



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa La Libertad, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Contador Público

AUTORES:

Aguilar Gonzales, Evelyn Lizbeth (orcid.org/0000-0001-7018-2987)

Bacilio Solano, Benerando Vidal (orcid.org/0000-0002-3018-2824)

ASESOR:

Mg. Huaman Almonacid, Genrry Smith (orcid.org/0000-0001-7610-4744)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Finanzas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación dedica a sus hijos (Gerald y Angeles) y padres, quienes han sido motivo para demostrar el esfuerzo y resiliencia en todo momento, seguro que ellos llevaran este ejemplo.

Atte. Benerando Bacilio

A mis padres, hermanas (os) por creer en mí y apoyarme incondicionalmente desde el primer día que decidí continuar con mis estudios, siendo la clave para terminar satisfactoriamente.

Atte. Evelyn Aguilar

Agradecimiento

Otorgo agradecimiento a Dios por
obrar a cada momento en bienestar
y dificultades para mi persona y mis
seres queridos, a mis hermanos, padres
e hijos por su valioso aporte a mi persona.

Atte. Benerando Bacilio

Agradezco en primer lugar a Dios por
permitirme tener un camino lleno de bendiciones
en todo este tiempo. Quiero expresar mi sincero
agradecimiento, reconocimiento y cariño a mis
padres, por todo el esfuerzo que hicieron para
darme una profesión y hacer de mí una persona
de bien. Además, agradecer al docente asesor
por su dedicación de enseñanza y guiarme en el
transcurso de este tiempo.

Atte. Evelyn Aguilar

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMAN ALMONACID GENRRY SMITH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022", cuyos autores son AGUILAR GONZALES EVELYN LIZBETH, BACILIO SOLANO BENERANDO VIDAL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GENRRY SMITH HUAMAN ALMONACID DNI: 22995765 ORCID: 0000-0001-7610-4744	Firmado electrónicamente por: GHUAMAN22 el 09- 12-2023 10:42:40

Código documento Trilce: TRI - 0667601



Declaratoria de Originalidad de los Autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, AGUILAR GONZALES EVELYN LIZBETH, BACILIO SOLANO BENERANDO VIDAL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de CONTABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
EVELYN LIZBETH AGUILAR GONZALES DNI: 79134900 ORCID: 0000-0001-7018-2987	Firmado electrónicamente por: EAGUILARGON el 27-11-2023 17:56:00
BENERANDO VIDAL BACILIO SOLANO DNI: 44624781 ORCID: 0000-0002-3018-2824	Firmado electrónicamente por: BBACILIO el 27-11-2023 18:03:04

Código documento Trilce: TRI - 0667602



Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1: Validez de Instrumentos.....	13
Tabla 2: Confiabilidad.....	13
Tabla 3: Resultados de la Variable: Digitalización de procesos en la contratación.	15
Tabla 4: Resultados de la Variable: Gestión de Recursos Humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.....	16
Tabla 5: Prueba de normalidad aplicada a las variables.	16
Tabla 6: Análisis correlacional entre la digitalización de procesos en la contratación y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.	17
Tabla 7: Análisis correlacional entre la estrategia de innovación tecnológica y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.....	18
Tabla 8: Análisis correlacional entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.....	19
Tabla 9: Análisis correlacional entre la capacidad técnica y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.....	20

RESUMEN

La presente investigación respondió al objetivo de determinar la relación entre la digitalización de procesos en la contratación y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022; investigación de tipo aplicada de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional porque su enfoque principal fue medir la relación entre la variable digitalización de procesos en la contratación y la variable gestión de recursos humanos en una unidad educativa la libertad, con 3 dimensiones cada una. Para el estudio se consideró una muestra de 43 colaboradores de la entidad pública en mención, el instrumento utilizado es un cuestionario. Los resultados se obtuvieron con la prueba de Rho Spearman, donde mostraron para las variables de estudio arrojando una significancia de $<.001$ y un coeficiente de correlación de 0.780, por tanto, se aprueba la hipótesis general H1 y se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que la digitalización de procesos en la contratación se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, asimismo, mientras exista un mejor manejo de la digitalización de procesos de contratación mejor será la forma de diligencia del capital humano.

Palabras clave: Digitalización, innovación, gestión de recursos humanos, desempeño laboral, contratación de personal.

ABSTRACT

This research responded to the objective of determining the relationship between the digitalization of processes in hiring and human resources management in an educational management unit La Libertad, 2022; Applied research with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope because its main focus was to measure the relationship between the variable digitalization of processes in hiring and the variable human resources management in an educational unit La Libertad, with 3 dimensions each. For the study, a sample of 43 employees of the public entity in question was considered, the instrument used is a questionnaire. The results were obtained with the Rho Spearman test, where they showed for the study variables a significance of $<.001$ and a correlation coefficient of 0.780, therefore, the general hypothesis H1 is approved and the null hypothesis is rejected, concluding that the digitalization of hiring processes is significantly related to human resource management in an educational management unit. Likewise, as long as there is better management of the digitalization of hiring processes, the better the form of diligence of human capital will be.

Keywords: Digitalization, innovation, human resources management, job performance, personnel hiring.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la digitalización de procesos en la contratación de personal conlleva a mejorar y automatizar cada uno de los elementos del procedimiento para poder reclutar y completar el equipo de personal que se requiere con talento y éxito.

Por ello varias de las empresas que tienen la visión de contar con talento humano utilizando un sistema que puedan acceder fácilmente y evitar procesos complicados, ya están empleando diferentes métodos sistematizados y modernos basados por ejemplo en uno denominado Smart HR (Vedernikov et al, 2022). De esta manera el estudio toma en cuenta el indicador tiempo, y como resultado la satisfacción de atención al cliente o usuario, que serían los principales ejes para el crecimiento de la empresa o entidad (Sánchez y Alvear, 2021).

A nivel internacional, el impacto que genera la gestión de proceso de contratación de personal es de manera positiva ya que tanto los empleados y los candidatos que accedan postular a través de este método digital o virtual, verán cambios constantes en su calidad de vida, el actuar de los entes y quienes lo administran ya que están optando por el mundo digital y moderno (Mohamed et al , 2022). Por otro lado, el uso de herramientas digitales y tecnológicas, crea diferentes formas de administrar para los gerentes o jefes de las empresas o entidades, ya que cada uno de ellos puede establecer diversos requisitos, habilidades o perfiles académicos que puedan adecuarse para la era de la digitalización (Bolek et al, 2021).

La diligencia del potencial humano va a requerir de la capacidad de los gerentes de poder personalizar cada perfil de uno de ellos, para lo cual implica conocer individualmente la manera de actuar y pensar, de esta forma ayudarlos a cumplir su labor de manera más eficiente, tal modelo psicológico debe aplicarse también para el reclutamiento de este recurso (Aloini et al, 2022).

La calidad de gestión del potencial humano requiere de motivación, desarrollo de habilidad, incentivo de oportunidades, de esta manera ayudarían positivamente a mejorar el aspecto emocional, ámbito laboral y calidad de vida (Zhang et al, 2020).

A nivel Nacional, (Pizarro, 2022) las organizaciones o entidades mantienen ciertos procedimientos que a la vez se entrelazan y articulan para dar como resultado la realización de funciones y objetivos para la gestión administrativa. Por

ello entre las dos formas de establecer el trabajo utilizando medios electrónicos o físicos, en la mayoría de los casos cuando se opta por el primer método, existe deficiencia en poder llegar a los usuarios u organizaciones en caso sea externamente, generando no se cumpla con atender oportunamente los requerimientos, solicitudes (Valdiviezo, 2021).

La entidad examinada es una unidad ejecutora de gestión pública directa, que tiene como finalidad la administración de la gestión educativa, reclutar recursos humanos y gestionar los propios mencionados, entre ellos docentes, directivos, personal administrativo. En los últimos años se ha venido presenciando la ineficiencia en la gestión de contratación de personal dado que no se ha estado cubriendo las vacantes establecidas como metas de atención, conllevando a la mala gestión del área.

La situación negativa de los procesos sistemáticos y burocráticos que establece el gobierno para llevar a cabo los procedimientos de contratación y selección de servidores públicos con la finalidad de modernizar y renovar el sector educativo, adecuando ciertos modelos de administración y gestión en los estados (Nikolaevich et al, 2020).

Asimismo, otros de los factores causales son la deficiente diligencia de fuerza laboral debido a la falta de compromiso y valoración por parte de los colaboradores públicos (Taha y Shinwoo, 2019). En la entidad analizada los motivos causales más relevantes son imperfecciones de capacitación en cuanto al uso de herramientas digitales por parte del usuario accesibles conteniendo ineficiente gestión de los procesos de reclutar servidores (Herrera y Hidalgo, 2019).

Como consecuencia de lo descrito, se formula el problema a través de la siguiente interrogante: General: ¿Cuál es la relación de la digitalización de los procesos de contratación en la gestión de los recursos humanos Unidad de gestión educativa la libertad?, específicos: ¿Cuál es la estrategia de innovación tecnológica en la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad?, ¿Cómo es la relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad? y ¿De qué manera se relaciona la capacidad Técnica, en la gestión de recursos humanos de una unidad de gestión educativa la libertad?

El estudio actual tiene como justificación, evaluar la gestión en la captación de recursos laborales porque permite a la entidad tomar medidas correctivas que le ayuden a mejorar la gestión administrativa. Además, va a permitir, a los usuarios poder acceder de manera meritocrática a las vacantes presentadas para acceder a un puesto de trabajo tomando como base los principios éticos y morales. También porque ayuda a instaurar la asociación entre efectividad de la diligencia de capital humano e innovación del proceso de contratación, y de desarrollo.

Se establece el objetivo principal: Determinar la relación entre la digitalización de procesos en la contratación y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad. Asimismo, los específicos: Identificar la estrategia de innovación en la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, Conocer la relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, analizar la relación entre la capacidad técnica y la gestión de recursos humanos de una unidad de gestión educativa la libertad.

La hipótesis general planteada en el presente análisis es: La digitalización de procesos en la contratación se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, y las específicas: La estrategia de innovación tecnológica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, el reclutamiento se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de una unidad de gestión educativa la libertad y la capacidad técnica se relaciona con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las cuales se pudo encontrar el artículo de (Dudin, 2020), en su estudio buscaron estudiar la calidad de digitalización de las gerencias entre países de Europa y de los de Latinoamérica, teniendo como resultado que en el primer continente en mención cuenta con liderazgo en cuanto a la innovación en sus entes, asimismo en los países de Latinoamérica se quedaron con una disminución en cuanto a la innovación, para ello se utilizó una evaluación estadística basada en 65 expertos de los países involucrados, quienes determinaron el estudio mediante la regla de fishbum que determino un coeficiente de concordancia de 0,956; alta convergencia de opiniones, según criterio de Pearson.

Del mismo modo, (Cisneros y Cohuo, 2020) que tuvo como propósito, perfeccionar las actividades de implantación de nuevas tecnologías considerando el aparato de modelado Vensin PLE para indagar reacciones a detalladas variaciones con el tiempo. Se aplico una prueba a personal de varios sectores tecnológico, ingeniería, recursos humanos, finanzas; donde se utilizó el modelo GIINT Model, donde determina que se implementa un sistema de impulsó la tecnología con el fin de solucionar los problemas de la empresa, que año a año va aumentando de forma eficiente, para ellos los gerentes están en pleno aprendizaje respondiendo a diversos problemas sistemáticos.

Según (Mohamed et al , 2022) , en su estudio correlacional realizado mostro que los buscadores de empleos utilizan cada vez más la web 2.0, LinkedIn y los sitios de búsqueda de empleos, es por ella que las investigaciones muestran que los sitios de contratación electrónica desempeñan un papel fundamental a la hora de determinar si las entidades atraen a candidatos calificados. De hecho, dedujeron que la tecnología en la industria del reclutamiento representa una ventaja estratégica en el mercado. El efecto de la tecnología en la actividad del reclutamiento ha sido estudiado por quien encontró un efecto positivo de la tecnología del proceso de reclutamiento.

El estudio realizado por (Farndale, 2020), en su artículo determinar el efecto de un sistema de gestión HRM de alto compromiso laboral aplicándose una investigación a 384 empleados de principales empresas, se utilizó una investigación correlacional mediante resultados de Bootstraps para el efecto indirecto de HCHRM arrojando un indicador de 120, dando como resultado que aplicando el nuevo

modelo HRM el empleado se sienta valorado y con el nuevo compromiso de corresponder la actitud de la organización, indicando en sus hallazgos que tiene relación directa entre el nuevo sistema y el compromiso laboral, asimismo también una relación negativa entre el sistema HRM y el esfuerzo laboral mientras no sean valorados como tal.

Por otro lado, (Ogbonnaya , 2019), en su estudio que tuvo como fin explorar las consecuencias de aplicar tres subdimensiones de la admisión de capitales humanos en la incidencia de los comportamientos innovadores y la buen comportamiento de los empleados, de tipo correlacional y descriptivo, la cual se efectuó una encuesta a sus colaboradores de las entidades más importantes de Finlandia, la cual se tuvo los resultados de afectivo ($\beta = 0,21$, $p < 0,001$), las demandas laborales ($\beta = 0,22$, $p < 0,001$), las demandas laborales ($\beta = 0,22$, $p < 0,001$), arrojando que la diligencia de recursos humanos percibido no se relacionan importantemente con el bienestar del trabajador, mientras que la ejecución de la diligencia del capital humano que tienen que ver con el bienestar se relacionan directamente con el estrés. También se pueden estructurar sistemas centrándose en diferentes tipos amplios o subconjuntos de las prácticas como las que se basan en el modelo de motivación -oportunidad de capacidad (AMO): Prácticas de mejora de capacidad, prácticas de mejora de motivación y prácticas de mejora de oportunidades.

También, (Boon y Corine, 2019) en su indagación resuelve que hacía falta una definición precisa y coherente de los RR. HH y que la variabilidad entre los sistemas de RR. HH en términos de prácticas incluidas era considerable, aquí revisamos si ha cambiado con el tiempo. Examinamos como se etiquetan los sistemas y que prácticas y subpaquetes contienen para determinar cómo se pueden distinguir entre si los sistemas de recursos humanos que se etiquetan de diferente manera y en una medida similar, pocos estudios que comparan diferentes técnicas analíticas para probar las sinergias muestran los diferentes resultados y representan distintas ideas.

Otro de los estudios de (Nikolaevich et al, 2020) menciona en sus conclusiones que si anteriormente, en la automatización de la admisión empresarial, solo se consideraba la optimización de fases individuales o de gestión, en el perfil de la modificación dactilar y la implementación del tiempo digital, se

analiza un proceso de mejora continua que incluirá no solo la fase de producción, sino la ideación, diseño, desarrollo, provisión e incluso entrega de servicios educativos, actividades financieras y empresariales, trabajo del personal, redes de apoyo y afines.

En resumen, el estudio de (Astocondor, 2019) , la razón general es que las personas se transformaran en operadores informáticos digitales, al condicionarlos no influye que realmente sea solución del problema: incluso una cuarta parte de trabajadores independientes son imposibles de contratar, y no todos fueron preparados para ser operadores informáticos, tanto Nivel de profesional formación y requisitos salariales. En síntesis, para manejar una computadora de manera competente, realmente no importa quién esté en el papel de operador: ya sea personal académico o asistentes de laboratorio. Es importante considerar los diferentes riesgos técnicos y por otro lado de otro tipo que se pueden presentar: los sistemas de información normalmente se caracterizan por cuantiosas vulnerabilidades y las soluciones a lo más mínimo requieren duplicación entre otras medidas de prevención de seguridad.

Sin embargo, (Aguinaga, 2021), en su investigación tipo descriptivo correlacional y explicativa en su porción de usuarios a analizar en base a 108 fuerza de ventas obtuvo mediante un índice de correlación de Rho de Spearman, arrojó un indicador $r = 0.896$ definen en sus resultados que la innovación tecnológica influye positivamente en el servicio al usuario, dando por aceptado la hipótesis planteada de que la revolución de la tecnología influye directamente en la gestión de atención al usuario donde hace referencia a los entes públicos, debiendo estar capacitadas para acomodar el trabajo exigente. (Bercheñi y Mariño, 2020) Las tecnologías administrativas que abarcan los procesos del sector público en muchas de ellas son parecidas a las del sector privado, en algunos casos mantienen una única estructura y sistematización para llevar a cabo los procesos gubernamentales, lo cual mediante el estudio frente a los problemas comunes como ausencia de socialización en el uso de los medios tecnológicos hacia la mayoría de los servidores públicos, asimismo como resultado muestra que esta variable antes citada influye de forma verdaderamente en el servicio al usuario.

En tanto, (Solis, 2022) En su estudio donde busca la relación entre la modernización en cuanto a las TICS y administraciones de los recursos humanos,

en su estudio transversal correlacional aplicando una muestra a 80 colaboradores del sector que laboran en el sector salud, se considera la dimensión Intangibles y Empatía, asimismo en su coeficiente de confiabilidad para la variable de Innovación Tecnológica arrojó el 0.925, y la variable gestión de calidad fue de 0.955, siendo de elevada en indicador. también tomó como dimensión de estrategia de innovación tecnológica y sustenta que la relación de esta característica influye de manera importante para la diligencia del recurso laboral, trayendo beneficios para servidor y ente organizacional.

Otro de los estudios de (Flores, 2023) en su examen utiliza las dimensiones reclutamiento para absolver la relación entre la forma de postular y la diligencia de la fuerza laboral por ende se determina que es directamente proporcional la forma de lanzar una candidatura laboral y la administración de la gente que va a ser la base nuestra entidad. En esta prueba para determinar si adquiere enlace entre la táctica de dotación de capital humano y la debida diligencia de servidores públicos, se aplicó la herramienta a 70 empleados gubernamentales de una unidad estructural utilizando el indicador Rho de Spearman, el resultado arrojado 0.958 (correlación positiva muy alta), la p- el indicador es equitativo 0,000 (valor $p \leq 0,01$); Además, sólo el 91,78% de las políticas de contratación de capital humano inciden en la debida diligencia. En cierto estudio se determina que, en una entidad de gestión educativa, que la deficiencia de la gestión en el reclutamiento de servidores públicos se debe a que se ignora principalmente la instrucción académica del personal que forma parte de la postulación para acceder a un puesto laboral, asimismo no se cuenta con la debida difusión en medios o lugares visibles para ser de fácil acceso, esto implica que el reclutamiento tenga nivel incidente en un 92.54% sobre la segunda variable. También contamos con el nivel de la diligencia de RR. HH en índices donde conllevan a determinar la falta de estímulos en la naturaleza económica y no económica a los servidores públicos.

Por su parte (Torres, 2019) Refiere en su investigación sobre la dimensión capacidad técnica que busca la determinar la relación entre la contratación de servicios administrativos utilizando los conocimientos del postulante y el uso adecuado de los recursos con los que cuenta la gestión estatal, para ello se utilizó la metodología de forma no experimental, correlacional aplicando una encuesta a 155 colaboradores públicos, procesando los resultados mediante una prueba chi

cuadrado, contrastando con su supuesto enunciado con un coeficiente Siendo el X^2 (10.44), resaltando en su resultado esta forma de contratación es la que genera una óptima administración de recursos.

Según (Pareja, 2019) en su estudio tuvo como objetivo determinar la correlación en los temas de la forma de contratación y el ambiente de la organización. En un diseño de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, se utilizó un instrumento para evaluar a 35 personas que trabajan en el sistema público, y como método de prueba se utilizó el alfa de Cronbach. El puntaje fue de 0.81 para la primera variable y de 0.81 para la segunda variable fue de .92, los datos fueron desarrollados en hojas de cálculo Excel y preparados en SPSS. Finalmente, concluimos que, si existe una correlación entre dos variables con un coeficiente de significancia de 0,850, es decir $0,00 < 0,05$, entonces se pueden inferir los resultados de la prueba Rho de Spearman, se deduce: La optimización de RR.HH. es una función de empoderamiento y revisión de RR.HH., por lo que la variable primera incide directamente en la segunda.

Por tanto, en el estudio de (Balconi et al., 2022) de tipo correlacional que tuvo como objetivo estudiar el comportamiento del postulante cara a cara con la forma de selección y contratación, mediante una muestra aplicada a 34 sujetos que acuden a realizar la postulación, según los resultados que existe las diferencias de evaluar y entrevistar mediante dos métodos presencial y virtuales que pueden establecerse beneficios y obstáculos que tendrían cada uno de ellos para el cumplimiento de los objetivos. Para ello se implementa el cuestionario de muestreo de experiencias, interviniendo para ello una escala de Likert donde muestra una gradualidad de 0 a 10 de nada a totalmente respectivamente, para así poder determinar la satisfacción con el usuario de ser entrevistado y por parte del entrevistador percibir la efectividad de haber logrado.

De acuerdo con la teoría del portal web (Cruz, 2019) refiere que la digitalización es la adecuación de información física a formato digital, ahora enfocando al aspecto estatal y relacionando con los procesos de contratación pública, éstos son aplicados de forma continua e innovadora generando para ellos modernos sistemas que permiten al usuario o postulante adecuar su forma de presentación de su expediente, desde la parte que se publica hasta la culminación de los resultados, este proceso se implementó con mayor énfasis durante la

pandemia que obligo al usuario y a la entidad adecuarse a estos nuevos métodos de contratación estatal.

Según, (Morey, 2019), la contratación de personal, es un proceso de elección de individuos donde se considera al que mayormente cumple con los criterios establecidos por el ente que organiza el proceso, teoría, la gestión de recursos humanos según procedimientos las entidades buscan alcanzar sus metas y objetivos trazados contando para ello con la consolidación de cada una de las áreas de ésta y a la vez implica la participación de cada individuo que conforma los elementos humanos, contando para ello con el buen entendimiento del colaborador y asimilando el entorno laboral, como resultado de adaptarse desde el inicio del aprendizaje hasta la satisfacción de servir a la organización. (Lavado, 2019) Para la gestión de colaboradores estatales o privados serian el pilar fundamental para realizar y culminar las actividades programadas y ejecutadas que conllevan al cumplimiento de los objetivos planificados.

Según, (Gumani, 2018) nos habla de que: La optimización en el campo de los RR. HH, es una profesión gerencial consagra en la adquisición, capacitación, apreciación y compensación de los colaboradores. De esta forma, la mayoría de los gerentes pueden ser gerentes funcionales ya que están involucrados en las tareas de contratación, entrevistas, selección y capacitación. (p. 7). A los efectos de este estudio, la optimización de los RR. HH tuvo como objetivo mejorar los sistemas de planificación para controlar el entorno cambiante sobre la base de contratos de servicios administrativos adecuados; desarrollo laboral interno; promoción de la igualdad y realización de derechos; estrés en los responsables de la planificación, servicio deficiente y personal descontento. (Aguero, 2018) Por lo tanto, la planificación de la optimización aumenta el valor del campo de los recursos humanos y se convierte en un vehículo para las estrategias públicas que tienden en optimizar el reconocimiento del capital humano.

En el marco legal, la (Constitución Política Del Perú, 1993) en su artículo 76, dispone que la contratación de servicios de personal, referido al sector estatal y que se encuentran cuantificados en el presupuesto, se hace por concurso público. En materia estatal de según D.L.Nº 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que tiene como propósito la regulación técnico normativo del desarrollo

de convenir y diligenciar elementos laborales, contribuyendo a la buena óptima administración, a través de la fortificación del servicio civil, mediante la aplicación de normas, principios, recursos, métodos.

Para los casos de la carrera administrativa se regula mediante el (Presidente de la República, 2018), modificado de acuerdo a los años posteriores, establece que facilita a los civiles a desempeñar la facilidad y obligación de brindar los servicios al estado, practicando los principios éticos y morales como servidores públicos, desempeñando funciones de acuerdo a grupos ocupacionales. Otro tipo de modalidad de contratación de colaboradores en el sector público se regula mediante la Contratación Administrativa de Servicios, que es regulada por el D.L.Nº 1057 y abarca una nueva forma de contratación de personal estatal buscando a la vez un régimen especial del estado con visión de hacer del estado la manera moderna en la gestión. En esta citada norma técnica en su reglamento se ubican: la dimensión de capacidad, que en su artículo 1º tiene como finalidad moderar el aspecto mencionado generando las mismas condiciones para todos en la administración estatal; por otro lado se toma en cuenta el artículo 3º del capítulo II, donde se encuentra el detalle del reclutamiento a realizar siguiendo ciertos indicadores de publicidad, convocatoria, selección entre otros procedimientos que se tiene que adecuar para el sector público y para el régimen de contratación a estudiar, así como en el numeral I) del artículo 6 donde se precisa el derecho a recibir un contrato de trabajo que también sirve como indicador de la dimensión Capacidad Técnica, viéndose de esta manera la forma de cumplir con el proceso de contratación en la admisión de capital humano desde el inicio al terminar.

(Congreso de la Republica, 2020), donde acoge la guía para la virtualización de los concursos públicos del D.L.1057, designando las estrategias de innovación tecnológicas que a la vez presenta su política de innovación virtual, plataformas virtuales, y tratamientos de postulación, convocatoria, reclutamiento que también son indicadores de las dimensiones a estudiar.D.L. Nº 1246, que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación: La investigación será tipo aplicada, ya que se basará en resolver problemas (Ortega, 2017). Será de enfoque cuantitativo por siguiente contará con una hipótesis y requiere recolección de datos, luego analizados estadísticamente (Hernandez y Mendoza, 2018)

3.1.2. Diseño de investigación: La investigación es según (Agudelo et al, 2028) de diseño no experimental, porque de esta forma no tendremos control de variables y no van hacer manipuladas; Además tipo transversal, porque se analizará en un solo momento. Por otro lado, de alcance correlacional, de esta manera buscamos hallar el grado de relación entre variables e implica la respuesta de las causas (Behar, 2008)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Digitalización de Procesos en la Contratación

3.2.1. Definición conceptual: Según (Iglesias y Sanchez, 2022), la digitalización se define como un proceso de contratación que utiliza diversas herramientas y tecnologías electrónicas para reconocer, atraer, y seleccionar empleados potenciales.

3.2.2. Definición operacional: Se ha considerado como instrumento el cuestionario de 9 preguntas, se utilizará una escala de Likert, y los resultados utilizaremos la escala correlacional e inferencial cuyos datos se ingresarán en el sistema SPSS V26, por lo que serán constatados por otras investigaciones.

3.2.3. Indicadores: Estrategias de Innovación Tecnológica, Reclutamiento, Capacidad Técnica.

3.2.4. Escala de medición: (Matas, 2018) Originalmente, este tipo de instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su de acuerdo o desacuerdo de cada ítem iba acompañado de una escala de valoración ordinal. Esta escala incluía un punto medio neutral, así como puntos a izquierda y derecha, originalmente de desacuerdo y de acuerdo, con opciones de respuesta numéricas de 1 a 5. La escala de alternativas aparecía en horizontal, uniformemente espaciadas, al lado del ítem e incluyendo las etiquetas numéricas.

Variable 2: Gestión de recursos humanos en una unidad educativa

3.2.5. Definición conceptual: El talento y el conocimiento humano se han vuelto críticos en organizaciones de todo tipo, el capital humano calificado es ahora la persona que diseña la estrategia, desarrolla proyectos, establece metas y las orienta hacia su consecución, una empresa se asocia con colaboradores para satisfacer la carencia de las personas. Por lo tanto, una entidad exitosa debe ser aquella que pueda impactar positivamente en el medio ambiente y liderar el mercado al transformar la inteligencia en información útil y difundirla a los demás accionistas, clientes, proveedores y todos los miembros de la organización. (Ferreiro et al., 2019).

3.2.6. Definición operacional: La variable se considera como instrumento el cuestionario de 9 preguntas, se utilizará una escala de Likert, para los resultados utilizaremos la escala correlacional e inferencial cuyos datos se ingresarán en el sistema SPSS V26, por lo que serán constatados por otras investigaciones.

3.2.7. Indicadores: Desarrollo de Recursos Humanos, Tangibles, Empatía.

3.2.8. Escala de medición: (Matas, 2018) Originalmente, este tipo de instrumentos psicométricos donde el encuestado debe indicar su de acuerdo o desacuerdo de cada ítem iba acompañado de una escala de valoración ordinal. Esta escala incluía un punto medio neutral, así como puntos a izquierda y derecha, originalmente de desacuerdo y de acuerdo, con opciones de respuesta numéricas de 1 a 5. La escala de alternativas aparecía en horizontal, uniformemente espaciadas, al lado del ítem e incluyendo las etiquetas numéricas.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población: Esta investigación tiene como finalidad estudiar a 43 trabajadores administrativos de una unidad educativa ubicado en la libertad, conformado por: Personal pertenecientes al D.L. 276: 10 colaboradores; Personal bajo el régimen CAS: 33 colaboradores.

- **Criterios de inclusión:** Personal Administrativo D.L. 276: 10 y Administrativos D.L. CAS: 33 que cumplan la modalidad de contratación en el presente periodo de estudio y cuenten con culminación de contrato a fines del periodo estudiado.

3.3.2. Muestra: Nuestra muestra será equivalente al mismo grupo de

estudio teniendo en consideración los criterios inclusión; es decir, 43 administrativos del D.L. 276 y administrativos del D.L. 1057 CAS, de la unidad educativa.

3.3.3. Muestreo: (Manterola y Otzen, 2017) Se realizó un muestro no probabilístico por conveniencia ya que permite seleccionar aquellos casos accesibles que aceptan ser incluidos. Esto se basa en que los investigadores puedan acceder y acercarse fácilmente a los sujetos de investigación.

3.3.4. Unidad de análisis: Se considera a cada colaborador administrativo de la unidad educativa ubicada en la libertad, que cumpla con el criterio inclusión brindado para esta investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos: Se consideró aplicar una encuesta de manera digital, dirigida para administrativos.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos: Utilizaremos un cuestionario que cuenta con 9 ÍTEM, para la variable Digitalización de procesos en la contratación, con la escala Likert que estudiará y para la segunda variable constará de 9 ÍTEM gestión de recursos humanos en una unidad educativa, para lo cual se procedió a la validez y confiabilidad del instrumento.

3.4.3. Validez y confiabilidad:

Tabla 1: Validez de Instrumentos

Nº	NOMBRE	DNI	GRADO
1	Juan Carlos Wilson Gil	02624815	Magister
2	Eleazar Rusbel de la Cruz Mesa	46233053	Magister
3	Cabanillas Ñaño Sara Isabel	18859301	Doctor

Tabla 2: Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	18

Consideramos que el instrumento es confiable para el desarrollo de la encuesta.

3.5. Procedimientos

Este estudio recibió permiso de la unidad de gestión educativa antes de la aprobación para realizar el estudio y utilizó un cuestionario para garantizar la

confiabilidad del instrumento. Después dentro segunda fase corresponde al desarrollo del proyecto, utilizando herramientas de acuerdo a las dimensiones, población y tamaño de muestra, analizando la información en la etapa posterior, y sacando conclusiones y antecedentes a través de la discusión y comparación de resultados.

3.6. Método de análisis de datos

La encuesta analizará dicha información utilizando las herramientas Formulario Google forms y Microsoft Excel para obtener tablas de distribución de frecuencia solicitadas para el análisis correlacional. Además, teniendo en cuenta que para probar la correlación de variables y dimensiones se usara el software SPSS (V.27).

3.7. Aspectos éticos

La investigación se desarrollará tomando en cuenta los parámetros de investigación normados por la Universidad César Vallejo – U.C.V., los cuales incluyen la Resolución Vicerrectorado de Investigación N° 062-2023-VI-UCV-Proyecto de Investigación, la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 116-2021-VIU-UCV-Turnitin, La Resolución de Consejo Universitario N° 0470—2020/UCV-Código de ÉTICA y demás normas administrativas emanadas por la Universidad en materia de investigación. Asimismo, se empleó las directrices establecidas en la 7ª edición normas APA, considerando el autor y el año de la encuesta, finalmente, es completamente confidencial en cuanto a los datos de los encuestados y los procedimientos de la unidad de gestión educativa.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de las variables de estudios

Tabla 3: Resultados de la Variable: Digitalización de procesos en la contratación.

Variable y dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	Porcentaje
Variable 1: Digitalización de procesos en la contratación	Alto	34 a 45	31	72%
	Medio	22 a 33	12	28%
	Bajo	9 a 21	0	0%
Dimensión 1: Estrategia de innovación tecnológica	Alto	12 a 15	32	74%
	Medio	8 a 11	11	26%
	Bajo	3 a 7	0	0%
Dimensión 2: Reclutamiento	Alto	12 a 15	33	77%
	Medio	8 a 11	10	23%
	Bajo	3 a 7	0	0%
Dimensión 3: Capacidad técnica	Alto	12 a 15	34	79%
	Medio	8 a 11	8	19%
	Bajo	3 a 7	1	2%

Interpretación: En la tabla 12 se determinó que en la muestra se utilizó del total de 43 colaboradores de la entidad pública, teniendo que la Digitalización de procesos en la contratación correspondió al nivel alto en 72%, nivel medio 28%, respecto a sus dimensiones, se obtuvo que la dimensión 1 se tiene nivel alto 74%, la dimensión 2 se tiene nivel alto 77%, y la dimensión 3 en nivel alto en un 79%; también se estableció el rango de acuerdo al siguiente detalle: de 9 a 21 rango bajo, de 22 a 33 rango medio y de 34 a 45 rango alto. Apreciamos que de acuerdo de la frecuencia de la variable 1 indica que, está en óptimas condiciones el desarrollo del proceso de contratación de los colaboradores, para la postulación virtual utilizan diferentes equipos de cómputo y adaptándose adecuadamente al sistema de digitalización.

Tabla 4: Resultados de la Variable: Gestión de Recursos Humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

Variable y dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	Porcentaje
Variable 2: Gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad	Alto	34 a 45	31	72%
	Medio	22 a 33	11	26%
	Bajo	9 a 21	1	2%
Dimensión 1: Desarrollo de derechos humanos	Alto	12 a 15	31	72%
	Medio	8 a 11	10	23%
	Bajo	3 a 7	2	5%
Dimensión 2: Tangibles	Alto	12 a 15	36	84%
	Medio	8 a 11	7	16%
	Bajo	3 a 7	0	0%
Dimensión 3: Empatía	Alto	12 a 15	29	67%
	Medio	8 a 11	13	30%
	Bajo	3 a 7	1	2%

Interpretación: En la tabla 13 se determinó que en la muestra se utilizó del total de 43 colaboradores de la entidad pública, teniendo que la Gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, correspondió al nivel alto en 72%, nivel alto 26%, respecto a sus dimensiones, se obtuvo que la dimensión 1 se tiene nivel alto 72%, la dimensión 2 se tiene nivel alto 84%, y la dimensión 3 en nivel alto en un 67%; también se estableció el rango de acuerdo al siguiente detalle: de 9 a 21 rango bajo, de 22 a 33 rango medio y de 34 a 45 rango alto. Determinando que la variable 2 está en proceso de optimización por lo cual depende de las dimensiones de estudio para mejorar su gestión.

4.2. Análisis de Normalidad

Tabla 5: Prueba de normalidad aplicada a las variables.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Estrategias de innovación tecnológica	.796	43	<.001
D2: Reclutamiento	.840	43	<.001
D3: Capacidad técnica	.810	43	<.001

V1: Digitalización de procesos en la contratación	.837	43	<.001
V2: Gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad	.798	43	<.001

Nota: Elaboración propia con datos de la encuesta – La presente tabla muestra prueba de no normalidad de Shapiro-Wilk de las variables de la investigación.

Se observa que no existe normalidad, donde:

$P < 0.05$; resultado: 0.001, por lo tanto, se realiza la prueba de correlación de Rho de Spearman.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1 Hipótesis General

H1: La digitalización de procesos en la contratación se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

H0: La digitalización de procesos en la contratación no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

Tabla 6: Análisis correlacional entre la digitalización de procesos en la contratación y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

		Correlaciones		
			V1	V2
Rho de Spearman	Digitalización de procesos en la contratación	Coefficiente de correlación	1.000	.784**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	43	43
	Gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad	Coefficiente de correlación	.784**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Interpretación: En el análisis de la variable digitalización de procesos en la contratación se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, a través de la correlación de Rho Spearman observamos una sig. < 0.05, (teniendo como resultado 0.001) esto quiere decir que hay una relación significativa con un coeficiente de correlación alto de 0.784; Por lo tanto, se aprueba la hipótesis general H1: La digitalización de procesos en la contratación se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, y se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que para una adecuada implementación de la Variable 1 Digitalización de procesos en la contratación ayuda a mejorar las condiciones de la Variable 2 Gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa, contando para ello con los equipos, infraestructura y recursos humanos acorde con la innovación tecnológica.

4.3.2. Hipótesis Específica 1

H1: La estrategia de innovación tecnológica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

H0: La estrategia de innovación tecnológica no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

Tabla 7: Análisis correlacional entre la estrategia de innovación tecnológica y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

Correlaciones					
			D1	V2	
Rho de Spearman	Estrategias de innovación tecnológica	Coeficiente de correlación	1.000	.780**	
		Sig. (bilateral)	.	<.001	
			N	43	43
	Gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad	Coeficiente de correlación	.780**	1.000	
Sig. (bilateral)		<.001	.		
		N	43	43	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Interpretación: En el análisis de la estrategia de innovación tecnológica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, a través de la correlación de Rho Spearman observamos una sig. < 0.05 (teniendo como resultado 0.001) esto quiere decir que hay una relación significativa con un coeficiente de correlación alto de ,780; por tanto en una eficiente diligencia de capital humano también se implementa una estrategia de innovación tecnológica adecuada y entendible para el postulante.

Por tanto, se aprueba la hipótesis específica H1: La estrategia de innovación tecnológica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, y se rechaza la hipótesis nula.

4.3.3. Hipótesis Específica 2

H1: El reclutamiento se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de una unidad de gestión educativa la libertad.

H0: El reclutamiento no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de una unidad de gestión educativa la libertad.

Tabla 8: Análisis correlacional entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

Correlaciones				
			D2	V2
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1.000	.701**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	43	43
	Gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad	Coeficiente de correlación	.701**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Interpretación: En el análisis del reclutamiento se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión

educativa la libertad, a través de la correlación de Rho Spearman observamos una sig. < 0.05 (teniendo como resultado 0.001), esto quiere decir que hay una relación significativa con un coeficiente de correlación alto de ,701; por lo cual, al optimizar el proceso de reclutamiento utilizando los diversos medios de convocatoria y publicidad se podrá también mejorar directamente la gestión de capital humano.

Por tanto, se aprueba la hipótesis específica H2: El reclutamiento se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de una unidad de gestión educativa la libertad, y se rechaza la hipótesis nula.

4.3.4. Hipótesis Específica 3

H1: La capacidad técnica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

H0: La capacidad técnica no se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

Tabla 9: Análisis correlacional entre la capacidad técnica y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.

		Correlaciones		
			D3	V2
	Capacidad técnica	Coeficiente de correlación	1.000	.786**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	43	43
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad	Coeficiente de correlación	.786**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	43	43

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia

Interpretación: En el análisis de la capacidad técnica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, a través de la correlación de Rho Spearman observamos una sig. < 0.05 (teniendo como resultado 0.001), esto quiere decir que hay una relación significativa con un coeficiente de correlación alto de ,786; por tanto, cuando se

logre el óptimo resultado de la capacidad técnica de los postulantes, facilitara de la mejor forma la contratación y por ende se mejorará la gestión de recursos humanos.

Por lo cual, se aprueba la hipótesis específica H3: La capacidad técnica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, y se rechaza la hipótesis nula

V. DISCUSIÓN

Basándonos en la hipótesis general, la digitalización de procesos en la contratación se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, a través de la correlación de Rho Spearman observamos una sig. < 0.05, (teniendo como resultado 0.001) esto quiere decir que hay una relación significativa con un coeficiente de correlación alto de 0.784.

En el estudio de (Pareja, 2019) en su investigación concluye que existe relación significativa entre forma digital de contratación y la administración de recursos humanos, con un coeficiente de correlación del .850, indicando en el caso de los contratos administrativos de trabajo la aceptación respecto a la diligencia de capital humano evidencia que mientras más buenos sean los beneficios que otorga la forma de contratación, el colaborador se verá más comprometido y su rendimiento será provechoso por consiguiente la administración de colaboradores será mejor.

Los resultados concuerdan con nuestro estudio ya que se determinó que mientras la digitalización de procesos de contratación sea oportunamente aplicada, se obtendrá una diligencia de recursos humanos aceptable, además de tener relación significativa y el nivel de correlación es alto.

Para (Dudin, 2020) en su investigación teniendo un coeficiente de concordancia de 0,956; alta convergencia, según criterio de Pearson y ampliando el contexto global de los antecedentes, buscó estudiar la calidad de digitalización en los procesos de contratación entre los países de Europa y los de Latinoamérica, resultando de ello que los países primeros están a la vanguardia y llevan seria ventaja respecto a los del segundo continente, estableciendo la diferencia de que en los que llevan la delantera cuentan con liderazgo innovador en cuanto a sus entidades que manejan.

Este estudio concuerda con nuestros resultados en el sentido de que mientras exista un mejor manejo de la digitalización de procesos de contratación mejor será la forma de diligencia del capital humano, ya que a la vez mostró que el nivel de intensidad alto, esto demuestra que a la entidad está llevando la digitalización de los procesos de contratación de una manera óptima, ya que esto se corrobora con las dimensiones de estudio y los resultados de cada una de ellas.

La digitalización de procesos en la contratación se considera una modalidad de captar la fuerza laboral importante para la diligencia de los mismos, puesto que, en el estudio de la entidad señalada, y corroborando con los autores refuerzan nuestro análisis, ayudando a llevar un nivel superior de la administración de los recursos en mención.

Para la hipótesis específica 1 La estrategia de innovación tecnológica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, a través de la correlación de Rho Spearman observamos una sig. < 0.05 (teniendo como resultado 0.001) Se resolvió que hay una relación significativa con un coeficiente de correlación alto de ,780.

En tanto, (Solis, 2022) donde utilizo el mismo instrumento para buscar la relación entre la misma dimensión de estudio con la gestión de recursos humanos en el contexto de una entidad pública siendo los resultados de esta medición que la relación de la dimensión de estudio respecto a la variable es el 88.7% comparado con nuestros resultados que fueron con el coeficiente del 78.0% indicando que existe significancia determinado con nivel alto, a la vez determina que la estrategia de innovación tecnológica es importante en el contexto gubernamental ya que han venido dando efectos positivos en los procesos de contratación.

Comparando con nuestro resultado se evidencia que tenemos similar indicador de significancia, a la vez con el mismo nivel de impacto, se toma como referencia para la demostración del presente estudio, también se indica que entre la entidad pública analizada y el estudio del autor mencionado el nivel de aceptación es alto, señalando que se debe a los indicadores de estudio de la dimensión que puedan interferir de modo positivo para el desarrollo de la aplicación de estrategia de innovación tecnológica, vale mencionar algunos de los factores como el internet, la forma de conocimientos de los usuarios, la accesibilidad, entre otros. Además, de debe seguir trabajando de una manera óptima en mantener de una forma eficaz la estrategia de innovación tecnológica, y asegurar que la aplicación llegue de manera constante al usuario para poder cumplir con el debido proceso de postulación y consecuentemente poder cubrir las plazas, conllevando a la vez a una mejor diligencia de capitales humanos.

Finalmente, si se mejora el nivel de conocimientos en cuanto se refiere a la estrategia de Innovación Tecnológica que permita conocer al usuario las diversas

formas de poder acceder no solo a la postulación a un puesto de trabajo, sino que también a diversos procesos que se implementan en la entidad, de esta manera se verá un nivel más elevado en la gestión de recursos humanos tal como se demuestra en los resultados del instrumento donde presenta una aceptación por parte de los usuarios encuestados.

Para la hipótesis específica 2 el reclutamiento se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, a través de la correlación de Rho Spearman observamos una sig. < 0.05 (teniendo como resultado 0.001), con un coeficiente de correlación alto de ,701.

Cotejado con el resultado de (Flores, 2023) que en su estudio donde la dimensión se relaciona significativamente con la diligencia del capital humano y a la vez es fuertemente relacionada por un .925; por tanto, en este estudio en mención concluye que mientras más óptimamente se lleve el reclutamiento mejor será el nivel de la diligencia de recurso humano, esto coincide con nuestro resultado, porque presentan significancia y a la vez con una aceptación fuerte.

El resultado óptimo del proceso de reclutamiento es directamente proporcional con la variable de estudio 2, demostrando que el estudio anterior coincide con el resultado de nuestra indagación en el nivel de significancia similar, con la correlación en un nivel alto, debido a los factores del entorno de la dimensión como se muestra en los resultados que lo conforman respecto a la publicidad realizado acorde a las normas establecidas en las entidades estatales en donde estipulan que se deben realizar la convocatoria en lugares visibles o medios de comunicación digitales, cumpliendo también con el plazo y la modalidad establecida, es lo que demuestra que el buen manejo del reclutamiento optimiza la diligencia de capital humano.

Respecto al reclutamiento se evidencia que existe conocimiento por parte del postulante sobre los requisitos y procedimientos para la postulación ya que en los resultados obtenidos presenta un nivel de acuerdo a totalmente de acuerdo, abarcando desde la fase de actos previos en los requisitos mínimos enumerados en la descripción del servicio serán considerados hasta completar la fase de resolución del contrato, para tales casos también se toma en cuenta la recepción del currículum vitae que es la parte fundamental donde el usuario se sienta satisfecho en cuanto a plazos y formas de hacerlo, esto va a traer consigo satisfacción y ganas

de mostrar el compromiso cuando se forme parte del equipo de colaboradores, y desde allí va a influir en la gestión.

No se debe dejar de lado el aspecto principal que es el reclutamiento, entonces según nuestro análisis estos indicadores cuentan con la debida aceptación por parte del usuario ya que es se siente comprometido con cumplir con la responsabilidad del proceso en mención, todo esto se contrasta con lo estipulado en las normas técnicas que regulan el proceso de contratación.

Finalmente se puede apreciar que cuando un usuario forma parte de la entidad ya estando en el rubro mira la etapa del reclutamiento de una manera fiable ya que tuvo que pasar por diferentes procesos para su aceptación y posteriormente su contratación.

En el caso de la hipótesis específica 3 La capacidad técnica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, a través de la correlación de Rho Spearman observamos una sig. < 0.05 (teniendo como resultado 0.001), esto quiere decir que hay una relación significativa con un coeficiente de correlación alto de ,786.

Por su parte (Torres, 2019) que en su estudio tenía como fin establecer la relación de la variable en mención con la diligencia de la fuerza humana determinando que de igual manera si existe relación significativa fuerte en cuanto a la dimensión mencionada respecto a la variable que estudió, dentro de sus indicadores mostraba que el nivel de correlación es de .690 como aceptación para la influencia en la variable de estudio, concluyendo que los contratos administrativos de servicio tienen validez como contrato laboral y que existe una relación laboral entre el individuo que presta el servicio y la entidad contratista.

Siendo de esta manera en el actual estudio, se puede apreciar que analizando la dimensión capacidad técnica se relaciona con la gestión de recursos humanos, lo cual de acuerdo a los resultados de los usuarios evaluados muestra que en cuanto al indicador de conocimiento en ofimática, es un recurso técnico que facilita la postulación para medir la capacidad de entender y llevar a cabo de una manera normal puesto que hoy en día el mundo globalizado obliga a innovarse en cuanto al uso de estos recursos de tal manera que también se ven obligados a llevar como requisito mínimo el uso de conocimientos de ofimática. En la institución durante el desarrollo de postulación, es aplicable conocer este recurso para poder

cumplir con el proceso de contratación y por consiguiente mejorar la administración de los recursos humanos, puesto que los usuarios deben estar preparados en este aspecto.

La capacidad técnica abarca los certificados laborales, el usuario analizado muestra mucho interés en cuando a la gestión de personal, ya que va a pasar a formar parte de su acreditación laboral demostrando de esta manera su capacidad técnica plasmado también en el documento y que a la vez le permitió cumplir con las funciones, entonces en este estudio se evidenció que el usuario obtiene una magnitud de capacidad técnica elevada para demostrar en experiencia en administrar los recursos del estado.

En los procesos de postulación también es requisito adicional el de contar con algún documento que acredite el manejo de alguna lengua extranjera por lo que esto implica mayor inversión de tiempo y economía al usuario por ello mientras se encuentre con situaciones donde mejora la gestión de personal se verá mejor optimizada el uso de este recurso, que también vienen a formar parte de los términos de referencia establecidos en las normas técnicas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. En la hipótesis general se determinó que la digitalización de procesos en la contratación se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad con una sig. < 0.05 , con un coeficiente de correlación alto de ,784, concluyendo que, mientras exista un mejor manejo de la digitalización de procesos de contratación mejor será la forma de diligencia del capital humano, ya que a la vez mostró que el nivel de intensidad alto, esto demuestra que se considera una modalidad de captar los recursos humanos importante para la diligencia del capital humano.
- 6.2. Para la hipótesis específica 1 se evidenció que la estrategia de innovación tecnológica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos con una sig. < 0.05 , con un coeficiente de correlación del ,780, concluyendo que se debe seguir trabajando de una manera óptima en mantener de una forma eficaz la estrategia de innovación tecnológica, y asegurar que la aplicación llegue de manera constante al usuario para poder cumplir con el debido proceso de postulación y consecuentemente poder cubrir las plazas, conllevando a la vez a una mejor administración de capital humano.
- 6.3. Para la hipótesis específica 2 se determinó que el reclutamiento se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos ya que presenta un índice de sig. < 0.05 , con un coeficiente de correlación de ,701, concluyendo que el resultado óptimo del proceso de reclutamiento es directamente proporcional con la variable de estudio 2, debido a los factores del entorno de la dimensión como se muestra en los resultados.
- 6.4. Para la hipótesis específica 3 se evidenció que La capacidad técnica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad con un índice de sig. < 0.05 , con un valor de ,786 como coeficiente de correlación moderada. Se concluye analizando la dimensión capacidad técnica es un recurso que facilita la postulación para medir la capacidad de entender y llevar a cabo de una manera normal puesto que hoy en día el mundo

globalizado obliga a innovarse en cuanto al uso de estos recursos de tal manera que también se ven obligados a llevar como requisito mínimo el uso de conocimientos de ofimática.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la unidad de gestión educativa la libertad, realizar campañas de capacitación sobre estrategias y políticas de innovación tecnológicas incorporando las formas de postulación virtual y sobre el cumplimiento de los requisitos detallados en las normas técnicas, mediante las diversas áreas que lo conforman para seguir manteniendo un buen manejo del reclutamiento, a través de plataformas digitales, optimizando a la vez la ejecución del presupuesto institucional.
- 7.2. A la Gerencia de administración de la unidad educativa la libertad, realizar el seguimiento, verificando que los procesos de contratación estén cumpliendo con la debida aplicación en base a las normas técnicas y evitar futuras inconsistencias que pueda acarrear responsabilidades incumplidas en los servidores públicos.
- 7.3. A la oficina de personal de la unidad educativa la libertad, por ser el área donde ejerce principalmente los procesos de contratación, incentivar a los postulantes de una manera sensibilizada sobre el uso de los recursos que acarrear el proceso de postulación digital, informar constantemente sobre las plazas coberturadas y ponerle mayor énfasis en los procesos no cubiertos de acuerdo a la normatividad vigente, demostrando idoneidad y capacidad en las funciones encomendadas.
- 7.4. A futuros investigadores, realizar investigaciones complementarias tomando como antecedentes nuestro estudio, de esta manera contar con investigaciones innovadoras teniendo en cuenta el uso de la tecnología, la variación de las normas técnicas y el bienestar de los usuarios que vienen a ser el fin del servicio educativo, buscando mejorar estos resultados.

REFERENCIAS

- Agudelo et al. (2028). Diseños de investigación experimental y no-experimental. 46. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/Agudelo_Gabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf
- Aguero. (2018). Gestión de recursos humanos del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima, 2018. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29049/Mory_MJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguinaga. (2021). Tecnologías administrativas y servicio al usuario en la Gerencia Regional de Educación La Libertad, 2020. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70985/Aguinaga_UVA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aloini et al. (2022). Mejorando la gestión de operaciones a través de sensores inteligentes: midiendo y mejorando el bienestar, la interacción y el desempeño de los trabajadores de logística. (D. F. Aloini, Ed.) 33. doi:<https://doi.org/10.1108/TQM-06-2021-0195>
- Astocondor. (2019). Myprendiendo laboral, plataforma de asesoría laboral para la gestión de recursos humanos en las mypes. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3019/Y_hojayra%20Astocondor_Nieves%20Fry_Trabajo%20de%20Investigacion_Maestria_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Balconi et al. (2022). Face-to-face vs. remote digital settings in job assessment interviews: A multilevel hyperscanning protocol for the investigation of interpersonal attunement. 11. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263668>
- Behar. (2008). Metodología de la Investigación (A. Rubeira ed.). Mexico: Editorial Shalom 2008. Obtenido de <http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Bercheñi y Mariño. (2020). Identificación de brechas digitales en pandemia: dos experiencias de grados superiores en la disciplina Informática. 13. Obtenido de

- <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2144>
- Bolek et al. (2021). Los Requisitos de Conocimiento y Habilidades de los Gerentes en TIC Modificaron la Cuarta Revolución Industrial1. (K. G. Vladimír BOLEK, Ed.) 24. doi:<https://doi.org/10.31577/ekoncas.2021.10.05>
- Boon y Corine. (2019). Una revisión sistemática de los sistemas de gestión de recursos humanos y su medición. 40. doi:DOI:10.1177/0149206318818718
- Cisneros y Cohuo. (2020). Un modelo de implementación de nueva tecnología utilizando un enfoque de pensamiento sistémico. doi:<https://doi.org/10.22201/fi.25940732e.2020.21n1.004>
- Congreso de la Republica. (2020). Guia para la Virtualización de Concursos Públicos del D.L. N° 1057 y D.L. N° 1246. Lima: El Peruano. Obtenido de https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/REGLAMENTO%20DECRET O%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA1057_LALEY.pdf
- Constitución Política Del Perú. (1993). Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema D.L. N° 1023. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Cruz. (2019). Identificación de brechas digitales en pandemia: dos experiencias de grados superiores en la disciplina Informática. Obtenido de https://www.bing.com/search?q=scielo.sld.cu%2Fscielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS1815-769620200004%E2%80%A6%0A&form=IPRV10
- Dudin. (2020). Estado y problemas de digitalización de la gestión de universidades en Rusia y en tres países latinoamericanos (Argentina, Chile y Brasil).
- Farndale. (2020). Sistemas de gestión de recursos humanos y compromiso laboral: explorando el impacto de los valores paternalistas de los empleados. 35. Obtenido de <https://s3.amazonaws.com/edu.psu.libraries.scholarsphere.prod/storage/b3c57f5003204dd4efe94ff482b836c1.pdf?response-content->

disposition=inline%3B%20filename%3D%22Human_resource_management_systems_and_work_engagement_FINAL.pdf%22%3B%20filename%2A%3DUTF-8%27%

- Ferreiro et al. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. España. doi:<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1641>
- Flores. (2023). Políticas de contratación de personal y gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022. Peru. doi:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106714/Flores_IS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gumani. (2018). Gestión de recursos humanos y gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya – Arequipa 2018. Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31255/huamani_bg.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hernandez y Mendoza. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta. Mc Graw Hill educación. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Herrera y Hidalgo. (2019). Dinámica de la gestión de la innovación de servicios y co-creación en empresas del sector economía digital. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1802>
- Iglesias y Sanchez. (2022). Las TIC en los procesos de reclutamiento y selección de talento humano: un estudio sobre. Obtenido de https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4505/ADM_1234091771_2022_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Lavado. (2019). Gestión del talento humano, gestión por procesos y la calidad del servicio en la UGEL 06 – 2018. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27027>
- Manterola y Otzen. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. doi:<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Mohamed et al . (2022). Impacto de la digitalización en el atractivo de la

- contratación y retención de empleados en las empresas marroquíes. (Z. N. Mohamed Habachi, Ed.) 18. doi:[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.02](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.02)
- Morey. (2019). Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en el Gobierno Regional Amazonas. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92895/Morey_MSF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nikolaevich et al. (2020). Estado y problemas de digitalización de la gestión de universidades en Rusia y en tres países latinoamericanos (Argentina, Chile y Brasil). (V. V. Mihail Nikolaevich Dudin, Ed.) 16. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000600061>
- Ogbonnaya . (2019). Desempeño de los empleados, bienestar y efectos diferenciales de las subdimensiones de gestión de recursos humanos: ¿ganancias mutuas o resultados conflictivos? (C. O. Messersmith, Ed.) 29. doi:doi:10.1111/1748-8583.12203
- Ortega. (2017). El estudio y análisis de las intervenciones sociales consideradas como culturas políticas. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales. Obtenido de <https://www.moebio.uchile.cl/60/ortega.html>
- Pareja. (2019). Influencia de la modalidad de contratación en el clima organizacional de recursos humanos de una municipalidad de Arequipa, 2022. Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96779/Pareja_GLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pizarro. (2022). Gestión de recursos humanos y la meritocracia en la red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas-2022. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97668/Pizarro_PFDM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Presidente de la República. (2018). Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público D.L. N° 1057. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1530033843>

- Sánchez y Alvear. (2021). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. (S. A. Jorge Sánchez Henríquez, Ed.) 24. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.1966>
- Solis. (2022). Innovación tecnológica y gestión de la calidad de los Recursos Humanos en un Instituto Nacional de Salud, Lima 2021. Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97292/Solis_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taha y Shinwoo. (2019). Compromiso de los empleados entre los empleados públicos: examinando el papel de las imágenes organizacionales. (T. H. Lee, Ed.) 26. doi:<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695879>
- Torres. (2019). "Relación entre el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios y la optimización del área de Recurso Humano de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018". Peru. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28700/Torres_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valdiviezo. (2021). "Mejora de la gestión administrativa, utilizando documentos electrónicos en la corte superior de justicia de Sullana". Piura, Peru. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2971/DGTIC-VAL-SOC-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vedernikov et al. (2022). Gestión de procesos de selección de personal a distancia utilizando la tecnología de contratación de rrhh inteligente durante pandemia de covid-19. (B. N.-S. Vedernikov M., Ed.) 18. doi:[10.17512/pjms.2022.26.1.21](https://doi.org/10.17512/pjms.2022.26.1.21)
- Zhang et al. (2020). ¿Cómo afectan las prácticas de gestión de recursos humanos al bienestar de los empleados? Un modelo de moderación mediada. (X. a. Zhang, Ed.) 43. doi:<https://doi.org/10.1108/ER-08-2019-0320>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Anexo 1.1: Cuadro de Operacionalización de la Variable 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: DIGITALIZACIÓN DE PROCESOS EN LA CONTRATACIÓN	Se define como un proceso de contratación que utiliza diversas herramientas y tecnologías electrónicas para reconocer, atraer, y seleccionar empleados potenciales (Iglesias y Sanchez, 2022)	Se considera el cuestionario de 9 preguntas, y se utilizará la escala de Likert, para los resultados utilizaremos la escala correlacional e inferencial cuyos datos se ingresarán en el sistema SPSS V26, para ser constatados por teorías y trabajos previos.	Estrategia de innovación tecnológica	Política de Innovación tecnológicas	Likert
				Creatividad de los directivos	
				Evaluación de los resultados	
			Reclutamiento	Publicidad	
				Convocatoria	
				Recepción de CV	
			Capacidad Técnica	Conocimientos de Ofimática	
				Certificados Laborales	
				Certificación de idioma extranjero	

Anexo 1.2: Cuadro de Operacionalización de la Variable 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN UNA UNIDAD EDUCATIVA LA LIBERTAD	El talento y el conocimiento humano se han vuelto críticos en organizaciones de todo tipo, el capital humano calificado es ahora la persona que diseña la estrategia, desarrolla proyectos, establece metas y las orienta hacia su consecución, una empresa se asocia con colaboradores para satisfacer la carencia de las personas. Por lo tanto, una entidad exitosa debe ser aquella que pueda impactar positivamente en el medio ambiente y liderar el mercado al transformar la inteligencia en información útil y difundirla (Ferreiro et al., 2019)	Se considera el cuestionario de 9 preguntas, y se utilizará la escala de Likert, para los resultados utilizaremos la escala correlacional e inferencial cuyos datos se ingresarán en el sistema SPSS V26, para ser constatados por teorías y trabajos previos.	Desarrollo de Recursos Humanos	Fomento de personal	Likert
				Evaluación de desempeño	
				Estimulación, premios	
			Tangibles	Modernidad de los equipos	
				Horario de atención	
				Disposición de los ambientes	
			Empatía	Amabilidad con el Usuario	
				Satisfacción del Usuario	
				Preocupación por el Usuario	

Anexo 1.3: Matriz de consistencia

Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuál es la relación de la digitalización de procesos de contratación en la gestión de recursos humanos unidad de gestión educativa local la libertad?</p> <p>Específicos: Pe1. ¿Cuál es la estrategia de innovación tecnológica en la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad? Pe2. ¿Cómo es la relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad? Pe3. ¿De qué manera se relaciona la capacidad Técnica, en la gestión de recursos humanos de una unidad de gestión educativa la libertad?</p>	<p>General: Determinar la relación entre la digitalización de procesos en la contratación y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.</p> <p>Específicos: 1. Identificar la relación entre la estrategia de innovación tecnología en la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad. 2. Conocer la relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad. 3. analizar la relación entre la capacidad técnica y la gestión de recursos humanos de una unidad de gestión educativa la libertad.</p>	<p>General La digitalización de procesos en la contratación se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad,2022.</p> <p>Específicas: 1.La estrategia de innovación tecnológica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad. 2. El reclutamiento se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos de una unidad de gestión educativa la libertad. 3. La capacidad técnica se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad.</p>	<p>V1. Digitalización de procesos en la contratación.</p> <p>V2. Gestión de recursos humanos en una unidad educativa la libertad.</p>	<p>1.1. Estrategia de Innovación Tecnológica.</p> <p>1.2. Reclutamiento.</p> <p>1.3. Capacidad Técnica.</p> <p>2.1. Desarrollo de Recursos Humanos.</p> <p>2.2. Tangibles.</p> <p>2.3. Empatía</p>	<p>Indicadores: Digitalización de procesos en la contratación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Política de Innovación. - Creatividad de los directivos. - Evaluación de los resultados. - Publicidad. - Convocatoria. - Recepción de CV. - Conocimientos de Ofimática. - Certificados Laborales. - Certificación de idioma extranjero. <p>Indicadores: Gestión de recursos humanos en una unidad educativa la libertad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomento de personal. - Evaluación de desempeño. - Estimulación, permisos. - Modernidad de los equipos. - Horario de atención. - Disposición de los ambientes. - Amabilidad con el usuario. - Satisfacción del usuario. - Preocupación por el usuario. 	<p>Técnica: --Encuesta</p> <p>Instrumento: --Cuestionario</p>	<p>1.Enfoque cuantitativo</p> <p>2.Tipo de investigación aplica. Enfoque cuantitativo</p> <p>3.Diseño de investigación: correlacional</p> <p>4.Población y muestra P= 43 N= 43</p>

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO “Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022”.

El presente cuestionario tiene el fin de recoger información para establecer el nivel de aceptación en la digitalización de los procesos de contratación, por consiguiente, se le pide ser óptimamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas-. Agradeciendo de antemano su valioso apoyo y participación, considerando que los resultados de estudio de investigación científica, permitan mejorar la gestión de la entidad en los procesos de contratación.

INSTRUCCIONES: es un cuestionario anónimo. Las preguntas que usted va a contestar están netamente relacionadas con el proceso de digitalización en la contratación. Consta de 18 preguntas y cada una de ellas contiene 5 alternativas de re respuesta. Lea con mucha atención y califique del 1 al 5 en el cuadro las respuestas según su percepción, resuelva de forma individual.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE: DIGITALIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN						
a) Estrategias de Innovación Tecnológica						
1	Conoce las políticas de Innovación tecnológica, para postular en el proceso de Contratación.					
2	Conoce si los directivos fomentan ideas creativas, en el proceso de postulación.					
3	Se evalúa los resultados de las acciones innovadoras aplicadas en el proceso de postulación.					
b) Reclutamiento						
4	Se realiza publicidades en los principales medios de la entidad para la contratación del personal.					
5	Conoce los requisitos y procedimientos de las convocatorias y poder postular al proceso de contratación.					
6	Cuenta con la debida atención en la recepción de su CV en la etapa correspondiente.					

c) Capacidad Técnica						
7	El proceso de contratación digital le ayuda a aplicar sus conocimientos en ofimática.					
8	Cuenta con la emisión de sus certificados laborales de manera virtual.					
9	Cuenta con algún conocimiento básico sobre idioma extranjero.					
VARIABLE: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA						
a) Desarrollo de Recursos Humanos						
10	La entidad fomenta al personal a ser parte del grupo de recursos humanos.					
11	La entidad realiza una evaluación de desempeño al culminar un ciclo laboral.					
12	La entidad brinda estimulación o premios cuando se cumple más allá de los objetivos establecidos.					
b) Tangibles						
13	La entidad cuenta con equipos modernos que facilitan el buen trabajo.					
14	El horario de atención para el desarrollo de las actividades, es adecuado para el usuario.					
15	Los ambientes laborales están adecuados para trabajar en cualquier momento y forma.					
c) Empatía						
16	Los colaboradores cuentan con buen servicio al usuario, brindando amabilidad.					
17	El usuario cuenta con satisfacción plena cuando recibe la atención por parte del equipo de recursos humanos.					
18	El área de recursos humanos se preocupa por que el usuario logre entender todo el proceso a realizar.					

Anexo 3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022

Investigadores: Benerando Vidal Bacilio Solano, identificado con DNI N°44624781, y Evelyn Lizbeth Aguilar Gonzales, identificada con DNI N° 79134900.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022", cuyo objetivo es: Determinar la influencia de la digitalización de los procesos de contratación en la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Contabilidad, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la entidad UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE OTUZCO.

Esta investigación pretende mejorar la gestión de los recursos humanos a través de la contratación de personal docente y administrativo mediante el sistema digital.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará de manera virtual mediante formulario Google forms. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores: Aguilar Gonzales Evelyn Lizbeth, email: eaguilargon@ucvvirtual.edu.pe y Bacilio Solano Benerando Vidal, email: bbacilio@ucv.virtual.edu.pe; y Docente asesor Huamán Almonacid Genrry Smith, email: ghuaman22@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Joseph Enrique Fasshauer Cabrera

Fecha y hora: Otuzco 07 de julio del 2023.



* Obligatorio a partir de los 18 años 62

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022

Investigadores: Benerando Vidal Bacilio Solano, identificado con DNI N°44624781, y Evelyn Lizbeth Aguilar Gonzales, identificada con DNI N° 79134900.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022", cuyo objetivo es: Determinar la influencia de la digitalización de los procesos de contratación en la gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Contabilidad, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la entidad UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE OTUZCO.

Esta investigación pretende mejorar la gestión de los recursos humanos a través de la contratación de personal docente y administrativo mediante el sistema digital.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará de manera virtual mediante formulario Google forms. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadores: Aguilar Gonzales Evelyn Lizbeth, email: eaguilargon@ucvvirtual.edu.pe y Bacilio Solano Benerando Vidal, email: bbacilio@ucv.virtual.edu.pe; y Docente asesor Huamán Almonacid Genrry Smith, email: ghuaman22@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Janeth Rocio Juárez Contreras

Fecha y hora: Otuzco 07 de julio del 2023.

DNI: 47093323

* Obligatorio a partir de los 18 años 62

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

4.1. Experto 1: Juan Carlos Wilson Gil

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1

Definición de la variable: Digitalización de procesos en la contratación

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Estrategias de innovación Tecnológica	Política de Innovación tecnológica.	Conoce las políticas de Innovación tecnológica, para postular en el proceso de Contratación.	1	1	1	1	
	Creatividad de los directivos.	Conoce si los directivos fomentan ideas creativas, en el proceso de postulación.	1	1	1	1	
	Evaluación de los resultados.	Se evalúa los resultados de las acciones innovadoras aplicadas en el proceso de postulación.	1	1	1	1	
Reclutamiento.	Publicidad	Se realiza publicidades en los principales medios de la entidad para la contratación de personal.	1	1	1	1	
	Convocatoria	Conoce los requisitos y procedimientos de las convocatorias y poder postular al proceso de contratación.	1	1	1	1	
	Recepción de CV	Cuenta con la debida atención en la recepción de su CV en la etapa correspondiente.	1	1	1	1	
Capacidad técnica	Conocimiento de Ofimática.	El proceso de contratación digital le ayuda a aplicar sus conocimientos en ofimática.	1	1	1	1	
	Certificados laborales.	Cuenta con la emisión de sus certificados laborales de manera virtual.	1	1	1	1	
	Certificado de idioma extranjero.	Cuenta con algún conocimiento básico sobre idioma extranjero.	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2

Definición de la variable: Gestión De Recursos Humanos En Unidad De Gestión Educativa

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Desarrollo de Recursos Humanos	Fomento de personal.	La entidad fomenta al personal a ser parte del grupo de recursos humanos.	1	1	1	1	
	Evaluación de desempeño.	La entidad realiza una evaluación de desempeño al culminar un ciclo laboral.	1	1	1	1	
	Estimulación, permisos.	La entidad brinda estimulación o premios cuando se cumple más allá de los objetivos establecidos.	1	1	1	1	
Tangibles	Modernidad de los equipos.	La entidad cuenta con equipos modernos que facilitan el buen trabajo.	1	1	1	1	
	Horario de atención.	El horario de atención para el desarrollo de las actividades, es adecuado para el usuario.	1	1	1	1	
	Disponibilidad de los ambientes.	Los ambientes laborales están dispuestos para trabajar en cualquier momento y forma.	1	1	1	1	
Empatía	Amabilidad con el usuario.	Los colaboradores cuentan con buen servicio al usuario, brindando amabilidad.	1	1	1	1	
	Satisfacción del usuario.	El usuario cuenta con satisfacción plena cuando recibe la atención por parte del equipo de recursos humanos.	1	1	1	1	
	Preocupación por el usuario	El área de recursos humanos se preocupa por que el usuario logre entender todo el proceso a realizar.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario: Digitalización de procesos en la contratación y eficiencia en gestión de recursos humanos unidad de gestión educativa la libertad, 2022
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia de la digitalización de los procesos de contratación en la eficiencia en gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad
Nombres y apellidos del experto	Juan Carlos Wilson Gil
Documento de identidad	02624815
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	969400812
Firma	
Fecha	20 de junio 2023

4.2. Experto 2: Eleazar Rusbel de la Cruz Mesa

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1

Definición de la variable: Digitalización de procesos en la contratación

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Estrategias de innovación Tecnológica	Política de Innovación tecnológica.	Conoce las políticas de Innovación tecnológica, para postular en el proceso de Contratación.	1	1	1	1	
	Creatividad de los directivos.	Conoce si los directivos fomentan ideas creativas, en el proceso de postulación.	1	1	1	1	
	Evaluación de los resultados.	Se evalúa los resultados de las acciones innovadoras aplicadas en el proceso de postulación.	1	1	1	1	
Reclutamiento.	Publicidad	Se realiza publicidades en los principales medios de la entidad para la contratación de personal.	1	1	1	1	
	Convocatoria	Conoce los requisitos y procedimientos de las convocatorias y poder postular al proceso de contratación.	1	1	1	1	
	Recepción de CV	Cuenta con la debida atención en la recepción de su CV en la etapa correspondiente.	1	1	1	1	
Capacidad técnica	Conocimiento de Ofimática.	El proceso de contratación digital le ayuda a aplicar sus conocimientos en ofimática.	1	1	1	1	
	Certificados laborales.	Cuenta con la emisión de sus certificados laborales de manera virtual.	1	1	1	1	
	Certificado de idioma extranjero.	Cuenta con algún conocimiento básico sobre idioma extranjero.	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2

Definición de la variable: Gestión De Recursos Humanos En Unidad De Gestión Educativa

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Desarrollo de Recursos Humanos	Fomento de personal.	La entidad fomenta al personal a ser parte del grupo de recursos humanos.	1	1	1	1	
	Evaluación de desempeño.	La entidad realiza una evaluación de desempeño al culminar un ciclo laboral.	1	1	1	1	
	Estimulación, permisos.	La entidad brinda estimulación o premios cuando se cumple más allá de los objetivos establecidos.	1	1	1	1	
Tangibles	Modernidad de los equipos.	La entidad cuenta con equipos modernos que facilitan el buen trabajo.	1	1	1	1	
	Horario de atención.	El horario de atención para el desarrollo de las actividades, es adecuado para el usuario.	1	1	1	1	
	Disponibilidad de los ambientes.	Los ambientes laborales están dispuestos para trabajar en cualquier momento y forma.	1	1	1	1	
Empatía	Amabilidad con el usuario.	Los colaboradores cuentan con buen servicio al usuario, brindando amabilidad.	1	1	1	1	
	Satisfacción del usuario.	El usuario cuenta con satisfacción plena cuando recibe la atención por parte del equipo de recursos humanos.	1	1	1	1	
	Preocupación por el usuario	El área de recursos humanos se preocupa por que el usuario logre entender todo el proceso a realizar.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario: Digitalización de procesos en la contratación y eficiencia en gestión de recursos humanos unidad de gestión educativa la libertad, 2022
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia de la digitalización de los procesos de contratación en la eficiencia en gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad
Nombres y apellidos del experto	Eleazar Rusbel de la Cruz Mesa
Documento de identidad	46233053
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	N° 80731
Cargo	Docente Coordinador de Ciencias
Número telefónico	928889213
Firma	 Mr. Rusbel De La Cruz M. MATEMÁTICA
Fecha	21 de junio 2023

4.3. Experto 3: Cabanillas Ñaño Sara Isabel

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Digitalización de procesos en la contratación y gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad, 2022”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1

Definición de la variable: Digitalización de procesos en la contratación

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Estrategias de innovación Tecnológica	Política de Innovación tecnológica.	Conoce las políticas de Innovación tecnológica, para postular en el proceso de Contratación.	1	1	1	1	
	Creatividad de los directivos.	Conoce si los directivos fomentan ideas creativas, en el proceso de postulación.	1	1	1	1	
	Evaluación de los resultados.	Se evalúa los resultados de las acciones innovadoras aplicadas en el proceso de postulación.	1	1	1	1	
Reclutamiento.	Publicidad	Se realiza publicidades en los principales medios de la entidad para la contratación de personal.	1	1	1	1	
	Convocatoria	Conoce los requisitos y procedimientos de las convocatorias y poder postular al proceso de contratación.	1	1	1	1	
	Recepción de CV	Cuenta con la debida atención en la recepción de su CV en la etapa correspondiente.	1	1	1	1	
Capacidad técnica	Conocimiento de Ofimática.	El proceso de contratación digital le ayuda a aplicar sus conocimientos en ofimática.	1	1	1	1	
	Certificados laborales.	Cuenta con la emisión de sus certificados laborales de manera virtual.	1	1	1	1	
	Certificado de idioma extranjero.	Cuenta con algún conocimiento básico sobre idioma extranjero.	1	1	1	1	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2

Definición de la variable: Gestión De Recursos Humanos En Unidad De Gestión Educativa

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Desarrollo de Recursos Humanos	Fomento de personal.	La entidad fomenta al personal a ser parte del grupo de recursos humanos.	1	1	1	1	
	Evaluación de desempeño.	La entidad realiza una evaluación de desempeño al culminar un ciclo laboral.	1	1	1	1	
	Estimulación, permisos.	La entidad brinda estimulación o premios cuando se cumple más allá de los objetivos establecidos.	1	1	1	1	
Tangibles	Modernidad de los equipos.	La entidad cuenta con equipos modernos que facilitan el buen trabajo.	1	1	1	1	
	Horario de atención.	El horario de atención para el desarrollo de las actividades, es adecuado para el usuario.	1	1	1	1	
	Disponibilidad de los ambientes.	Los ambientes laborales están dispuestos para trabajar en cualquier momento y forma.	1	1	1	1	
Empatía	Amabilidad con el usuario.	Los colaboradores cuentan con buen servicio al usuario, brindando amabilidad.	1	1	1	1	
	Satisfacción del usuario.	El usuario cuenta con satisfacción plena cuando recibe la atención por parte del equipo de recursos humanos.	1	1	1	1	
	Preocupación por el usuario	El área de recursos humanos se preocupa por que el usuario logre entender todo el proceso a realizar.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario: Digitalización de procesos en la contratación y eficiencia en gestión de recursos humanos unidad de gestión educativa la libertad, 2022
Objetivo del instrumento	Determinar la incidencia de la digitalización de los procesos de contratación en la eficiencia en gestión de recursos humanos en una unidad de gestión educativa la libertad
Nombres y apellidos del experto	Cabanillas Naño Sara Isabel
Documento de identidad	18859301
Años de experiencia en el área	25 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Tiempo Parcial
Número telefónico	923526878
Firma	 Dra. Sara Isabel Cabanillas Naño C.P.C. MAT. Nº 02 - 3172
Fecha	20 de junio 2023

Anexo 5. Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario

Confiabilidad del Instrumento para la variable Digitalización de los procesos de contratación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.933	9

Confiabilidad del Instrumento para la variable gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.901	9

Escala de interpretación de alfa de Cronbach según (Hernández y Mendoza, 2018)

Escala	Interpretación
> 09 - 1.0]	Perfecta
> 08 - 09]	Elevada
> 06 - 07 >	Aceptable
> 0.5 - 0.6]	Regular
> 0.4 - 0.5]	Baja
> 0.2 - 0.4 <	Muy baja
0.00 - 0.2 <	Nula



1 : VAR00001

4.00

Visible: 18 de 18 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	var
1	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	
2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	
3	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	2.00	
5	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
6	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	
7	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	
8	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	
10	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
11	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	
12	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	
13	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	
14	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
15	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	
16	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	
17	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	
18	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	
20	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	
21	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
22	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	
23	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	
24	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	
25	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	
26	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	



Visible: 18 de 18 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	var
27	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	2.00	
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
29	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	2.00	5.00	5.00	4.00	5.00	
30	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	
31	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	2.00	2.00	
32	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
33	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	
34	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	
35	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	
36	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	
37	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	
38	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	
39	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	1.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
40	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	
41	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	2.00	
42	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	
43	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
44																			
45																			
46																			
47																			
48																			
49																			
50																			
51																			
52																			

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	V1	V2
1	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
2	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
6	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
7	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
8	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
9	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
10	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
11	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
13	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
14	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
15	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00
16	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
17	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00
18	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00
20	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
21	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
22	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
23	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00
24	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
25	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00
26	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00
27	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
29	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00
30	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00
31	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
32	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
33	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00
34	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
35	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
36	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00
37	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
38	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00
39	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
40	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
41	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
42	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00
43	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
51								
52								
53								
54								