



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Gestión del talento humano y transformación digital en una
institución pública de Lima Metropolitana, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Chavez Centeno, Raul Oscar (orcid.org/0000-0002-6868-6585)

ASESORES:

Dr. Espinoza Casco, Roque Juan (orcid.org/0000-0002-1637-9815)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA, 2024", cuyo autor es CHAVEZ CENTENO RAUL OSCAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

LIMA, 14 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROQUE JUAN ESPINOZA CASCO DNI: 07766626 ORCID: 0000-0002-1637-9815	Firmado electrónicamente por: JESPINOZA el 16-07- 2024 04:59:05

Código documento Trilce: TRI - 0814800



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHAVEZ CENTENO RAUL OSCAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RAUL OSCAR CHAVEZ CENTENO DNI: 42464227 ORCID: 0000-0002-6868-6585	Firmado electrónicamente por: RCHAVEZCE el 14-07- 2024 16:09:48

Código documento Trilce: TRI - 0814802



Dedicatoria

A Dios, a mis padres, hijas, hermanos y esposa, por estar siempre a mi lado en cada situación de mi vida, siendo ellos mi fuente de energía, lucha y perseverancia.

Agradecimiento

A mis profesores, compañeros de aulas y la universidad por su apoyo en mi desarrollo profesional.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	19
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Gestión del Talento Humano</i>	23
Tabla 2 <i>Transformación Digital</i>	23
Tabla 3 <i>Organización</i>	24
Tabla 4 <i>Competitividad</i>	24
Tabla 5 <i>Operaciones</i>	25
Tabla 6 <i>Normalidad de las variables</i>	25
Tabla 7 <i>Rangos de interpretación Coeficiente Rho de Spearman</i>	26
Tabla 8 <i>Correlación de variables de estudio</i>	27
Tabla 9 <i>Gestión del Talento Humano y Organización</i>	27
Tabla 10 <i>Gestión del Talento Humano y Competitividad</i>	28
Tabla 11 <i>Gestión del Talento Humano y Operaciones</i>	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Transformación Digital de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental. Población de 700 colaboradores y muestra de 70. Se usó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario. En la variable Gestión del Talento Humano, los encuestados expresaron que en la entidad se aprecia un nivel bajo 61%, nivel medio 31% y un nivel alto 7%. En la variable Transformación Digital, los encuestados expresaron que en la entidad se aprecia un nivel bajo 71%, nivel medio 23% y un nivel alto 6%. El contraste de hipótesis se realizó con la prueba de Rho de Spearman presentado un nivel de correlación de 0.893 con un Sig 0.000 < 0.05 rechazando la hipótesis nula y aceptando la alternante. Se concluye que existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Transformación Digital de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

Palabras clave: Competitividad, gestión del talento humano, operaciones, organización, transformación digital.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between Human Talent Management and the Digital Transformation of a public institution in Metropolitan Lima, 2024. The methodology was quantitative approach, basic type, correlational level, non-experimental design. Population of 700 collaborators and sample of 70. The survey technique and the questionnaire instrument were used. In the Human Talent Management variable, respondents expressed that the entity has a low level of 61%, a medium level of 31% and a high level of 7%. low level 61%, medium level 31% and a high level 7%. In the Digital Transformation variable, respondents expressed that the entity has a low level of 71%, a medium level of 23% and a high level of 6%. The hypothesis contrast was carried out with Spearman's Rho test, presenting a correlation level of 0.893 with a Sig 0.000 < 0.05, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative one. It is concluded that there is a significant relationship between Human Talent Management and the Digital Transformation of a public institution in Metropolitan Lima, 2024.

Keywords: Competitiveness, digital transformation, human talent management, , operations, organization.

I. INTRODUCCIÓN

En la era global actual, gestionar eficazmente el talento humano es esencial para promover la transformación digital en las organizaciones. La capacidad de atracción, de desarrollo y de retención del talento adecuado es crucial para aprovechar las tecnologías emergentes y mantener una ventaja competitiva sostenible (Khilji et al., 2019). La habilidad de administrar óptimamente el talento y la adopción de tecnologías digitales es a nivel organizacional importante para alcanzar el éxito. En virtud que las organizaciones se vuelven más digitales, la gestión de personas facilita esta transición (Collings et al., 2021). Por lo tanto, una gestión idónea del capital humano es indispensable para poder maximizar todos los beneficios de la digitalización. Las prácticas de gestión del talento deben evolucionar para adaptarse a un entorno empresarial más digitalizado (Elsten et al., 2019).

A nivel internacional, una de las problemáticas que enfrentan las empresas de Estados Unidos y Europa es la dificultad para atraer y retener talento calificado, existiendo una competencia para encontrar y retener a los colaboradores con las habilidades que aporten al éxito de la organización. (Harleen et al, 2023). Por otro lado, existe una discrepancia entre las tácticas de administración del personal y los propósitos estratégicos y objetivos de la empresa lo que incide en el éxito corporativo (Güner et al., 2023). Ahora bien, otro problema es que están obligado a adoptar enfoques inclusivos que valoren y reconozcan la diversidad siendo necesario instituir políticas y prácticas de para respetar las diferencias individuales (Fallahnejad et al., 2023). Por consiguiente, las organizaciones se enfrentan a desafíos para atraer y retener talento calificado, adoptando la diversidad y la inclusión.

Por otro lado, la transformación digital ha sido un fenómeno global que ha impactado todas las industrias y regiones. La transformación digital implica mucho más que involucrar tecnologías nuevas; también requiere promover una cultura de organización que empodere el cambio (Khosrowpour, 2022). No es solo una cuestión tecnológica, sino también un desafío de gestión de personas.

Las organizaciones deben invertir en desarrollar habilidades digitales y cultivar una mentalidad ágil en su fuerza laboral para capitalizar las oportunidades que surgen en la era (Kane et al., 2019). Una transformación digital exitosa requiere un enfoque holístico que combine la adopción de tecnología con el desarrollo de capacidades humanas y un cambio cultural (Hartl et al., 2022).

En el contexto latinoamericano, la adecuada gestión del capital humano representa una preocupación constante para las organizaciones que aspiran a mantener su competitividad y adaptarse a un entorno de mercado en continua evolución, paralelo a un crecimiento de la transformación digital. (Barrios-Hernandez et al., 2020). Por otro lado, aquellas empresas que deciden desarrollar una gestión efectiva del talento humano experimentan ventaja competitiva pues logran un impacto inmediato a nivel de rendimiento (Umar et al., 2023). La gestión eficaz del capital humano no solo se presenta como una necesidad en el entorno empresarial contemporáneo, sino que también representa una oportunidad estratégica para diferenciarse y prosperar en un mercado cada vez más demandante y digitalizado.

En América Latina, la gestión del talento humano y la transformación digital han cobrado una importancia creciente en las últimas décadas. La región enfrenta retos significativos en cuanto a productividad laboral, competencias digitales y desarrollo de talento (Ramírez, 2021). Esto ha llevado a muchas empresas a implementar estrategias de gestión de personas y adoptar tecnologías digitales para mantenerse competitivas en un mercado globalizado (Calderón, 2020). La combinación sinérgica de una gestión sólida del talento y la implementación de tecnologías digitales es crucial para el éxito empresarial en América Latina (Villanueva, 2019).

En el ámbito del sector público peruano, la gestión del talento viene evolucionado durante los años, convirtiéndose en un recurso fundamental para las entidades del sector público como privado (Mancheno-Paredes et al., 2023). En el pasado la gestión en la administración del talento subrayaba la relevancia de la gestión estratégica en las entidades públicas, facilitando la elección del mejor recurso humano para asignar puestos de trabajo de acuerdo con las

habilidades y capacidades individuales en áreas específicas (Jiménez et al., 2023). Desde otra perspectiva, la falta de difusión de las plazas laborales disponibles internas en las empresas hace que se cree un mal clima laboral, lo que conduce a una fuga de talento, a falta de reconocimiento y compensación para los trabajadores con mayor experiencia afectando la productividad y el desempeño organizacional (Quinde et al., 2022). En conclusión, la gestión de personas para el sector gubernamental peruano ha experimentado una evolución significativa, centrándose en estrategias gerenciales, asignando roles según habilidades individuales.

La transformación digital representa una valiosa oportunidad para que las entidades gubernamentales se diferencien y mejoren su eficiencia. Implica replantearse y reinventar los procesos, prácticas y modelos de gestión aprovechando las tecnologías digitales para crear nuevas fuentes de valor y experiencias mejoradas (Caragliu et al., 2021). Este proceso implica una transformación significativa en la cultura organizacional, la estructura y las competencias de la institución. Con el fin de adaptarse a las nuevas realidades del entorno digital y maximizar los beneficios de las tecnologías emergentes (Mergel et al., 2019). No obstante, no todas las entidades públicas han adoptado esta estrategia de vanguardia (Janssen et al., 2022). La transformación digital en el sector público sigue siendo un desafío significativo.

Por otro lado, el desempeño del personal asignada a un área de una entidad del estado ubicado en la ciudad de Lima, una mala gestión del personal con asignación de roles no acordes a sus conocimientos técnicos profesionales puede generar un ambiente de descontento y desmotivación entre los trabajadores, repercutiendo negativamente en el rendimiento del personal de la entidad.

Con base en la situación anterior, se tiene como problema general lo siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y transformación digital de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024?, además se incorpora las siguientes preguntas específicas: (i) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la organización de una

institución pública de Lima Metropolitana, 2024?, (ii) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la competitividad de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024?, y (iii) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y las operaciones de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024?

Respecto a la justificación de la investigación, en cuanto al aporte metodológico este reside en estructurar y ejecutar un enfoque detallado y sistemático que permita explorar a fondo los diversos elementos que afectan la administración efectiva del capital humano dentro de una entidad, posibilitándole alcanzar una digitalización exitosa. Se aportan nuevas dimensiones, indicadores e instrumentos para ambas variables. Asimismo, el estudio aporta teoría sobre ambas variables para la posterior generación de discusiones o reflexiones. Desde una perspectiva social, la investigación podría generar un impacto significativo en diversos ámbitos de la sociedad. Por lo que, es imperativo, conocer que afecta negativamente las prácticas de la gestión de personas dentro de entidades públicas, de tal manera que permita promover las entidades para un cambio hacia la transformación digital. Desde una perspectiva aplicada, una investigación relacionada con la gestión de personas proporciona una serie de ventajas concretas y prácticos a cualquier organización. Este estudio podría ofrecer una comprensión basada en las prácticas y estrategias más efectivas para una óptima gestión del talento, además de señalar áreas específicas de mejora en una organización pública durante su transición hacia entornos digitales.

Considerando la problemática previamente identificada, el propósito primordial de esta investigación se centra en discernir y abordar los desafíos inherentes. Con ese propósito, se plantea como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la transformación digital de una institución Pública de Lima Metropolitana, 2024, y, como objetivos específicos: (i) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la organización de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024, (ii) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la

competitividad de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024, y (iii) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las operaciones de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

Para realizar la presente investigación se ha realizado una minuciosa recopilación de estudios que corroborarán las premisas, entre los cuales se destacan las siguientes investigaciones:

Liu (2022) sobre gestión del talento humano y el crecimiento económico regional en China, se plantea como es que el talento individual y orientado a objetivos permite lograr un crecimiento económico en una regional de China. Los resultados obtenidos incluyeron la identificación de que el crecimiento económico regional está principalmente impulsado por la buena gestión del talento, concluyendo es importante gestionar de manera adecuada el talento de cada individuo, aunado a un entorno atractivo y con los recursos necesarios permitirá a la organización lograr cumplir con sus objetivos de manera óptima.

Fallahnejad et al (2023) en su investigación que permitió entender la relación entre los criterios de rendimiento y el rendimiento laboral de los empleados del Banco Keshavarzi de Irán. Los resultados indicaron que hay una correlación directa entre los estándares de rendimiento y el desempeño laboral, lo que influye de manera positiva y significativa en la producción de los bienes y servicios ofrecidos por la entidad. En las conclusiones, se destaca la importancia de gestionar adecuadamente los conocimientos profesionales y técnicos de cada integrante en áreas donde puedan desarrollarse sin dificultades o contratiempo, lo que permitirá un rendimiento de las organizaciones, especialmente en el sector bancario iraní.

Umar et al. (2018) en su investigación titulada la gestión del talento y sus efectos en la ventaja competitiva en organizaciones, el propósito fue determinar la influencia en el rendimiento e identificar las estrategias más efectivas para invertir en la gestión del talento con el fin de minimizar los costos para la organización al retener y motivar a los empleados talentosos, a fin de lograr un crecimiento de la organización. Los encontrados indicaron que la

implementación de prácticas de gestión del talento, como la identificación de necesidades de aprendizaje, el coaching y los programas de desarrollo interno, mejoraron el rendimiento organizacional y profesional de los empleados. Como conclusión, se recomienda enfatizar en las buenas prácticas para una buena gestión del talento, ya que esto conduce a un rendimiento organizacional superior.

Chicaiza et al. (2023) Los investigadores se propusieron examinar la gestión del capital humano y el rendimiento en las tareas de la empresa en análisis. Los resultados obtenidos abarcaron un análisis estadístico factorial exploratorio que proporcionó información del perfil sociodemográfico de los encuestados, así como la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño en las tareas en Lácteos Maribella. Se resaltaron elementos fundamentales como la estrategia de personal, la evaluación y configuración de cargos, el programa de crecimiento profesional, entre otros, que inciden en el desempeño en las labores de los empleados. Entre las conclusiones, se subrayó la relevancia de administrar el talento humano en un entorno de mercado intensamente competitivo, donde los recursos humanos se erigen como un elemento distintivo para las empresas. Asimismo, se resaltó la imperiosa necesidad de definir metas estratégicas con precisión y promover la comunicación dentro de la entidad para mejorar el desempeño en las labores y lograr los objetivos corporativos.

Sun et al. (2023) su investigación fue analizar la utilización y desempeño del sistema de atención a largo plazo (LTC) para personas mayores con discapacidades y demencia en la provincia de Zhejiang, China. Los resultados obtenidos mostraron mejoras significativas en la mayor parte de los indicadores de rendimiento del LTC, como la equidad, accesibilidad y asequibilidad de los servicios de LTC. Además, se observaron cambios positivos en los indicadores de insumo, proceso y resultado del sistema de LTC en Zhejiang, incluyendo un aumento en la proporción del gasto en LTC en el presupuesto público y mejoras en la capacitación y asignación de personal de LTC. En conclusión, el estudio

resalta la importancia de un sistema de LTC centrado en las personas e integrado para abordar las crecientes demandas de servicios de atención.

Sparrow (2019) presentó el objetivo de examinar si el campo de la gestión de personas se encontraba fragmentado y necesitaba reestructuración, o si en su lugar existía una progresión lógica y coherente en las diversas críticas que se han desarrollado a lo largo del tiempo. Los resultados obtenidos revelaron la identificación de dos enfoques competitivos en la gestión de personal, la perspectiva del líder destacado y la visión de gestión de recursos humanos, junto con la evolución de las críticas progresivas en el campo a lo largo del tiempo. Como conclusión, se argumentó que, a pesar de reinterpretaciones ideológicas periódicas, ha habido una evolución fundamentada en problemas de ideas en la gestión de personas destacando la importancia de la perspectiva histórica para comprender la evolución de la misma y el requerimiento de un proceso saludable de crítica para impulsar la coherencia en el campo.

Calderón-Hernández et al. (2023) como objetivo de su investigación fue analizar el nivel de desarrollo de la función de gestión humana y sus prácticas en empresas colombianas. Se pretendía entender cómo la función de gestión de personal debía ajustarse para cumplir con las demandas de un entorno corporativo cada vez más variado, con diversos grupos de interés y alineado con los objetivos de desarrollo sostenible. Los resultados obtenidos revelaron diferencias notables al clasificar las empresas por tamaño, lo que destaca la relevancia de tener en cuenta esta variable en el análisis del grado de desarrollo de la gestión del personal. Se observó que las prácticas de gestión humana varían según el tamaño de la empresa, mientras que las diferencias entre sectores económicos y entre empresas familiares y no familiares fueron menos pronunciadas. Las conclusiones resaltaron la relevancia de adaptar la función de gestión humana para responder a un entorno empresarial diverso y en constante evolución.

Wu et al (2024) su investigación exploró como impacta la transformación tipo digital en las entidades chinas y comprender cómo la digitalización podría afectar la eficiencia del personal. Los hallazgos indicaron que conforme aumenta

el grado de digitalización empresarial, los gastos operativos de las compañías tienden a decrecer, lo que posiblemente pueda ayudar a mitigar el desequilibrio de recursos. En resumen, se evidenció que la transformación digital puede desempeñar un rol crucial en la mejora de los recursos de la empresa y en la maximización de la eficiencia.

Wang et al. (2024) tuvieron como propósito explorar y predecir las fuerzas impulsoras de la transformación digital en empresas chinas utilizando técnicas de aprendizaje automático, y explorando para identificar los elementos principales que promueven la digitalización en la industria china de medios de la comunicación, de tal manera que le permita desarrollar un modelo predictivo basado en machine learning. Se diseñó un modelo de predicción que consideraba tanto variables organizativas como ambientales, y se utilizaron técnicas de machine learning para detectar patrones y tendencias en los datos recolectados. Se concluyó que, la transformación digital en las entidades permite un crecimiento organizacional acorde a las nuevas tendencias y competencias de la digitalización.

Agudelo-Orrego (2019) El propósito de la investigación fue establecer el método de ejecución de los procesos de capacitación del personal en 25 compañías del Valle del Cauca, y su vinculación con las directrices estratégicas de la empresa. Los resultados obtenidos revelaron las características de los procesos de formación llevados a cabo por las empresas participantes en la investigación, y cómo se vinculan con sus directrices estratégicas. Además, se aplicaron pruebas estadísticas como regresión lineal y coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre las variables estudiadas. Las conclusiones de la investigación resaltaron la importancia de implementar planes de acción que permitan a las organizaciones superar las deficiencias identificadas para lograr un auténtico aporte de la formación del personal al cumplimiento de las estrategias. Además, se identificaron limitaciones del estudio, como el número limitado de organizaciones evaluadas y la dificultad de generalizar los resultados encontrados.

Los investigadores Huang & Shen (2024) requirieron examinar la conexión bidireccional entre la transformación digital y la responsabilidad social corporativa. Los resultados obtenidos mostraron que la incertidumbre en la política económica tiene una influencia significativa en la conexión entre la transformación digital y la responsabilidad social corporativa. En conclusión, la investigación reveló la importancia de considerar la interacción entre la transformación digital y la responsabilidad social corporativa, así como el impacto de la incertidumbre en la política económica en esta relación.

Los investigadores Güner et al.(2023) tuvieron como objetivo investigar el impacto del compromiso organizacional en el desempeño laboral, la participación laboral y la creación de empleo, así como explorar los roles mediadores de la creación de empleo y la participación laboral en la relación entre el compromiso con la organización y el desempeño en el trabajo. Los resultados obtenidos indicaron que el compromiso organizacional tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral, con la creación de empleo y la participación laboral actuando como mediadores parciales en esta relación. En cuanto a las conclusiones, se destacó la importancia de la creación de empleo y la participación laboral como variables mediadoras en la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral

Montero (2021) tuvo como propósito investigar si la transformación digital está vinculada y mejora de manera notable las tácticas de recursos humanos destinadas a administrar el capital humano (atracción y retención), así como examinar si existe una relación importante en los cambios estratégicos que las empresas enfrentan respecto a indicadores de transformación digital como la cultura de la empresa, el liderazgo y el modelo de operación, con la administración del talento. Respecto a los resultados estos revelaron relaciones estadísticamente significativas para una T de Student mayor a 1.64. Todos los valores p fueron inferiores a 0.05. Se determinó que la administración del talento es uno de los elementos que respalda la idea de que la digitalización va más allá de la implementación de soluciones tecnológicas, mostrando una correlación entre ambas variables.

Garavito (2023) el objetivo de la investigación fue examinar la conexión entre la gestión del talento humano y el síndrome de Burnout en el contexto de la pandemia por COVID-19, buscaba analizar cómo las estrategias de gestión del talento humano podían influir en la prevención y manejo del Burnout en los trabajadores durante esta crisis sanitaria. Los hallazgos destacaron la relevancia de la gestión del capital humano como elemento crucial en la prevención del síndrome de Burnout durante la pandemia de COVID-19. Las conclusiones enfatizaron la necesidad de implementar políticas y medidas orientadas a fortalecer la gestión del talento humano en las organizaciones, considerándola una parte fundamental de la estrategia para prevenir el Burnout en situaciones de crisis como la actual. Se subrayó la relevancia de promover un ambiente laboral saludable, ofrecer apoyo emocional a los empleados y fomentar la resiliencia como estrategias preventivas para mitigar el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout.

Vilcape et al. (2024), el propósito de esta investigación es establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Rendimiento Laboral en las organizaciones sociales privadas de Lima Metropolitana. Los hallazgos mostraron una relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Rendimiento Laboral en las organizaciones sociales privadas de Lima Metropolitana, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,299. En resumen, se detectó una relación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Rendimiento Laboral en las asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana. Los investigadores sugirieron optimizar los procesos de selección y contratación, además de robustecer las políticas y prácticas vinculadas al manejo del capital humano para mejorar el desempeño laboral y el bienestar de los empleados.

Lobatón (2022) se propuso determinar hasta qué punto el alineamiento digital está relacionado con la transformación digital de una Superintendencia Nacional en Lima en 2022. Los datos recopilados fueron analizados tanto descriptiva como inferencialmente utilizando el lenguaje R. Los resultados revelaron una correlación moderada según la prueba de Spearman ($Rho =$

0.5742465, $p\text{-value}=0.00 < 0.05$). El estudio concluyó que existe una asociación entre el Alineamiento Digital y la Transformación Digital de la institución investigada.

Jiménez et al. (2023) se propuso investigar la administración del capital humano en el sector público peruano, con el objetivo de explorar perspectivas y estrategias que pudieran mejorar la eficacia y eficiencia en este ámbito fundamental. Además, buscó comprender cómo se manejaba el talento humano en las entidades públicas del país y qué áreas podrían optimizarse para potenciar el rendimiento de los empleados. Los resultados obtenidos del estudio indicaron que el área más investigada se centró en los enfoques para la administración del capital humano en las entidades, destacando la relevancia de una estructuración sistemática y completa para lograr niveles de éxito que fortalecieran la eficacia del talento humano en el ámbito público. Se concluyó que existe una necesidad de fomentar una comunicación continua entre todos los integrantes de la organización, así como de establecer un ambiente laboral propicio que permitiera a los empleados contribuir al éxito organizacional. Además, se resaltó la importancia de desarrollar modelos de diagnóstico organizacional que facilitaran la identificación de áreas de mejora en la gestión del capital humano en las instituciones públicas de Perú.

Infantes (2022) tuvo como fin investigar la conexión entre el gobierno digital y la administración de personas en una entidad regional Santa. Las derivaciones obtenidas evidenciaron un $Rho = 0.703$, clasificado como positiva considerable, y un $p\text{ valor} = 0.000$, que se encontraba por debajo de 0.01. Se determinó que había una asociación relevante entre el gobierno digital y la administración de personas, lo que implicó la refutación de la hipótesis nula.

En este punto exploremos y desglosemos los fundamentos teóricos relacionados con las variables de investigación, comenzando por la Gestión del Talento Humano, Río-Cortina et al. (2022) define la misma como el conjunto de acciones y enfoques aplicados por las entidades con el propósito de reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados, su objetivo principal radica en potenciar el talento humano, ajustando sus habilidades a los objetivos y

requerimientos de la organización. En este contexto, Jiménez et al. (2023) indica que una gestión adecuada del recursos humano influye en el desempeño en el trabajo y la eficacia de las instituciones, lo que conlleva a incrementar la calidad de servicios ofrecidos y a lograr de manera efectiva los objetivos institucionales.

Del mismo modo para Cuesta Santos (2010) el talento humano se define como la amalgama de conocimientos y destrezas que poseen tanto individuos como grupos dentro de las organizaciones. Engloba actitudes, aptitudes, habilidades, creencias, valores, motivaciones y expectativas de los empleados, contribuyendo así al desarrollo de la empresa. Según Armstrong (2016) Involucra la selección, desarrollo, atracción, selección, motivación y retención de empleados con habilidades y capacidades sobresalientes, que resultan valiosas para una organización, su objetivo es identificar y fomentar el talento de la empresa para asegurar un rendimiento óptimo y conseguir sus objetivos a largo plazo, implementando prácticas y políticas efectivas en materia de recursos humanos.

Jin et al. (2016) afirman que la falta de aplicación efectiva de conocimientos en las organizaciones es un problema de una deficiente administración del capital humano. Cisneros Barahona et al. (2023) señalan que los desafíos en la administración de personas comienzan con la captación y retención de profesionales cualificados. Armstrong et al. (2020) indican que existen desafíos en cuanto a la equidad de género, la representación de grupos minoritarios y la inserción de individuos con capacidades distintas. Scullion et al. (2010) señala que la escasez de talento humano restringe las oportunidades y la innovación dentro de las organizaciones. El talento humano es crucial para el avance en entornos competitivos debiendo ser alineado a la visión y objetivos.

Kehoe et al. (2010) señalan que un aspecto crítico en la gestión de personas es el enfoque de liderazgo. Este tiene impacto en crear un entorno laboral que incentive el crecimiento y el uso efectivo del talento humano. Bratton et al. (2017) mencionan que, los líderes deben adoptar un enfoque transformacional que aliente la colaboración, el desarrollo de los empleados. Así se cultiva una cultura que valora y nutre el talento, contribuyendo al éxito a largo

plazo de la entidad. Nevarez et al. (2013) añaden que una gestión adecuada del recurso humano es un factor fundamental que incide en el desempeño y eficacia de las entidades gubernamentales, siendo básico reconocer la importancia del estilo de liderazgo adoptado.

En lo que respecta a las dimensiones relacionados con la gestión del talento humano, como primera dimensión tenemos a la admisión de personal. Según Chiavenato (2007) en el proceso que permite identifica sus necesidades de personal, recluta candidatos, evalúa sus habilidades y finalmente selecciona a los más aptos para diferentes vacantes. Para Dessler (2009) es el proceso clave mediante el cual una organización identifica sus requerimientos de personal, busca y atrae a candidatos potenciales, evalúa sus competencias y habilidades, y finalmente elige a los individuos más idóneos para cubrir las vacantes existentes.

Como primer indicador de la admisión de personal tenemos al Reclutamiento, es lograr asegurar que la organización cuente con un conjunto calificado de candidatos para cubrir las vacantes disponibles (Chiavenato, 2007). Es lograr reclutar a un diverso y talentoso grupo de individuos que logren cubrir las puestos disponibles y las expectativas de la entidad (Dessler, 2009). Como segundo indicador la Selección, su objetivo es seleccionar al candidato ideal que posea las habilidades técnicas requeridas para cumplir los fines del puesto y de la compañía (Dessler, 2009). Es seleccionar al mejor postulante con las mejores habilidades técnicas, características personales, valores, y capacidad para adaptarse a la cultura organizacional. (Koontz et al., 2012)

Como segunda dimensión tenemos Estímulos al personal. Los estímulos al personal son todas aquellas recompensas, incentivos y reconocimientos que una empresa proporciona a sus trabajadores como un medio para impulsar la motivación y el contentamiento en el trabajo (Robbins & Judge, 2009). Es fundamental para fomentar un ambiente laboral positivo y mejorar el nivel productivo de los colaboradores, lo cual ayuda a alcanzar los objetivos de la organización. (Franklin & Krieger, 2011).

Como primer indicador del estímulo al personal tenemos Promoción. Es el mecanismo a través del cual una organización identifica y selecciona a sus empleados más talentosos y capacitados para ascenderlos a puestos de mayor responsabilidad y autoridad dentro de la estructura escalonada de la empresa (Flippo, 1984). Es establecer criterios claros y justos, así como de ofrecer oportunidades de desarrollo y preparar a los empleados para roles de mayor responsabilidad (Dessler, 2009).

Como segundo indicador la Capacitación. La formación del personal es un procedimiento organizado y metódico que busca potenciar los conocimientos, actitudes y habilidades de los colaboradores (Flippo, 1984). Contribuye a potenciar el rendimiento de los empleados mediante la obtención de nuevas competencias, destrezas y disposiciones relevantes para sus roles en la organización (Montúfar, 2016).

Finalmente, como tercera dimensión, se contempla la Evaluación de personal. Es un procedimiento fundamental que abarca la evaluación sistemática y objetiva de las competencias, rendimiento y potencial de los empleados dentro de una entidad (Dessler, 2009). Por otro lado, este proceso implica la recolección y análisis de información sobre el desempeño individual de los empleados, con el fin de detectar fortalezas, áreas de mejora y adoptar decisiones como la asignación de incentivos, el desarrollo profesional o las decisiones de personal (Montúfar, 2016).

Como primer indicador de la evaluación de personal tenemos habilidades. Es un procedimiento destinado a identificar y medir las competencias y habilidades específicas de los colaboradores en relación con las demandas del puesto de trabajo, habilidades técnicas, cognitivas y sociales para mejorar el rendimiento y la productividad (Koontz et al., 2012). También, implica identificar las competencias clave de los empleados, evaluar su desempeño en relación con esas habilidades y proporcionar retroalimentación constructiva (Franklin & Krieger, 2011).

Como segundo indicador Conocimientos y competencias. Esto implica identificar las habilidades esenciales requeridas para un puesto y evaluar la capacidad de los empleados para aplicar esos conocimientos en su desempeño laboral (Boyatzis, 1982). En esa misma línea, esta evaluación implica medir el conocimiento técnico y las habilidades específicas en relación con las demandas del puesto de trabajo (Cascio & Aguinis, 2005).

Esta sección está dedicada a explorar los fundamentos teóricos de la variable transformación digital. Es un procedimiento que incluye la integración y la fusión de tecnologías digitales en toda la organización, con el fin de potenciar su eficiencia y rendimiento. No solo comprende la digitalización de operaciones existentes, sino que también implica una revisión de los modelos de negocio (Chao et al., 2024). En una institución pública, se refiere al adoptar y aplicar tecnologías digitales en todos los procesos, de forma que posibilite el incremento la eficiencia y la transparencia de cada uno de los servicios ciudadanos (Chen et al., 2024). En el ámbito de la sostenibilidad, es impulsora clave del rendimiento sostenible introduciendo novedosos modelos de negocio y habilidades de liderazgo digital (Salih et al., 2024).

Siebel (2019) sostienen que la transformación digital es un imperativo estratégico para mantener competitividad en la economía actual impulsada por la tecnología. Según Evans (2017) una transformación digital exitosa requiere un cambio en la mentalidad y cultura organizacional. Las empresas deben fomentar una cultura ágil, colaborativa e innovadora. Augustine et al. (2022) afirma que las empresas que logran una transformación digital efectiva pueden brindar experiencias superiores a los clientes, optimizar operaciones y acelerar la innovación de productos y servicios.

Mientras que Rogers (2016) destaca que la transformación digital puede aumentar la eficiencia operativa y fomentar la innovación, pero también advierte que la inversión y los cambios organizacionales requeridos pueden ser sustanciales. Por su parte, Hinterhuber et al., (2021) enfatizan que una de las ventajas de la transformación digital es la capacidad de poder aprovechar los datos y la analítica para obtener información valiosa y tomar decisiones

informadas.. Asimismo, Erl et al. (2021) afirman que la transformación digital puede conducir a una mayor agilidad y velocidad de comercialización. No obstante, la resistencia a cambiar y la carencia de habilidades tipo digitales pueden ser un obstáculo..

Para Kim et al. (2024) la transformación digital implica que las organizaciones ajusten sus prácticas y tácticas para capitalizar las tecnologías digitales y originar innovadoras maneras de generar valor, este proceso conlleva que las tecnologías digitales se integren en todas los departamentos de la organización, hasta sus relaciones con los clientes y la provisión de productos y servicios. Las empresas incorporan tecnologías digitales con el fin de perfeccionar sus funciones, productos y estrategias comerciales, esto posibilita la integración de tecnologías en todos los ámbitos de una empresa, promoviendo la creatividad, aumentando la productividad y fortaleciendo la competitividad (Wang et al., 2024).

En cuanto a las dimensiones que conciernen de la transformación digital, como primera dimensión tenemos a la Organización, según Awwad et al. (2024) implica la implementación de un enfoque estratégico integral que incluye la incorporación de tecnologías digitales, la reestructuración de procesos y fomentar una cultura empresarial de innovación Del mismo modo, Chen et al. (2024) manifiesta que una entidad requiere que la organización adopte una serie de medidas estratégicas y funcionales para integrar de manera eficaz la tecnología en cada uno de los ámbitos de su funcionamiento.

Como primer indicador de esta dimensión tenemos eficiencia operativa. Esta hace referencia a que la organización debe optimizar sus procesos internos y recursos para maximizar la productividad y minimizar los costos, lo que a su vez facilita la implementación efectiva de iniciativas de transformación digital (Huang & Shen, 2024). Se alude a la habilidad de la organización para ejecutar sus operaciones de manera eficiente, maximizando la utilización de recursos, minimizando los costos operativos.(Wu et al., 2024),

Como segundo indicador tenemos a la Innovación digital. Es habilidad de la organización para asumir y aplicar tecnologías digitales de manera creativa y efectiva en sus procesos de negocio, productos y servicios, aumentando su competitividad (Salih et al., 2024). En coherencia, esta iniciativa puede transformar las estructuras tradicionales y los enfoques operativos de las entidades, permitiendo una mayor agilidad y eficiencia. (Huang & Shen, 2024).

En relación a la segunda dimensión tenemos a la Competitividad. Alude a la capacidad que una entidad para hacer más fuerte o mantener su posición en un mercado mediante la implementación eficaz de tecnologías digitales y la optimización de sus procesos y estrategias (Basile et al., 2024). De modo idéntico, González et al. (2023) afirma que es la capacidad que posee una entidad para competir con éxito en la era digital, esto implica una visión holística de la organización.

Esta dimensión posee como primer indicador el Planeamiento. Es un aspecto fundamental que permite guiar a una entidad hacia la consecución de sus metas estratégicas a lo largo del tiempo. (Wang et al., 2024). Es el procedimiento para fijar metas específicas, identificar recursos necesarios y diseñar estrategias específicas para mejorar la capacidad competitiva (Umar et al., 2023).

Como segundo indicador tenemos la Interoperabilidad. Es la habilidad de los sistemas, procesos y tecnologías digitales de la organización para interactuar y compartir datos de manera efectiva y sin problemas (Chao et al., 2024). Es la capacidad que posee las entidades para integrar y compartir todo tipo de información de manera efectiva entre diferentes sistemas y plataformas tecnológicas (Kim et al., 2024).

Como última dimensión se cuenta con Operaciones, se precisa como los procesos y actividades fundamentales que se realizan internamente dentro de la organización para implementar y gestionar la adopción de tecnologías digitales (Koontz et al., 2012). Del mismo modo, se induce a efectuar cambios en la

organización, incluyendo la capacitación del personal en nuevas tecnologías y prácticas digitales, (Koontz et al., 2012).

Para esta dimensión el primer indicador es Procesos. Para Agudelo-Orrego (2019) se refieren a los flujos de trabajo y procedimientos específicos que se diseñan, implementan y administran con la intención de incorporar de manera eficiente tecnologías tipo digital en todos los procesos de la empresa. En palabras de Salih et al., (2024) adoptar un enfoque centrado en los procesos para la transformación digital, facilita la identificación de áreas de mejora, la eliminación de redundancias y la mejora de los procesos operativos para mejorar la eficiencia, disminuir costos y elevar la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos o clientes.

Como segundo indicador la Capacidad TI. Para Chalá et al. (2023) con las habilidades de la organización para gestionar, desarrollar e implementar eficazmente soluciones tecnológicas que impulsen la modernización y la digitalización de sus operaciones, Desde la perspectiva de Ferri Ramírez (2016) en la capacidad de la organización para fusionar, gestionar y utilizar de manera efectiva la implementación de las TIC en sus procesos operativos, lo que le posibilita alcanzar el éxito en la transformación digital de la entidad.

La hipótesis general de estudio es: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la transformación digital de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024, y, como hipótesis específicas: (i) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024, (i) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024, y (iii) Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las operaciones de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

II. METODOLOGÍA

El estudio de tipo básico tiene como objetivo adquirir conocimientos teóricos relacionados con las variables investigadas, sin alterar los resultados obtenidos. Su objetivo principal es generar nuevos saberes, sin una implementación tangible de inmediato. Dicho de otra manera, este estudio pretende ampliar los principios conceptuales de un tema, contribuyendo al avance del entendimiento en un campo específico (Sampieri & Torres, 2018). Esta investigación fue tipo básica.

El enfoque cuantitativo es un procedimiento de investigación que emplea datos tipo numéricos y análisis tipo estadístico para estudiar un fenómeno y responder las preguntas de investigación. (Sampieri & Torres, 2018). Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo.

En el contexto de los diseños no experimentales, se hace referencia a estudios o investigaciones en los cuales no se efectúa una manipulación adrede de las variables independientes. A diferencia de los diseños experimentales, donde el investigador altera de manera intencional una o más variables independientes para observar su impacto en otras variables dependientes, en estos diseños las variables se presentan de forma natural y no pueden ser controladas (Creswell, 2013).

En cuanto a la definición de la Gestión del Talento Humano (GTH) se desprende que es el conjunto de acciones y enfoques aplicados por las entidades con el propósito de reclutar, de seleccionar, de desarrollar y de retener a los empleados, su objetivo principal radica en potenciar el talento humano, alineando sus competencias con los fines y necesidades de la entidad (Río-Cortina et al., 2022)

En lo referente a sus dimensiones se tiene a la Admisión de Personal en palabra de Chiavenato (2007) en el proceso que permite identifica sus necesidades de personal, recluta candidatos, evalúa sus habilidades y finalmente selecciona a los más aptos para diferentes vacantes. Sus indicadores

son reclutamiento y selección. Estímulos al personal, que se define como todas aquellas recompensas, incentivos y reconocimientos que una empresa proporciona a sus trabajadores como un medio para impulsar la motivación y el contentamiento en el trabajo (Robbins & Judge, 2009). Sus indicadores son promoción y capacitación. Evaluación de personal, que se define como un procedimiento fundamental que abarca la evaluación sistemática y objetiva de las competencias, rendimiento y potencial de los empleados dentro de una entidad (Dessler, 2009). Sus indicadores son habilidades y conocimientos-competencias.

En cuanto a la definición de la Transformación Digital (TD) es la capacidad que posee las entidades para integrar y compartir todo tipo de información de manera efectiva entre diferentes sistemas y plataformas tecnológicas, este producto juega un papel crucial pues facilita la comunicación fluida y la colaboración entre todos los actores tanto internos y externos de la empresa, componentes que deben alinearse a estándares, protocolos y procesos que faciliten la integración y el intercambio manera eficiente y segura (Chao et al., 2024).

En lo referente a sus dimensiones se tiene a la Organización en palabras de Awwad et al. (2024) implica la implementación de un enfoque estratégico integral que incluye la integración de tecnologías digitales y la redefinición de procesos fomentar una cultura empresarial que provoque la innovación y la capacidad que le permita lograr sus objetivos. Sus indicadores son eficiencia operativa e innovación digital. Competitividad. Alude a la capacidad que una entidad para hacer más fuerte o mantener su posición en un mercado mediante la implementación eficaz de tecnologías digitales y la optimización de sus procesos y estrategias, esta se aliena a la habilidad de la organización para utilizar la tecnología de manera innovadora y eficiente (Basile et al., 2024). Sus indicadores son planeamiento e interoperabilidad. Operaciones, se precisa como los procesos y actividades fundamentales que se realizan internamente dentro de la organización para implementar y gestionar la adopción de tecnologías digitales y la modernización de sus operaciones, abarcando una amplia gama de

actividades, desde la evaluación de las necesidades tecnológicas hasta la implementación de soluciones digitales (Koontz et al., 2012). Sus indicadores son procesos y capacidad TI.

La población consiste en el conjunto de elementos que poseen características específicas (Hernández y Mendoza, 2018). La población incluyó a 700 individuos de la entidad pública en estudio. La muestra es una fracción que representa a toda la población, seleccionada con el propósito de estudiar y recopilar los datos necesarios sobre el fenómeno de interés (Hernández y Mendoza, 2018). La muestra estuvo integrada por 70 colaboradores de la entidad pública en estudio. El muestreo no probabilístico es un método en el cual la selección de la muestra no se fundamenta en criterios estadísticos de probabilidad, sino en las características específicas del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). El muestreo fue intencional por conveniencia y no probabilístico no habiendo recurrido al cálculo por fórmula.

Las técnicas son la agrupación de procedimientos utilizados en la identificación, recopilación, conservación, organización, análisis y transmisión de los datos requeridos en el estudio (Sampieri & Torres, 2018). Para este proyecto se decidió utilizar la técnica de encuesta. El instrumento de recopilación de datos del estudio es el medio empleado para obtener y registrar de forma organizada los datos necesarios sobre el objeto de estudio (Sampieri & Torres, 2018). Para esta investigación el instrumento empleado fue el cuestionario que permitió obtener información de primera mano. Igualmente se utilizó como método de análisis de datos, se aplicó estadística descriptiva, que incluyó la creación de tablas de frecuencia, baremación y gráficos, seguido de estadística inferencial, que abarcó pruebas de normalidad y contrastes de hipótesis utilizando Rho de Spearman. Se empleó Excel 2019 y IBM SPSS v.25.

Respecto a los aspectos éticos (Inguillay et al., 2020) enfatizan la importancia del comportamiento ético en todos los aspectos de la investigación, incluida la evitación del plagio y adulteraciones. Confidencialidad: Asegurar que la información proporcionada por los participantes se mantenga confidencial y que sus identidades no se divulguen sin su consentimiento explícito. Respeto por

los participantes: Tratar a todos los participantes con respeto y dignidad, reconociendo su contribución a la investigación y minimizando cualquier posible incomodidad o riesgo asociado con su participación. Protección de datos: Implementar medidas para protección de los datos que fueron recolectado durante el estudio, incluyendo su seguridad en almacenamiento y el control del acceso a la información. Ética en la presentación de resultados: Asegurar que la presentación de resultados se realice de manera imparcial y precisa, evitando la manipulación o la tergiversación de los datos recolectados.

III. RESULTADOS

Se efectuaron las tablas de frecuencia de las dos variables en estudio, de la misma manera las tablas y representaciones visuales de las dimensiones estudiadas.

Tabla 1

Gestión del Talento Humano

	Frec.	%e	% acum.
N. Bajo	43	61%	61%
N. Medio	22	31%	93%
N. Alto	5	7%	100%
Total	70	100%	

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25.

En la tabla 1, se evidencia la variable gestión del talento humano donde los encuestados fueron 70 personas. Un número de 43 personas manifiesta que la presencia del área es baja con un porcentaje de 61%. Además 22 personas manifiestan que su participación es media con 31% y solo 5 personas manifiestan que es alta con 7%.

Tabla 2

Transformación Digital

	Frec.	%e	% acum.
N. Bajo	50	71%	71%
N. Medio	16	23%	94%
N. Alto	4	6%	100%
Total	70	100%	

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25.

En la tabla 2, se evidencia la variable transformación digital donde los encuestados fueron 70 personas. Un número de 50 personas manifiesta que la presencia del área es baja con un porcentaje de 71%. Además 16 personas

manifiestan que su participación es media con 23% y solo 4 personas manifiestan que es alta con 6%.

Tabla 3

Organización

	Frec.	%e	% acum.
N. Bajo	47	67%	67%
N. Medio	20	29%	96%
N. Alto	3	4%	100%
Total	70	100%	

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25.

En la tabla 3, se evidencia la dimensión organización donde los encuestados fueron 70 personas. Un número de 47 personas manifiesta que la organización del área es baja con un porcentaje de 67%. Además 20 personas manifiestan que su participación es media con 29% y solo 3 personas manifiestan que es alta con 4%.

Tabla 4

Competitividad

	Frec.	%e	% acum.
N. Bajo	45	64%	64%
N. Medio	21	30%	94%
N. Alto	4	6%	100%
Total	70	100%	

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25. Tabla de Frecuencias D2 Competitividad

En la tabla 4, se evidencia la dimensión competitividad donde los encuestados fueron 70 personas. Un número de 45 personas manifiesta que la competitividad del área es baja con un porcentaje de 64%. Además 21 personas manifiestan que su participación es media con 30% y solo 4 personas manifiestan que es alta con 6%.

Tabla 5*Operaciones*

	Frec.	%e	% acum.
N. Bajo	50	71%	71%
N. Medio	17	24%	96%
N. Alto	3	4%	100%
Total	70	100%	

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25.

En la tabla 5, se evidencia la dimensión operaciones donde los encuestados fueron 70 personas. Un número de 50 personas manifiesta que las operaciones del área son bajas con un porcentaje de 71%. Además 17 personas manifiestan que su participación es media con 24% y solo 3 personas manifiestan que son altas con 4%.

Se llevó a cabo la prueba de normalidad para comprobar si los datos de las variables presentaban una distribución normal. Se utilizó una muestra de 70 encuestados (>50), evaluada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde se consideró lo siguiente: Si el valor de significancia (Sig.) era menor a < 0.05, los datos no seguían una distribución normal; si era igual o mayor a ≥ 0.05 , los datos se consideraban normalmente distribuidos. El valor de significancia (Sig. o p-valor) representaba el umbral crítico para el contraste.

Tabla 6*Normalidad de las variables*

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
V1. Gestión del Talento Humano (GTH)	,138	70	,002
V2. Transformación Digital (TD)	,195	70	,000

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25.

La tabla 6, evidenció en la prueba de Kolmogorov Smirnov un p valor para ambas variables < 0.05, lo que implica la descripción de los resultados de una

prueba de distribución no normal. Posteriormente se realizó el análisis de correlación de Spearman para examinar las hipótesis.

Se llevó a cabo la prueba de Rho de Spearman para evaluar el nivel de asociación entre ambas variables. Hipótesis alternante (Ha) : relación presente entre los datos, (Sig. < 0.05). Hipótesis nula (Ho) : relación no presente entre los datos, (Sig. >= 0.05).

Tabla 7

Rangos de interpretación Coeficiente Rho de Spearman

Valor Rho	Tipo de Correlación
-1	Negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Negativa alta
-0.4 a -0.69	Negativa moderada
-0.2 a -0.39	Negativa baja
-0.01 a -0.19	Negativa muy baja
0	Nula
0.01 a -0.19	Positiva muy baja
0.2 a -0.39	Positiva baja
0.4 a -0.69	Positiva moderada
0.7 a -0.89	Positiva alta
0.9 a -0.99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Fuente: Rangos de interpretación Coeficiente Rho de Spearman (Martinez, 2015)

La tabla 7, muestra los niveles de interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman desde un valor rho de -1 con una correlación negativa grande y perfecta hasta un valor rho de 1 con una correlación positiva grande y perfecta.

Respecto a la hipótesis general se tiene la hipótesis alterna (Ha) y la nula (Ho). Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la transformación digital de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la transformación digital de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 8*Correlación de variables de estudio.*

			GTH	TD
Rho de Spearman	GTH	Coef. de Correl.	1.000	.893**
		Sig. o p valor	.	.000
		N o muestra	70	70
	TD	Coef. de Correl.	.893**	1.000
		Sig. o pvalor	.000	.
		N o muestra	70	70

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25.

En la tabla 8, se evidencia un Sig. < 0.05, por lo tanto, se acepta la Ha alternante y rechaza la Ho nula. Se puede concluir entonces, Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la transformación digital de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Se muestra una correlación positiva alta (0.893) entre ambas variables.

Respecto a la primera hipótesis específica Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Ho: por otro lado, No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 9*Gestión del Talento Humano y Organización*

			GTH	Organización
Rho de Spearman	GTH	Coef. de Correl.	1,000	,835**
		Sig. o p valor	.	,000
		N o muestra	70	70
	Organización	Coef. de Correl.	, 835**	1,000
		Sig. o pvalor	,000	.
		N o muestra	70	70

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25.

En la tabla 9, se evidencia un Sig. < 0.05, por lo tanto, se acepta la Ha alternante y rechaza la Ho nula. Se puede concluir entonces, que existe relación

significativa entre la gestión del talento humano y la organización de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Se muestra una correlación positiva alta (0.835) entre la variable y la dimensión.

Con relación a la segunda hipótesis específica Ha: se ha podido demostrar en base a los resultados obtenido que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 10

Gestión del Talento Humano y Competitividad

			GTH	Competitividad
Rho de Spearman	GTH	Coef. de Correl.	1,000	,752**
		Sig. o p valor	.	,000
		N o muestra	70	70
	Competitividad	Coef. de Correl.	,752**	1,000
		Sig. o pvalor	,000	.
		N o muestra	70	70

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25.

En la tabla 10, se evidencia un Sig. < 0.05, por lo tanto, se acepta la Ha alternante y rechaza la Ho nula. Se puede concluir entonces, que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Se muestra una positiva alta (0.752) entre la variable y la dimensión.

Respecto a la tercera hipótesis específica Ha: se ha logrado demostrar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las operaciones de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Ho: Se logra determinar que No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las operaciones de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

Tabla 11*Gestión del Talento Humano y Operaciones*

			GTH	Operaciones
Rho de Spearman	GTH	Coef. de Correl.	1,000	,771**
		Sig. o p valor	.	,000
		N o muestra	70	70
	Operaciones	Coef. de Correl.	,771**	1,000
		Sig. o pvalor	,000	.
		N o muestra	70	70

Nota: Elaboración propia con SPSS v.25.

En la tabla 11, se evidencia se evidencia un Sig. < 0.05, por lo tanto, se acepta la Ha alternante y rechaza la Ho nula. Se puede concluir entonces, que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las operaciones de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Se muestra una correlación positiva alta (0.771) entre la variable y la dimensión.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y transformación digital de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Se estableció que hay una correspondencia significativa entre las dos variables en análisis. Se evidenció una correlación positiva alta (0.893) entre las dos variables con un Sig. $0.000 < 0.05$ lo que permitió aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula.

Estos resultados coinciden con los de Montero (2021) quien también aceptó su hipótesis alterna rechazando la nula, demostrando que la transformación digital influye en la gestión del talento humano. Señala que la entidad está integrando nuevas tecnologías para preservar su competitividad y captar los talentos más destacados en el mercado laboral. Asimismo, Infantes (2022) presentó resultados que coinciden con los de este estudio, dado que también invalidó la hipótesis nula y confirmó la hipótesis alterna, demostrando una conexión relevante entre el gobierno digital y la administración del talento humano en una institución ubicada en la provincia de Santa. El autor subraya la asociación entre las iniciativas de gobierno digital y la efectividad en la gestión del recurso humano en el contexto público. Además, señala que la implementación de tecnologías digitales en la gestión pública si bien optimiza la eficiencia de operaciones, también incide directamente en la administración del capital humano.

Por su parte Lobatón (2022) respalda estos hallazgos al confirmar la hipótesis alternativa y refutar la hipótesis nula, mostrando una relación entre el alineamiento digital y la transformación digital. El autor destaca la consistencia entre la estrategia digital y su ejecución en las organizaciones, ya que la digitalización de los procesos depende crucialmente de la alineación de objetivos, cultura y capacidades organizativas con las iniciativas de transformación. De la misma forma Lema (2021) demostró que la transformación digital impacta en el rendimiento laboral como parte de la gestión de personal en los empleados de un departamento administrativo. Destaca que la adopción tecnológica influye en el rendimiento laboral, motivando a las organizaciones a

adaptarse a nuevos entornos, mejorar sus procesos y, en consecuencia, su estructura organizacional. A diferencia de los hallazgos de este estudio, otros investigadores sugieren resultados que cuestionan la relación directa entre la gestión del talento humano y la transformación digital en el sector público. En su investigación sobre la adopción de tecnologías de información en administraciones del sector públicas español, los autores observaron que la inversión exclusiva en el desarrollo del talento no aseguraba automáticamente el éxito de la transformación digital. Argumentan que factores como la estructura organizacional, el liderazgo político y las barreras institucionales pueden influir más en el proceso de transformación digital que las prácticas de administración del talento humano por sí solas. Esto indica que la conexión entre estos factores podría ser más intrincada y estar influenciada por las circunstancias particulares de cada entidad pública.

En relación al primer objetivo específico, este estudio logró refutar la hipótesis nula y aceptar la alterna, se encontró una conexión significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión organizacional, con una correlación positiva fuerte de 0.835 y Sig. 0.000 < 0.05. Estos resultados son consistentes con los, Plesner et al. (2018) identificaron una correlación positiva entre las estrategias de administración del talento humano y la estructura organizativa, destacando la capacidad de las entidades públicas para reconfigurarse en el contexto de la transformación digital. Sus hallazgos sugieren que las organizaciones que invierten en mejorar las habilidades digitales de su personal tienen mayores probabilidades de implementar transformaciones organizacionales exitosas en el ámbito de la digitalización.

Por su parte, Sousa et al. (2019) respaldan los hallazgos de este estudio al demostrar que la gestión estratégica del talento humano tiene una conexión directa con la reorganización de procesos y estructuras en entidades públicas durante la transformación digital. Los autores subrayan que la sincronización entre las acciones de gestión del talento y los objetivos de transformación digital es fundamental para el éxito de estas iniciativas en el sector público. Asimismo, evidenciaron en su estudio que hay una relación notable entre las acciones de administración del talento humano y la capacidad organizativa para ajustarse a

las transformaciones digitales necesarias. Sus resultados destacan la importancia de cultivar habilidades digitales entre los empleados públicos para facilitar la reestructuración de procesos y estructuras en el marco de la transformación digital. Por otro lado, los resultados obtenidos no coinciden con los de Vial (2019) ofrece resultados que contrastan con los encontrados en este estudio. El autor indica que la conexión entre la gestión del talento humano y la adaptación organizativa a la transformación digital no siempre es directa o positiva. Vial sostiene que factores como la cultura organizacional y la estrategia de liderazgo pueden desempeñar un rol más relevante en la preparación para la transformación digital que la gestión del talento por sí sola.

En cuanto al segundo objetivo específico, este estudio logró descartar la hipótesis nula y aceptar la alterna, demostrando así una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de competitividad, con una correlación positiva alta de 0.752 y Sig. 0.000 < 0.05. Estos hallazgos coinciden con los Arévalo et al. (2019) identificaron una correlación entre la administración estratégica del talento humano y la capacidad de las organizaciones públicas para mejorar su competitividad mediante la transformación digital en el contexto latinoamericano. Sus hallazgos sugieren que las instituciones que enfatizan la formación y contratación de personal con habilidades digitales tienden a destacarse en la era digital.

Asimismo, Martínez et al. (2020) confirmaron en su estudio la misma coherencia, encontrando una correlación notable entre las estrategias de gestión del talento humano y el fortalecimiento de la competitividad en el contexto de la transformación digital del sector público español. Sus resultados enfatizan la importancia de ajustar las habilidades del personal a las demandas emergentes de la digitalización para mantener y potenciar la competitividad de las instituciones públicas. Por otro lado, Riascos et al. (2016) muestran resultados que difieren parcialmente de los de este estudio. Aunque reconocen la relevancia de la gestión del talento humano, argumentan que elementos como la infraestructura tecnológica y las políticas gubernamentales pueden influir de manera más directa en la competitividad de la transformación digital que las estrategias específicas de gestión del talento.

Respecto al tercer objetivo específico, este estudio logró el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la alterna, lo que indica una relación significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión de operaciones, con una correlación positiva alta de 0.771 y Sig. 0.000 < 0.05. Estos resultados son consistentes con los de Rodríguez et al. (2020) mostraron que la gestión efectiva del capital humano incide positivamente en la mejora de las operaciones digitales en el sector público.

Los autores subrayan que el fomento de habilidades digitales entre los empleados es crucial para aumentar la eficiencia operativa en el entorno de la transformación digital. De manera similar, Cortés (2022) identificó una correlación positiva entre las actividades de administración del talento humano y la habilidad de las organizaciones públicas para establecer y mantener operaciones digitales efectivas. Sus hallazgos sugieren que las instituciones que priorizan la formación digital de su personal logran adaptarse mejor a los procesos operativos digitales. Por otro lado, Vial (2019) muestra hallazgos que difieren parcialmente de los encontrados en este estudio. Aunque reconoce la importancia de la administración del capital humano, sugiere que elementos como la estrategia organizativa y la cultura digital pueden influir de manera más directa en las operaciones de la transformación digital que las prácticas específicas de gestión del talento.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se logra desprender que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la transformación digital de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Se evidencia una correlación fuerte (0.893) entre las dos variables presentando adicionalmente un Sig. 0.000 < 0.05.

Segunda: Se logra desprender que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la organización de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Se evidencia una correlación fuerte (0.835) entre la variable y la dimensión presentando adicionalmente un Sig. 0.000 < 0.05.

Tercera: Se logra desprender que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la competitividad de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Se evidencia una correlación fuerte (0.752) entre la variable y la dimensión presentando adicionalmente un Sig. 0.000 < 0.05.

Cuarta: Se logra desprender que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las operaciones de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024. Se evidencia una correlación fuerte (0.771) entre la variable y la dimensión presentando adicionalmente un Sig. 0.000 < 0.05.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Respecto al objetivo general: Implementar un programa integral de desarrollo que alinee la gestión del talento humano con los objetivos de transformación digital. Este programa debe incluir la identificación de brechas de habilidades digitales, la creación de planes de capacitación personalizados, y un programa de evaluación del desempeño que incluya competencias digitales. La gestión del talento debe adaptarse a las nuevas realidades del entorno digital y maximizar los beneficios de las tecnologías emergentes (Mergel, I., Edelmann, N., & Haug, N, 2019).

Segunda: Respecto al primer objetivo específico: Rediseñar la estructura organizacional para facilitar una mayor agilidad y adaptabilidad en el contexto digital. Esto implica crear roles específicos relacionados con la transformación digital en cada departamento, y establecer equipos multifuncionales que puedan abordar desafíos y oportunidades digitales. Se recomienda también implementar prácticas de trabajo flexibles y herramientas de colaboración digital para fomentar una cultura organizacional más adaptativa y orientada a la innovación. Chen et al. (2024) señala que una entidad requiere que la organización adopte una serie de medidas estratégicas y operativas para integrar de manera efectiva las tecnologías digitales en todas las posibilidades de su operatividad.

Tercera: Respecto al segundo objetivo específico: Desarrollar un programa de gestión del talento enfocado en mejorar la competitividad digital de la institución. Esto incluye implementar un sistema de administración por competencias que identifique y desarrolle habilidades críticas para la era digital, como análisis de datos, ciberseguridad y diseño de experiencia de usuario. González et al. (2023) afirma que la competitividad es la capacidad que posee una entidad para competir con éxito en la era digital, e implica una visión holística de la organización, donde la innovación, la agilidad y la adaptabilidad son vitales para alcanzar el triunfo en un entorno que se digitaliza cada vez más.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo específico: Implementar un programa de transformación de procesos que integre la gestión del talento humano con la

optimización de operaciones digitales. Esto implica la creación de grupos o equipos de diversas disciplinas que incluyan expertos en recursos humanos y en tecnología para rediseñar los procesos operativos clave, incorporando automatización y herramientas digitales donde sea apropiado. Las operaciones son los procesos y actividades fundamentales que se realizan internamente dentro de la organización en sus operaciones, y deben abarcar una amplia gama de actividades, desde la evaluación de las necesidades tecnológicas hasta la implementación de soluciones digitales (Koontz et al., 2012).

No todas las entidades públicas han adoptado esta estrategia de vanguardia. La transformación digital en el sector público sigue siendo un desafío significativo (Janssen et al., 2022). La TD representa una oportunidad para que las entidades gubernamentales se diferencien y mejoren su eficiencia. reinventando los procesos, prácticas y modelos de gestión aprovechando las tecnologías digitales para crear valor y experiencias mejoradas (Caragliu et al., 2021)

REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/ENTRAMADO.1.5383>.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice - A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page PP - Estados Unidos. [https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice_1.pdf?forcedownload=1](https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf?forcedownload=1).
- Armstrong, M. (2016). *Administración de recursos humanos*. Michael Armstrong PP - United Kingdom. [https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs Handbook of Human Resource Management Practice_1.pdf](https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice_1.pdf).
- Arévalo, D., Nájera, S. y Piñero, E. (2019). *La Influencia de la Implementación de las Tecnologías de Información en la Productividad de Empresas de Servicios*. *Información Tecnológica*, 30(1), 199-208. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000600199.
- Augustine, P., Raj, P., & Munirathinam, S. (2022). *Enterprise Digital Transformation: Technology, Tools, and Use Cases*. CRC Press. <https://books.google.com.pe/books?id=2tpXEAAAQBAJ>.
- Awwad, B. S., Razia, B. S., & Razia, A. S. (2024). *Digital transformation under the governance of Palestinian banks*. *Discover Sustainability*, 5(1). <https://doi.org/10.1007/s43621-024-00265-8>.
- Barrios-Hernandez, K., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). *Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas*. *Información Tecnológica*, 31, 55–62.

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200055&nrm=iso.

Basile, L. J., Carbonara, N., Panniello, U., & Pellegrino, R. (2024). *The role of big data analytics in improving the quality of healthcare services in the Italian context: The mediating role of risk management*. *Technovation*, 133. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2024.103010>.

Bratton, J., & Gold, J. (2017). *Human Resource Management, 6th edition: Theory and Practice*. Macmillan Education UK. <https://books.google.com.pe/books?id=wFCHswEACAAJ>.

Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. John Wiley & Sons, Inc., PP - Estados Unidos. books.google.com.pe/books/about/The_Compentent_Manager.html?id=KmFR7BnLdCoC&redir_esc=y.

Calderón-Hernández, G., Vivares, J., & Naranjo, J. (2023). Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas. *Estudios Gerenciales*, 39(166 SE-Artículo de investigación), 77–92. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.166.5521>

Calderón, J. (2020). *Gestión estratégica del talento en la era digital*. Planeta.

Caragliu, A., Del Bo, C., & Nijkamp, P. (2021). *Smart cities in pursuit of sustainable urban digitization*. *International Journal of Urban and Regional Research*, 45(2), 246-267.

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2005). *Applied psychology in human resource management, 6ª edic*. Pearson Prentice Hall PP - Estados Unidos.

Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2021). *Talent management and digitalization: Towards strategic integration*. *European Management Review*, 18(1), 5-18.

- Cortés, J. (2022). *Digital transformation in Latin American governments*. *International Journal of Public Administration in the Digital Age*, 9(1), 1-16. <https://ideas.repec.org/p/osf/socarx/65vjq.html>.
- Chalá, E. T., & Pulido, S. J. (2023). *Innovación de la gestión del talento humano en el sector público*. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 12(23), undefined-undefined. <https://doi.org/10.15174/REMAP.V12I23.397>.
- Chao, N., Zhou, Y., & Yang, H. (2024). *How does digital transformation affect the profitability of rural commercial banks?* *Heliyon*, 10(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29412>.
- Chen, A., Li, L., & Shahid, W. (2024). *Digital transformation as the driving force for sustainable business performance: A moderated mediation model of market-driven business model innovation and digital leadership capabilities*. *Heliyon*, 10(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29509>.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones - Octava edición*. INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. PP - México. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/550fe4eb12c34ed49b9b0b6760f5a289.pdf>.
- Chicaiza, E. M., Salazar, C., & Chávez, H. F. (2023). *Human talent management and labor performance. Case study "Lácteos Maribella"*. *Religación*, 8(35 SE-General Section), e2301002. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>.
- Cisneros Barahona, A. S., Marqués Molías, L., Samaniego Erazo, N., & Mejía Granizo, C. M. (2023). *La Competencia Digital Docente. Diseño y validación de una propuesta formativa*. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 68(SE-Monográfico: Reformulando el papel de la tecnología educativa), 7–41. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.100524>.

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications. <https://books.google.com.mx/books?id=Ykruxor10cYC>.
- Criado, J. y Gil, J. (2019). *Creating public value through smart technologies and strategies: From digital services to artificial intelligence and beyond*. *International Journal of Public Sector Management*, 32(5), 438-450. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPSM-07-2019-0178/full/html>.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones PP - Colombia. <https://www.digitaliapublishing.com/a/29960>.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Pearson Prentice Hall PP - España. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>.
- Elsten, C., & Hill, N. (2019). *Inteligencia artificial y el futuro del trabajo: Ocho maneras estratégicas de capitalizar la revolución de la IA*. *Deloitte Review*(24), 26-45.
- Erl, T., & Stoffers, R. (2021). *A Field Guide to Digital Transformation*. Pearson Education. <https://books.google.com.pe/books?id=xNnPEAAAQBAJ>.
- Evans, N. D. (2017). *Mastering Digital Business: How Powerful Combinations of Disruptive Technologies are Enabling the Next Wave of Digital Transformation*. BCS Learning & Development Limited. <https://books.google.com.pe/books?id=-GsavgAACAAJ>.
- Flippo, E. (1984). *Principios de administración de personal*. 500Published by Libros McGraw-Hill de México PP - México. https://books.google.com.pe/books/about/Principios_de_administración_de_persona.html?id=RFUQPAAACAAJ&redir_esc=y.

- Fallahnejad, A., Nazari, R., & Fard, M. M. (2023). *Analysis of the relationship between the development of performance criteria and job performance of employees with respect to the mediating role of employee participation. Studia Universitatis "Vasile Goldis" Arad. Seria Stiinte Economice.*, 33(2), 1–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.2478/sues-2023-0006>.
- Ferri Ramírez, L. (2016). *La gestión del talento en un entorno de crisis.* <https://doi.org/10.17993/ECOORGYCSO.2016.13>.
- Franklin, E. B., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional - Enfoque para América Latina.* PEARSON EDUCACIÓN, México, 2011 PP - México. <https://ozkarinconsultor.wordpress.com/wp-content/uploads/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>.
- Garavito, Y. P. P. (2023). Gestión del talento humano y Burnout en tiempos de COVID-19: una revisión sistemática. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, undefined-undefined. <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V2I10.3516>
- González, M. L. P., Saavedra García, M. L., & Chacón, Y. D. (2023) *Competitive analysis of talent management in the metalworking industry of the province of Tundama in Boyacá (Colomb. Revista CEA*, 9(20). <https://doi.org/https://doi.org/10.22430/24223182.2155>.
- Güner, B., Kibaroglu, G. G., & Basim, H. N. (2023). *The Role of Job Crafting and Job Engagement in The Effect of Organizational Commitment on Job Performance.* *Ege Akademik Bakis*, 23(3), 457–470. <https://doi.org/https://doi.org/10.21121/eab.1124876>.
- Harleen, K., & Rajpreet, K. (2023). *Longitudinal effects of high-performance work practices on job performance via person–job fit. The Bottom Line*, 36(2), 161–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/BL-02-2022-0030>
- Hartl, E., & Hess, T. (2022). *Liderando la transformación digital: Estrategias para el éxito. MIT Sloan Management Review*, 63(2), 59-62.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hinterhuber, A., Vescovi, T., & Checchinato, F. (2021). *Managing Digital Transformation: Understanding the Strategic Process*. Taylor & Francis. <https://books.google.com.pe/books?id=LRgoEAAAQBAJ>.
- Huang, G., & Shen, L. (2024). *The Bidirectional Relationship between Digital Transformation and Corporate Social Responsibility: A Legitimacy Perspective*. *Sustainability (Switzerland)*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/su16073029>.
- Infantes, N. (2022). *Gobierno digital y gestión del talento humano en una institución de la*. Tesis de Maestría, UVC, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96892/Infantes_AND-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Inguillay., Tercero, & J., L. (2020). *Ética en la investigación científica*. *Revista Imaginario Social*, 3(1), 42-51.
- Janssen, M., & Estevez, E. (2022). *Adopción de la transformación digital en el sector público: Un marco de investigación*. *Government Information Quarterly*, 39(2), 101666.
- Jiménez, L. M. O., López, F. C., & Trigoso, J. A. C. (2023). *Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú*. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), undefined-undefined. <https://doi.org/10.31876/RCS.V29I1.39752>.
- Jin, M. H., & McDonald, B. (2016). *Understanding Employee Engagement in the Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational Support, and Learning Opportunities*. *The American Review of Public Administration*, 47(8), 881–897. <https://doi.org/10.1177/0275074016643817>.

- Kane, G., Phillips, A., Copulsky, J., & Andrus, G. (2019). *La tecnología redefine el trabajo*. Deloitte Insights.
- Kehoe, R. R., & Wright, P. M. (2010). The Impact of High-Performance Human Resource Practices on Employees' Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366–391. <https://doi.org/10.1177/0149206310365901>.
- Khosrowpour, M. (2022). *Factores clave para una transformación digital exitosa*. *Revista de Gestión de Sistemas de Información*, 29(3), 107-123.
- Kim, J. W., Rhee, J. H., & Park, C. H. (2024). *How Does Digital Transformation Improve Supply Chain Performance: A Manufacturer's Perspective*. *Sustainability (Switzerland)*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/su16073046>.
- Koontz, H., Cannice, M., & Weihrich, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial- Decimocuarta edición*. University of California, Los Angeles PP - Estados Unidos. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf.
- Lema, K. (2021). *La transformación digital y el desempeño*, <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32921/1/647%20OE.pdf>.
- Liu, M.-Y. (2022). Cognition of Regional Economic Growth Based on China's Intellectual Class. *Frontiers in Sustainability*, 3. <https://doi.org/10.3389/frsus.2022.887398>
- Lobatón, J. (2022). *Alineamiento digital y la transformación digital de una superintendencia nacional, Lima 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96615>.
- Martínez, E., Cegarra, J., y Alfonso, F. (2020). *Digital technologies and firm performance: The role of digital organisational culture*. *Technological Forecasting and Social Change*, 154, 119962.

<https://ideas.repec.org/a/eee/tefoso/v154y2020ics0040162519312193.htm>
l.

Mancheno-Paredes, L., López-Barboto, I., Medrano-García, V., & Tomalá-Chang, C. (2023). *Gestión del Talento Humano: Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 10(2), 203–215. <https://doi.org/10.48204/J.COLONCIENCIAS.V10N2.A4151>.

Mergel, I., Edelman, N., & Haug, N. (2019). *Definiendo la transformación digital en el sector público: Una perspectiva centrada en la organización*. *Government Information Quarterly*, 36(4), 101385.

Montúfar, R. (2016). *Desarrollo Organizacional - Principios y aplicaciones - 4ta edición*. McGRAW-HILL, S.A. de C.V. PP - México. https://estudiandocountaduria.weebly.com/uploads/5/5/8/4/55841217/desarrollo_organizacional_principios_y_aplicaciones.pdf.

Montero, M. (2021). *El impacto de la transformación digital en la gestión del*. Tesis de Doctorado, Universidad Complutense, Madrid. Obtenido de <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/85c19037-7544-49ff-992b-40dde59e6bf7/content>.

Nevarez, C., Wood, J. L., & Penrose, R. (2013). *Leadership Theory and the Community College: Applying Theory to Practice (1st ed.)*. Routledge PP - Estados Unidos. <https://doi.org/10.4324/9781003445586>.

Ramírez, M. (2021). *Desafíos de la transformación digital en América Latina*. Editorial Cambio.

Riascos, S., Aguilera, A., y Achicanoy, H. (2016). *Inversión en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y su relación con en el direccionamiento estratégico de las PYMES de Santiago de Cali-Colombia*. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (18), 1-17. <https://pdfs.semanticscholar.org/88ef/fe44e3f4342423977c19a02c5948ac96e2e3.pdf>.

- Río-Cortina, J. L. Del, Acosta-Mesa, R. E., Santis-Puche, M. A., & Machado-Licon, J. (2022). *El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional*. *Información Tecnológica*, 33(2), 13–20. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional - Decimotercera edición*. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2009 PP - México. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINScomportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Rodríguez, I. y Meseguer, A. (2020). *How to prevent, detect and control common method variance in electronic commerce research*. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 15(2), 1-5. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-18762020000200101.
- Rogers, D. L. (2016). *The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age*. Columbia University Press. <https://books.google.com.pe/books?id=LsF1CwAAQBAJ>.
- Salih, A. A., Alsalhi, L., & Abou-Moghli, A. (2024). *Entrepreneurial orientation and digital transformation as drivers of high organizational performance: Evidence from Iraqi private banks*. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(1), 9–18. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.10.022>.
- Sampieri, R. H., & Torres, C. P. M. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana. <https://books.google.com.pe/books?id=domjzQEACAAJ>.
- Siebel, T. (2019). *Digital Transformation: Survive and Thrive in an Era of Mass Extinction*. RosettaBooks PP - Estados Unidos. https://vp.vkstiengiang.gov.vn/libs/2022/08/ChuyenDoiSo_EN.pdf.
- Scullion, H., Collings, D. G., & Caligiuri, P. (2010). Global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 105–108.

<https://econpapers.repec.org/RePEc:eee:worbus:v:45:y:2010:i:2:p:105-108>.

Sousa, M., y Rocha, Á. (2019). *Digital learning: Developing skills for digital transformation of organizations*. *Future Generation Computer Systems*, 91, www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167739X18311191.

Sparrow, P. (2019). *A Historical Analysis of Critiques in the Talent Management Debate*. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 160–170. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.05.001>.

Sun, T., Liu, X., Jiang, W., Dong, X., Jiang, M., & Li, L. (2023). Utilization and performance of long-term care system for older people with disabilities and dementia in Zhejiang Province, China. *Frontiers in Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1148682>

Osmundsen, K., Iden, J., & Bygstad, B. (2018). *Digital transformation: Drivers, success factors, and implications*. *Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS) Proceedings*, 37. <https://aisel.aisnet.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1004&context=mcis2018>.

Plesner, U., Justesen, L. & Glerup, C. (2018). *The transformation of work in digitized public sector organizations*. *Journal of Organizational Change Management*, 31(5), 1176-1190. https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/57756511/ursula_plesner_et_al_the_transformation_of_work_acceptedmanuscript.pdf.

Quinde, S., & F. Calvanapón. (2022). *Gestión del talento humano y la calidad de atención de la Caja Piura – 2022*. 2. <https://doi.org/802-815>.

Umar, A., Abbas, D., & Ogohi, C. (2023). *Talent Management And Its Effect on COmpetitive Advantage in Organization*. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research*, 5(11). <https://doi.org/4247-4253>.

- Vial, G. (2019). *Understanding digital transformation: A review and a research agenda*. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118-144.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S09638687173021>
- Vilcape, W. J. V., Bringas, C. T., & Barajas, J. G. M. (2024). *Correlation of human talent management on job performance in private social associations of metropolitan lima*. *SciELO Preprints, SE-Applied Social Sciences*.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.8259>
- Villanueva, R. (2019). *Talento humano y tecnología: La clave del éxito empresarial*. Siglo XXI Editores.
- Wang, Z., Li, Y., Zhao, X., Wang, Y., & Xiao, Z. (2024). *Research on predicting the driving forces of digital transformation in Chinese media companies based on machine learning*. *Scientific Reports*, 14(1).
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-57873-7>.
- Wu, K., Liu, S., Zhu, M., & Qu, Y. (2024). *The impact of digital transformation on resource mismatch of Chinese listed companies*. *Scientific Reports*, 14(1).
<https://doi.org/10.1038/s41598-024-59285-z>.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Título: Gestión del talento humano y transformación digital en una institución pública de Lima metropolitana, 2024.

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano	Es el conjunto de acciones y enfoques aplicados por las entidades con el propósito de reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados, su objetivo principal radica en potenciar el talento humano, alineando sus competencias con los fines y necesidades de la entidad (Río-Cortina et al., 2022)	Conjunto de acciones y enfoques aplicados por las entidades con el propósito de reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados. Se mide con las dimensiones Admisión de Personal, Estímulos al Personal y Evaluación de Personal. En la recolección de datos se empleará la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario.	Admisión de Personal	Reclutamiento	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Selección	
			Estímulos al Personal	Promoción	
				Capacitación	
			Evaluación de Personal	Habilidades	
Transformación Digital	Es un proceso que comprende la incorporación y la fusión de tecnologías digitales en toda la organización, con el fin de potenciar su eficiencia y rendimiento. No solo comprende la digitalización de operaciones existentes, sino que también implica una revisión de los modelos de negocio (Chao et al., 2024).	Es un proceso estratégico impulsado por la tecnología para mantener competitividad. Se mide con las dimensiones Organización, Competitividad y Operaciones. En la recolección de datos se empleará la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario.	Organización	Eficiencia Operativa	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Innovación Digital	
			Competitividad	Planeamiento	
				Interoperabilidad	
			Operaciones	Procesos	
				Capacidad TI	
				Plaza	
				Promoción	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Estamos recopilando información sobre la variable Gestión del Talento Humano a través de la siguiente encuesta. Por favor marque con una "X" donde Ud. considere la respuesta más apropiada a cada pregunta, según la siguiente escala

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

Dimensión	Indicador	Ítem	1	2	3	4	5
Admisión de personal	Reclutamiento	1.La institución utiliza diversos medios efectivos para atraer candidatos calificados					
		2.Los procesos de reclutamiento son transparentes y objetivos					
		3.La institución tiene una buena reputación como empleador					
	Selección	4. Los criterios de selección están alineados con los requisitos del puesto					
		5. Las pruebas y entrevistas de selección evalúan adecuadamente las competencias requeridas					
		6. El proceso de selección es justo e imparcial					
Estímulos al personal	Promoción	7. Existen oportunidades claras de promoción y desarrollo profesional					
		8. Los ascensos se basan en el mérito y el desempeño					
		9. La institución fomenta el crecimiento interno de sus empleados					
	: Capacitación	10. La institución ofrece programas de capacitación relevantes y actualizados					
		11. Las capacitaciones permiten adquirir nuevas habilidades y conocimientos					
		12. La institución invierte en el desarrollo continuo de sus empleados					
Evaluación de personal	Habilidades	13. La evaluación de desempeño considera las habilidades necesarias para el puesto					
		14. Se proporcionan oportunidades para desarrollar y mejorar las habilidades					
		15. Las habilidades de los empleados son valoradas y aprovechadas					
	: Conocimientos y competencias	16. La evaluación de desempeño considera los conocimientos y competencias requeridos					
		17. Se fomenta la adquisición de nuevos conocimientos y competencias					
		18. Los conocimientos y competencias de los empleados son reconocidos y recompensados					

Cuestionario de Transformación Digital

Estamos recopilando información sobre la variable Transformación Digital a través de la siguiente encuesta. Por favor marque con una “X” donde Ud. considere la respuesta más apropiada a cada pregunta, según la siguiente escala

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

Dimensión	Indicador	Item	1	2	3	4	5
Organización	Eficiencia operativa	19. La institución utiliza tecnologías digitales para optimizar sus procesos					
		20. Las operaciones se han vuelto más eficientes gracias a la transformación digital					
		21. Se han implementado sistemas digitales para mejorar la productividad					
	Innovación digital	22. La institución fomenta la innovación y el uso de nuevas tecnologías digitales					
		23. Se exploran continuamente soluciones digitales innovadoras					
		24. Los empleados tienen la oportunidad de proponer ideas innovadoras digitales					
Competitividad	Planeamiento	25. La institución cuenta con un plan estratégico para la transformación digital					
		26. El plan de transformación digital está alineado con los objetivos institucionales					
		27. Se asignan recursos adecuados para la implementación del plan de transformación digital					
	Interoperabilidad	28. Los sistemas digitales de la institución son compatibles e interoperables					
		29. Se facilita el intercambio de datos y la integración de diferentes plataformas digitales					
		30. La interoperabilidad permite una mejor colaboración y eficiencia					
Operaciones	Procesos	31. Los procesos han sido rediseñados y optimizados gracias a la transformación digital					
		32. Los procesos digitalizados son más ágiles y eficientes					
		33. Se han eliminado procesos manuales y redundantes gracias a la digitalización					
	Capacidad TI	34. La institución cuenta con una infraestructura tecnológica adecuada para la transformación digital					
		35. Se invierte en la actualización y mantenimiento de las capacidades tecnológicas					
		36. Los empleados tienen acceso a las herramientas y tecnologías digitales necesarias					


Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos que permitirá recoger la información en la presente investigación: Gestión del Talento Humano y Transformación Digital en una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.

Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del Instrumento	Cuestionario
Objetivo	Recolectar y procesar información; así como presentar informe estadístico útil y necesario en el proceso de elaboración de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Alindor Espinoza Espinoza
Documento de identidad	06809706
Años de experiencia en el área	22
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	955637217
Firma	
Fecha	05 de Junio de 2024

Puntuación obtenida:

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición de la variable: Conjunto de enfoques y acciones aplicados por las organizaciones con el propósito de reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados, su objetivo principal radica en potenciar el talento humano, alineando sus habilidades y competencias con los objetivos y requerimientos de la empresa (Río-Cortina et al., 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Admisión de personal	Indicador 1: Reclutamiento	1. La institución utiliza diversos medios efectivos para atraer candidatos calificados	1	1	1	1	
		2. Los procesos de reclutamiento son transparentes y objetivos	1	1	1	1	
		3. La institución tiene una buena reputación como empleador	1	1	1	1	
	Indicador 2: Selección	4. Los criterios de selección están alineados con los requisitos del puesto	1	1	1	1	
		5. Las pruebas y entrevistas de selección evalúan adecuadamente las competencias requeridas	1	1	1	1	
		6. El proceso de selección es justo e imparcial	1	1	1	1	
Dimensión 2: Estímulos al personal	Indicador 3: Promoción	7. Existen oportunidades claras de promoción y desarrollo profesional	1	1	1	1	
		8. Los ascensos se basan en el mérito y el desempeño	1	1	1	1	
	Indicador 4: Capacitación	9. La institución fomenta el crecimiento interno de sus empleados	1	1	1	1	
		10. La institución ofrece programas de capacitación relevantes y actualizados	1	1	1	1	
		11. Las capacitaciones permiten adquirir nuevas habilidades y conocimientos	1	1	1	1	
		12. La institución invierte en el desarrollo continuo de sus empleados	1	1	1	1	
Dimensión 3: Evaluación de personal	Indicador 5: Habilidades	13. La evaluación de desempeño considera las habilidades necesarias para el puesto	1	1	1	1	
		14. Se proporcionan oportunidades para desarrollar y mejorar las habilidades	1	1	1	1	
	Indicador 6: Conocimientos y competencias	15. Las habilidades de los empleados son valoradas y aprovechadas	1	1	1	1	
		16. La evaluación de desempeño considera los conocimientos y competencias requeridos	1	1	1	1	
		17. Se fomenta la adquisición de nuevos conocimientos y competencias	1	1	1	1	
		18. Los conocimientos y competencias de los empleados son reconocidos y recompensados	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Transformación Digital

Definición de la variable: Es la capacidad que posee las entidades para integrar y compartir todo tipo de información de manera efectiva entre diferentes sistemas y plataformas tecnológicas, este producto juega un papel crucial pues facilita la comunicación fluida y la colaboración entre todos los actores tanto internos, como externos de la empresa, componentes que deben alinearse a estándares, protocolos y procesos que faciliten la integración y el intercambio manera eficiente y segura (Chao et al., 2024).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 4: Organización	Indicador 7: Eficiencia operativa	19. La institución utiliza tecnologías digitales para optimizar sus procesos	1	1	1	1	
		20. Las operaciones se han vuelto más eficientes gracias a la transformación digital	1	1	1	1	
	Indicador 8: Innovación digital	21. Se han implementado sistemas digitales para mejorar la productividad	1	1	1	1	
		22. La institución fomenta la innovación y el uso de nuevas tecnologías digitales	1	1	1	1	
		23. Se exploran continuamente soluciones digitales innovadoras	1	1	1	1	
		24. Los empleados tienen la oportunidad de proponer ideas innovadoras digitales	1	1	1	1	
		25. La institución cuenta con un plan estratégico para la transformación digital	1	1	1	1	
		26. El plan de transformación digital está alineado con los objetivos institucionales	1	1	1	1	
Dimensión 5: Competitividad	Indicador 9: Planeamiento	27. Se asignan recursos adecuados para la implementación del plan de transformación digital	1	1	1	1	
		28. Los sistemas digitales de la institución son compatibles e interoperables	1	1	1	1	
	Indicador 10: Interoperabilidad	29. Se facilita el intercambio de datos y la integración de diferentes plataformas digitales	1	1	1	1	
		30. La interoperabilidad permite una mejor colaboración y eficiencia	1	1	1	1	
		31. Los procesos han sido rediseñados y optimizados gracias a la transformación digital	1	1	1	1	
		32. Los procesos digitalizados son más ágiles y eficientes	1	1	1	1	
Dimensión 6: Operaciones	Indicador 11: Procesos	33. Se han eliminado procesos manuales y redundantes gracias a la digitalización	1	1	1	1	
		34. La institución cuenta con una infraestructura tecnológica adecuada para la transformación digital	1	1	1	1	
	Indicador 12: Capacidad TI	35. Se invierte en la actualización y mantenimiento de las capacidades tecnológicas	1	1	1	1	
		36. Los empleados tienen acceso a las herramientas y tecnologías digitales necesarias	1	1	1	1	

Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del Instrumento	Cuestionario
Objetivo	Recolectar y procesar información; así como presentar informe estadístico útil y necesario en el proceso de elaboración de la investigación
Nombres y apellidos del experto	
Documento de identidad	Roque Juan Espinoza Casco
Años de experiencia en el área	07766626
Máximo grado académico	5 años
Nacionalidad	Doctor
Institución	Peruano
Cargo	Universidad César Vallejo
Número telefónico	Docente
Firma	959514577
Fecha	
	09/06/2024

Puntuación obtenida:

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición de la variable: Conjunto de enfoques y acciones aplicados por las organizaciones con el propósito de reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados, su objetivo principal radica en potenciar el talento humano, alineando sus habilidades y competencias con los objetivos y requerimientos de la empresa (Río-Cortina et al., 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Admisión de personal	Indicador 1: Reclutamiento	1. La institución utiliza diversos medios efectivos para atraer candidatos calificados	1	1	1	1	
		2. Los procesos de reclutamiento son transparentes y objetivos	1	1	1	1	
		3. La institución tiene una buena reputación como empleador	1	1	1	1	
	Indicador 2: Selección	4. Los criterios de selección están alineados con los requisitos del puesto	1	1	1	1	
		5. Las pruebas y entrevistas de selección evalúan adecuadamente las competencias requeridas	1	1	1	1	
		6. El proceso de selección es justo e imparcial	1	1	1	1	
Dimensión 2: Estímulos al personal	Indicador 3: Promoción	7. Existen oportunidades claras de promoción y desarrollo profesional	1	1	1	1	
		8. Los ascensos se basan en el mérito y el desempeño	1	1	1	1	
		9. La institución fomenta el crecimiento interno de sus empleados	1	1	1	1	
	Indicador 4: Capacitación	10. La institución ofrece programas de capacitación relevantes y actualizados	1	1	1	1	
		11. Las capacitaciones permiten adquirir nuevas habilidades y conocimientos	1	1	1	1	
		12. La institución invierte en el desarrollo continuo de sus empleados	1	1	1	1	
Dimensión 3: Evaluación de personal	Indicador 5: Habilidades	13. La evaluación de desempeño considera las habilidades necesarias para el puesto	1	1	1	1	
		14. Se proporcionan oportunidades para desarrollar y mejorar las habilidades	1	1	1	1	
		15. Las habilidades de los empleados son valoradas y aprovechadas	1	1	1	1	
	Indicador 6: Conocimientos y competencias	16. La evaluación de desempeño considera los conocimientos y competencias requeridos	1	1	1	1	
		17. Se fomenta la adquisición de nuevos conocimientos y competencias	1	1	1	1	
		18. Los conocimientos y competencias de los empleados son reconocidos y recompensados	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Transformación Digital

Definición de la variable: Es la capacidad que posee las entidades para integrar y compartir todo tipo de información de manera efectiva entre diferentes sistemas y plataformas tecnológicas, este producto juega un papel crucial pues facilita la comunicación fluida y la colaboración entre todos los actores tanto internos, como externos de la empresa, componentes que deben alinearse a estándares, protocolos y procesos que faciliten la integración y el intercambio manera eficiente y segura (Chao et al., 2024).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 4: Organización	Indicador 7: Eficiencia operativa	19. La institución utiliza tecnologías digitales para optimizar sus procesos	1	1	1	1	
		20. Las operaciones se han vuelto más eficientes gracias a la transformación digital	1	1	1	1	
	Indicador 8: Innovación digital	21. Se han implementado sistemas digitales para mejorar la productividad	1	1	1	1	
		22. La institución fomenta la innovación y el uso de nuevas tecnologías digitales	1	1	1	1	
		23. Se exploran continuamente soluciones digitales innovadoras	1	1	1	1	
		24. Los empleados tienen la oportunidad de proponer ideas innovadoras digitales	1	1	1	1	
Dimensión 5: Competitividad	Indicador 9: Planeamiento	25. La institución cuenta con un plan estratégico para la transformación digital	1	1	1	1	
		26. El plan de transformación digital está alineado con los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Indicador 10: Interoperabilidad	27. Se asignan recursos adecuados para la implementación del plan de transformación digital	1	1	1	1	
		28. Los sistemas digitales de la institución son compatibles e interoperables	1	1	1	1	
		29. Se facilita el intercambio de datos y la integración de diferentes plataformas digitales	1	1	1	1	
		30. La interoperabilidad permite una mejor colaboración y eficiencia	1	1	1	1	
Dimensión 6: Operaciones	Indicador 11: Procesos	31. Los procesos han sido rediseñados y optimizados gracias a la transformación digital	1	1	1	1	
		32. Los procesos digitalizados son más ágiles y eficientes	1	1	1	1	
	Indicador 12: Capacidad TI	33. Se han eliminado procesos manuales y redundantes gracias a la digitalización	1	1	1	1	
		34. La institución cuenta con una infraestructura tecnológica adecuada para la transformación digital	1	1	1	1	
		35. Se invierte en la actualización y mantenimiento de las capacidades tecnológicas	1	1	1	1	
		36. Los empleados tienen acceso a las herramientas y tecnologías digitales necesarias	1	1	1	1	

la información en la presente investigación: Gestión del Talento Humano y Transformación Digital en una Institución Pública de Lima Metropolitana, 2024.

Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del Instrumento	Cuestionario
Objetivo	Recolectar y procesar información; así como presentar informe estadístico útil y necesario en el proceso de elaboración de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Abraham Horna Rubio
Documento de identidad	06117267
Años de experiencia en el área	25
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador de Posgrado
Número telefónico	954854415
Firma	 Abraham Horna Rubio Coordinador de Posgrado Universidad César Vallejo
Fecha	05 de Junio de 2024

Puntuación obtenida:

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición de la variable: Conjunto de enfoques y acciones aplicados por las organizaciones con el propósito de reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados, su objetivo principal radica en potenciar el talento humano, alineando sus habilidades y competencias con los objetivos y requerimientos de la empresa (Río-Cortina et al., 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Admisión de personal	Indicador 1: Reclutamiento	1. La institución utiliza diversos medios efectivos para atraer candidatos calificados	1	1	1	1	
		2. Los procesos de reclutamiento son transparentes y objetivos	1	1	1	1	
		3. La institución tiene una buena reputación como empleador	1	1	1	1	
	Indicador 2: Selección	4. Los criterios de selección están alineados con los requisitos del puesto	1	1	1	1	
		5. Las pruebas y entrevistas de selección evalúan adecuadamente las competencias requeridas	1	1	1	1	
		6. El proceso de selección es justo e imparcial	1	1	1	1	
Dimensión 2: Estímulos al personal	Indicador 3: Promoción	7. Existen oportunidades claras de promoción y desarrollo profesional	1	1	1	1	
		8. Los ascensos se basan en el mérito y el desempeño	1	1	1	1	
		9. La institución fomenta el crecimiento interno de sus empleados	1	1	1	1	
	Indicador 4: Capacitación	10. La institución ofrece programas de capacitación relevantes y actualizados	1	1	1	1	
		11. Las capacitaciones permiten adquirir nuevas habilidades y conocimientos	1	1	1	1	
		12. La institución invierte en el desarrollo continuo de sus empleados	1	1	1	1	
Dimensión 3: Evaluación de personal	Indicador 5: Habilidades	13. La evaluación de desempeño considera las habilidades necesarias para el puesto	1	1	1	1	
		14. Se proporcionan oportunidades para desarrollar y mejorar las habilidades	1	1	1	1	
		15. Las habilidades de los empleados son valoradas y aprovechadas	1	1	1	1	
	Indicador 6: Conocimientos y competencias	16. La evaluación de desempeño considera los conocimientos y competencias requeridos	1	1	1	1	
		17. Se fomenta la adquisición de nuevos conocimientos y competencias	1	1	1	1	
		18. Los conocimientos y competencias de los empleados son reconocidos y recompensados	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Transformación Digital

Definición de la variable: Es la capacidad que posee las entidades para integrar y compartir todo tipo de información de manera efectiva entre diferentes sistemas y plataformas tecnológicas, este producto juega un papel crucial pues facilita la comunicación fluida y la colaboración entre todos los actores tanto internos, como externos de la empresa, componentes que deben alinearse a estándares, protocolos y procesos que faciliten la integración y el intercambio manera eficiente y segura (Chao et al., 2024).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 4: Organización	Indicador 7: Eficiencia operativa	19. La institución utiliza tecnologías digitales para optimizar sus procesos	1	1	1	1	
		20. Las operaciones se han vuelto más eficientes gracias a la transformación digital	1	1	1	1	
	Indicador 8: Innovación digital	21. Se han implementado sistemas digitales para mejorar la productividad	1	1	1	1	
		22. La institución fomenta la innovación y el uso de nuevas tecnologías digitales	1	1	1	1	
		23. Se exploran continuamente soluciones digitales innovadoras	1	1	1	1	
		24. Los empleados tienen la oportunidad de proponer ideas innovadoras digitales	1	1	1	1	
Dimensión 5: Competitividad	Indicador 9: Planeamiento	25. La institución cuenta con un plan estratégico para la transformación digital	1	1	1	1	
		26. El plan de transformación digital está alineado con los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Indicador 10: Interoperabilidad	27. Se asignan recursos adecuados para la implementación del plan de transformación digital	1	1	1	1	
		28. Los sistemas digitales de la institución son compatibles e interoperables	1	1	1	1	
		29. Se facilita el intercambio de datos y la integración de diferentes plataformas digitales	1	1	1	1	
		30. La interoperabilidad permite una mejor colaboración y eficiencia	1	1	1	1	
Dimensión 6: Operaciones	Indicador 11: Procesos	31. Los procesos han sido rediseñados y optimizados gracias a la transformación digital	1	1	1	1	
		32. Los procesos digitalizados son más ágiles y eficientes	1	1	1	1	
		33. Se han eliminado procesos manuales y redundantes gracias a la digitalización	1	1	1	1	
	Indicador 12: Capacidad TI	34. La institución cuenta con una infraestructura tecnológica adecuada para la transformación digital	1	1	1	1	
		35. Se invierte en la actualización y mantenimiento de las capacidades tecnológicas	1	1	1	1	
		36. Los empleados tienen acceso a las herramientas y tecnologías digitales necesarias	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición de la variable: Conjunto de enfoques y acciones aplicados por las organizaciones con el propósito de reclutar, seleccionar, desarrollar y retener a los empleados, su objetivo principal radica en potenciar el talento humano, alineando sus habilidades y competencias con los objetivos y requerimientos de la empresa (Río-Cortina et al., 2022)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 1: Admisión de personal	Indicador 1: Reclutamiento	1.La institución utiliza diversos medios efectivos para atraer candidatos calificados					
		2.Los procesos de reclutamiento son transparentes y objetivos					
		3.La institución tiene una buena reputación como empleador					
	Indicador 2: Selección	4. Los criterios de selección están alineados con los requisitos del puesto					
		5. Las pruebas y entrevistas de selección evalúan adecuadamente las competencias requeridas					
		6. El proceso de selección es justo e imparcial					
Dimensión 2: Estímulos al personal	Indicador 3: Promoción	7. Existen oportunidades claras de promoción y desarrollo profesional					
		8. Los ascensos se basan en el mérito y el desempeño					
		9. La institución fomenta el crecimiento interno de sus empleados					
	Indicador 4: Capacitación	10. La institución ofrece programas de capacitación relevantes y actualizados					
		11. Las capacitaciones permiten adquirir nuevas habilidades y conocimientos					
		12. La institución invierte en el desarrollo continuo de sus empleados					

Dimensión 3: Evaluación de personal	Indicador 5: Habilidades	13. La evaluación de desempeño considera las habilidades necesarias para el puesto					
		14. Se proporcionan oportunidades para desarrollar y mejorar las habilidades					
		15. Las habilidades de los empleados son valoradas y aprovechadas					
	Indicador 6: Conocimientos y competencias	16. La evaluación de desempeño considera los conocimientos y competencias requeridos					
		17. Se fomenta la adquisición de nuevos conocimientos y competencias					
		18. Los conocimientos y competencias de los empleados son reconocidos y recompensados					

Matriz de validación del cuestionario de la variable Transformación Digital

Definición de la variable: Es la capacidad que posee las entidades para integrar y compartir todo tipo de información de manera efectiva entre diferentes sistemas y plataformas tecnológicas, este producto juega un papel crucial pues facilita la comunicación fluida y la colaboración entre todos los actores tanto internos, como externos de la empresa, componentes que deben alinearse a estándares, protocolos y procesos que faciliten la integración y el intercambio manera eficiente y segura (Chao et al., 2024).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión 4: Organización	Indicador 7: Eficiencia operativa	19. La institución utiliza tecnologías digitales para optimizar sus procesos					
		20. Las operaciones se han vuelto más eficientes gracias a la transformación digital					
		21. Se han implementado sistemas digitales para mejorar la productividad					
	Indicador 8: Innovación digital	22. La institución fomenta la innovación y el uso de nuevas tecnologías digitales					
		23. Se exploran continuamente soluciones digitales innovadoras					
		24. Los empleados tienen la oportunidad de proponer ideas innovadoras digitales					

Dimensión 5: Competitividad	Indicador 9: Planeamiento	25. La institución cuenta con un plan estratégico para la transformación digital					
		26. El plan de transformación digital está alineado con los objetivos institucionales					
		27. Se asignan recursos adecuados para la implementación del plan de transformación digital					
	Indicador 10: Interoperabilidad	28. Los sistemas digitales de la institución son compatibles e interoperables					
		29. Se facilita el intercambio de datos y la integración de diferentes plataformas digitales					
		30. La interoperabilidad permite una mejor colaboración y eficiencia					
Dimensión 6: Operaciones	Indicador 11: Procesos	31. Los procesos han sido rediseñados y optimizados gracias a la transformación digital					
		32. Los procesos digitalizados son más ágiles y eficientes					
		33. Se han eliminado procesos manuales y redundantes gracias a la digitalización					
	Indicador 12: Capacidad TI	34. La institución cuenta con una infraestructura tecnológica adecuada para la transformación digital					
		35. Se invierte en la actualización y mantenimiento de las capacidades tecnológicas					
		36. Los empleados tienen acceso a las herramientas y tecnologías digitales necesarias					

Anexo 4. Análisis complementario

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario de Transformación Digital

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual la transformación digital en una de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

C. AUTORES:

Cuestionario original de Lobatón (2022).

D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Raúl Oscar Chávez Centeno

E. ADMINISTRACIÓN:

Individual

F. DURACIÓN:

30 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Colaboradores de una institución pública de Lima Metropolitana

H. TÉCNICA:

Encuesta

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

FICHA TÉCNICA

A. NOMBRE:

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

B. OBJETIVOS:

El siguiente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar de manera individual la gestión del talento humano en una de una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

C. AUTORES:

Cuestionario original de Velásquez (2022), Zafra (2023) y Jara (2019).

D. ADAPTACIÓN:

Adaptado por Raúl Oscar Chávez Centeno

E. ADMINISTRACIÓN:

Individual

F. DURACIÓN:

30 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN:

Colaboradores de una institución pública de Lima Metropolitana

H. TÉCNICA:

Encuesta

I. PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del talento humano y transformación digital en una institución pública de Lima Metropolitana, 2024.

Investigadora: Raul Oscar Chavez Centeno

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión del talento humano y transformación digital en una institución pública de Lima Metropolitana, 2024", cuyo objetivo es: determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y transformación digital.

Esta investigación es desarrollada por estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración y Negocios MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: En la era global actual, una gestión óptima del talento humano es fundamental para impulsar la transformación digital organizacional más a un en las entidades del estado peruano, el proyecto de investigación busca determinar como una buena gestión del talento humano permitiría a una entidad pública logre una transformación digital en todos los aspectos relacionados a su misión y visión.

Procedimiento

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado 30 minutos y se realizará en el presencialmente.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres 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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Raul Oscar Chavez Centeno, email: rohc2014@gmail.com y el asesor Dr. Roque Juan Espinoza Casco, email: jespinoza@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: María Yesenia SIFUENTES MONTOYA

Fecha: 03/06/2024

Hora: 10:37 Hs.



María Yesenia SIFUENTES MONTOYA
DNI: 46250485

Anexo 7. Análisis complementario

La muestra se obtuvo por muestreo no probabilístico por conveniencia y fue de 70 colaboradores.

Baremación para obtener los niveles bajo, medio y alto de los gráficos.

3

	nro item	mi n	ma x	puntaje min	puntaje max	rang o	interval o	bajo		medio		alto	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	18	1	5	18	90	73	24.33	18	41	42	66	67	90
	ADMISION	6	1	5	6	30	25	8.33	63	14	12	23	230
ESTIMULOS	6	1	5	6	30	25	8.33	63	14	12	23	230	
	EVALUACION	6	1	4	6	24	19	6.33	61	12	18	19	24

	nro item	mi n	ma x	puntaje min	puntaje max	rang o	interval o	bajo		medio		alto	
TRANSFORMACION DIGITAL	18	1	5	18	90	73	24.33	18	41	42	66	67	90
	ORGANIZACIÓN	6	1	5	6	30	25	8.33	63	14	12	23	230
COMPETITIVIDAD	6	1	4	6	24	19	6.33	61	12	18	19	24	
	OPERACIONES	6	1	5	6	30	25	8.33	63	14	12	23	230

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Yo, Coronel PNP Luis Edgardo HUAMAN SANTAMARIA identificado con DNI N° 22517797, en mi calidad como Jefe de la División de Investigación de Delitos de Alta Tecnología – DIVINDAT ubicada en la ciudad de Lima, Av. España 323 – Piso 9 – DIRINCRI PNP.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Raul Oscar Chavez Centeno Identificado con DNI N° 42464227, de la maestría en Maestría en Administración de Negocios – MBA, a fine de que pueda realizar lo siguiente:

- Aplicar cuestionarios, entrevistas y/otros.
- Visita a las diversas áreas de esta unidad.

La información recolectada de esta unidad será única y exclusivamente utilizado para desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional. Asimismo, la información recolectada, los nombres de los participantes, cualquier distintivo o nombre que identifique a esta unidad debe mantenerse en reserva a fin de garantizar la seguridad.



Firma:

DNI: 22517797

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación de la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 42464227