que no saben es que hay siempre buena información sobre cualquier tema si recurrimos a Internet, bibliotecas virtuales, repositorios u otras fuentes de información. Al respecto al referirme al Software de Gestión de Personal GP5, me refiero a un software sencillo, de fácil uso tanto por parte de los encargados de Recursos Humanos así como por cualquier usuario que desee realizar las gestiones a través de la Web. Respecto al análisis del Uso del Software GP5 su coeficiente de correlación Rho Spearman ,872; con un valor  $p=,000$  menor al 0,05 planteado para este estudio estableciendo siendo el nivel de Innovación tecnológica mejorar las funciones que cumplen en área de Recursos Humanos en la selección de trabajadores y alcanzan mayor condición del desarrollo asociadas a las condiciones de la Optimización, automatización y rapidez con que funciona el sistema. Según Janson (2016), en gran mayoría los empleados desean desarrollarse profesionalmente; pero, la mayoría de los gerentes desconocen cómo propiciar dicho desarrollo; la gerencia de talento implica una comunicación horizontal con los empleados: ¿Qué hacer?, ¿Cómo hacerlo?, ¿Cuál es el resultado? Según Fernández (2017), indica que “de todos instrumentos hechos por el hombre, el más ingenioso es el libro; los demás son extensiones del cuerpo, el único el libro es una continuidad de la imaginación y la memoria”

En general, la implementación y uso del software GP5, se relaciona a nivel Optimización, tiene un valor  $Rho= 0,872$  y un valor  $p=,000$  el cual determinó que está relacionada con la optimización esto implica que los trabajadores son parte de la Innovación tecnológica, indica el nivel de compromiso y crecimiento laboral es similar a las condiciones ante la sociedad y una horizontalidad en la comunicación. El surgimiento de la Internet y la invención de sistemas de software han llevado a la Gestión de Recursos

Humanos a otro nivel, donde proporciona mejores alternativas, el objetivo es apoyar a la Gestión de los Recursos Humanos, a nivel jefatural como operativo de la entidad, apoyando en la información requerida en procesos de planificación. La implementación del Software de Gestión de Personal GP5 permite, entre otras cosas: Presentarse a una convocatoria vía online, facilitar la inscripción, la actualización y la consulta de evaluaciones, manejar información global, que incluya resúmenes de cargos, por tipo de puestos, apoyar en el control administrativo y fortalecer la gestión administrativa. Apoyar los procesos de autoevaluación institucional a través de la emisión de reportes estadísticos informes y otros.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Con coeficiente de correlación Rho Spearman = ,827 y un valor  $p = 0,00$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ ; se concluye: que existe una relación significativa de la variable 1 y la variable 2, según trabajadores del Ministerio de Cultura año 2019, estando al nivel de las capacidades de Optimización.

**Segunda:** Con coeficiente de correlación Rho Spearman = ,872 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , donde se concluye: que existe relación significativa entre la variable 1 y la variable 2, según trabajadores del Ministerio de Cultura año 2019. Estando al mismo nivel de capacidad de optimización.

**Tercera:** Con coeficiente de correlación Rho Spearman = ,859 y un valor  $p = 0,00$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , se concluye: que existe relación significativa entre la variable 1 y la variable 2, según los trabajadores del Ministerio de Cultura el año 2019. Cabe indicar que esta relación es de una magnitud fuerte.

**Cuarta:** Con un coeficiente de correlación Rho Spearman = ,878 y un valor  $p = 0,00$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ , se concluye: que existe estrecha relación significativa entre la variable 1 y la variable 2, según los trabajadores del Ministerio de Cultura en el año 2019. Cabe indicar que esta relación es de una magnitud alta.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** A los diferentes colaboradores de las entidades y gobiernos descentralizados año 2019, se sugiere realizar cambios conductuales y actitudinales, asumiendo en forma responsable su participación, en esta investigación se demostró la participación de todos los trabajadores en forma comprometida a nivel de optimización de los procesos.

**Segunda:** A todos los Jefes de reclutamiento en las entidades estatales en el año 2019, se sugiere realizar seminarios con programas de capacitación sobre liderazgo, optimización, entrenamiento en Tecnología Modernas, con la finalidad que la gente procure la calidad de la producción, con competitividad en los procesos de gestión de desarrollo humano. Dicho programa deben estar basado especialmente en: valores, símbolos, lenguaje de programación, liderazgo, comunicación, clima Organizacional, estilo, liderazgo, entre otros.

**Tercera:** A los jefes de personal en entidades estatales en el año 2019, realizar un diagnóstico organizacional de sus colaboradores. Si esto no es favorable a las experiencias debe ser una reingeniería a nivel micro y macro, dependiendo del diagnóstico. Implica que los colaboradores destinarán más tiempo para realizar su trabajo que le corresponde y con objetividad. La reingeniería ofrece importantes cambios de paradigmas e innovación tecnológica; donde exige que los trabajadores deben asumir el compromiso para con sus jefes. El cambio de valores culturales en una organización es muy importante y forma parte de la de la Reingeniería de los Recursos Humanos, como cambiar los Procesos Gestión que realiza un Software.

**Cuarta:** A los estudiantes de Post Grado de diferentes Universidades de las Escuelas de Gestión Pública, Recursos Humanos, Talento Humano, Administración, Gestión de la Ingeniería, se sugiere investigar más a profundidad este tema que es de mucha importancia para las organizaciones, realizar el estudio con otros enfoques, aplicando diferentes métodos de manera que la investigación pueda incrementar el acervo cultural de la sociedad, sobre todo de los Jefes de Recursos Humanos y de los trabajadores en general; comprometiéndose con la Optimización laboral y la eficiente producción en las entidades públicas a nivel nacional.

## VII. Referencias

- Arona, C. (2011), *Sistema de Automatización de Reclutamientos y Selección implementado en la unidad de Reclutamiento y Selección, de División de Administración de Recursos Humanos USAC (Tesis de Ingeniería)* Universidad San Carlos de Guatemala
- Ascencio, A. (2017). *Análisis de la cadena productiva y su impacto en la exportación a través de tecnologías de alto período 2009 – 2012.* (Tesis de maestría). Universidad Católica de Santa María.
- Bernal & Avendaño (2016), *Diseño de un programa de selección e inducción dirigido a empleados nuevos* (Tesis de Maestría) Universidad del Norte – Republica de Colombia.
- Berrizbeitia, (2015), *la planeación en cuanto a la gestión Recursos Humanos es el director, el cual debe tener la capacidad de:* Conocer y manejar correctamente los sistemas de personal.
- Bush, Vannevar (1965), *Multimedia, Hipertexto e Hipermedia Antes de adentrarnos en las características propias de la Web y en función de los orígenes de la misma.*
- Carrasco, D. (2015). *Definición de Tecnología: Técnicas y Teorías.* [Disponible en: <http://www.abcpedia.com/diccionario/definicion-tecnologia.html>]  
[Consultado en Octubre -2016.
- Carreño, (2003), *Portal web, lo Entendemos como aquel sitio web donde se centraliza información que se encuentran agrupadas a través de productos informáticos* (p. 126)
- Castoldi (2015), *Planeamiento Institucional tiene los siguientes propósitos intrínsecos:*  
Permite al funcionario la toma de decisiones.
- Chester Burnard (1938), *“Las funciones del Ejecutivo”* en su teoría de la organización y del papel de los ejecutivos en las organizaciones.
- Chira, M & Lima, P (2014), *Rediseño de Procesos Humanos para la Implementación de un EPR aplicado a una Pyme* (Tesis de Ingeniería de Computación Sistemas) Universidad San Martin de Porres.
- Chirinos (2017), *Estrategia de selección de personal para mejorar el desempeño laboral* (Tesis de Investigación en Maestría), Universidad de Sipan –Chiclayo Perú.

- Colmenares. L. (2011). *Manual Práctico de Investigación de operaciones .3d* (pág. 22).  
Barranquilla: Ediciones Uninorte
- Concytec. (2016). *Sistema Nacional de innovación: Nuevo escenario de la competitividad*.  
Informe de gestión y ciencia. Lima.
- Dinsdale (2012), subraya que “*es importante que en cada caso la tecnología no es un fin en sí mismo, sino que se utiliza para fortalecer algunas de las estrategias y prioridades de la gestión administrativa*” (p. 48).
- Escorza, V., y Valls, R. (2005). *La Innovación Tecnológica como interfase tecnología. Economía en el Perfeccionamiento de la Empresa Estatal*. (Primera parte) / A. Barreiro N. Centro de Información y Gestión Tecnológica y Ambiental. CITMA. Las Tunas.
- Espilco, Z (2018), *Eficiencia de la Metodología de Reclutamiento 2.0 comparado con un Reclutamiento Tradicional en la Universidad de Lima Metropolitana* (Tesis de Gestión Recursos Humanos) Universidad de San Martín de Porres - Lima
- Frederick W. Taylor (1910), en su libro *The Principles of Scientific Management* (1911), *Fundamento su Filosofía de la Administración en cuatro principios básicos* que actualmente se sigue usando el desarrollo de una verdadera ciencia de la administración.
- Fuentes, Grados & Gonzales (2017), *Plan de implementación de un área de recursos humanos en la cooperativa de ahorro y crédito “la florida”* (Tesis de Maestría) Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima – Perú.
- Galarza, R. (2009). *Sistemas de información gerenciales*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Galindo, A (2015), *Relación entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Oficina Registral Sunarp Tacna*. (Tesis de Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- García, A. (2013), *Libro de Ingeniería del Software y Gestión, Análisis y Diseño de Aplicaciones* – Editorial Paraninfo
- García, S. (2016), “*El Arte de Dirigir Personas Hoy*”, hace referencia sobre Recursos Humanos y la revolución tecnológica. (p. 37).
- Ghiglione (2015), *Gestión de RR.HH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados* (Tesis de Maestría en Gestión Empresarial) Universidad Nacional de Pampa – Tayacaja.

- Gómez, (2006), *las preguntas del cuestionario de la encuesta deben contemplar ciertos requerimientos tales como: Tienen que ser claras, comprensibles para quien responde.* (p. 128 – 131).
- Gonzales, K. (2014). *La gestión de la tecnología y la innovación para la producción en la Empresa Bata SAC, Lima – 2014.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Guía de las Buenas Prácticas de Reclutamiento y Selección de Personal (2011), *Colegio de Psicólogos de Madrid* (Documento aprobado por la Junta de Gobierno), Universidad Complutense de Madrid.
- Harrington, F. (2008). *And suddenly the inventor Appeared, TRIZ, The Theory of inventive problem solving.* 2nd edition, published by Technical Innovation Center
- Henri Fayol (1920), *en su libro Administración Industrial y General* (p. 87).
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación.* México DF: MacGraw Hill Interamericana.
- Herrera (2017), *Sistematización para la Mejorar el Proceso de Selección del Personal en una Empresa* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo – Lima.
- Ibermática (2016), *Uso de Aplicativo de Software en la Automatización Digital, genera impactos como la implementación de un modelo de gestión moderna y eficiente.*
- Kendall (2005), *Libro de Análisis y Diseño de Sistemas Sexta Edición - México.* Pearson Education.
- Khalil, H. (2005). *El paquete tecnológico y la innovación.* National Research Council (NRC). New York: BID-SECAB-CINDA (editores).
- Koontz y Weihrich (2014), *“Es evidente que los administradores no pueden desempeñar correctamente sus tareas sino comprenden y se muestran sensibles a los muchos elementos del ambiente externo* (p. 7).
- Laszlo Bock (2015), *Libro “La Nueva Fórmula del trabajo” de, quien fue vicepresidente de google donde nos habla sobre cómo cambiara la vida de los seres humanos y el control de las personas.*
- Layne (2011), *tanto los sitios web evolucionan, los funcionarios, así como los usuarios se dan cuenta del valor de internet como un canal de servicio para los usuarios y quieren explotarla* (p. 26).

- Margetts (2016), *Implementación de la Era de la Digitalización Electrónica*, las ventanillas únicas pueden ser clasificadas en tres categorías: informativas, interactivas y transaccionales.
- Meharifie (2016), *Los Programas de Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal* (Tesis de Maestría), Universidad de San Carlos – República Guatemala.
- Méndez & Avella (2009), *Diseño de gestión de la calidad* (Tesis Doctoral), Pontificia Universidad Javeriana – República Colombia.
- Mendoza & Cáceres (2017), *Sistema Experto para la Selección de Postulantes en Puestos de una Agencia Bancaria* (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima Perú.
- Mendoza (2018), *Sistema Web para el Proceso de Contratación de Personal de la Ugel 04* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo –Lima Perú.
- Miranda (2018) *Uso de las tecnologías de la información, el conocimiento en los procesos internos de gestión administrativa y en la entrega de los productos y servicios del estado.*
- Moreno, E. (2018), *Sitio Web que brinda al usuario de una forma sencilla e integrada, el acceso a recursos, contenidos, herramientas y servicios relacionados con los intereses de la entidad*
- Nishikawa, R. (2016). *Gestión del Proyecto “Desarrollo Sostenible” y la exportación de Granos Andinos y Papas Nativas en Comunidades Rurales Altoandinas de la Región Ayacucho.* (Tesis de maestría). Pontificia universidad católica del Perú.
- O'Reilly (2014): *Tecnologías Web 2.0. Servicios que ofrece el portal así como por la tecnología utilizada para su desarrollo y mantenimiento*
- Órgano Nacional de Gobierno Electrónico e Informática ONGEI (2008), *Uso de la Automatización y Documentación Electrónica por parte del Estado*, para mejorar los servicios e información ofrecidos a los usuarios, aumenta la eficiencia y eficacia de la gestión pública
- Parra (2016), *Gestión Administrativa e implementación de las Tics* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo – Lima Perú.
- Pasamos más tiempo trabajando que haciendo cualquier otra cosa.* (p. 51).



- Ponce, B. (2014), *Proceso de implementación del departamento de talento humano* (Tesis de Maestría) Universidad de Universidad Rafael Landívar – República de Guatemala.
- Quisbert, N (2016), *Diseño de un Plan de Reclutamiento y Selección de Personal orientado a los objetivos de la empresa CEI S.R.L.* (Tesis de Maestría en Reclutamientos de Personal) Universidad Mayor San Andrés – Bolivia
- Quispitupac & Mateo (2014), *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes* (tesis de maestría) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas - Lima Perú.
- Rada (2013), *describen a la encuesta como la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener.*
- Ramírez (2018), *Proceso de Modernización del Estado tiende a orientar a toda la Entidad de la Administración Pública.*
- Revista Científica de la Administración *Creando Valor Humano: “Tenemos un gran compromiso en torno a la promoción de los medios para que los líderes y ejecutivos de Recursos Humanos Revista Científica de la Administración Creando Valor Humano”.*
- Revista Científica Hjournal (2016), *hjournal.org revista científica de publicación en su artículo: Metodología para la Implantación de un Sistema de Medición del Rendimiento*
- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (2004), Volumen 20. *Los usos de Internet en combinación de la informática y las telecomunicaciones.*
- Revista Harvard Deusto, capítulo III *“Gestionar el talento e invertir en el bienestar de tu capital humano para ganar más”* donde cada integrante del equipo humano debe tener claro cuál es su función.
- Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo, en su capítulo II refiere *usos adecuado del software en el aprovechamiento de selección de personal y la importancia en la actualidad.*
- Revista Observatorio Laboral Venezolana, indica que: *En la evolución histórica de la gestión de las organizaciones.*
- Reyes (2014), *El Proceso Administrativo es Trascendental para el Éxito de toda Organización.*

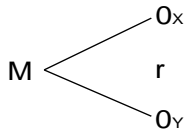
- Rodríguez. (2015), *Plan estratégico para la dirección de recursos humanos del municipio del estado Aragua* (Tesis de Maestría) Universidad de Carabobo – República de Venezuela.
- Rojas. (20016), En su libro técnicas e instrumentos de recolección de datos, señala que: *al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente: Que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación* (p. 68).
- Romero, D. (2016), *Nuevas Tendencias en Reclutamiento y Selección de Personal* (Tesis de Maestría de Reclutamiento y Selección de Personal) Universidad Miguel Hernández – España.
- Samar (2018), *Eficiencia de la metodología de reclutamiento 2.0 comparado con un reclutamiento tradicional en una universidad de lima metropolitana* (Tesis de Maestría) Universidad San Martín de Porres - Lima Perú.
- Stoner, Freeman y Gilbert, (2014) “*La planeación es seleccionar misiones y objetivos, así como las acciones necesarias para cumplirlos, requiere por lo tanto de la toma de decisiones*”. (p 35).
- Urdiales (2015), *Implementación de los Sub Sistemas de Selección de Personal* (Tesis de Maestría) Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Yin (2009), *la validez de un diseño de investigación supone que representa un conjunto de estados lógicos donde se puede juzgar la calidad de un diseño dado, de acuerdo a ciertas pruebas lógicas*. (p. 40-45).

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

Gestión de Recursos Humanos y Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura, 2019.

<i>Problema</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Dimensiones e Indicadores</i>				
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es el impacto de la implementación y aplicación del Software GP5 en la administración y gestión recursos humanos en el Ministerio de Cultura 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p><b>Problema Específico 1</b> ¿Qué relación existe entre recursos humanos y el uso tradicional de selección de personal 2019?</p> <p><b>Problema Específico 2</b> ¿Qué relación existe entre el uso del software GP5 en la selección de recursos humanos en el Ministerio de Cultura - 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre la Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 del Ministerio de Cultura, Lima 2019.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación que existe la Planificación de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación que existe la Organización de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación que existe la Dirección de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación que existe el Control de Recursos Humanos y el Uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre Gestión de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe una relación significativa entre la Planificación de Gestión de Recursos Humanos y el Uso del Software en el Ministerio de Cultura 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe una relación significativa entre la Organización de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe una relación significativa entre la Dirección de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe una relación significativa entre el Control de Recursos Humanos y el uso del Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019.</p>	<i>Variable 1: Gestión de Recursos Humanos</i>				
			<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala</i>	<i>Rango</i>
			<i>Planeamiento</i>	Prevención Planificación Objetivos Estrategias Capitalización Metas	1, 2, 3, 4, 5, 6		
			<i>Organización</i>	Grupos de trabajo Trabajo en equipo Funciones Medios Materiales Distribución Creatividad Motivación Estimulación	7,8,9,10,11,12	Siempre (4)	Excelente 96-120
			<i>Dirección</i>	Valoración Transparencia Misión visión Cumplimiento Normatividad Mejoramiento	13,14,15,16,17,18	Casi siempre (3) A veces (2)	Bueno 72-95 Regular 48
			<i>Control</i>	Medidas correctivas Patrones comparativos Monitoreo Fiscalización	19,20,21,22,23,24	Casi nunca (1)	
			<i>Variable 2: Uso del Software GP5</i>				
			<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala</i>	<i>Rango</i>
			<i>portal web online</i>	Desarrollo digital Reducción de tiempos reducción de procesos Facilita acceso Agiliza trámites Seguimiento en línea Optimización del servicio	1, 2, 3, 4, 5, 6	Siempre (4)	Excelente 96-120
			<i>Cumplimiento de los objetivos</i>	Acercamiento al gobierno Participación en decisiones Uso de tecnologías Evita desplazamientos físicos Evita costos de tramites Disminuye tiempos	7,8,9,10,11,12	Casi siempre (3) A veces (2)	Bueno 72-95
<i>Uso del sistema virtual</i>	Acceso al portal Acelera el conocimiento Fortalece la democracia Mejora el servicio Se moderniza el estado transparencia	13,14,15,16,17,18	Casi nunca (1)	Regular 48-71			
<i>Reducción de brechas</i>	Presión de medios Rapidez en los tramites Ahorro de papeleos Transformación digital	19,20,21,22,23,24					

## Anexo 2: Diseño de la Investigación

<b>Tipo y Diseño</b>	<b>Población y Muestra</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>	<b>Análisis estadístico</b>
<p>La investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional.</p> <p><i>El presente trabajo de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (2010) es del tipo básico.</i></p> <p><b>Diseño</b> Este estudio de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional,</p> <p>Gráficamente se denota:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M --- Ox     M --- r     M --- Oy         </pre> </div> <p>Dónde:  <b>M:</b> unidades de análisis o muestra de estudios.  <b>Ox:</b> Observación de la variable Gestión de Recursos Humanos  <b>Oy:</b> Observación a la variable Uso del Software GP5  <b>r.</b> Coeficiente de correlación</p>	<p><b>Población.</b> La población considerada para este estudio de investigación es de 175 trabajadores de la modalidad Contratación Administrativa de Servicios quienes vienen laborando en el Ministerio de Cultura durante el primer semestre del año 2019.</p> <p><b>Muestra</b> La muestra fue elegida en forma aleatoria probabilística, para el cálculo correspondiente se utilizó la siguiente fórmula probabilística:</p> $n = \frac{Z^2 N pq}{e^2 (N - 1) + Z^2 pq}$ <p>Dichos participantes se escogieron en coordinación con la gerencia de recursos humanos del Ministerio de Cultura. En total se evaluó a 120 trabajadores de la modalidad Contratación Administrativa de Servicios. La muestra fue de 120 trabajadores.</p>	<p><b>Técnicas</b> En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un grupo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana</p> <p><b>Instrumento de recolección de datos</b> El instrumento estuvo elaborado en la modalidad del Tipo Escala de Likert, la misma que fue construida en base a las dimensiones e indicadores</p> <p><b>Variable 1:</b> Gestión de Recursos Humanos: Se aplicó una Escala de percepciones de la Gestión de Recursos Humanos</p> <p><b>Variable 2:</b> Uso del Software GP5 Instrumento: Se aplicó Una Escala de percepción de su uso y la optimización.</p>	<p><b>Fase Descriptiva:</b> Haciendo uso del software Excel 2016, se tabularán y organizarán los datos recogidos, procediéndose a elaborar el registro de datos o base de datos.</p> <p>Los datos registrados permitieron el análisis descriptivo de los datos, elaborándose las tablas de frecuencia y las figuras necesarias con las que se comunicaron los resultados obtenidos.</p> <p><b>Fase Inferencial:</b> Se hará uso del software SPSS en su versión 25.0; a partir de los datos registrados en una base de datos. El cálculo de la relación entre las variables mediante la prueba de Spearman, la cual fue seleccionada dado que las variables son de naturaleza cualitativa y de medición ordinal.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$ <p>La asociación de dos variables requiere que ambas estén medidas en al menos una escala ordinal, de manera tal que los objetivos o individuos en estudio puedan ser colocados en rangos en dos series ordenadas.</p>

**ANEXO 3: Matriz de Operacionalización de los Instrumentos**  
**Matriz de Operacionalización de la Variable 1: Gestión de Recursos Humanos.**

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala</i>	<i>Rango</i>
<i>Planeamiento</i>	Prevención	Cree Ud. que la oficina de Recursos humanos prevé las metas de acuerdo al diagnóstico institucional.	<i>Siempre (5)</i>	<i>Excelente</i> 96-120
	Planificación	En su opinión el director de Recursos Humanos planifica el proceso la gestión de recursos humanos adecuadamente.		
	Objetivos	Según su apreciación se cumplen los objetivos establecidos en el Ministerio de Cultura, en coherencia con las necesidades de crecimiento de los Recurso Humanos		
	Estrategias	Según su apreciación los objetivos establecidos por el Ministerio de Cultura resultan de la planificación estratégica institucional.		
	Capitalización	En su opinión el Ministerio de Cultura establece estrategias administrativas para el cumplimiento e innovación del reclutamiento del capital humano.		
	Metas	En su opinión el Ministerio de Cultura promueve la capitalización y retención de los recursos humanos estratégicamente.		
<i>Organización</i>	Grupos de trabajo	Según su criterio el Ministerio de Cultura establece grupos de trabajo para las actividades programadas de acuerdo a su planificación.	<i>Casi siempre (4)</i>	<i>Bueno</i> 72-95
	Trabajo en equipo	Ud., cree que el Ministerio de Cultura forma equipos de trabajo de acuerdo a la afinidad entre los miembros		
	Funciones	Según su apreciación el Ministerio de Cultura determina funciones a los equipos de trabajo en las diferentes actividades	<i>A veces (3)</i>	<i>Regular</i> 48-71
	Medios	Cree Ud., que el Ministerio de Cultura prevé adecuadamente la dotación de medios y materiales para actividades de capitalización del talento humano.		
	Materiales	En su opinión los jefes de Recursos Humanos asignan suficientemente capital humanos para el cumplimiento de objetivos de la entidad.		
	Distribución	Según su apreciación el Ministerio de Cultura facilita el uso de medios y materiales para la selección de Recursos Humanos.		
<i>Dirección</i>	<i>Creatividad</i>	Según su apreciación los Jefes de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura incentivan a cada miembro del equipo de trabajo donde destaque su creatividad	<i>Casi nunca (2)</i>	<i>Regular</i> 48-71
	<i>Motivación</i>	Cree Ud., que los Directivos de Recursos Humanos motivan y reconocen los esfuerzos de todos los colaboradores		
	<i>Estimulación</i>	En su opinión los Directivos de Recursos Humanos estimulan a los miembros de cada grupo para demostrar todo potencial a ejecutar en las actividades.		
	<i>Valoración</i>	De acuerdo a su experiencia los Directivos de Recursos Humanos llevan a la práctica el valor de participación colaboración en cualquier actividad	<i>Nunca (1)</i>	<i>Regular</i> 48-71
	<i>Transparencia</i>	Según Ud., la comunicación de los directivos de la oficina de Recursos Humanos es horizontal involucrando a todos los trabajadores de la entidad.		
	<i>Misión visión</i>	Según su óptica, la comunicación de los Directivos de la oficina de Recursos Humanos es vertical con los trabajadores en la entidad.		
	<i>Cumplimiento</i>	Según su conocimiento la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura aplica las normas estrictamente con el proceso de selección de personal.		
<i>Control</i>	<i>Normatividad</i>	Cree Ud., que las medidas correctivas que se realiza la Oficina de Recursos humanos ayudan al mejoramiento continuo.	<i>Nunca (1)</i>	<i>Regular</i> 48-71
	<i>Mejoramiento</i>	De acuerdo a su apreciación la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura prevé medidas correctivas buscando el mejoramiento de todos los agentes.		
	<i>Medidas correctivas</i>	Considera Ud., que la oficina de La Entidad considera patrones comparativos con instituciones de éxito organizacional		
	<i>Patrones comparativos</i>	En su opinión la supervisión y monitoreo por parte de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura mejora el asesoramiento de los trabajadores.		
	<i>Monitoreo</i>	De acuerdo a su experiencia los procesos de selección permiten una adecuada fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.		
	<i>Fiscalización</i>			

**ANEXO 4: Matriz de Operacionalización de los Instrumentos**  
**Matriz de Operacionalización de la Variable 2: Uso del Software GP5.**

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala</i>	<i>Rango</i>	
<i>portal web online</i>	<i>Desarrollo digital</i> <i>Reducción de tiempos</i> <i>Reducción de procesos</i> <i>Facilita acceso</i> <i>Agiliza trámites</i> <i>Seguimiento en línea</i>	Cree Ud., que el uso de un software en la selección de Recursos Humanos Permite la reducción de los tiempos y los procesos en la selección de personal.			
		Considera Ud., que puede facilitar el trámite documental, con buena práctica del servidor y usuario.			
		Considera Ud., que es una opción para la primera etapa de agilización del trámite usuario y el servidor.			
		Considera Ud., que la aplicación de un software de Selección del personal tiene sentido en el trámite en cuanto al desarrollo digital de las instituciones públicas.			
		En su opinión el sistema virtual facilita los trámites de manera ágil, eficiente y segura procurando la modernización del estado en la gestión de recursos humanos.			
		De acuerdo a su experticia puede darse una articulación tecnológica y política permite al ciudadano y a las empresas realizar electrónicamente el seguimiento online de los procesos.			
<i>Cumplimiento de los objetivos</i>	<i>Acercamiento al gobierno</i> <i>Participación en decisiones</i> <i>Uso de tecnologías</i> <i>Evita desplazamientos físicos</i> <i>Evita costos de tramites</i> <i>Disminuye tiempos</i>	Considera que el Uso de un Software de Personal permite el aumento y acercamiento del gobierno y los postulantes a las diferentes áreas.	<i>Siempre (5)</i>	<i>Excelente</i> <i>96-120</i>	
		Cree Ud., que el uso de un Software facilita la participación de los postulantes en la toma de decisiones, ya que funciona en online en la Web.			
		Cree Ud., que los postulantes tendrán más información con el uso de las tecnologías desde cualquier punto a nivel global.	<i>Casi siempre (4)</i>		
		Considera que utilizando un sistema los postulantes evitan desplazamientos físico a múltiples instancias de gobierno			
		Considera Ud., que un sistema de Software reduce costos en trámites en los postulantes al Ministerio de Cultura.	<i>A veces (3)</i>	<i>Bueno</i> <i>72-95</i>	
		Considera que el Uso de un Software de Personal permite el aumento y acercamiento del gobierno y los postulantes a las diferentes áreas.			
<i>Uso del sistema virtual</i>	<i>Acceso al portal</i> <i>Acelera el conocimiento</i> <i>Fortalece la democracia</i> <i>Mejora el servicio</i> <i>Se moderniza el estado</i> <i>transparencia</i>	Considera que en los postulantes proporciona acceso a los servicios públicos.	<i>Casi nunca (2)</i>	<i>Regular</i> <i>48-71</i>	
		En su experiencia el uso del sistema acelera la transición a la información y al conocimiento.			
		En su apreciación el sistema gubernamental permite fortalecer la participación en democracia de los ciudadanos.	<i>Nunca (1)</i>		
		Considera que el uso del sistema permite mejorar los servicios e información ofrecidos a los ciudadanos.			
		Cree Ud., que el sistema virtual moderniza agilizando las relaciones gobierno ciudadano.			
		Ud., opina que el uso del sistema permite la privacidad, así como la transparencia del trámite.			
<i>Reducción de brechas</i>	<i>Presión de medios</i> <i>Rapidez en los tramites</i> <i>Ahorro de papeleos</i> <i>Transformación digital</i> <i>Optimización del servicio</i>	Considera que el sistema online establece la presión de los medios de comunicación			
		Cree Ud., que el servicio online permite a los ciudadanos buscar la información con rapidez			
		Considera que las tecnologías ofrecen una mejor eficiencia entre usuario y gobierno.			
		Considera que el Uso de las tecnologías permite a los usuarios hacer frente a sus gobiernos en línea en cualquier momento, el ahorro de horas de papeleo,			
		Considera Ud. que la atención se centra ahora en movimiento hacia la transformación de los servicios públicos			
		Cree Ud., en el potencial de las tecnologías de la información, desde la perspectiva del ciudadano es la característica óptima para el servicio administrativo			

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**CUESTIONARIO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS**

Estimado colaborador(a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura 2019**, para lo cual te solicito tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Gestión y los Procesos en el Reclutamiento de personal**. Marque con una (X) o escriba el número según la alternativa que considera pertinente en cada caso.

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

<b>VARIABLE 1: GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b>						
	<b>DIMENSION: DE PLANIFICACION</b>	S	CS	AV	CN	N
1	Cree Ud. que la oficina de Recursos humanos prevé las metas de acuerdo al diagnóstico institucional.					
2	En su opinión el director de Recursos Humanos planifica el proceso la gestión de recursos humanos adecuadamente.					
3	Según su apreciación se cumplen los objetivos establecidos en el Ministerio de Cultura, en coherencia con las necesidades de crecimiento de los Recurso Humanos					
4	Según su apreciación los objetivos establecidos por el Ministerio de Cultura resultan de la planificación estratégica institucional.					
5	En su opinión el Ministerio de Cultura establece estrategias administrativas para el cumplimiento e innovación del reclutamiento del capital humano.					
6	En su opinión el Ministerio de Cultura promueve la capitalización y retención de los recursos humanos estratégicamente.					
	<b>DIMENSION: DE ORGANIZACION</b>	S	CS	AV	CN	N
7	Según su criterio el Ministerio de Cultura establece grupos de trabajo para las actividades programadas de acuerdo a su planificación					
8	Ud., cree que el Ministerio de Cultura forma equipos de trabajo de acuerdo a la afinidad entre los miembros					
9	Según su apreciación el Ministerio de Cultura determina funciones a los equipos de trabajo en las diferentes actividades					
10	Cree Ud., que el Ministerio de Cultura prevé adecuadamente la dotación de medios y materiales para actividades de capitalización del talento humano.					
11	En su opinión los jefes de Recursos Humanos asignan suficientemente capital humanos para el cumplimiento de objetivos de la entidad.					
12	Según su apreciación el Ministerio de Cultura facilita el uso de medios y materiales para la selección de Recursos Humanos.					
	<b>DIMENSION: DE DIRECCION</b>	S	CS	AV	CN	N
13	Según su apreciación los Jefes de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura incentivan a cada miembro del equipo de trabajo donde destaque su creatividad					
14	Cree Ud., que los Directivos de Recursos Humanos motivan y reconocen los esfuerzos de todos los colaboradores					
15	En su opinión los Directivos de Recursos Humanos estimulan a los miembros de cada grupo para demostrar todo potencial a ejecutar en las actividades.					
16	De acuerdo a su experiencia los Directivos de Recursos Humanos llevan a la práctica el valor de participación colaboración en cualquier actividad					
17	Según Ud., la comunicación de los directivos de la oficina de Recursos Humanos es horizontal involucrando a todos los trabajadores de la entidad.					
18	Según su óptica, la comunicación de los Directivos de la oficina de Recursos Humanos es vertical con los trabajadores en la entidad.					
	<b>DIMENSION: DE CONTROL</b>	S	CS	AV	CN	N
19	Según su conocimiento la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura aplica las normas estrictamente con el proceso de selección de personal.					
20	Cree Ud., que las medidas correctivas que se realiza la Oficina de Recursos humanos ayudan al mejoramiento continuo.					
21	De acuerdo a su apreciación la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura prevé medidas correctivas buscando el mejoramiento de todos los agentes.					
22	Considera Ud., que la oficina de La Entidad considera patrones comparativos con instituciones de éxito organizacional					
23	En su opinión la supervisión y monitoreo por parte de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura mejora el asesoramiento de los trabajadores.					
24	De acuerdo a su experiencia los procesos de selección permiten una adecuada fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.					

¡Muchas gracias!

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**CUESTIONARIO USO DEL SOFTWARE GP5**

Estimado colaborador(a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la implementación del **Uso el Software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019**, que automatice los procesos de selección de personal, para ello te solicito tu colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la **Gestión y los Procesos de selección de personal**. Marque con una (X) o escriba el número según el código de la alternativa que considera pertinente en cada caso

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 2: USO DEL SOFTWARE GP5						
	DIMENSION: DE USO DEL PORTAL ONLINE	S	CS	AV	CN	N
1	Cree Ud., que el uso de un software en la selección de Recursos Humanos Permite la reducción de los tiempos y los procesos en la selección de personal					
2	Considera Ud., que puede facilitar el trámite documental, con buena práctica del servidor y usuario					
3	Considera Ud., que es una opción para la primera etapa de agilización del trámite usuario y el servidor					
4	Considera Ud., que la aplicación de un software de Selección del personal tiene sentido en el trámite en cuanto al desarrollo digital de las instituciones publicas					
5	En su opinión el sistema virtual facilita los trámites de manera ágil, eficiente y segura procurando la modernización del estado en la gestión de recursos humanos					
6	De acuerdo a su experticia puede darse una articulación tecnológica y política permite al ciudadano y a las empresas realizar electrónicamente el seguimiento online de los procesos					
	DIMENSION: DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS	S	CS	AV	CN	N
7	Considera que el Uso de un Software de Personal permite el aumento y acercamiento del gobierno y los postulantes a las diferentes áreas.					
8	Cree Ud., que el uso de un Software facilita la participación de los postulantes en la toma de decisiones, ya que funciona en online en la Web.					
9	Cree Ud., que los postulantes tendrán más información con el uso de las tecnologías desde cualquier punto a nivel global.					
10	Considera que utilizando un sistema los postulantes evitan desplazamientos físico a múltiples instancias de gobierno					
11	Considera Ud., que un sistema de Software reduce costos en trámites en los postulantes al Ministerio de Cultura.					
12	En su opinión en los postulantes disminuye tiempos necesarios para completar los trámites					
	DIMENSION: DE USO DEL SISTEMA VIRTUAL	S	CS	AV	CN	N
13	Considera que en los postulantes proporciona acceso a los servicios públicos					
14	en su experiencia el uso del sistema acelera la transición a la información y al conocimiento					
15	En sus apreciación el sistema gubernamental permite fortalecer la participación en democracia de los ciudadanos					
16	Considera que el uso del sistema permite mejorar los servicios e información ofrecidos a los ciudadanos					
17	Cree Ud., que el sistema virtual moderniza agilizando las relaciones gobierno ciudadano					
18	Ud., opina que el usos del sistema permite la privacidad, así como la transparencia del trámite					
	DIMENSION: DE REDUCCION DE BRECHAS	S	CS	AV	CN	N
19	Considera que el sistema online establece la presión de los medios de comunicación					
20	Cree Ud., que el servicio online permite a los ciudadanos buscar la información con rapidez					
21	Considera que las tecnologías ofrecen una mejor eficiencia entre usuario y gobierno.					
22	Considera que el Uso de las tecnologías permite a los usuarios hacer frente a sus gobiernos en línea en cualquier momento, el ahorro de horas de papeleo,					
23	Considera Ud. que la atención se centra ahora en movimiento hacia la transformación de los servicios públicos					
24	Cree Ud., en el potencial de las tecnologías de la información, desde la perspectiva del ciudadano es la característica óptima para el servicio administrativo					

¡Muchas gracias!



**Anexo 7: Prueba Piloto Variable 01. Gestión de Recursos Humanos**

Ítems	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	1	2	4	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4
2	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	1	2	4	5	2	4	1	4	1	2	2	4	4	4
3	2	5	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3
5	5	3	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	1	4
6	1	4	4	1	3	2	4	1	2	3	4	1	2	4	4	1	2	4	4	1	1	4	1	3
7	2	4	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	1	4	2	4	5	4	5
8	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	4	1
9	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	1	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4
10	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	1	5
11	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	4	1	4
12	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	1	2	4	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
14	5	3	5	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	1
15	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	1	4
16	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	1
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
18	4	4	5	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	1
19	2	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	3	2	5
20	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5

**Anexo 8: Prueba Piloto Variable 2. Uso del Software GP5**

Ítems	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	5	4	4	4	4	1	2	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	1	4	4	3
2	5	2	4	5	5	2	5	4	4	4	2	5	1	2	4	5	2	2	1	4	1	2	2	4
3	2	4	2	5	2	4	5	3	4	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4
4	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3
5	4	2	5	5	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4
6	5	2	1	5	4	1	2	2	5	1	2	3	4	1	2	3	3	1	2	4	4	1	1	3
7	4	5	2	4	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	1	4	2	4	5
8	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1
9	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3
10	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5
11	2	5	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3
12	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	1	2	4	5	2	2	3	4	3	2	4	2
13	3	2	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
14	2	4	5	5	5	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3
15	5	4	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3
17	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3
18	2	2	4	3	5	5	2	2	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3
19	2	5	2	5	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3
20	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3

## PLANEAMIENTO ESTRATEGICO VARIABLE 1 GESTION DE RECURSOS HUMANOS

N° ORDEN	DIMENSIONES																								TOTAL
	DIMENSION 1 PLANEACION						DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN						DIMENSION 3 DIRECCION						DIMENSION 4 CONTROL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
01	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
02	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
03	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71
04	5	4	4	4	4	1	2	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	1	4	4	3	68
05	5	2	4	5	5	2	5	4	4	4	2	5	1	2	4	5	2	2	1	4	1	2	2	4	77
06	2	4	2	5	2	4	5	3	4	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	92
07	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	94
08	4	2	5	5	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	90
09	5	2	1	5	4	1	2	2	5	1	2	3	4	1	2	3	3	1	2	4	4	1	1	3	62
10	4	5	2	4	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	1	4	2	4	5	74
11	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
12	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
13	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71
14	2	5	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	67
15	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	1	2	4	5	2	2	3	4	3	2	4	2	70
16	3	2	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
17	2	4	5	5	5	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	75
18	5	4	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	77
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	82
20	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	80
21	2	2	4	3	5	5	2	2	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	74
22	2	5	2	5	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	72
23	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	82
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	82
25	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
26	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
27	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71
28	5	4	4	4	4	1	2	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	1	4	4	3	68
29	5	2	4	5	5	2	5	4	4	4	2	5	1	2	4	5	2	2	1	4	1	2	4	77	
30	2	4	2	5	2	4	5	3	4	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	92

31	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	94
32	4	2	5	5	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	90
33	5	2	1	5	4	1	2	2	5	1	2	3	4	1	2	3	3	1	2	4	4	1	1	3	62
34	4	5	2	4	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	1	4	2	4	5	74
35	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
36	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
37	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71
38	2	5	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	67
39	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	1	2	4	5	2	2	3	4	3	2	4	2	70
40	3	2	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
41	2	4	5	5	5	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	75
42	5	4	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	77
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	82
44	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	80
45	2	2	4	3	5	5	2	2	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	74
46	2	5	2	5	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	72
47	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	82
48	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
49	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
50	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71
51	5	4	4	4	4	1	2	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	1	4	4	3	68
52	5	2	4	5	5	2	5	4	4	4	2	5	1	2	4	5	2	2	1	4	1	2	2	4	77
53	2	4	2	5	2	4	5	3	4	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	92
54	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	94
55	4	2	5	5	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	90
56	5	2	1	5	4	1	2	2	5	1	2	3	4	1	2	3	3	1	2	4	4	1	1	3	62
57	4	5	2	4	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	1	4	2	4	5	74
58	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
59	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
60	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71

61	2	5	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	67
62	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	1	2	4	5	2	2	3	4	3	2	4	2	70
63	3	2	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78	
64	2	4	5	5	5	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	75
65	5	4	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	77
66	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	82
67	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	80
68	2	2	4	3	5	5	2	2	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	74
69	2	5	2	5	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	72
70	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	82
71	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	82
72	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
73	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
74	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71
75	5	4	4	4	4	1	2	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	1	4	4	3	68
76	5	2	4	5	5	2	5	4	4	4	2	5	1	2	4	5	2	2	1	4	1	2	2	4	77
77	2	4	2	5	2	4	5	3	4	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	92
78	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	94
79	4	2	5	5	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	90
80	5	2	1	5	4	1	2	2	5	1	2	3	4	1	2	3	3	1	2	4	4	1	1	3	62
81	4	5	2	4	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	1	4	2	4	5	74
82	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
83	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
84	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71
85	2	5	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	67
86	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	1	2	4	5	2	2	3	4	3	2	4	2	70
87	3	2	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
88	2	4	5	5	5	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	75
89	5	4	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	77
90	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	82

91	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	80
92	2	2	4	3	5	5	2	2	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	74
93	2	5	2	5	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	72
94	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	82
95	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
96	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
97	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71
98	5	4	4	4	4	1	2	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	1	4	4	3	68
99	5	2	4	5	5	2	5	4	4	4	2	5	1	2	4	5	2	2	1	4	1	2	2	4	77
100	2	4	2	5	2	4	5	3	4	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	92
101	3	3	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	94
102	4	2	5	5	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	90
103	5	2	1	5	4	1	2	2	5	1	2	3	4	1	2	3	3	1	2	4	4	1	1	3	62
104	4	5	2	4	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	1	4	2	4	5	74
105	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
106	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94
107	3	4	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	71
108	2	5	3	3	5	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	67
109	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	1	2	4	5	2	2	3	4	3	2	4	2	70
110	3	2	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78
111	2	4	5	5	5	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	75
112	5	4	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	77
113	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	82
114	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	80
115	2	2	4	3	5	5	2	2	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	3	3	74
116	2	5	2	5	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	72
117	5	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	82
118	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	82
119	2	4	2	5	5	5	4	2	1	2	1	4	2	4	1	1	2	4	2	2	2	2	4	1	64
120	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	1	3	5	3	3	5	3	5	3	3	94

PLANEAMIENTO ESTRATEGICO VARIABLE 2: USO DEL SOFTWARE GP5

N° ORDEN	DIMENSIONES																								TOTAL
	DIMENSION 1 USO DEL PORTAL ONLINE						DIMENSION 2 CUMPLIENTO DE LOS OBJETIVOS						DIMENSION 3 USO DEL SISTEMA VIRTUAL						DIMENSION 4 REDUCCION DE BRECHAS						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
01	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	101
02	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	2	4	5	2	4	5	4	5	2	2	4	4	4	93
03	2	5	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	99
04	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	93
05	5	3	5	4	4	5	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	5	4	95
06	5	4	4	5	3	2	4	5	2	3	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	5	4	5	3	93
07	2	4	5	2	5	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	5	4	2	4	5	4	5	86
08	2	5	5	5	4	2	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	4	5	102
09	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	102
10	5	4	5	4	3	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	106
11	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	4	5	4	79
12	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	3	2	4	2	4	2	78
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	107
14	5	3	5	4	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	91
15	5	5	3	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	2	3	4	5	4	94
16	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	1	79
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	93
18	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	3	3	3	93
19	2	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	3	2	5	91
20	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	96
21	5	4	5	4	3	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	1	3	4	5	4	5	5	5	5	102
22	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	4	1	4	75
23	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	80
24	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	111
25	5	3	5	4	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	4	5	2	5	4	3	3	3	5	91
26	5	2	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	3	5	5	2	2	3	4	5	4	86
27	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	1	79
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	93
29	4	4	5	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	1	75
30	2	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	3	2	5	91

31	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	96
32	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	1	2	4	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	75
33	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	1	2	4	5	2	4	1	4	1	2	2	4	4	4	81
34	2	5	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	99
35	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	93
36	5	3	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	1	4	87
37	5	4	4	5	3	2	4	5	2	3	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	5	4	5	3	93
38	2	4	5	2	5	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	5	4	2	4	5	4	5	86
39	2	5	5	5	4	2	5	2	5	4	2	5	5	5	2	4	2	2	2	2	4	5	4	1	84
40	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	1	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	98
41	5	4	1	4	3	1	4	5	2	5	5	4	4	5	5	1	3	4	5	4	1	5	5	5	90
42	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	4	5	4	79
43	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	80
44	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	113
45	5	3	5	4	3	3	5	3	3	5	2	4	3	5	3	4	2	2	2	4	3	3	3	5	84
46	5	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	5	4	83
47	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	1	79
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	93
49	4	4	5	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	1	75
50	2	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	3	2	5	91
51	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	96
52	5	4	5	4	3	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	106
53	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	5	3	5	4	2	5	5	4	1	4	85
54	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	80
55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	113
56	5	3	5	4	3	3	2	3	3	2	5	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	88
57	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	3	3	5	5	2	5	3	4	5	5	100
58	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	5	83
59	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	93
60	4	4	5	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	5	85



61	2	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	3	2	5	91
62	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	96
63	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	95
64	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	1	2	4	5	2	4	1	4	1	2	2	4	4	4	81
65	2	5	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	99
66	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	93
67	5	3	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	1	4	87
68	5	4	4	5	3	2	4	5	2	3	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	5	4	5	3	93
69	2	4	1	2	1	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	5	4	2	4	5	4	5	78
70	2	5	5	5	4	2	5	2	5	4	2	4	5	5	2	4	5	2	2	2	4	5	4	5	90
71	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	1	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	98
72	5	4	5	4	3	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	106
73	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	5	4	5	5	5	4	1	4	87
74	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	80
75	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	113
76	5	5	5	4	3	3	5	3	3	5	2	4	3	3	3	4	2	5	5	4	3	3	3	5	90
77	5	5	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	5	4	83
78	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	5	83
79	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	93
80	4	4	5	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	5	79
81	2	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	3	2	5	91
82	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	96
83	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	1	5	70
84	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	4	1	4	75
85	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	1	2	4	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	76
86	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	113
87	5	3	5	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	1	72
88	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	1	4	73
89	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	1	79
90	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	93

91	4	4	5	3	3	2	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	5	94
92	2	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	3	2	5	91
93	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	96
94	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	5	2	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	95
95	4	4	5	3	5	4	4	4	3	5	1	2	4	5	2	4	1	4	1	2	2	4	4	4	81
96	2	5	3	4	5	4	4	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	99
97	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	93
98	5	3	5	4	4	1	2	5	3	4	5	4	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	1	4	87
99	5	4	4	5	3	2	4	5	2	3	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	5	4	5	3	93
100	2	4	5	2	5	2	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	5	4	2	4	5	4	5	86
101	2	5	5	5	4	2	5	2	5	4	2	4	5	5	2	4	2	2	2	2	4	5	4	5	87
102	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	1	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	98
103	5	4	1	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	5	1	1	3	4	5	4	1	5	1	5	70
104	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	4	1	4	75
105	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	1	2	4	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	76
106	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	2	5	5	5	5	99
107	5	3	5	4	3	3	2	3	3	5	5	4	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	5	82
108	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	2	5	2	2	3	4	1	4	73
109	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	4	4	5	4	3	4	1	79
110	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	93
111	4	4	5	3	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	5	4	2	5	5	4	5	3	3	5	90
112	2	5	5	5	5	3	5	2	3	2	4	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	3	2	5	91
113	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	2	5	1	5	5	5	96
114	5	4	1	4	3	1	4	1	2	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	94
115	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2	2	2	4	1	4	75
116	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	1	2	4	5	2	2	4	4	3	4	4	2	4	2	76
117	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	113
118	5	3	5	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	85
119	5	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	86
120	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	106

## Anexo 11: Juicio de Expertos variables 1 y 2



ESCUELA DE POSTGRADO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N° 1:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN DE PLANIFICACION</b>								
1	Cree Ud. que la oficina de Recursos humanos prevé las metas de acuerdo al diagnóstico institucional.	✓		✓		✓		
2	En su opinión el director de Recursos Humanos planifica el proceso la gestión de recursos humanos adecuadamente.	✓		✓		✓		
3	Según su apreciación se cumplen los objetivos establecidos en el Ministerio de Cultura, en coherencia con las necesidades de crecimiento de los Recurso Humanos	✓		✓		✓		
4	Según su apreciación los objetivos establecidos por el Ministerio de Cultura resultan de la planificación estratégica institucional.	✓		✓		✓		
5	En su opinión el Ministerio de Cultura establece estrategias administrativas para el cumplimiento e innovación del reclutamiento del capital humano.	✓		✓		✓		
6	En su opinión el Ministerio de Cultura promueve la capitalización y retención de los recursos humanos estratégicamente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACION</b>								
7	Según su criterio el Ministerio de Cultura establece grupos de trabajo para las actividades programadas de acuerdo a su planificación	✓		✓		✓		
8	Ud., cree que el Ministerio de Cultura forma equipos de trabajo de acuerdo a la afinidad entre los miembros	✓		✓		✓		
9	Según su apreciación el Ministerio de Cultura determina funciones a los equipos de trabajo en las diferentes actividades	✓		✓		✓		
10	Cree Ud., que el Ministerio de Cultura prevé adecuadamente la dotación de medios y materiales para actividades de capitalización del talento humano.	✓		✓		✓		
11	En su opinión los jefes de Recursos Humanos asignan suficientemente capital humanos para el cumplimiento de objetivos de la entidad.	✓		✓		✓		
12	Según su apreciación el Ministerio de Cultura facilita el uso de medios y materiales para la selección de Recursos Humanos.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN DIRECCION</b>								
13	Según su apreciación los Jefes de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura incentivan a cada miembro del equipo de trabajo donde destaque su creatividad	✓		✓		✓		
14	Cree Ud., que los Directivos de Recursos Humanos motivan y reconocen los esfuerzos de todos los colaboradores	✓		✓		✓		
15	En su opinión los Directivos de Recursos Humanos estimulan a los miembros de cada grupo para demostrar todo potencial a ejecutar en las actividades.	✓		✓		✓		
16	De acuerdo a su experiencia los Directivos de Recursos Humanos llevan a la práctica el valor de participación colaboración en cualquier actividad	✓		✓		✓		
17	Según Ud., la comunicación de los directivos de la oficina de Recursos Humanos es horizontal involucrando a todos los trabajadores de la entidad.	✓		✓		✓		
18	Según su óptica, la comunicación de los Directivos de la oficina de Recursos Humanos es vertical con los trabajadores en la entidad.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIONE DE CONTROL</b>								
19	Según su conocimiento la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura aplica las normas estrictamente con el proceso de selección de personal.	✓		✓		✓		
20	Cree Ud., que las medidas correctivas que se realiza la Oficina de Recursos humanos ayudan al mejoramiento continuo.	✓		✓		✓		
21	De acuerdo a su apreciación la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura prevé medidas correctivas buscando el mejoramiento de todos los agentes.	✓		✓		✓		
22	Considera Ud., que la oficina de La Entidad considera patrones comparativos con instituciones de éxito organizacional	✓		✓		✓		
23	En su opinión la supervisión y monitoreo por parte de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura mejora el asesoramiento de los trabajadores.	✓		✓		✓		
24	De acuerdo a su experiencia los procesos de selección permiten una adecuada fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mendoza Betamara Noemi ..... DNI: 23211811 .....

Especialidad del validador: Gestora Publica .....

Lima. 12 de 07 del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N° 2:**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN USO DEL PORTAL ONLINE</b>							
1	Cree Ud., que el uso de un software en la selección de Recursos Humanos Permite la reducción de los tiempos y los procesos en la selección de personal	✓		✓		✓		
2	Considera Ud., que puede facilitar el trámite documental, con buena práctica del servidor y usuario	✓		✓		✓		
3	Considera Ud., que es una opción para la primera etapa de agilización del trámite usuario y el servidor	✓		✓		✓		
4	Considera Ud., que la aplicación de un software de Selección del personal tiene sentido en el trámite en cuanto al desarrollo digital de las instituciones públicas	✓		✓		✓		
5	En su opinión el sistema virtual facilita los trámites de manera ágil, eficiente y segura procurando la modernización del estado en la gestión de recursos humanos	✓		✓		✓		
6	De acuerdo a su experticia puede darse una articulación tecnológica y política permite al ciudadano y a las empresas realizar electrónicamente el seguimiento online de los procesos	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera que el Uso de un Software de Personal permite el aumento y acercamiento del gobierno y los postulantes a las diferentes áreas.	✓		✓		✓		
8	Cree Ud., que el uso de un Software facilita la participación de los postulantes en la toma de decisiones, ya que funciona en online en la Web.	✓		✓		✓		
9	Cree Ud., que los postulantes tendrán más información con el uso de las tecnologías desde cualquier punto a nivel global.	✓		✓		✓		
10	Considera que utilizando un sistema los postulantes evitan desplazamientos físico a múltiples instancias de gobierno	✓		✓		✓		
11	Considera Ud., que un sistema de Software reduce costos en trámites en los postulantes al Ministerio de Cultura.	✓		✓		✓		
12	En su opinión en los postulantes disminuye tiempos necesarios para completar los trámites	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: DE USO DEL SISTEMA VIRTUAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera que en los postulantes proporciona acceso a los servicios públicos	✓		✓		✓		
14	en su experiencia el uso del sistema acelera la transición a la información y al conocimiento	✓		✓		✓		
15	En sus apreciación el sistema gubernamental permite fortalecer la participación en democracia de los ciudadanos	✓		✓		✓		
16	Considera que el uso del sistema permite mejorar los servicios e información ofrecidos a los ciudadanos	✓		✓		✓		
17	Cree Ud., que el sistema virtual moderniza agilizando las relaciones gobierno ciudadano	✓		✓		✓		
18	Ud., opina que el usos del sistema permite la privacidad, así como la transparencia del trámite	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION: DE REDUCCION DE BRECHAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera que el sistema online establece la presión de los medios de comunicación	✓		✓		✓		
20	Cree Ud., que el servicio online permite a los ciudadanos buscar la información con rapidez	✓		✓		✓		
21	Considera que las tecnologías ofrecen una mejor eficiencia entre usuario y gobierno.	✓		✓		✓		
22	Considera que el Uso de las tecnologías permite a los usuarios hacer frente a sus gobiernos en línea en cualquier momento, el ahorro de horas de papeleo,	✓		✓		✓		
23	Considera Ud. que la atención se centra ahora en movimiento hacia la transformación de los servicios públicos	✓		✓		✓		
24	Cree Ud., en el potencial de las tecnologías de la información, desde la perspectiva del ciudadano es la característica óptima para el servicio administrativo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mendoza Retamero Noemi..... DNI: 23271871.....

Especialidad del validador: Gestora Pública.....

Lima 12.de...07.....del 2019.

- 1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- 3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N° 1:**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN DE PLANIFICACION</b>								
1	Cree Ud. que la oficina de Recursos humanos prevé las metas de acuerdo al diagnóstico institucional.	X		X		X		
2	En su opinión el director de Recursos Humanos planifica el proceso la gestión de recursos humanos adecuadamente.	X		X		X		
3	Según su apreciación se cumplen los objetivos establecidos en el Ministerio de Cultura, en coherencia con las necesidades de crecimiento de los Recurso Humanos	X		X		X		
4	Según su apreciación los objetivos establecidos por el Ministerio de Cultura resultan de la planificación estratégica institucional.	X		X		X		
5	En su opinión el Ministerio de Cultura establece estrategias administrativas para el cumplimiento e innovación del reclutamiento del capital humano.	X		X		X		
6	En su opinión el Ministerio de Cultura promueve la capitalización y retención de los recursos humanos estratégicamente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACION</b>								
7	Según su criterio el Ministerio de Cultura establece grupos de trabajo para las actividades programadas de acuerdo a su planificación	X		X		X		
8	Ud., cree que el Ministerio de Cultura forma equipos de trabajo de acuerdo a la afinidad entre los miembros	X		X		X		
9	Según su apreciación el Ministerio de Cultura determina funciones a los equipos de trabajo en las diferentes actividades	X		X		X		
10	Cree Ud., que el Ministerio de Cultura prevé adecuadamente la dotación de medios y materiales para actividades de capitalización del talento humano.	X		X		X		
11	En su opinión los jefes de Recursos Humanos asignan suficientemente capital humanos para el cumplimiento de objetivos de la entidad.	X		X		X		
12	Según su apreciación el Ministerio de Cultura facilita el uso de medios y materiales para la selección de Recursos Humanos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN DIRECCION</b>								
13	Según su apreciación los Jefes de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura incentivan a cada miembro del equipo de trabajo donde destaque su creatividad	X		X		X		
14	Cree Ud., que los Directivos de Recursos Humanos motivan y reconocen los esfuerzos de todos los colaboradores	X		X		X		
15	En su opinión los Directivos de Recursos Humanos estimulan a los miembros de cada grupo para demostrar todo potencial a ejecutar en las actividades.	X		X		X		
16	De acuerdo a su experiencia los Directivos de Recursos Humanos llevan a la práctica el valor de participación colaboración en cualquier actividad	X		X		X		
17	Según Ud., la comunicación de los directivos de la oficina de Recursos Humanos es horizontal involucrando a todos los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
18	Según su óptica, la comunicación de los Directivos de la oficina de Recursos Humanos es vertical con los trabajadores en la entidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIONE CONTROL</b>								
19	Según su conocimiento la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura aplica las normas estrictamente con el proceso de selección de personal.	X		X		X		
20	Cree Ud., que las medidas correctivas que se realiza la Oficina de Recursos humanos ayudan al mejoramiento continuo.	X		X		X		
21	De acuerdo a su apreciación la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura prevé medidas correctivas buscando el mejoramiento de todos los agentes.	X		X		X		
22	Considera Ud., que la oficina de La Entidad considera patrones comparativos con instituciones de éxito organizacional	X		X		X		
23	En su opinión la supervisión y monitoreo por parte de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura mejoro el asesoramiento de los trabajadores.	X		X		X		
24	De acuerdo a su experiencia los procesos de selección permiten una adecuada fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jenaracla Joel García Guadalupe..... DNI: 44992276.....

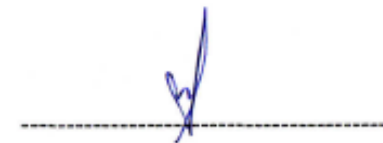
Especialidad del validador: Ma.ister en Investigación.....

Lima...8...de septiembre...del 2019...

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N° 2:**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN USO DEL PORTAL ONLINE</b>							
1	Cree Ud., que el uso de un software en la selección de Recursos Humanos Permite la reducción de los tiempos y los procesos en la selección de personal	x		x		x		
2	Considera Ud., que puede facilitar el trámite documental, con buena práctica del servidor y usuario	x		x		x		
3	Considera Ud., que es una opción para la primera etapa de agilización del trámite usuario y el servidor	x		x		x		
4	Considera Ud., que la aplicación de un software de Selección del personal tiene sentido en el trámite en cuanto al desarrollo digital de las instituciones públicas	x		x		x		
5	En su opinión el sistema virtual facilita los trámites de manera ágil, eficiente y segura procurando la modernización del estado en la gestión de recursos humanos	x		x		x		
6	De acuerdo a su experticia puede darse una articulación tecnológica y política permite al ciudadano y a las empresas realizar electrónicamente el seguimiento online de los procesos	x		x		x		
	<b>DIMENSION: DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Considera que el Uso de un Software de Personal permite el aumento y acercamiento del gobierno y los postulantes a las diferentes áreas.	x		x		x		
8	Cree Ud., que el uso de un Software facilita la participación de los postulantes en la toma de decisiones, ya que funciona en online en la Web.	x		x		x		
9	Cree Ud., que los postulantes tendrán más información con el uso de las tecnologías desde cualquier punto a nivel global.	x		x		x		
10	Considera que utilizando un sistema los postulantes evitan desplazamientos físico a múltiples instancias de gobierno	x		x		x		
11	Considera Ud., que un sistema de Software reduce costos en trámites en los postulantes al Ministerio de Cultura.	x		x		x		
12	En su opinión en los postulantes disminuye tiempos necesarios para completar los trámites	x		x		x		
	<b>DIMENSION: DE USO DEL SISTEMA VIRTUAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considera que en los postulantes proporciona acceso a los servicios públicos	x		x		x		
14	en su experiencia el uso del sistema acelera la transición a la información y al conocimiento	x		x		x		
15	En sus apreciación el sistema gubernamental permite fortalecer la participación en democracia de los ciudadanos	x		x		x		
16	Considera que el uso del sistema permite mejorar los servicios e información ofrecidos a los ciudadanos	x		x		x		
17	Cree Ud., que el sistema virtual moderniza agilizando las relaciones gobierno ciudadano	x		x		x		
18	Ud., opina que el usos del sistema permite la privacidad, así como la transparencia del trámite	x		x		x		
	<b>DIMENSION: DE REDUCCION DE BRECHAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Considera que el sistema online establece la presión de los medios de comunicación	x		x		x		
20	Cree Ud., que el servicio online permite a los ciudadanos buscar la información con rapidez	x		x		x		
21	Considera que las tecnologías ofrecen una mejor eficiencia entre usuario y gobierno.	x		x		x		
22	Considera que el Uso de las tecnologías permite a los usuarios hacer frente a sus gobiernos en línea en cualquier momento, el ahorro de horas de papeleo.	x		x		x		
23	Considera Ud. que la atención se centra ahora en movimiento hacia la transformación de los servicios públicos	x		x		x		
24	Cree Ud., en el potencial de las tecnologías de la información, desde la perspectiva del ciudadano es la característica óptima para el servicio administrativo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jesús Joel García Guadalupe ..... DNI: 4499276 .....

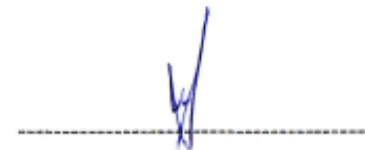
Especialidad del validador: Maestría en Investigación .....

Lima 8 de agosto del 209

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N° 1:**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN DE PLANIFICACION</b>								
1	Cree Ud. que la oficina de Recursos humanos prevé las metas de acuerdo al diagnóstico institucional.	/		/		/		
2	En su opinión el director de Recursos Humanos planifica el proceso la gestión de recursos humanos adecuadamente.	/		/		/		
3	Según su apreciación se cumplen los objetivos establecidos en el Ministerio de Cultura, en coherencia con las necesidades de crecimiento de los Recurso Humanos	/		/		/		
4	Según su apreciación los objetivos establecidos por el Ministerio de Cultura resultan de la planificación estratégica institucional.	/		/		/		
5	En su opinión el Ministerio de Cultura establece estrategias administrativas para el cumplimiento e innovación del reclutamiento del capital humano.	/		/		/		
6	En su opinión el Ministerio de Cultura promueve la capitalización y retención de los recursos humanos estratégicamente.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACION</b>								
7	Según su criterio el Ministerio de Cultura establece grupos de trabajo para las actividades programadas de acuerdo a su planificación	/		/		/		
8	Ud., cree que el Ministerio de Cultura forma equipos de trabajo de acuerdo a la afinidad entre los miembros	/		/		/		
9	Según su apreciación el Ministerio de Cultura determina funciones a los equipos de trabajo en las diferentes actividades	/		/		/		
10	Cree Ud., que el Ministerio de Cultura prevé adecuadamente la dotación de medios y materiales para actividades de capitalización del talento humano.	/		/		/		
11	En su opinión los jefes de Recursos Humanos asignan suficientemente capital humanos para el cumplimiento de objetivos de la entidad.	/		/		/		
12	Según su apreciación el Ministerio de Cultura facilita el uso de medios y materiales para la selección de Recursos Humanos.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN DIRECCION</b>								
13	Según su apreciación los Jefes de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura incentivan a cada miembro del equipo de trabajo donde destaque su creatividad	/		/		/		
14	Cree Ud., que los Directivos de Recursos Humanos motivan y reconocen los esfuerzos de todos los colaboradores	/		/		/		
15	En su opinión los Directivos de Recursos Humanos estimulan a los miembros de cada grupo para demostrar todo potencial a ejecutar en las actividades.	/		/		/		
16	De acuerdo a su experiencia los Directivos de Recursos Humanos llevan a la práctica el valor de participación colaboración en cualquier actividad	/		/		/		
17	Según Ud., la oomunicación de los directivos de la oficina de Recursos Humanos es horizontal involucrando a todos los trabajadores de la entidad.	/		/		/		
18	Según su óptica, la comunicación de los Directivos de la oficina de Recursos Humanos es vertical con los trabajadores en la entidad.	/		/		/		
<b>DIMENSIONE DE CONTROL</b>								
19	Según su conocimiento la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura aplica las normas estrictamente con el proceso de selección de personal.	/		/		/		
20	Cree Ud., que las medidas correctivas que se realiza la Oficina de Recursos humanos ayudan al mejoramiento continuo.	/		/		/		
21	De acuerdo a su apreciación la Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura prevé medidas correctivas buscando el mejoramiento de todos los agentes.	/		/		/		
22	Considera Ud., que la oficina de La Entidad considera patrones comparativos con instituciones de éxito organizacional	/		/		/		
23	En su opinión la supervisión y monitoreo por parte de la oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura mejora el asesoramiento de los trabajadores.	/		/		/		
24	De acuerdo a su experiencia los procesos de selección permiten una adecuada fiscalización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	/		/		/		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAY FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION .....

Lima... 20 de 07 del 2019

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE N° 2:**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN USO DEL PORTAL ONLINE</b>								
1	Cree Ud., que el uso de un software en la selección de Recursos Humanos Permite la reducción de los tiempos y los procesos en la selección de personal	/		/		/		
2	Considera Ud., que puede facilitar el trámite documental, con buena práctica del servidor y usuario	/		/		/		
3	Considera Ud., que es una opción para la primera etapa de agilización del trámite usuario y el servidor	/		/		/		
4	Considera Ud., que la aplicación de un software de Selección del personal tiene sentido en el trámite en cuanto al desarrollo digital de las instituciones públicas	/		/		/		
5	En su opinión el sistema virtual facilita los trámites de manera ágil, eficiente y segura procurando la modernización del estado en la gestión de recursos humanos	/		/		/		
6	De acuerdo a su experticia puede darse una articulación tecnológica y política permite al ciudadano y a las empresas realizar electrónicamente el seguimiento online de los procesos	/		/		/		
<b>DIMENSION: DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS</b>								
7	Considera que el Uso de un Software de Personal permite el aumento y acercamiento del gobierno y los postulantes a las diferentes áreas.	/		/		/		
8	Cree Ud., que el uso de un Software facilita la participación de los postulantes en la toma de decisiones, ya que funciona en online en la Web.	/		/		/		
9	Cree Ud., que los postulantes tendrán más información con el uso de las tecnologías desde cualquier punto a nivel global.	/		/		/		
10	Considera que utilizando un sistema los postulantes evitan desplazamientos físico a múltiples instancias de gobierno	/		/		/		
11	Considera Ud., que un sistema de Software reduce costos en trámites en los postulantes al Ministerio de Cultura.	/		/		/		
12	En su opinión en los postulantes disminuye tiempos necesarios para completar los trámites	/		/		/		
<b>DIMENSION: DE USO DEL SISTEMA VIRTUAL</b>								
13	Considera que en los postulantes proporciona acceso a los servicios públicos	/		/		/		
14	en su experiencia el uso del sistema acelera la transición a la información y al conocimiento	/		/		/		
15	En sus apreciación el sistema gubernamental permite fortalecer la participación en democracia de los ciudadanos	/		/		/		
16	Considera que el uso del sistema permite mejorar los servicios e información ofrecidos a los ciudadanos	/		/		/		
17	Cree Ud., que el sistema virtual moderniza agilizando las relaciones gobierno ciudadano	/		/		/		
18	Ud., opina que el usos del sistema permite la privacidad, así como la transparencia del trámite	/		/		/		
<b>DIMENSION: DE REDUCCION DE BRECHAS</b>								
19	Considera que el sistema online establece la presión de los medios de comunicación	/		/		/		
20	Cree Ud., que el servicio online permite a los ciudadanos buscar la información con rapidez	/		/		/		
21	Considera que las tecnologías ofrecen una mejor eficiencia entre usuario y gobierno.	/		/		/		
22	Considera que el Uso de las tecnologías permite a los usuarios hacer frente a sus gobiernos en línea en cualquier momento, el ahorro de horas de papeleo.	/		/		/		
23	Considera Ud. que la atención se centra ahora en movimiento hacia la transformación de los servicios públicos	/		/		/		
24	Cree Ud., en el potencial de las tecnologías de la información, desde la perspectiva del ciudadano es la característica óptima para el servicio administrativo	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. DUCHA TATAYE FREDDY ..... DNI: 07015123 .....

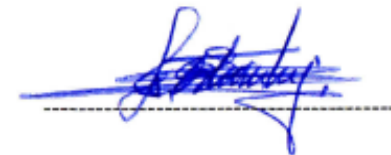
Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION .....

Lima 20 de 07 del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Gestión de Recursos Humanos y uso del software GP5 en el Ministerio de Cultura 2019:" del estudiante **Sánchez Ramírez Segundo Victor**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 20% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 12 de agosto del 2019.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123







ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión de Recursos Humanos y uso del software GPS en el Ministerio de Cultura 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

ACTOR:

Bs Segundo Victor Sanchez Ramirez  
(https://orcid.org/0000-0001-8659-2823)

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Talaj  
(https://orcid.org/0000-0002-1410-1588)

LINLA DE INVESTIGACIÓN:

Modernización del Estado

LIMA PERÚ

2019



Handwritten signature and date: 06/09/2019

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
20	1	Entregado a Universida... 9 % >
	2	repositorio.uov.edu.pe 8 % >
	3	Entregado a Universida... <1 % >
	4	repositorio.eiposgrado... <1 % >
	5	bibodigital.epn.edu.ec <1 % >
	6	repositorio.uancv.edu.pe <1 % >
	7	pt.scribd.com <1 % >
	8	www.idreh.gob.pe <1 % >





## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SANCHEZ RAMIREZ SEGUNDO VICTOR

D.N.I. : 27075117

Domicilio : JR. AYACUCHO 183-SURCO

Teléfono : Fijo : Móvil : 954486972

E-mail : s.victor.sanchez@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SANCHEZ RAMIREZ SEGUNDO VICTOR

Título de la tesis:

"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y USO DEL  
SOFTWARE GPS EN EL MINISTERIO DE  
CULTURA 2019"

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,  
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha: 31 AGOSTO 2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SEGUNDO VICIBR SANCHEZ RAMIREZ

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y USO DEL SOFTWARE  
GPS EN EL MINISTERIO DE CULTURA 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 15/08/2014

NOTA O MENCIÓN: POR UNANIMIDAD



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. FREDDY ANTONIO OCHOA TATAJE