



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“INFLUENCIA DEL USO DE LA TECNOLOGÍA DE LA
INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN EN EL PROCESO DE
SELECCIÓN DEL INEI, DISTRITO DE JESÚS MARÍA, PERIODO
2015”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

VIVAR TOLEDO JOHN AGUSTIN

ASESOR:

DR. JOSÉ JORGE RODRÍGUEZ FIGUEROA

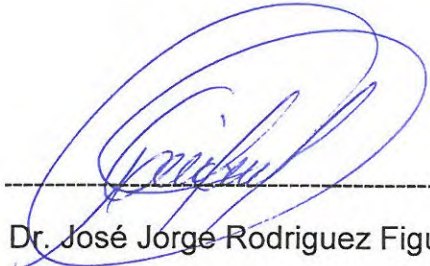
LINEA DE INVESTIGACIÓN

PLANIFICACIÓN

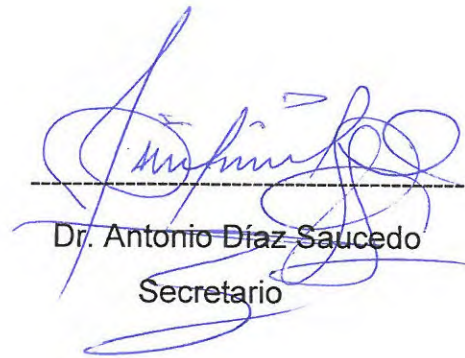
LIMA-PERÚ

2015 - II

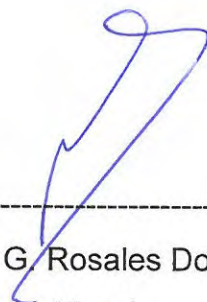
Página del jurado



Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa
Presidente



Dr. Antonio Díaz Saucedo
Secretario



Mg. Edith G. Rosales Domínguez
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia y personas que hicieron capaz que pueda cumplir mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que día a día me inspiran a seguir adelante en el cumplimiento de mis metas personales.


DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo John Agustín Vivar Toledo con DNI N°48409105, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 16 Octubre del 2015



JOHN AGUSTIN VIVAR
TOLEDO

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada "Influencia del uso de la Tecnología de la Información y la Comunicación en el Proceso de selección del INEI, distrito Jesús María, periodo 2015", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

John Agustín Vivar Toledo

INDICE

Página de jurado.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Declaración de autenticidad.....	V
Presentación.....	VI

I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática.....	9-11
Antecedentes.....	10-12
Marco teórico.....	13-16
Formulación del problema.....	16-17
Justificación.....	17
Hipótesis.....	17-18
Objetivos.....	18

II. MÉTODO

2.1 Diseño, tipo y nivel de investigación

2.1.1 Diseño de la investigación.....	19
2.1.2 Tipo de investigación	19
2.1.3 Nivel de la investigación.....	19

2.2 Variables

2.2.1 Variables independientes.....	20
2.2.2 Variable dependiente.....	20
2.2.3 Operacionalización de variables.....	20-21

2.3 población y muestra	
2.3.1 Población.....	23
2.3.2 Muestra	23
2.4 técnicas e instrumentos de datos	
2.4.1 confiabilidad	23-24
2.4.2 Métodos de análisis de datos.....	24
2.4.3 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	
3.1 Prueba de kolmogorov.....	25
3.2 Contrastación de hipótesis	25
3.3 Análisis descriptivos	26-36
3.4 Análisis explicativos.....	37
IV. DISCUSIONES	
V. CONCLUSIONES	
VI. RECOMENDACIONES	
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍAS	
VIII. ANEXOS	
8.1 Matriz de consistencia	48
8.2 Instrumento	49-56

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la actualidad el área de RRHH del INEI cuenta con un sistema de Recursos Humanos, que es una plataforma virtual mediante el cual se delimita el mapa del Perú para poder tener una estimación de trabajadores necesarios a contratar por zonas para poder tener la cantidad necesaria de trabajadores para realizar un proyecto de censo, y evitar los gastos innecesarios, sin embargo se puede encontrar deficiencias en el proceso de captación de nuevo personal, calificación y potenciación.

Existe una carencia de bajo números de postulantes en el proceso de reclutamiento debido a que el INEI tiene como medio de captación su página web y redes sociales dejando de lado el uso de otros medios masivos como los portales de empleo, bolsa de empleo en universidades que se pierde la oportunidad de tener la capacidad de contratar profesionales capacitados.

También trae como consecuencia retraso en el desarrollo del proyecto, gastos excesivos que afectan al presupuesto anual y en muchos casos se deben de tomar el presupuesto anual de otras metas para poder ser compensadas. Al tomar el presupuesto anual de otras metas el MEF debe de autorizar ese desembolso ocasionando pérdida de tiempo en el proceso

El término de referencia es otro de los motivos por el cual no se llega a la capacidad requerida de personal porque muchos de estos requerimientos no están actualizados y los sueldos no van acorde con el puesto a desempeñar. Muchos posibles trabajadores no postulan debido a que son muchos los años de experiencia solicitados y el pago es muy poco.

En la habilitación del personal uno de los programas donde se puede encontrar un motivo por el cual en área de Recursos Humanos no puede lograr sus metas como área es debido a que la metodología de enseñanza aplicada no guarda una relación secuencial en el plan de enseñanza ocasionando que se omitan algunos puntos específicos en la capacitación trayendo como