



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DE EMPRESAS

Gestión de personas y transformación digital en los

colaboradores de la Municipalidad Distrital de

Pacasmayo en el 2024

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR:

Alvarez Angulo, Henry Bryan (orcid.org/0000-0002-2352-8591)

ASESORES:

Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Catherine (orcid.org/0000-0003-3058-816X)

Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo (orcid.org/0000-0001-6428-002X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO , ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Gestión de personas y transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024", cuyo autor es ALVAREZ ANGULO HENRRY BRYAN, 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.

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

TRUJILLO, 05 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE DNI: 18092486 ORCID: 0000-0003-3058-816X	Firmado electrónicamente por: OAESPINOZAR el 15-07-2024 09:49:06
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO DNI: 40557024 ORCID: 0000-0001-6428-002X	Firmado electrónicamente por: SEVILLAM el 15-07- 2024 09:49:06

Código documento Trilce: TRI - 0797966

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ALVAREZ ANGULO HENRRY BRYAN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de personas y transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 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
HENRRY BRYAN ALVAREZ ANGULO DNI: 74171853 ORCID: 0000-0002-2352-8591	Firmado electrónicamente por: HALVAREZAN el 26- 06-2024 12:11:16

Código documento Trilce: TRI - 0775760

Dedicatoria

A mi papá José, por darme la oportunidad de estudiar y brindarme siempre su sabiduría y guía. A mi mamá Rebeca, por darme el apoyo que siempre he necesitado, por ser mi refugio en los momentos difíciles y mi inspiración constante. A mi hermana Gabriela, por estar siempre a mi lado, compartiendo cada alegría y sosteniéndome en cada tropiezo. A mis abuelos Marina e Hipólito, quienes han sido mi soporte desde que era niño, sus enseñanzas y amor han moldeado quien soy hoy. A mi querida mascota Laia, por acompañarme en estos últimos meses, brindándome mucha alegría.

Henry Bryan Alvarez Angulo

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer inmensamente a Dios, por ser mi guía y fortaleza a lo largo de este proceso. A mi familia, por su apoyo incondicional, por sus palabras de aliento y por estar siempre a mi lado en las buenas y en las malas. A mis amigos, quienes me motivaron siempre en el desarrollo de mi investigación, su presencia y apoyo han sido esenciales para alcanzar este logro.

También quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis profesores y tutores de la universidad, quienes, con su dedicación, paciencia y conocimientos, me han guiado en este camino académico. Sus enseñanzas han sido fundamentales para para mi formación profesional. A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento, sin ustedes no habría sido posible.

Henry Bryan Alvarez Angulo

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III.RESULTADOS.....	20
IV.DISCUSIÓN.....	25
V.CONCLUSIONES	33
VI.RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 2.1 Población del estudio	16
Tabla 2.2 Muestra del estudio	17
Tabla 3.1 Relación entre gestión de personas e innovación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.	20
Tabla 3.2 Relación entre gestión de personas y cultura digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.	21
Tabla 3.3 Relación entre gestión de personas y competencias digitales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.	22
Tabla 3.4 Relación entre gestión de personas y gobierno digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.	23
Tabla 3.5 Relación entre la gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.....	24

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño correlacional	14
---	----

Resumen

La presente investigación aporta al objetivo de desarrollo sostenible trabajo decente y crecimiento económico. El propósito del estudio fue determinar la relación entre la gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024. Se empleó una metodología de tipo aplicada y enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de corte transversal y correlacional, la población estuvo conformada por 210 colaboradores y mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia y con la aplicación de criterios de inclusión y exclusión se consideró a 74 colaboradores como muestra. Como resultado se obtuvo que existe una relación positiva moderada entre gestión de personas y transformación digital, mediante el coeficiente de relación de Pearson, además la gestión de personas tiene relación significativa con las dimensiones de transformación digital innovación, cultura digital, competencias digitales y gobierno digital. Y se concluyó que existe una relación significativa entre gestión de personas y transformación digital, debido a que la organización gestiona estrategias que motiva al personal a emplear tecnologías en el desarrollo de sus actividades laborales, con el fin de transformar digitalmente a la empresa y regirse a las necesidades del mercado laboral.

Palabras clave: gestión del personal, digitalización, gobierno electrónico, innovación.

Abstract

This research contributes to the Sustainable Development Goal of decent work and economic growth. The purpose of the study was to determine the relationship between people management and digital transformation among the employees of the District Municipality of Pacasmayo in 2024. An applied methodology with a quantitative approach was employed, featuring a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The population consisted of 210 employees, and through non-probabilistic convenience sampling and the application of inclusion and exclusion criteria, 74 employees were considered as the sample. The results indicated a moderate positive relationship between people management and digital transformation, as measured by Pearson's correlation coefficient. Additionally, people management has a significant relationship with the dimensions of digital transformation, including innovation, digital culture, digital competencies, and digital governance. It was concluded that there is a significant relationship between people management and digital transformation because the organization implements strategies that motivate personnel to use technologies in their work activities, aiming to digitally transform the company and meet the needs of the labor market.

Keywords: personnel management, digitization, electronic governance, innovation.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de personas es una tarea compleja que los dirigentes de cada organización deben ejecutar con responsabilidad, con la intención de orientar a su recurso humano hacia el logro eficaz y eficiente de metas, con la finalidad de satisfacer las normas de calidad, llevando una competitiva ventaja administrativa y financiera (Montoya y Boyero, 2016).

El presente trabajo de investigación guarda relación con el objetivo de desarrollo sostenible, trabajo decente y crecimiento económico, en el que se busca promover las oportunidades laborales decentes para todas las personas, así como motivar al crecimiento económico sostenible e inclusivo, con el fin de mejorar los estándares de vida (Organización de las Naciones Unidas, 2015).

A nivel mundial, un estudio realizado por ManpowerGroup y Deloitte (2018) informaron que el área de talento humano tiene gran impacto en la gestión, así como en el área comercial y social, en donde, en los últimos 12 años se evidenció que existe un 45% de carencia del talento en comparación con años anteriores, complicando el mercado laboral en el que se suman las nuevas exigencias que trae consigo, como las habilidades que se necesitan para afrontar situaciones económicas, políticas y sociales, las cuales permiten alcanzar metas organizacionales.

A nivel internacional, Pinto (2021) informó que en países desarrollados en los que se considera a Reino Unido, China, Estados Unidos y entre otros, la gestión de personas o talento tiene la función de brindar a los colaboradores los recursos necesarios para una adecuado desempeño, así como ambientes laborales y tecnología que les permitan razonar y procesar información, de esta manera, se identificó que solo un 87.74% de las organizaciones se preocupan por cumplir con estas acciones, por lo mismo que existe informalidad en las contrataciones.

En España, el empleo de la tecnología a nivel empresarial ocupó el puesto 45 en el ranking mundial y el 8vo puesto a nivel de Europa, en donde, según estudios sobre economía y digitalización, la conectividad es un factor fundamental para el capital humano y la adaptación de la tecnología para cumplir con los servicios públicos (Berges, 2018). Además,

Beldarrain (2018) informó que hasta el año 2015, España no supo aprovechar la revolución tecnológica, ya que no invirtieron parte de su presupuesto en la transformación digital. Situación que parecía mejorar en el año 2018, cuando se observó un aumento al 75% de empresas que acoplaron la tecnología en sus actividades, pero aún existe distancia con la nueva cultura de digitalización (IDC Research España, 2018).

En el Perú, durante el año 2019 la productividad laboral avanzó lentamente, a diferencia del año 2017 y 2018 en el que se evidenció un incremento del 0.5% y 0.8% respectivamente, siendo una de las causas la incapacidad de dirigir y gestionar al recurso humano, asimismo, los procesos de contratación no se realizan de forma estratégica y correcta, ya que las organizaciones no invierten adecuadamente en capacitar o en implementar recursos tecnológicos que le permita al colaborador desarrollarse (Cámara de Comercio de Lima, 2019).

La digitalización en el Perú aceleró en el 2020 con la llegada del COVID-19 (Tamayo et al, 2021). De esta manera, la tecnología es el impulso del nuevo tipo de economía conocida como digital o electrónica que se desarrolla en el Perú y en el mundo (Goryushkina et al, 2020 y Belousova et al, 2021).

La Municipalidad Distrital de Pacasmayo, ha transformado parcialmente la ejecución de sus procesos en todas las áreas de servicio, para lo que se necesitó capacitar a los colaboradores en el uso de plataformas digitales, pero estas acciones no fueron suficientes, ya que se identificó un escaso conocimiento y demoras en el aprendizaje, lo que trajo consigo demora en la atención de las solicitudes; esta situación despertó la intriga de conocer si existe un correcto proceso en la gestión de personas y la transformación digital, que mejoren los servicios públicos de forma eficiente. Por otro lado, al hablar de gestión de personas en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, este involucra un conjunto de acciones que se están empleando para fidelizar al colaborador con su puesto de trabajo, pero se han identificado situaciones complejas que se relacionan como el puesto de trabajo y las actividades que realiza cada uno de ellos.

En base a lo mencionado anteriormente, se formula la siguiente pregunta general de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión de

personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024?, Así como las preguntas específicas: ¿Qué la relación existe entre gestión de personas e innovación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024?; ¿Qué la relación existe entre gestión de personas y cultura digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024?; ¿Qué la relación existe entre gestión de personas y competencias digitales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024?; y, ¿Qué la relación existe entre gestión de personas y gobierno digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024?

De esta manera, este estudio encuentra su justificación en base a los siguientes criterios:

Conveniencia, ya que en la actualidad es imprescindible tanto para empresas públicas y privadas mantener un control sobre la gestión de personas y el empleo de tecnología en los servicios públicos, de esta manera, el estudio servirá para que la municipalidad tenga en cuenta la importancia de valorar su talento y brindarles herramientas digitales.

Relevancia social, ya que los principales beneficiarios serán los colaboradores y la población del distrito, buscando atender a sus necesidades organizacionales y personales.

Implicancias prácticas, considerando que mediante este estudio se conocerá si la Municipalidad Distrital se ajusta completamente a los niveles de excelencia en calidad, para cumplir con las exigencias del personal lo que repercute en la atención hacia pobladores en general.

Valor teórico, en base a la información que respalda la presente investigación, se espera que los resultados que se obtendrán sumen a futuros estudios en diversos ámbitos organizacionales, especialmente en entidades públicas; por último.

Utilidad metodológica, ya que se estructuran nuevos instrumentos de recolección de datos, considerando todo un proceso de validación por juicio de expertos y prueba de confiabilidad mediante Coeficiente de Alpha de Cronbach.

Así mismo, se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de personas y la transformación digital en los

colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024. Y los objetivos específicos: Determinar la relación entre gestión de personas e innovación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024; Determinar la relación entre gestión de personas y cultura digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Pacasmayo, 2024; Determinar la relación entre gestión de personas y competencias digitales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024; y, Determinar la relación entre gestión de personas y gobierno digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.

Después de haber formulado los objetivos se han considerado estudios previos referentes al tema de estudio y son los que a continuación se detallan:

A nivel internacional, Gonçalves et al (2023) estudiaron sobre la transformación digital y la gestión de proyectos. Se tuvo en cuenta un diseño cualitativo y la revisión de la literatura, para analizar 104 artículos que permitieron comprender como los proyectos pueden implementarse y gestionarse con el empleo de la digitalización. Los resultados permitieron identificar cuatro factores relevantes que son complementarios para el logro de objetivos, tales como: adaptación estratégica de tecnología, comprensión de la evaluación de la tecnología, competencias digitales y adaptabilidad para los cambios.

Muñoz et al (2023) investigaron sobre la adaptación de tecnologías y el involucramiento humano en el negocio de una empresa comercializadora de motores. Para el método de investigación se realizó un análisis de contenido de revistas y recopilación de información mediante la encuesta sobre la importancia de factores humanos y tecnológicos. Se concluyó que los factores humanos son relevantes para el empleo de las tecnologías, adaptarlas a la naturaleza del trabajo y en el desarrollo de actividades organizaciones. Asimismo, los profesionales tienen la función de incluir sus conocimientos para contribuir en el logro de objetivos y producción.

Moll (2023) investigó la tecnología y la ciencia en el desarrollo de una imposible cuarta revolución industrial. Se consideró la revisión de la bibliografía y otros conocimientos que estudia la evolución tecnológica

durante los años. Se pudo conocer que la tecnología involucra una transformación rápida y el empleo de la digitalización que notablemente se ha quedado estancada en una actualización que no pertenece a los últimos años. Se puede concluir que la transformación digital involucra cambios sociales, tecnológicos, históricos culturales y económicos.

Álvarez et al (2022) estudiaron sobre los recursos humanos desde un enfoque de gestión. Se empleó la revisión de la literatura en la que se analizó 79 artículos de revistas indexadas. Los resultados demuestran lo novedoso que es el estudio de los recursos humanos en las organizaciones y su influencia en las finanzas, así como en el reforzamiento de la ética y en el logro de los resultados en implicancias económicas, medioambientales, sociales y prácticas.

Gómez et al (2022) analizaron sobre los recursos humanos en las organizaciones. Se empleó la revisión sistemática en la que se incluyó a 42 artículos con temas de gestión del talento, contratación y gestión de los RR.HH. Se pudo identificar que la gestión del talento es muy relevante ya que se encuentran directamente relacionados con los trabajos y obtención de objetivos. Asimismo, es importante que toda organización cuente con datos propios de KPI para evaluar la situación real de su estado interno e identificar limitaciones en las prácticas de gestión de personas.

Velasco (2022) estudió sobre las prácticas de los recursos humanos para la mejora de ratios en una empresa de Brasil. Se emplearon métodos cuantitativos en la que se incluyeron a 106 organizaciones, en donde, se entrevistó a los colaboradores para conocer sobre la sostenibilidad. Se pudo conocer que es relevante la implementación y respeto de las políticas organizacionales lo que representa una oportunidad de mejora, tales como: seguridad y salud organizacional, capacitación, implementación de capacitaciones, sostenibilidad y oportunidades.

Curado et al (2022) investigaron sobre la gestión de personas y su aporte a la sostenibilidad. Se incluyeron estudios cualitativos y cuantitativos, en la que se describió como es que las prácticas de los recursos humanos contribuyen a la gestión y formación de valores organizacionales. La sostenibilidad empresarial que incluye el aprendizaje, continuidad y equilibrio, así como la superación personal con ayuda de la

organización y alineados a la responsabilidad social empresarial. Por lo tanto, la consideración exclusiva de los recursos humanos tiene gran relevancia y en el bienestar organizacional.

Buenrostro (2022) investigó sobre una propuesta de integración de tecnologías asociadas a mypes mexicanas. Se empleó la revisión de la literatura, tomando información de fuentes indexadas. Los resultados permitieron identificar que más del 80% en las pequeñas empresas mexicanas (menor de 51 colaboradores) cuentan con conexión a internet y computadoras, las empresas medianas (menos de 250 colaboradores) y grandes empresas (mayor a 251 colaboradores) cuentan con los mismo indicadores en un 94%; además, para llevar a cabo la incorporación de la tecnología se debe dar en cuatro etapas según el nivel de complejidad y conocimientos; antes de iniciar es importante digitalizar para incorporar y compartir la adaptabilidad de estos ecosistemas. La primera fase es la gestión de información, en la que se comparte de forma individual capacitaciones y actividades que desarrollen competencias e identidad digital; la segunda fase es análisis e integración del contenido en la empresa, en donde se realiza un intercambio de conocimientos, mediante actividades integradoras que posibilita un aprendizaje heterogéneo; la tercera fase es de automatización y flexibilidad, mediante el empleo de herramientas digitales así como otras técnicas que incorporan inteligencias digitales; y la cuarta fase es de simulación e integración, mediante la evaluación de capacidades y propuestas de mejora.

Orogun y Pillay (2022) investigaron sobre la transformación digital en una población de africanos. Se empleó la revisión de la literatura y estudios cuantitativos con 109 datos de los pobladores neopentecostales. Los resultados permiten identificar las oportunidades y fortalezas del empleo de la digitalización, que permite la capacitación online, cercanía y fácil acceso a la población, mejora de imágenes, sonido y mayor atención de todos los participantes. Se concluyó que el empleo de la tecnología está relacionado con las prácticas de cada organización e interacción con la transformación digital para lograr exclusivamente las metas trazadas.

Toledo y Cerentino (2022) investigaron sobre la gestión de personas en tiempos de pandemia en una organización del estado en

Brasil. Se realizó un análisis documental de la información almacenada por el Ministerio de Salud, en el que se revisó la plataforma digital y las demandas que trae consigo la atención masiva. Los resultados permitieron identificar estrategias que fueron implementadas como la iniciativa de organizar la atención mediante la digitalización y como el recurso humano puede influenciar en las diferentes prácticas institucionales como rol estratégico.

Veloso et al (2022) estudiaron sobre el liderazgo y la gestión de personas como papel importante de las virtudes empresariales y prácticas de gestión de personas. Se empleó un método cuantitativo en la que se administró 673 encuestas a colaboradores brasileros. Los resultados permitieron rescataron que la potenciación de las virtudes ayuda al desarrollo del liderazgo como elemento primordial en las políticas empresariales, en las prácticas de gestión y comportamiento organizacional.

Maliqueo et al (2021) estudiaron las áreas en las que es necesario innovar en la transformación digital y cómo se gestionan las personas. El estudio empleó una metodología cuantitativa y descriptiva. La muestra estuvo compuesta por 91 personas que formaban parte de la Red de Recursos Humanos en Chile. Se aplicó al grupo, que incluía nueve especialistas, una encuesta validada que abarcaba temas como la implementación de tecnología y los recursos humanos. Los hallazgos indicaron que el 82% de las organizaciones integradas en el estudio incorporó tecnologías, las cuales son empleadas para procesos tradicionales, en un 49% evaluación de desempeño, 44% para reclutamiento y en un 42% para remuneraciones. A pesar de estos resultados el 86% de encuestas solo se encuentra en el inicio de la digitalización, porque no han incorporado tecnologías sofisticadas, además los principales obstáculos para la transformación digital y la gestión de recursos humanos se centran en los procedimientos seguidos y el grado de experiencia tecnológica que poseen los funcionarios en cada ámbito. Por este motivo, es fundamental abogar constantemente por la transformación digital como componente necesario para el éxito de cualquier organización.

Mikhailushkin et al (2020) estudiaron sobre como la digitalización en la transformación industrial. Se empleó una metodología cualitativa con la intención de conocer los procesos de digitalización que se emplearon en la transformación industrial y su efecto en la economía. Se pudo identificar que existe un gran avance, lo que está relacionado con el cambio en áreas estratégicas, específicamente en la adaptación de tecnologías para la automatización de las industrias. Se pudo concluir que esto representa un desafío principalmente en la actualización de año a año de las tecnologías y la adquisición de los nuevos productos que se encuentran en el mercado.

Ramos et al (2020) investigaron sobre la innovación y ciencia de los gobiernos municipales con miras a un desarrollo sostenible. Fue de enfoque cualitativo con diseño de revisión bibliográfica. Los resultados permitieron exponer que todo modelo de gestión para la innovación debe estar compuestos por ética, equidad, integridad, autogestión, sostenibilidad, humanidad, participación activa e incluyente; con la intención de que todos los actores sociales participen de un municipio inteligente y sostenible.

A nivel nacional, Tamara y Espinoza (2023) investigaron sobre la gobernanza electrónica en la gestión administrativa pública. Fue de tipo descriptivo no experimental, el instrumento de recolección de datos fue fichas para la organización de la literatura científica revisada. Los resultados indicaron que existen diversas herramientas que se deben emplear para la gestión pública del gobierno electrónico, en el que destacan Blockchain, eGovqual y Servqual, así como las técnicas de apoyo para la evaluación la satisfacción del servicio electrónico brindado. Por lo tanto, es relevante la evaluación de los servicios públicos con la intención de conocer la experiencia de cada usuario en la interacción digital y sus recomendaciones para el funcionamiento óptimo del mismo.

Sucari et al (2023) investigaron sobre la transformación digital en organizaciones de la ciudad de Juliaca. Tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, la muestra estuvo constituida por 324 organizaciones inscritas en la Cámara de Comercio de Juliaca, el instrumento llamado madurez digital evaluó la transformación digital y se encontró constituido por 18 dimensiones y 6 ejes de evaluación. Los resultados informaron que el 57% de organizaciones adoptaron recursos tecnológicos para los canales

de ventas y el 28% para un control interno como procesos de negocios. Además, de evidenció niveles bajos en cuanto a satisfacción de los clientes, cultura y estrategia digital, servicios, tecnología, producción y talento; por lo tanto, se concluye que la muestra se encuentra en un nivel inicial en cuanto al empleo de los recursos tecnológicos.

Espinoza et al (2023) investigaron sobre la gestión digital municipal desde la mirada de los ciudadanos. Fue de enfoque cuantitativo y diseño transversal, la muestra estuvo compuesta por 174 pobladores de una provincia del centro del Perú, administrándoles un cuestionario conformado por cuatro dimensiones con la temática gobierno digital. Los resultados demostraron que según el 55.7% de pobladores consideran que la implementación de tecnología en la municipalidad es deficiente, en la que se necesita reestructurar el plan de gobierno digital en sus cuatro dimensiones: externa, internas, racional y promocional.

Rojas et al (2022) investigaron sobre la transformación digital y su metodología para el incremento de la competitividad en pequeñas empresas de logística ligera. Fue de tipo mixto, en donde se emplearon tanto enfoques cuantitativos como cualitativos, para la obtención de información se revisaron revistas indexadas, análisis y un cuestionario constituido por 189 ítems con la temática de productividad, transformación digital, nivel técnico, trazabilidad y rentabilidad, que fue aplicado a 255 pymes registrados en el MTC durante el año 2020. Los resultados demostraron que la transformación digital incrementa la productividad y rentabilidad, además las Mypes peruanas alcanzaron el 58.82% en transformación digital a nivel intermedio, en un estado revolucionario en un 18.82%, un 14.8% en un estado competitivo y 7.84% en explorador. En cuanto a la evaluación a nivel del Perú en empresas pymes, sólo el 66.66% se ubican bajo el nivel intermedio en grado de madurez digital, identificándose como una brecha para el comercio digital.

Reyes et al (2021) investigaron sobre los retos de la gestión de personas en tiempos de pandemia. Fue de alcance descriptivo y el estudio describió las tendencias y el estado actual de la gestión del talento humano, como parte del proceso idóneo para el desarrollo organizacional, ya que las personas son el factor principal en el mundo laboral. Los resultados

informaron que el 55% de personas que han cambiado de trabajo emplearon plataformas digitales de reclutamiento, pero solo el 33% considera que este medio sea que el más eficiente, además la inteligencia artificial o digitalización que utiliza las aplicaciones digitales como recursos para la ejecución de reclutamiento, selección de personas, capacitación de personas y evaluación de personal, con el fin de generar el aumento de productividad, reducción de costos y velocidad en la obtención de objetivos organizacionales.

Huamán y Medina (2021) investigaron sobre la transformación digital en organizaciones públicas y sus desafíos para lograr un gobierno activo. Se integró la revisión bibliográfica de la literatura científica, empleando revistas indexadas con información de los últimos 5 años, que permita conocer la transformación digital en instituciones públicas. Los resultados de este estudio informaron en el 2021, el Perú fue el país que obtuvo mayor índice de ciudadanos que realizaron trámites en pandemia, además, solo el 28.7% de peruanos sabe enviar correos con documentos adjuntos, el 21.11% conoce como enviar archivos entre dispositivos, el 15.47% conoce como instalar aplicaciones y el 12.8% conoce como descargar, instalar y configurar aplicaciones en dispositivos. De igual manera, la digitalización debe tomarse como una oportunidad para potenciar los gobiernos, buscando la reorganización de los servicios públicos mediante tecnologías digitales, con el objetivo de potenciar la eficiencia y eficacia de la atención y bienestar de los ciudadanos. Asimismo, esta transformación necesita reducir las brechas en el uso de la tecnología, ya que, por este motivo, los colaboradores y la ciudadanía en general tienen inconvenientes para emplear estos recursos.

A continuación, se detallan las teorías relacionadas al tema, así como la conceptualización de las variables con sus respectivas dimensiones:

La teoría de la Administración de Recursos Humanos publicada por Chiavenato (2009) sostiene el inicio de la gestión moderna en personas que trabajan, con el fin de brindarles un ambiente competitivo y dinámico, planteamiento estratégico, orientación, reclutamiento y selección de personas, remuneración y otro tipo de actividades que permita a las

organizaciones brindar seguridad, higiene, calidad de vida y sistemas de información en función a una evaluación completa y flexible de interpretar. Asimismo, la gestión del talento humano es un grupo de prácticas y políticas importantes para la dirección de recursos o personas (Chiavenato, 2009).

Minbaeva (2018) afirma que la gestión de personas son actividades que fortalecen el logro de objetivos organizacionales a través del fortalecimiento de los talentos en un alto nivel de conocimiento, implementando procesos de gestión, estrategias y perspectiva de satisfacción laboral.

Se tomó en cuenta como referencia a la teoría de Chiavenato (2009) sobre las dimensiones de la gestión de personas:

Reclutamiento de personas, se refiere a la búsqueda del personal idóneo para un puesto de trabajo, empleando metodologías grupales de forma virtual o presencial, resaltando las competencias del candidato a fin con el perfil que se desea cubrir para el desarrollo de la organización.

Selección de personas, es un proceso de filtrado que se realiza después de publicación de una oferta o propuesta laboral, en donde, las personas postulan a la organización por sentirse identificados con las cualidades requeridas. En el proceso de selección de personas se toma la decisión de que candidato será contratado, comparando las exigencias que requiere el puesto, las características ideales relacionado con las competencias y la toma de decisión final.

Capacitación, es una estrategia por la cual los colaboradores obtienen información para potenciar o adquirir competencias necesarias para el desarrollo eficiente de sus actividades organizacionales, asimismo, fortalece el clima laboral produciendo que las personas se sientan integrados y considerados en su desarrollo.

Evaluación del desempeño, son actividades importantes enfocadas en conocer sobre las competencias de cada colaborador, orientadas a conocer la necesidad de capacitar al personal, realizar las observaciones pertinentes y detectar problemas en el puesto.

Recompensas al personal, se refiere a remuneraciones o retribuciones monetarias y no monetarias, mientras que las recompensas monetarias se refieren a cualquier bien que se reconoce a través del

depósito u otorgamiento de dinero que es diferente al salario.

Las recompensas no monetarias también se conocen como salario emocional o no económico porque tienen como objetivo satisfacer al personal dándole una alta calidad de vida en el ambiente de trabajo a través de actividades de capacitación, ampliación de competencias y destrezas, y estímulo de otras iniciativas (Espinoza y Toscano, 2020).

Continuando con la segunda variable, esta se sustenta en la teoría de la revolución industrial, en donde, los procesos de producción impulsaron al empleo de nuestras tecnologías para mejorar la producción masiva, para lo que se tuvo que adaptar sistemas digitales y electrónicos que logró la automatización y en algunos casos la robotización de sus actividades de acuerdo al rubro de las empresas (Mikhailushkin et al, 2022).

La transformación digital es un proceso en la que se emplean tecnologías digitales en un contexto laboral, el cual crea un modelo de negocio que le da valor a los negocios y a las creaciones de cada organización, lo que representa cambios en las actividades y en sus etapas (Vial, 2019).

En cuanto a las dimensiones, la Innovación se identifica por buscar novedosos modelos de negocios, que generen cambios de la estructura interna (en la organización) y externa (en el mercado laboral), asimismo, es una oportunidad para gestionar el progreso de la digitalización con el propósito de lograr mejoras en la competitividad en el mercado y mantener contacto con los clientes (Cedrola, 2017).

La cultura digital, es entendida como una reconstrucción organizacional en sus prácticas y valores que tiene en común un grupo de personas involucradas en una sociedad digital, relacionando al capital humano en ecosistemas electrónicos inmersos en el material social (Lásen y Puente, 2016).

Las competencias digitales, son potencialidades que permiten el empleo dinámico de tecnologías y capacidades productivas (Linares, 2019). Entonces, el empleo de tecnologías se encuentra estrechamente relacionado con las funciones cognitivas, pero el uso adecuado, depende de la experiencia y la accesibilidad de los recursos digitales (Lévano et al, 2019).

El gobierno digital, hace referencia al empleo de la digitalización en los procesos administrativos en las organizaciones gubernamentales, mediante la TIC como apoyo en la búsqueda de la eficiencia y eficiencia de las atenciones y servicios públicos, cubriendo las expectativas de los beneficiarios o involucrados (Olcay, 2022).

Por último, se ha planteado la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024. Y las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre gestión de personas e innovación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024; Existe relación significativa entre gestión de personas y cultura digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024; Existe relación significativa entre gestión de personas y competencias digitales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024; y, Existe relación significativa entre gestión de personas y gobierno digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.

II. METODOLOGÍA

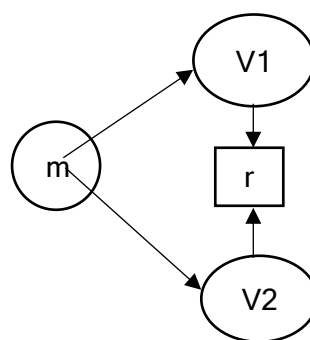
El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada, la cual consistió en la realización de trabajos originales para la adquisición de nuevos conocimientos, asimismo, se encuentra dirigida hacia un objetivo práctico, la cual se determina mediante metodologías y el conocimiento científico para resolver ciertas dificultades de la productividad en la sociedad donde se lleva a cabo el proyecto (OCDE, 2018).

El enfoque que se aplicó fue cuantitativo puesto que se aplicó la estadística para el procesamiento de los datos y la presentación de resultados.

Del mismo modo, su diseño fue no experimental porque se observó al fenómeno de estudio tal y como se desenvuelve en su espacio natural, para luego analizarlos (Hernández et al, 2018). Y transversal, porque se analizaron los datos recopilados de la población o muestra en un periodo de tiempo predefinido (Tamayo, 2012). Asimismo, es correlacional, porque mediante este enfoque se empleó un análisis estadístico para analizar la influencia o grado de relación que tiene una variable sobre la otra (Hernández et al, 2018).

Figura 1

Esquema del diseño correlacional



Dónde:

m: muestra

V1: Variable Gestión de personas

V2: Variable Transformación digital

r: Correlación

La variable gestión de personas, es de categoría cualitativa.

La gestión de personas es la capacidad que tiene cada organización para el empleo de estrategias que fortalecen al logro de objetivos organizacionales, implementando procesos de gestión, estrategias y perspectiva de satisfacción laboral (Minbaeva, 2018).

La variable se midió a través de un cuestionario con escala Likert, cuyo tipo de categoría de respuestas son: Nunca (1). Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), con una valoración del 1 al 5.

Sus indicadores son las estrategias, medios de difusión, perfiles, ascenso, funciones, conocimientos, competencia, evaluaciones, selección, habilidades, mejora, participación, integración, seguimiento, herramientas digitales, promoción, beneficios, desarrollo de conocimientos y habilidades, reconocimiento, prestaciones y servicios, evaluación general, desarrollo, resultados, misión, métodos.

Su escala de medición fue ordinal.

La variable transformación digital, es de categoría cualitativa.

La transformación digital es un proceso en la que se emplean tecnologías digitales en un contexto laboral, el cual crea un modelo de negocio que le da valor a los negocios y a las creaciones de cada organización, lo que representa cambios en las actividades y en sus etapas (Vial, 2019).

La variable se midió a través de un cuestionario con escala Likert, cuyo tipo de categoría de respuestas son: Nunca (1). Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), con una valoración del 1 al 5.

Sus indicadores son la capacidad, digitalización, actualización, sistemas, efectividad, velocidad, apertura, estimulación, constancia, comunicación, contenidos, ordenadores, incorporación, orientación, gestión.

Su escala de medición fue ordinal. (Ver anexo N°1)

La población también es conocida como universo de estudio, es un conjunto elementos accesible y definido que será referente de la muestra, por ello, cumple con requisitos predeterminados (Arias et al, 2016).

La población que se consideró en este estudio consistió en un total

de 210 colaboradores que trabajan en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, gobierno 2023 – 2026.

Tabla 2.1
Población del estudio

Régimen	Total
Servicio Civil N°30057 (alcalde)	1
D. L. N°728 (obreros)	132
D. L. N°276 (empleados)	43
D. L. N°1057 (Contrato Administrativo de Servicios)	34
Total	210

Los criterios de inclusión fueron colaboradores que para la ejecución de sus actividades laborales empleen plataformas y otras herramientas digitales propias de la Municipalidad. Se consideró al alcalde, obreros, empleados administrativos y los contratados CAS que realizan labores en oficina.

Los criterios de exclusión fueron colaboradores que se encontraron de licencia o que no estaban laborando en el momento de la aplicación de los instrumentos de recopilación de información. No se consideraron a los obreros y empleados que no realizan labores administrativas con plataformas o herramientas digitales.

Por lo que la muestra corresponde a un segmento de la población del estudio, que cumplen con el criterio de homogeneidad o, en otros términos, que todos los elementos cuenten con las mismas características en relación a las variables a investigar (Arias et al, 2016).

La muestra del presente estudio fue compuesta por 74 colaboradores, los cuales se detallan a continuación:

Tabla 2.2
Muestra del estudio

Régimen	Total
Servicio Civil N°30057 (alcalde)	1
D. L. N°728 (obreros)	3
D. L. N°276 (empleados)	36
D. L. N°1057 (Contrato Administrativo de Servicios)	34
Total	74

Se utilizó el método de muestreo no probabilístico por conveniencia, es una técnica que se emplea para crear muestras en relación a la disponibilidad y facilidad de acceso, en donde, cada elemento de la población puede ser participante según los criterios planteados por el investigador (Otzen y Manteriola, 2017).

Su unidad de análisis fue un colaborador de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, gobierno 2023 – 2026.

La técnica que se empleó fue la encuesta, según Hernández y Mendoza (2018) es un método que recopila datos con la intención de conocer alguna referencia sobre la muestra representativa.

El instrumento empleado fue el cuestionario, el cual recoge evidencias mediante un conjunto de preguntas o ítems, que al ser procesados estadísticamente genera información útil para la aprobación de la hipótesis del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el presente estudio, se emplearon 2 cuestionarios, el primero llamado “Gestión de personas” que cuenta con 25 ítems, que están repartidos en cinco dimensiones: reclutamiento de personas, selección de personas, capacitación de personal, recompensas y evaluación del desempeño. La escala de medición es ordinal con 5 alternativas de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). (Ver anexo N°2)

El segundo cuestionario se denomina “Transformación digital” que cuenta con 16 ítems, que están repartidos en cuatro dimensiones: innovación, cultura digital, competencias digitales y gobierno digital. La escala de medición es ordinal con 5 alternativas de respuesta: nunca (1),

casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). (Ver anexo N°2)

La validez de contenido hace referencia al nivel de efectividad entre los ítems que conforman el cuestionario (Ruiz, 2014). Por ello, se consideró la validez por juicio de tres expertos, a quienes se les entregó una matriz de validación de ambos instrumentos. (Ver anexo N°3)

La confiabilidad por alfa de Cronbach permitió analizar la consistencia interna entre cada una de las dimensiones que conforma el cuestionario, garantizando que los datos recopilados sean empíricos (Ruiz, 2014). Se empleó los cuestionarios para asegurar la confiabilidad del estudio a una muestra piloto con similares características de la muestra del estudio, en donde el cuestionario de gestión de personas obtuvo un α Cronbach = 0.94 y transformación digital obtuvo un α Cronbach= 0.96 (Ver anexo N°4)

Para la recolección de información se realizó la coordinación con el alcalde de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, quien dio la autorización para la ejecución de los instrumentos de forma presencial. Luego de obtener la información mediante la aplicación de los cuestionarios, se procedió a examinar la información a través del software estadístico SPSSv26.

Se realizó un análisis descriptivo en el que se utilizó medidas descriptivas con las que se presentaron los resultados en tablas o figuras.

Asimismo, se realizó un análisis inferencial en el cual primero se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov con el propósito de determinar cuál es el método estadístico más apropiado para esta investigación. No obstante, de acuerdo con la teoría cuando se trata de dos variables de categoría cualitativa, se emplea el coeficiente de Rho de Spearman. (Reguant et al, 2018).

En el transcurso de realizar este estudio, se consideró la integridad científica, cumpliendo con estándares de honestidad y responsabilidad para cuidar los derechos y bienestar de todos los participantes del estudio y la propiedad intelectual.

Ante lo expuesto, se consideró el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, en donde, el artículo 3° expone los principios de integridad científica, siendo la integridad en el desarrollo de la

investigación, honestidad intelectual, objetividad y neutralidad en vínculos en el ámbito del trabajo y profesión, veracidad, justicia y responsabilidad en el desarrollo y comunicación de los resultados obtenidos, transparencia actuando sin conflicto de interés y manejándolo según sea el caso, autonomía respetando la decisión de los participantes si forman o no parte de la investigación o abandonarla si lo creen pertinente, integridad humana reconociendo a la persona por encima de los objetivos científicos y sin importar su origen, posición social o situación económica, así como género etnia o cualquier otras características relacionadas a su cultura, equidad dando un trato igualitario a todos los participantes sin ninguna exclusión, así como respeto de la integridad intelectual, honrando los derechos de propiedad intelectual de colegas investigadores al evitar la apropiación no autorizada o la copia de sus investigaciones para lo cual se empleó la Normas APA 7ma edición citando y referenciando a cada uno los autores considerados en esta investigación, privacidad porque los datos obtenidos solo serán con fines investigativos cuidando la identificación de todos los participantes, por último, independencia ya que esta investigación es autónoma, no obedece a subordinación alguna o conflictos de intereses. Por otro lado, el artículo 7° considera el consentimiento o asentamiento informado, en donde, el investigador debe pedir la autorización voluntaria, clara y debidamente informada de las personas mayores de edad quienes participarán de la investigación. Asimismo, el artículo 10°, expone la originalidad de la investigación, cuyo aspecto ético fue comprobado bajo los resultados de la herramienta digital Turnitin. De esta manera, se asumen los aspectos éticos bajo los artículos expuestos.

III. RESULTADOS

Primer objetivo específico

Determinar la relación entre gestión de personas e innovación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024

Tabla 3.1

Relación entre gestión de personas e innovación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.

		Relación	
		Gestión de personas	Innovación
Gestión de personas	Pearson Relación	1	,422
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Innovación	Pearson Relación	,422	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

En la tabla 4.1, se observa el valor de Pearson 0.422 y la significancia bilateral con un valor de 0.000, menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 afirmando que existe una relación positiva moderada entre gestión de personas e innovación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.

Segundo objetivo específico

Determinar la relación entre gestión de personas y cultura digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Pacasmayo, 2024

Tabla 3.2

Relación entre gestión de personas y cultura digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.

		Relación	
		Gestión de personas	Cultura digital
Gestión de personas	Pearson Relación	1	,473
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Cultura digital	Pearson Relación	,473	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

En la tabla 4.2, se observa el valor de Pearson 0.473 y la significancia bilateral con un valor de 0.000, menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_2 afirmando que existe una relación positiva moderada entre gestión de personas y cultura digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.

Tercer objetivo específico

Determinar la relación entre gestión de personas y competencias digitales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024

Tabla 3.3

Relación entre gestión de personas y competencias digitales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.

		Relación	
		Gestión de personas	Competencias digitales
Gestión de personas	Pearson Relación	1	,555**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Competencias digitales	Pearson Relación	,555**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

** . Relation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En la tabla 4.3, se observa el valor de Pearson 0.555 y la significancia bilateral con un valor de 0.000, menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_3 afirmando que existe una relación positiva moderada entre gestión de personas y competencias digitales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.

Cuarto objetivo específico

Determinar la relación entre gestión de personas y gobierno digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.

Tabla 3.4

Relación entre gestión de personas y gobierno digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.

		Relación	
		Gestión de personas	Gobierno digital
Gestión de personas	Pearson Relación	1	,485
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
	Gobierno digital	Pearson Relación	,485
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

En la tabla 4.4, se observa el valor de Pearson 0.485 y la significancia bilateral con un valor de 0.000, menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_4 afirmando que existe una relación positiva moderada entre gestión de personas y gobierno digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.

Ho: No existe relación significativa entre gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.

Tabla 3.5

Relación entre la gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024

		Relación	
		Gestión de personas	Transformación digital
Gestión de personas	Pearson Relación	1	,512
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	74	74
Transformación digital	Pearson Relación	,512	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	74	74

En la tabla 4.5, se observa el valor de Pearson 0.512 y la significancia bilateral con un valor de 0.000, menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Hi afirmando que existe una relación positiva moderada entre gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.

IV. DISCUSIÓN

En la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, se ha identificado que la gestión de personas y la transformación digital en colaboradores presenta problemáticas. Evidenciándose mediante la ejecución de estrategias para el personal y sus aprendizajes en la continua adaptación de la tecnología. Es por esto que, el propósito de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024, con la intención de proponer alternativas de solución ante el proceso de gestión de personas, estrategias para el aprendizaje de las nuevas tecnologías y el correcto empleo de las mismas.

Para el desarrollo del estudio no se presentó limitaciones ya que los integrantes de la muestra estuvieron presentes, disponibles y dieron su autorización de participación el día de la aplicación del cuestionario.

Con respecto al primer objetivo específico se determinó que existe una relación altamente significativa entre gestión de personas e innovación en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024. Esto se reafirma con lo expuesto por Cedrola (2017) quien conceptualiza a la innovación como una oportunidad para gestionar el progreso de la digitalización con el propósito de lograr mejoras en la competitividad del mercado laboral y mantener contacto con los clientes. Según los resultados obtenidos en la presente investigación existe relación positiva media entre la variable gestión de personas e innovación, esto significa que los colaboradores cuentan con conocimientos tecnológicos y su centro de trabajo a digitalizado los canales de atención, incorporado herramientas digitales, así como diversas bases de datos para la ejecución de sus actividades laborales. Esto se corrobora con lo que sostiene Reyes et al (2021) quienes investigaron sobre los retos de la gestión de personas en tiempos de pandemia. Los resultados informaron que el 55% de personas que han cambiado de trabajo emplearon plataformas digitales de reclutamiento, pero solo el 33% considera que este medio sea que el más eficiente, además la inteligencia artificial o digitalización que utiliza las aplicaciones digitales como recursos para la ejecución de reclutamiento,

selección de personas, capacitación de personas y evaluación de personal, con el fin de generar el aumento de productividad, reducción de costos y velocidad en la obtención de objetivos organizacionales. Además, Muñiz et al (2023) quienes afirman que la adaptación de tecnologías y el involucramiento humano es relevante para la adaptación de aprendizajes acerca de las herramientas útiles en la naturaleza del trabajo y en el desarrollo de actividades organizaciones. Asimismo, los profesionales tienen la función de incluir sus conocimientos para contribuir en el logro de objetivos y producción. Por otro lado, Moll (2023) investigó la tecnología y la ciencia en el desarrollo de una imposible cuarta revolución industrial, se pudo conocer que la tecnología involucra una transformación rápida y el empleo de la digitalización que notablemente se ha quedado estancada en una actualización que no pertenece a los últimos años y se concluyó que la transformación digital involucra cambios sociales, tecnológicos, históricos culturales y económicos. De igual manera, Ramos et al (2020) exponen que todo modelo de gestión para la innovación debe estar compuesto por ética, equidad, integridad, autogestión, sostenibilidad, humanidad, participación activa e incluyente; con la intención de que todos los actores sociales participen de un municipio inteligente y sostenible. En cuanto a lo anteriormente mencionado, se pudo identificar que los colaboradores son un factor importante en el proceso de digitalización, ya que ellos deben tener apertura y flexibilidad ante las innovaciones que la organización adapte a sus actividades laborales, para esto, todo personal debe recibir capacitaciones, con el objetivo que se encuentren informados de las nuevas tecnologías y herramientas que se integran en el desarrollo de sus tareas, además la innovación es un factor clave, porque permite tanto a los trabajadores como a las empresas darse a conocer en el mercado laboral, lo que permite una interacción sostenible para cumplir con los objetivos tanto institucionales como personales.

A cerca del segundo objetivo específico se determinó que existe una relación altamente significativa entre gestión de personas y cultura digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024. Esto se confirma con lo mencionado por Lásen y Puente (2016) quienes definen a la cultura digital como la reconstrucción organizacional en sus

prácticas y valores que tiene en común un grupo de personas involucradas en una sociedad digital, relacionando al capital humano en ecosistemas electrónicos inmersos en el material social. Según los resultados se obtuvo en la presente investigación existe relación positiva media entre la variable gestión de personas y cultura digital, esto significa que los colaboradores se encuentran inmersos en el aprendizaje del uso de nuevas tecnologías y que la municipalidad motiva a la interacción continua del trabajador con el uso efectivo de las herramientas digitales para incrementar la velocidad de respuesta ante las necesidades laborales. Estos resultados tienen relación con lo estudiado por Mikhailushkin et al (2020) quienes informan que existe un gran avance en la transformación industrial y la digitalización, lo que está relacionado con el cambio en áreas estratégicas, específicamente en la adaptación de tecnologías para la automatización de las industrias, además esto representa un desafío en la actualización de año a año de las tecnologías y la adquisición de los nuevos productos que se encuentran en el mercado. Entonces, bajo estos conocimientos, la cultura digital depende de todos los actores de la organización sin importar su grado jerárquico, en el que los funcionarios o directivos presentan una carga importante en la adquisición y adaptación de tecnologías, así como el estudio de las actualizaciones o tendencias digitales para proporcionar a los subordinados herramientas estratégicas como parte de sus procedimientos y experiencias con el uso de tecnologías para el alcance de sus objetivos y con esto el crecimiento de cada organización.

Seguidamente, en cuanto al tercer objetivo específico se determinó que existe una relación altamente significativa entre gestión de personas y competencias digitales en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024. Esto se respalda con lo declarado por Linares (2019) quien define a las competencias digitales, son potencialidades que permiten el empleo dinámico tanto de tecnologías como capacidades productivas y a Lévano et al (2019) que afirman que el empleo de tecnologías se encuentra estrechamente relacionado con las funciones cognitivas, pero el uso adecuado, depende de la experiencia y la accesibilidad de los recursos digitales. En cuanto a los resultados que se obtuvo en el presente estudio se pudo conocer que existe relación positiva media entre la gestión de

personas y competencias digitales, lo cual significa que los colaboradores conocen acerca del empleo de medios digitales, correos electrónicos, comprensión de los contenidos digitales y la conexión a diversos ordenadores electrónicos para el uso habitual de sus actividades laborales. Resultados que guardan relación con lo investigado por Maliqueo et al (2021) en el que su estudio identificó que el 82% de las organizaciones integradas en el estudio incorporó tecnologías, las cuales son empleadas para procesos tradicionales, en un 49% evaluación de desempeño, 44% para reclutamiento y en un 42% para remuneraciones; pesar de estos resultados el 86% de encuestas solo se encuentra en el inicio de la digitalización, porque no han incorporado tecnologías sofisticadas, además los principales obstáculos para la transformación digital y la gestión de recursos humanos se centran en los procedimientos seguidos y el grado de experiencia tecnológica que poseen los funcionarios en cada ámbito, por este motivo, es fundamental abogar constantemente por la transformación digital como componente necesario para el éxito de cualquier organización. Por otro lado, Gómez et al (2022) los cuales identificaron que la gestión del talento es muy relevante ya que se encuentran directamente relacionados con los trabajos y obtención de objetivos, asimismo, es importante que toda organización cuente con datos propios de KPI para evaluar la situación real de su estado interno e identificar limitaciones en las prácticas de gestión de personas. De la misma forma, Velasco (2022) en su estudio informó que es relevante la implementación y respeto de las políticas organizacionales lo que representa una oportunidad de mejora, tales como: seguridad y salud organizacional, capacitación, implementación de capacitaciones, sostenibilidad y oportunidades. Por último, Curado et al (2022) sostuvo que la sostenibilidad empresarial que incluye el aprendizaje, continuidad y equilibrio, así como la superación personal con ayuda de la organización y alineados a la responsabilidad social empresarial, por lo tanto, la consideración exclusiva de los recursos humanos tiene gran relevancia y en el bienestar organizacional. Bajo los estudios anteriormente citados, se pudo identificar la importancia que tienen los colaboradores, sus conocimientos y competencias en el logro de metas institucionales, ya que, en este caso sus competencias digitales irán de la mano con las nuevas

formas de realizar cada proceso clave para el desarrollo de la empresa, es por esto, que los directivos tienen la función de motivar a la capacitación y adquisición de nuevos conocimientos, tomando en cuenta las nuevas tendencias y requerimientos de la sociedad.

Respecto al cuarto objetivo específico se determinó que existe una relación altamente significativa entre gestión de personas y gobierno digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024. Esto se verifica con lo expuesto por Olcay (2022) quien sostiene que el gobierno digital hace referencia al empleo de la digitalización en los procesos administrativos en las organizaciones gubernamentales, mediante la TIC como apoyo en la búsqueda de la eficiencia y eficiencia de las atenciones y servicios públicos, cubriendo las expectativas de los beneficiarios o involucrados. Según los resultados expuestos, se obtuvo una relación positiva media entre la variable gestión de personas y gobierno digital, lo cual significa que la municipalidad ha incorporado exitosamente tanto recursos como herramientas tecnológicas fundamentales para el uso de los colaboradores en sus tareas laborales, además, se tiene en cuenta una mirada estratégica que tiene relación con su misión y visión organizacional, en la gestión constante de nuevas tecnologías. Considerando la integración de tecnologías en la organización, Buenrostro (2022) investigó sobre una propuesta de integración de tecnologías asociadas a mypes mexicanas, los resultados permitieron identificar que más del 80% en las pequeñas empresas mexicanas (menor de 51 colaboradores) cuentan con conexión a internet y computadoras, las empresas medianas (menos de 250 colaboradores) y grandes empresas (mayor a 251 colaboradores) cuentan con los mismo indicadores en un 94%; además, para llevar a cabo la incorporación de la tecnología se debe dar en cuatro etapas según el nivel de complejidad y conocimientos; antes de iniciar es importante digitalizar para incorporar y compartir la adaptabilidad de estos ecosistemas. La primera fase es la gestión de información, en la que se comparte de forma individual capacitaciones y actividades que desarrollen competencias e identidad digital; la segunda fase es análisis e integración del contenido en la empresa, en donde se realiza un intercambio de conocimientos, mediante actividades

integradoras que posibilita un aprendizaje heterogéneo; la tercera fase es de automatización y flexibilidad, mediante el empleo de herramientas digitales así como otras técnicas que incorporan inteligencias digitales; y la cuarta fase es de simulación e integración, mediante la evaluación de capacidades y propuestas de mejora. Con estos conocimientos, se evidencia la importancia de mantener constantemente capacitado al personal que labora en la organización, tarea que también depende del colaborador pues son ellos quienes independientemente deben buscar alternativas que sumen a su perfil profesional, el cual debe de encontrarse estrictamente ligado a las funciones de la empresa, ya que sus competencias aportan a la incorporación y uso eficiente de tecnologías que aporta al gobierno digital.

Por último, con respecto al objetivo general se determinó que existe una relación altamente significativa entre la gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024. Esto se corrobora con lo planteado por Minbaeva (2018) quien afirma que la gestión de personas son actividades que fortalecen el logro de objetivos organizacionales a través del fortalecimiento de los talentos en un alto nivel de conocimiento, implementando procesos de gestión, estrategias y perspectiva de satisfacción laboral; y por otro lado Vial (2019) quien menciona que la transformación digital es un proceso en la que se emplean tecnologías digitales en un contexto laboral, el cual crea un modelo de negocio que le da valor a los negocios y a las creaciones de cada organización, lo que representa cambios en las actividades y en sus etapas. Según los resultados obtenidos, se pudo conocer que gestión de personas y la transformación digital tienen relación positiva media, lo que significa que la organización gestiona estrategias que motiva al personal a emplear tecnologías en el desarrollo de sus actividades laborales, con el fin de transformar digitalmente a la empresa y regirse a las necesidades del mercado laboral. Lo mencionado anteriormente, tiene relación con un estudio realizado por Rojas et al (2022) investigaron sobre la transformación digital y su metodología para el incremento de la competitividad en pequeñas empresas de logística ligera, los resultados demostraron que la transformación digital incrementa la productividad y

rentabilidad, además las Mypes peruanas alcanzaron el 58.82% en transformación digital a nivel intermedio, en un estado revolucionario en un 18.82%, un 14.8% en un estado competitivo y 7.84% en explorador. En cuanto a la evaluación a nivel del Perú en empresas pymes, sólo el 66.66% se ubican bajo el nivel intermedio en grado de madurez digital, identificándose como una brecha para el comercio digital. Además, Huamán y Medina (2021) quienes investigaron sobre la transformación digital en organizaciones públicas y sus desafíos para lograr un gobierno activo, en donde, los resultados informaron que en el 2021, el Perú fue el país que obtuvo mayor índice de ciudadanos que realizaron trámites en pandemia, además, solo el 28.7% de peruanos sabe enviar correos con documentos adjuntos, el 21.11% conoce como enviar archivos entre dispositivos, el 15.47% conoce como instalar aplicaciones y el 12.8% conoce como descargar, instalar y configurar aplicaciones en dispositivos, de igual manera, la digitalización debe tomarse como una oportunidad para potenciar los gobiernos, buscando la reorganización de los servicios públicos mediante tecnologías digitales, con el objetivo de potenciar la eficiencia y eficacia de la atención y bienestar de los ciudadanos. Asimismo, esta transformación necesita reducir las brechas en el uso de la tecnología, ya que, por este motivo, los colaboradores y la ciudadanía en general tienen inconvenientes para emplear estos recursos. De igual manera y relacionado a la población del estudio, Tamara y Espinoza (2023) investigaron sobre la gobernanza electrónica en la gestión administrativa pública, obtuvieron como resultados que existen diversas herramientas que se deben emplear para la gestión pública del gobierno electrónico, en el que destacan Blockchain, eGovqual y Servqual, así como las técnicas de apoyo para la evaluación la satisfacción del servicio electrónico brindado, por lo tanto, es relevante la evaluación de los servicios públicos con la intención de conocer la experiencia de cada usuario en la interacción digital y sus recomendaciones para el funcionamiento óptimo del mismo. Entonces, a partir de estos conocimientos, se afirma que el gestionar acciones para el talento humano, tiene positivas repercusiones en la transformación digital; por lo tanto, si no se motiva al colaborador a aprender, desarrollar y aplicar el uso de aplicaciones digitales u otro tipo de tecnología, ejercer sus

actividades laborales será muy difícil, ya que, al no comprender su manipulación, tardará en aprender de manera independiente y socializarse con el mismo. De esta manera, se identifican dos puntos estratégicos importantes, el primero sería capacitar continuamente al personal contratado, y lo segundo, replantear los perfiles profesionales incluyendo a sus conocimientos el uso de tecnologías a un nivel intermedio alto y aplicar pruebas técnicas que demuestren la veracidad, lo que aportará a una excelente selección de personas que tengan idoneidad con el puesto y la empresa, así como en el cumplimiento de metas.

La presente investigación, a través de los hallazgos encontrados no solo ayudará a la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, sino que también contribuirá a otras municipalidades en el país que presentan problemáticas similares, empleando los instrumentos construidos y validados, además de tomar en cuenta las recomendaciones brindadas por el investigador.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que existe una relación significativa entre gestión de personas e innovación, debido a que los colaboradores cuentan con conocimientos tecnológicos y su centro de trabajo a digitalizado los canales de atención, incorporado herramientas digitales, así como diversas bases de datos para la ejecución de sus actividades laborales.

Se determinó que existe una relación significativa entre gestión de personas y cultura digital, debido a que los colaboradores se encuentran inmersos en el aprendizaje del uso de nuevas tecnologías y que la municipalidad motiva a la interacción continua del trabajador con el uso efectivo de las herramientas digitales para incrementar la velocidad de respuesta ante las necesidades laborales.

Se determinó que existe una relación significativa entre gestión de personas y competencias digitales, debido a que los colaboradores conocen acerca del empleo de medios digitales, correos electrónicos, comprensión de los contenidos digitales y la conexión a diversos ordenadores electrónicos para el uso habitual de sus actividades laborales.

Se determinó que existe una relación significativa entre gestión de personas y gobierno digital, debido a que la municipalidad ha incorporado exitosamente tanto recursos como herramientas tecnológicas fundamentales para el uso de los colaboradores en sus tareas laborales, además, se tiene en cuenta una mirada estratégica que tiene relación con su misión y visión organizacional, en la gestión constante de nuevas tecnologías.

Se determinó que existe una relación significativa entre gestión de personas y transformación digital, debido a que la organización gestiona estrategias que motiva al personal a emplear tecnologías en el desarrollo de sus actividades laborales, con el fin de transformar digitalmente a la empresa y regirse a las necesidades del mercado laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, se le recomienda continuar informándose sobre las nuevas tendencias en innovación, ya que según Cane (2021) el proceso de adaptación de las nuevas tecnologías debe estar liderado por los máximos representantes de un gobierno y comprometer a los demás a ser un equipo digitalmente capacitado. De esta manera, propone la implementación de pantallas táctiles instaladas en un lugar estratégico de la municipalidad, que les permita a los pobladores informarse y solicitar servicios que solo la entidad puede tramitar, con la intención de agilizar el servicio con eficiencia.

Al Gerente General de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, se le recomienda continuar invirtiendo en la gestión eficiente de la fomentación de las tecnologías de la información y comunicación, como la adopción de computadoras de última generación, equipos de cómputo en excelente estado y funcionalidad, así como espacios de trabajo adaptados y organizados, con la intención de potenciar la productividad de los colaboradores, así como mejorar la calidad del servicio que brinda la institución, una eficiente comunicación entre el equipo de trabajo, los usuarios y la parte administrativa de la municipalidad.

Al jefe del Área de Recursos Humanos, se le recomienda intervenir constantemente en los aprendizajes del colaborador, ya que según Braun (2021) contar con un talento humano idóneo es indispensable para cada organización cuyos conocimientos en digitalización les permita aprovechar estratégicamente la inteligencia de datos, tecnología en la ejecución de las diligencias que ejerce un gobierno digital. Entonces, aplicar talleres el buen uso de las herramientas digitales a los colaboradores, entre ellos se propone: “Las tecnologías en el desarrollo de mis actividades laborales” y “Reforzando mis conocimientos en mi trabajo digitalizado” que le permitirá continuar potenciando sus conocimientos en el uso de plataformas digitales que emplean para el ejercicio laboral, esto, con la intención de conocer si existen dudas al respecto o limitaciones que les impida ejercer eficientemente su labor, así como conocer que alternativas proponen para mejorar la atención al usuario, en base a su experiencia diaria.

A los gerentes estratégicos de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, se les recomienda proponer la incorporación de plataformas digitales dirigidas, como la implementación de un sitio web institucional para el trámite de documentos y pagos, incorporación de mesas de partes digitales, plataforma de datos abiertos y publicación de videos ayuda del uso de estas estrategias, así como la designación de un equipo de respuesta para la seguridad digital, con la intención de agilizar el proceso y no saturar al personal que atiende de forma presencial en las oficinas.

A los colaboradores administrativos, se les recomienda continuar potenciando sus conocimientos en el uso de la digitalización, con la intención de sumar a su perfil profesional y a la vez contribuir a la mejora institucional a través de la transformación digital, ya que no solo se necesita de los directivos y su gestión para la adopción de tecnologías, sino, también del conocimiento del colaborador que son quienes dan frente a los servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

REFERENCIAS

- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. DOI:[10.29262/ram.v63i2.181](https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181)
- Álvarez, F., Stone, D., Castaño, A. y García, A. (2022). Human resources analytics: A systematic review from a sustainable management approach. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 38(3), 129-147. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a18>
- Braun, M. (2021). Impulses of a preventive work design in the digitalization of public administration". In: *Zentralblatt Fur Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz Und Ergonomie*, 71(2), pp. 75–80. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00408-4>
- Berge, R. (2018). España 4.0: el reto de la transformación digital de la economía. Madrid: Roland Berge. https://w5.siemens.com/spain/web/es/estudiodigitalizacion/Documents/Estudio_Digitalizacion_Espana40_Siemens.pdf
- Belousova, M., Aleshko, R., Zakieva, R., Karabasheva, M., Gorovoy, S., y Kozhemov, S. (2021). Development of equipment management system with monitoring of working characteristics of technological processes. *Journal of Applied Engineering Science*, 19(1), 186-192. <https://aseestant.ceon.rs/index.php/jaes/article/view/28855/16886>
- Beldarrain, C. (2018). Informe Minsait sobre la Madurez Digital en España. Madrid: Ascendant-Minsait. An Indra company. <https://www.minsait.com/en/news/insights/informeminsait-sobre-la-madurez-digital-en-espana>
- Buenrostro, H. (2022). Propuesta de adopción de tecnologías asociadas a la industria 4.0 en las pymes mexicanas. *Entreciencias: Diálogos En La Sociedad* De Conocimiento, 10(24). <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2022.24.81347>
- Cãne, R. (2021). Development of smart villages as a factor for rural digital transformation. *Technology*, 1, pp. 43–49.

<https://doi.org/10.17770/etr2021vol1.6553>

Cámara de Comercio de Lima (2019). *Perú lideró crecimiento de productividad laboral en la región.*

https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r774_1/informeeconomico_773.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3a ed.). Mc Graw Hill Education.

https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano

Cedrola, G. (2017). El trabajo en la era digital: reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Universidad De Montevideo*, 16(31).

<https://revistas.um.edu.uy/index.php/revistaderecho/article/view/453>

Cooperación y desarrollo económico (2018). <https://www.oecd.org/acerca/>

Curado, C., Muñoz, L., Lopes, P. y Mateus, H. (2022). Contribution of human resources management for sustainability. *Journal of Business Management*, 62(5). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220502>

Deloitte (2018). Tendencias Globales del Capital Humano. *Información tecnológica* 30(6), 167-176. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Espinoza, J., Ramos, E. y Orosco, J. (2023). Gobierno digital municipal desde la percepción de los ciudadanos. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1). <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.131>

Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Emotional salary: an alternative solution for labor performance improvement. *Nova Rua*, 12(20), 72-89. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>

Gómez, V., Pérez, J. y Escalante, M. (2022). Analytical approaches in human resources – a systematic review. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 19. <https://doi.org/10.4301/S1807-1775202219014>

Goryushkina, N., Avdeev, Y., Vetrova, I., Dunets, A., Ryabova, T., y Sukhina, N. (2020). Analysis of key factors of hotel facilities competitive fitness. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(9), 2214-2224. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/14560>

- Gonçalves, M., Penha, R., Silva, L., Martens, C. y Silva, V. (2023). The relationship between project management and digital transformation: Systematic literature review. *Revista de Administração Mackenzie*, 24(4), 1–32. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMR230075.en>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education. <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/151/2021/08/Hernandez-Sampieri.-Metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Huamán, P. y Medina, C. (2022). Transformación digital en la administración pública: desafíos para una gobernanza activa en el Perú. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(2), 93-105. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.594>
- IDC Research España (2019). Indicadores Digitales en la empresa española. *IDC Research España*. https://www.idcspain.com/COMMONS/ATTACHMENTS/Indicadores_Digitales_Resumen_Ejecutivo.pdf
- Lasén, A., y Puente, H. (2016). La cultura digital. *Research Gate*, 6-7-8. https://www.researchgate.net/publication/305446340_La_cultura_digital
- Levano, F., Sanchez, D., Guillén, A., Tello, C., Herrera, P., y Collantes, I. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200022&script=sci_abstract
- ManpowerGroup (2018). Estudio sobre escasez de talento. *Información tecnológica* 30(6), 167-176. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Maliqueo Pérez, C., González Candia, J., Mardones Espinosa, R., y Ardiles Briones, M. (2021). Gestión de personas y las barreras para innovar en la transformación digital. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 510-532. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.4>
- Mikhailushkin, P., Oblizov, A., Osipov, D., Aleksashina, T., y Vorobyeva, V. (2022). Key areas of industrial transformation in the context of digitalization. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 148-154. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2544>

- Minbaeva, D. (2018). Building credible human capital analytics for organizational competitive advantage. *Human Resource Management*, 57(3), 701-713. <https://doi.org/10.1002/hrm.21848>
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/65/129>
- Moll, I. (2023). Why there is no technological revolution, let alone a 'Fourth Industrial Revolution'. *South African Science Magazine*, 119(1-2), 1-6. <https://dx.doi.org/10.17159/sajs.2023/12916>
- Morales, C. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf>
- Muñiz J., Moschetto, G. y Wintersberger, D. (2023). Industry 4.0 at brazilian modular consortium: work, process and knowledge in engine supply chain. *Production*, 33. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20220074>
- Olcay (2022). Gobierno electrónico en el Perú: evaluación de los servicios. *Escritura y pensamiento*, 21(43), 175–190. <https://doi.org/10.15381/escrypensam.v21i43.22792>
- Otzen, T. y Manterola C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Orogun, D. y Pillay, J. (2023). A historical survey of the African Neo-Pentecostals response to digital transformation. *HTS Teologiese Studies/ Theological Studies* 79(1). <https://doi.org/10.4102/hts.v79i1.8040>
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sustentable*. <https://www.cepal.org/es/noticias/agenda-2030-desarrollo-sostenible>
- Pinto, S. (2021). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad Distrital de Tamburco, 2019* [Tesis de

- pregrado, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/961/T_0598.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Ramos, A., Artigas, E., y Brito, A. (2020). Science and innovation in the consultation of smart municipalities for sustainable local development. *Desenvolvimento Regional em Debate*, 10(1), 7-39. [Ciencia e innovación en la consecución de municipios inteligentes por un desarrollo local sostenible \(redalyc.org\)](https://redalyc.org)
- Reyes, M., Gómez, A., y Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232
- Reguant, M., Vilà, R., y Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45–60. <http://doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>
- Rojas, J., Ajuría, J., y Arambarri, J. (2023). Digital Transformation Methodology to Increase the Competitiveness of Asset-Light Logistics SMEs in Peru. *Industrial Data*, 26(1), 63-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i1.23745.g19769>
- Ruiz, A. (2014). *La operacionalización: de elementos teóricos al proceso de medida*. Barcelona: Universidad de Barcelona. <http://hdl.handle.net/2445/53152>
- Suarez, S. (2019). *Gestión de recursos humanos para mejorar el comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cajaruro, Utcubamba – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. Repositorio institucional <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/1943/Suarez%20Tapia%20Sheyli%20Margoth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sucari, Y., Quispe, U., Vilca, S., Lanza, M. y Huánuco, M. (2023). Transformación digital de las empresas en la ciudad de Juliaca 2022. *Waynaroque*. 3(1). <https://doi.org/10.47190/rcsaw.v3i1.46>
- Tamayo, J., Gamero, J., Martínez, J., y De Loreto Delgado, M. (2021). A measurement to estimate the level of digital transformation. *Dyna*, 96(4),

335–337.

<https://www.researchgate.net/publication/352887136> A MEASUREMENT TO ESTIMATE THE LEVEL OF DIGITAL TRANSFORMATION

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*, México, Limusa.

<http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=29632>

Támara, S. y Espinoza, W. (2023). E-government in the management of public administration. *ReHuSo*, 8(1), 18-34.

<https://doi.org/10.33936/rehuso.v8i1.5438>

Toledo, L. y Cerpentino, F. (2022). Management of human resources in the SUS during the pandemic: weaknesses in the Ministry of Health's initiatives.

Saúde debate 46(133). <https://doi.org/10.1590/0103-1104202213302>

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 28, 118-144.

<https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>

Velasco, M. (2022). What are the human resources policies and practices most used by companies with the best esg ratios in Brazil?. *Journal of Business Management*, 62(5).

<https://doi.org/10.1590/S0034-759020220511>

Veloso, K., Demo, G. y Scussel, F. (2022). Leadership and Human Resources Management Practices: The mediating role of organizational virtues.

Social, Work and Organizational Psychology, 38.

<https://doi.org/10.1590/0102.3772e38519.en>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de personas	La gestión de personas es la capacidad que tiene cada organización para el empleo de estrategias que fortalecen al logro de objetivos organizacionales, implementando procesos de gestión, estrategias y perspectiva de satisfacción laboral (Minbaeva, 2018).	La variable se mide a través de un cuestionario con escala de Likert, cuyo tipo de categoría de respuestas son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), con una valoración del 1 al 5.	Reclutamiento de personas Selección de personas Capacitación Recompensas Evaluación del desempeño	Estrategias Medios de difusión Perfiles Ascenso Funciones Conocimientos Competencia Evaluaciones Selección Habilidades Mejora Participación Integración Seguimiento Herramientas digitales Promoción Beneficios Desarrollo de conocimientos y habilidades Reconocimiento Prestaciones y servicios Evaluación general Desarrollo	Ordinal

Transformación digital	<p>La transformación digital es un proceso en la que se emplean tecnologías digitales en un contexto laboral, el cual crea un modelo de negocio que le da valor a los negocios y a las creaciones de cada organización, lo que representa cambios en las actividades y en sus etapas (Vial, 2019).</p>	<p>La variable se mide a través de un cuestionario con escala de Likert, cuyo tipo de categoría de respuestas son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5), con una valoración del 1 al 5.</p>	<p>Innovación</p> <p>Cultura digital</p> <p>Competencias digitales</p> <p>Gobierno digital</p>	<p>Resultados</p> <p>Misión</p> <p>Métodos</p> <p>Capacidad</p> <p>Digitalización</p> <p>Actualización</p> <p>Sistemas</p> <p>Efectividad</p> <p>Velocidad</p> <p>Apertura</p> <p>Estimulación</p> <p>Constancia</p> <p>Comunicación</p> <p>Contenidos</p> <p>Ordenadores</p> <p>Incorporación</p> <p>Empleo competente</p> <p>Orientación</p> <p>Gestión</p>	Ordinal
------------------------	--	--	--	---	---------

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DE PERSONAS

Estimado trabajador municipal, se le proporciona el presente cuestionario que forma parte de un proyecto de investigación, el cual se encuentra dirigido a colaboradores que laboran en oficina, con el fin de conocer su opinión en relación a la gestión de personas de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. La información que nos brinde será anónima y reservada. Por ello, se le solicita marcar con total sinceridad. Se agradece su participación.

Instrucciones: a continuación, visualizará un listado de preguntas, en el que usted debe marcar con un aspa (X) según su criterio.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
	Dimensión 1: Reclutamiento de personas	1	2	3	4	5
1	La municipalidad divulga los puestos de trabajo a los ciudadanos locales mediante medios de comunicación como televisión o radio.					
2	La municipalidad divulga los puestos de trabajo mediante redes sociales o redes de mercado laboral.					
3	La municipalidad cuenta con perfiles competitivos en cada puesto de trabajo para atraer a los profesionales.					
4	Cuando se presenta una vacante se prioriza el reclutamiento interno (ascenso).					
5	La información proporcionada en el anuncio de trabajo que postulé, estaba acorde a las funciones del puesto que realizo ahora.					
N°	Dimensión 2: Selección de personas	1	2	3	4	5
6	La municipalidad selecciona al personal según su nivel de conocimiento.					

7	Se selecciona personal competente y conocedores de sus funciones.					
8	La municipalidad realiza evaluaciones constantes para medir el nivel del conocimiento profesionales y técnicos de los empleados.					
9	Para un puesto administrativo u operario se requiere de un perfil analizado anteriormente.					
10	Para la selección del personal se considera las habilidades profesionales como mérito para ocupar un puesto.					
N°	Dimensión 3: Capacitación	1	2	3	4	5
11	El área encargada realiza capacitaciones para mejorar el desempeño y la vida laboral.					
12	Todos los trabajadores participan activamente en las capacitaciones laborales.					
13	El área encargada realiza actividades de integración para que se compartan experiencias con sus compañeros.					
14	La municipalidad hace seguimiento al personal capacitado para ver los resultados.					
15	He recibido capacitaciones sobre el uso de las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
N°	Dimensión 4: Recompensas	1	2	3	4	5
16	La municipalidad cuenta con un sistema de promoción para el ascenso de su personal.					
17	La municipalidad brinda becas de estudio, descuentos en lugares, reconocimiento, etc.					
18	La municipalidad estimula y anima el crecimiento personal del personal.					
19	La municipalidad tiene un sistema de reconocimiento de logros y esfuerzos del personal.					
20	La municipalidad cumple y respeta con los beneficios laborales como los seguros, asignaciones, aguinaldos y vacaciones.					
N°	Dimensión 5: Evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
21	La evaluación de desempeño se realiza a todos los colaboradores de la empresa.					
22	El proceso de evaluación del desempeño le sirve para desarrollarse en el ámbito profesional.					

23	La Municipalidad brinda un feedback de acuerdo a los resultados de su evaluación de desempeño.					
24	El trabajo de todo el personal contribuye a la misión institucional.					
25	La municipalidad continuamente adopta nuevos y mejores métodos para realizar bien mi trabajo.					

Ficha técnica del instrumento

Instrumento de recolección de datos 01: Gestión de personas

Ficha técnica

Autor: Alvarez Angulo, Henry Bryan

Procedencia: Pacasmayo, Perú.

Duración: 30 minutos.

Aplicación: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

Puntuación: Puntuación computarizada.

Significación: 5 dimensiones, 25 indicadores y 25 ítems.

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Estimado trabajador municipal, se le proporciona el presente cuestionario que forma parte de un proyecto de investigación, el cual se encuentra dirigido a colaboradores que laboran en oficina, con el fin de conocer su opinión en relación a la transformación digital de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. La información que nos brinde será anónima y reservada. Por ello, se le solicita marcar con total sinceridad. Se agradece su participación.

Instrucciones: a continuación, visualizará un listado de preguntas, en el que usted debe marcar con un aspa (X) según su criterio.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
	Dimensión 1: Innovación	1	2	3	4	5
1	Todos los colaboradores cuentan con capacidad tecnológica para enfrentar la transformación digital.					
2	La municipalidad se ha digitalizado y adaptado los canales digitales a las necesidades de los usuarios o pobladores.					
3	Los sistemas de información y la base de datos registrada en las plataformas digitales generan información actualizada y en tiempo real.					
4	La municipalidad cuenta con herramientas y sistemas digitales actualizados que facilitan la ejecución de tus actividades laborales.					
N°	Dimensión 2: Cultura digital	1	2	3	4	5
5	La municipalidad idea métodos para seleccionar oportunamente las recompensas que fomenten la efectividad en el uso de tecnologías.					
6	El empleo de herramientas tecnológicas incrementa la velocidad del trabajo.					
7	Los colaboradores poseen apertura a la experiencia con nuevas tecnologías.					

8	Los jefes o líderes estimulan el uso de tecnologías mediante su interacción continua con el personal.					
N°	Dimensión 3: Competencias digitales	1	2	3	4	5
9	Utilizo los medios digitales de forma habitual para el desarrollo de mis actividades.					
10	Empleo el correo electrónico para comunicarme con otros colaboradores o usuarios.					
11	Acceso a contenidos digitales, que le ayuden a dar seguimiento a información importante.					
12	Me conecto a los ordenadores (escáner, impresora, webcam, etc.) sin dificultades.					
N°	Dimensión 4: Gobierno digital	1	2	3	4	5
13	La municipalidad incorpora recursos y herramientas tecnológicas necesarias para el desenvolvimiento exitoso.					
14	La municipalidad considera fundamental que sus colaboradores usen de forma competente de los recursos tecnológicos.					
15	Se orienta a los colaboradores para que recurran a las plataformas digitales cuando desarrollen sus tareas y necesiten cooperar con sus compañeros.					
16	Se maneja una mirada estratégica para gestionar los procedimientos tecnológicos; de modo que se coincida con la misión y visión empresariales.					

Ficha técnica del instrumento

Instrumento de recolección de datos 02: Transformación digital

Ficha técnica

Autor: Alvarez Angulo, Henry Bryan

Procedencia: Pacasmayo, Perú.

Duración: 30 minutos.

Aplicación: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo.

Puntuación: Puntuación computarizada.

Significación: 4 dimensiones, 16 indicadores y 16 ítems

Anexo 3

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Evaluación por juicio de expertos 1:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE PERSONAS" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CAROLINA ESTHER CASTELLARES JHONSON		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	ORGANIZACIONAL Y MARKETING		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión de Personas
Autor:	Alvarez Angulo, Henry Bryan
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene cinco dimensiones y veinticinco ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables. - La segunda variable contiene cuatro dimensiones y dieciséis ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de personas: La gestión de personas es la capacidad que tiene cada organización para el empleo de estrategias que fortalecen al logro de objetivos organizacionales, implementando procesos de gestión, estrategias y perspectiva de satisfacción laboral (Minbaeva, 2018).	Reclutamiento de personas	Búsqueda del personal idóneo para un puesto de trabajo, empleando metodologías grupales de forma virtual o presencial, resaltando las competencias del candidato a fin con el perfil que se desea cubrir para el desarrollo de la organización (Percy y Martínez, 2023).
	Selección de personas	Proceso de filtrado que se realiza después de publicación de una oferta o propuesta laboral, en donde, las personas postulan a la organización por sentirse identificados con las cualidades requeridas (Huamani y Álvarez, 2018).
	Capacitación	Estrategia por la cual los colaboradores obtienen información para potenciar o adquirir competencias necesarias para el desarrollo eficiente de sus actividades organizacionales (Molina, 2017).
	Recompensas	Remuneraciones o retribuciones monetarias y no monetarias (Rodríguez et al., 2021). Las recompensas no monetarias son también conocidas como salario emocional o no económicas, ya que tiene el objetivo de satisfacer al personal para dale una buena calidad de vida laboral a través de actividades de formación, desarrollo de conocimientos y habilidades y promoción de otras acciones; mientras que las monetarias se refiere a todo bien que es reconocido mediante el depósito u otorgamiento de dinero que se diferencia del sueldo (Espinoza y Toscano, 2020).
	Evaluación del desempeño	Actividades importantes enfocadas en conocer sobre las competencias de cada colaborador, orientadas a conocer la necesidad de capacitar al personal, realizar las observaciones pertinentes y detectar problemas en el puesto (Montejo, 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión de personas" elaborado por Álvarez Angulo, Henry Bryan, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



mediendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Gestión de personas"

- Primera dimensión: Reclutamiento de personas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer las metodologías empleadas para la búsqueda del personal idóneo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias	1	3	3	3	
Medios de difusión	2	3	3	3	
Perfiles	3	3	3	3	
Ascenso	4	3	3	3	
Funciones	5	3	3	3	

- Segunda dimensión: Selección de personas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer los criterios de filtrado que la municipalidad tienen en cuenta para la selección del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	6	3	3	3	
Competencia	7	3	3	3	
Evaluaciones	8	3	3	3	
Selección	9	3	3	3	
Habilidades	10	3	3	3	



- Tercera dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si las capacitaciones brindadas son influyentes en el desarrollo de actividades laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora	11	3	3	3	
Participación	12	3	3	3	
Integración	13	3	3	3	
Seguimiento	14	3	3	3	
Herramientas digitales	15	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Recompensas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad cuenta con un sistema de remuneraciones monetarias y no monetarias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción	16	3	3	3	
Beneficios	17	3	3	3	
Desarrollo de conocimientos y habilidades	18	3	3	3	
Reconocimiento	19	3	3	3	
Prestaciones y servicios	20	3	3	3	

- Quinta dimensión: Evaluación del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad evalúa las competencias de todos sus colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación general	21	3	3	3	
Desarrollo	22	3	3	3	
Resultados	23	3	3	3	
Misión	24	3	3	3	
Métodos	25	3	3	3	

Dimensiones del instrumento: "Transformación digital"

- Primera dimensión: Innovación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si la municipalidad busca novedosos métodos para gestionar la digitalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	1	3	3	3	
Digitalización	2	3	3	3	
Actualización	3	3	3	3	
Sistemas	4	3	3	3	

- Segunda dimensión: Cultura digital
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad ha reconstruido sus prácticas organizacionales involucrando a sus colaboradores y usuarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad	5	3	3	3	
Velocidad	6	3	3	3	
Apertura	7	3	3	3	
Estimulación	8	3	3	3	

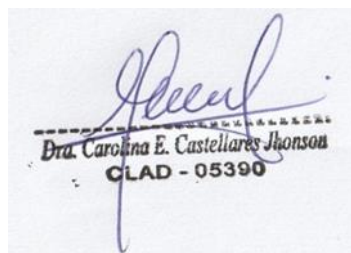


- Tercera dimensión: Competencias digitales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si los colaboradores de la municipalidad cuentan con competencias digitales y las emplean en el desarrollo de sus actividades laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Constancia	9	3	3	3	
Comunicación	10	3	3	3	
Contenidos	11	3	3	3	
Ordenadores	12	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Cultura digital
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad emplea la digitalización en sus procesos administrativos gubernamentales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación	13	3	3	3	
Empleo competente	14	3	3	3	
Orientación	15	3	3	3	
Gestión	16	3	3	3	



DRA. CAROLINA ESTHER
CASTELLARES JHONSON
DNI: 40364160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos 2:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE PERSONAS". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROLANDO TRUJILLO JIMMY FRANKS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	MICROFINANZAS		
Institución donde labora:	UCV		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión de Personas
Autor:	Alvarez Angulo, Henry Bryan
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none">- La primera variable contiene cinco dimensiones y veinticinco ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables.- La segunda variable contiene cuatro dimensiones y dieciséis ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de personas: La gestión de personas es la capacidad que tiene cada organización para el empleo de estrategias que fortalecen al logro de objetivos organizacionales, implementando procesos de gestión, estrategias y perspectiva de satisfacción laboral (Minbaeva, 2018).	Reclutamiento de personas	Búsqueda del personal idóneo para un puesto de trabajo, empleando metodologías grupales de forma virtual o presencial, resaltando las competencias del candidato a fin con el perfil que se desea cubrir para el desarrollo de la organización (Percy y Martínez, 2023).
	Selección de personas	Proceso de filtrado que se realiza después de publicación de una oferta o propuesta laboral, en donde, las personas postulan a la organización por sentirse identificados con las cualidades requeridas (Huamani y Álvarez, 2018).
	Capacitación	Estrategia por la cual los colaboradores obtienen información para potenciar o adquirir competencias necesarias para el desarrollo eficiente de sus actividades organizacionales (Molina, 2017).
	Recompensas	Remuneraciones o retribuciones monetarias y no monetarias (Rodríguez et al., 2021). Las recompensas no monetarias son también conocidas como salario emocional o no económicas, ya que tiene el objetivo de satisfacer al personal para dale una buena calidad de vida laboral a través de actividades de formación, desarrollo de conocimientos y habilidades y promoción de otras acciones; mientras que las monetarias se refiere a todo bien que es reconocido mediante el depósito u otorgamiento de dinero que se diferencia del sueldo (Espinoza y Toscano, 2020).
	Evaluación del desempeño	Actividades importantes enfocadas en conocer sobre las competencias de cada colaborador, orientadas a conocer la necesidad de capacitar al personal, realizar las observaciones pertinentes y detectar problemas en el puesto (Montejo, 2017).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de personas” elaborado por Álvarez Angulo, Henry Bryan, en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Gestión de personas"

- Primera dimensión: Reclutamiento de personas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer las metodologías empleadas para la búsqueda del personal idóneo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias	1	4	4	4	Ninguno
Medios de difusión	2	4	4	4	Ninguno
Perfiles	3	4	4	4	Ninguno
Ascenso	4	4	4	4	Ninguno
Funciones	5	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Selección de personas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer los criterios de filtrado que la municipalidad tienen en cuenta para la selección del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	6	4	4	4	Ninguno
Competencia	7	4	4	4	Ninguno
Evaluaciones	8	4	4	4	Ninguno
Selección	9	4	4	4	Ninguno
Habilidades	10	4	4	4	Ninguno

- Tercera dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si las capacitaciones brindadas son influyentes en el desarrollo de actividades laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora	11	4	4	4	Ninguno
Participación	12	4	4	4	Ninguno
Integración	13	4	4	4	Ninguno
Seguimiento	14	4	4	4	Ninguno
Herramientas digitales	15	4	4	4	Ninguno



- Cuarta dimensión: Recompensas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad cuenta con un sistema de remuneraciones monetarias y no monetarias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción	16	4	4	4	Ninguno
Beneficios	17	4	4	4	Ninguno
Desarrollo de conocimientos y habilidades	18	4	4	4	Ninguno
Reconocimiento	19	4	4	4	Ninguno
Prestaciones y servicios	20	4	4	4	Ninguno



- Quinta dimensión: Evaluación del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad evalúa las competencias de todos sus colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación general	21	4	4	4	Ninguno
Desarrollo	22	4	4	4	Ninguno
Resultados	23	4	4	4	Ninguno
Misión	24	4	4	4	Ninguno
Métodos	25	4	4	4	Ninguno

Dimensiones del instrumento: "Transformación digital"

- Primera dimensión: Innovación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si la municipalidad busca novedosos métodos para gestionar la digitalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	1	4	4	4	Ninguno
Digitalización	2	4	4	4	Ninguno
Actualización	3	4	4	4	Ninguno
Sistemas	4	4	4	4	Ninguno

- Segunda dimensión: Cultura digital
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad ha reconstruido sus prácticas organizacionales involucrando a sus colaboradores y usuarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad	5	4	4	4	Ninguno
Velocidad	6	4	4	4	Ninguno
Apertura	7	4	4	4	Ninguno
Estimulación	8	4	4	4	Ninguno



- Tercera dimensión: Competencias digitales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si los colaboradores de la municipalidad cuentan con competencias digitales y las emplean en el desarrollo de sus actividades laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Constancia	9	4	4	4	Ninguno
Comunicación	10	4	4	4	Ninguno
Contenidos	11	4	4	4	Ninguno
Ordenadores	12	4	4	4	Ninguno

- Cuarta dimensión: Cultura digital
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad emplea la digitalización en sus procesos administrativos gubernamentales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación	13	4	4	4	Ninguno
Empleo competente	14	4	4	4	Ninguno
Orientación	15	4	4	4	Ninguno
Gestión	16	4	4	4	Ninguno

Jimmy Franks Rolando Trujillo

DNI: 22674970

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:


Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos 3:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN DE PERSONAS" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL G. OTOYA ARRESE		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	Gestiones de organizaciones		
Institución donde labora:	UCV y UNT		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
 Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario Gestión de Personas
Autor:	Álvarez Angulo, Henry Bryan
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none">- La primera variable contiene cinco dimensiones y veinticinco ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables.- La segunda variable contiene cuatro dimensiones y dieciséis ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables.

9. **Soporte teórico**

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de personas: La gestión de personas es la capacidad que tiene cada organización para el empleo de estrategias que fortalecen al logro de objetivos organizacionales, implementando procesos de gestión, estrategias y perspectiva de satisfacción laboral (Minbaeva, 2018).	Reclutamiento de personas	Búsqueda del personal idóneo para un puesto de trabajo, empleando metodologías grupales de forma virtual o presencial, resaltando las competencias del candidato a fin con el perfil que se desea cubrir para el desarrollo de la organización (Percy y Martínez, 2023).
	Selección de personas	Proceso de filtrado que se realiza después de publicación de una oferta o propuesta laboral, en donde, las personas postulan a la organización por sentirse identificados con las cualidades requeridas (Huamani y Álvarez, 2018).
	Capacitación	Estrategia por la cual los colaboradores obtienen información para potenciar o adquirir competencias necesarias para el desarrollo eficiente de sus actividades organizacionales (Molina, 2017).
	Recompensas	Remuneraciones o retribuciones monetarias y no monetarias (Rodríguez et al., 2021). Las recompensas no monetarias son también conocidas como salario emocional o no económicas, ya que tiene el objetivo de satisfacer al personal para dale una buena calidad de vida laboral a través de actividades de formación, desarrollo de conocimientos y habilidades y promoción de otras acciones; mientras que las monetarias se refiere a todo bien que es reconocido mediante el depósito u otorgamiento de dinero que se diferencia del sueldo (Espinoza y Toscano, 2020).
	Evaluación del desempeño	Actividades importantes enfocadas en conocer sobre las competencias de cada colaborador, orientadas a conocer la necesidad de capacitar al personal, realizar las observaciones pertinentes y detectar problemas en el puesto (Montejo, 2017).

10. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de personas” elaborado por Álvarez Angulo, Henry Bryan, en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.



	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: "Gestión de personas"

- Primera dimensión: Reclutamiento de personas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer las metodologías empleadas para la búsqueda del personal idóneo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estrategias	1	4	4	4	
Medios de difusión	2	4	4	4	
Perfiles	3	4	4	4	
Ascenso	4	4	4	4	
Funciones	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Selección de personas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer los criterios de filtrado que la municipalidad tienen en cuenta para la selección del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos	6	4	4	4	
Competencia	7	4	4	4	
Evaluaciones	8	4	4	4	
Selección	9	4	4	4	
Habilidades	10	4	4	4	



- Tercera dimensión: Capacitación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si las capacitaciones brindadas son influyentes en el desarrollo de actividades laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora	11	4	4	4	
Participación	12	4	4	4	
Integración	13	4	4	4	
Seguimiento	14	4	4	4	
Herramientas digitales	15	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Recompensas
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad cuenta con un sistema de remuneraciones monetarias y no monetarias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promoción	16	4	4	4	
Beneficios	17	4	4	4	
Desarrollo de conocimientos y habilidades	18	4	4	4	
Reconocimiento	19	4	4	4	
Prestaciones y servicios	20	4	4	4	

- Quinta dimensión: Evaluación del desempeño
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad evalúa las competencias de todos sus colaboradores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación general	21	4	4	4	
Desarrollo	22	4	4	4	
Resultados	23	4	4	4	
Misión	24	4	4	4	
Métodos	25	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: "Transformación digital"

- Primera dimensión: Innovación
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si la municipalidad busca novedosos métodos para gestionar la digitalización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad	1	4	4	4	
Digitalización	2	4	4	4	
Actualización	3	4	4	4	
Sistemas	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cultura digital
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad ha reconstruido sus prácticas organizacionales involucrando a sus colaboradores y usuarios.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad	5	4	4	4	
Velocidad	6	4	4	4	
Apertura	7	4	4	4	
Estimulación	8	4	4	4	

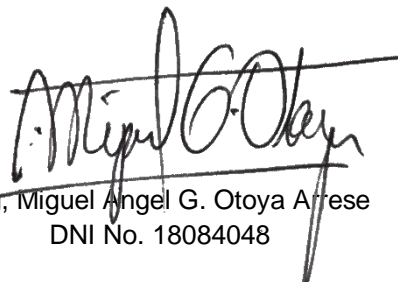


- Tercera dimensión: Competencias digitales
- Objetivos de la Dimensión: Identificar si los colaboradores de la municipalidad cuentan con competencias digitales y las emplean en el desarrollo de sus actividades laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Constancia	9	4	4	4	
Comunicación	10	4	4	4	
Contenidos	11	4	4	4	
Ordenadores	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Cultura digital
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si la municipalidad emplea la digitalización en sus procesos administrativos gubernamentales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incorporación	13	4	4	4	
Empleo competente	14	4	4	4	
Orientación	15	4	4	4	
Gestión	16	4	4	4	



Mag, Miguel Ángel G. Otoyá Arrese
DNI No. 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4

Resultados de Alfa de Cronbach

GESTIÓN DE PERSONAS																									
Nº de encuestados	ITEMS																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	1	1	3	3	5	4	4	3	5	4	1	1	4	4	1	2	1	3	1	4	2	3	2	3	4
2	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	1	1	4	4	1	2	3	3	2	4	2	4	2	3	2
3	3	3	3	4	4	3	4	2	5	4	2	3	4	3	2	1	1	1	1	5	3	5	2	3	1
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5
5	1	4	2	4	1	2	4	1	3	3	2	1	2	4	4	2	2	3	1	3	1	4	1	3	3
6	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	3	5
7	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5
8	4	4	2	2	3	1	3	1	4	1	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
9	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5
12	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	3	5	4	4	4
13	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	3	3	5	4	5	4	2
14	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	3	5
15	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	25

TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Nº de encuestados	ITEMS															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	2	3	1	1	5	2	2	5	4	4	2	1	3	2	1
2	1	2	2	1	1	5	2	3	4	4	3	1	2	2	3	3
3	3	1	3	1	2	5	1	2	4	3	3	1	3	4	4	3
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	2	2	4	2	3	5	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3
6	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4
9	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
10	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
12	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
13	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,960	16

Prueba de normalidad de las variables

Prueba de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Gestión de personas	.093	74	.182
Transformación digital	.099	74	.068

a. Lilliefors Significance Correction

La tabla 3, expone los resultados de la prueba de normalidad de las variables del estudio. La muestra se encuentra conformada por una población > 50, por lo tanto, se toman en cuenta los resultados de Kolmogorov-Smirnov^a lo que resultó que las variables persiguen una distribución normal porque el p-valor es > 0.05, a partir de ello, se emplea la prueba de Pearson.

Anexo 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión de personas y transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.

Investigador: Henry Bryan, Alvarez Angulo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de personas y transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se realizará un estudio novedoso sobre cómo se relaciona la gestión de personas y la transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2024.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Gestión de personas y transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en modalidad presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: [**Alvarez Angulo, Henry Bryan**] email: **halvarezan@ucvvirtual.edu.pe**

y Docente asesor (Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine) email: **oaespinozar@ucvvirtual.edu.pe**.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

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

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 6

Autorización de la organización para publicar identidad

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20575113194
Municipalidad Distrital de Pacasmayo	
Nombre del Titular o Representante legal: Ricardo Orlando Guanilo Ayala	
Nombres y Apellidos: Ricardo Orlando Guanilo Ayala	DNI: 19259546

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión de personas y transformación digital en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Henry Bryan Alvarez Angulo	DNI: 74171853

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

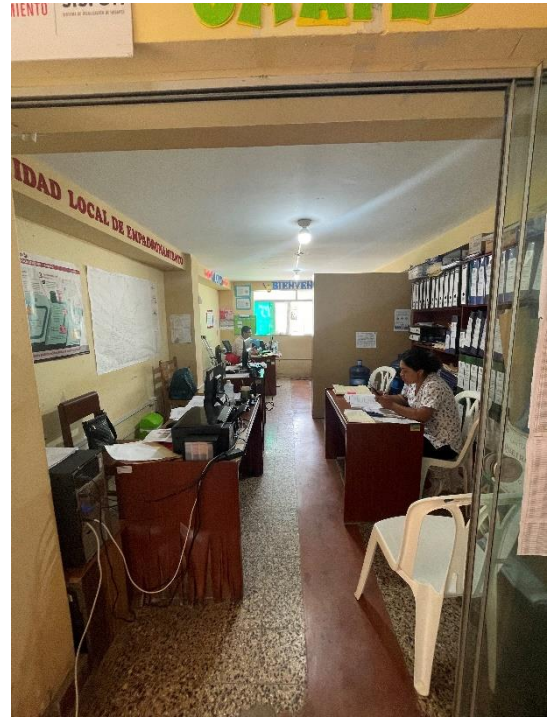
Lugar y Fecha: Pacasmayo, 25 de setiembre de 2023.


Firma y sello:  Inq. Ricardo O. Guanilo Ayala
(Titular o Representante legal de la Institución)

() Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Anexo 9

Otras evidencias



Índice de similitud de originalidad del programa Turnitin - Reporte de Trilce

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&o=2413890211&ts=1&ro=1030&lang=es

feedback studio HENRY BRYAN ALVAREZ ANGULO Gestión de personas y transformación digital en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo en el 2024 /100 14 de 25

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
5	www11.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Heriot-Wat... Trabajo del estudiante	<1 %
8	del Valle Cáceres, Ivan... Publicación	<1 %
9	www.xpoonline.com Fuente de Internet	<1 %
10	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
11	etcenterunab.info Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 37 Número de palabras: 10171 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 16°C Parc. soleado 08:45 a.m. 08/07/2024