



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de
selección de recurso humano de Essalud red Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Chavesta Velásquez, Walter César (ORCID: 0000-0003-1260-0508)

ASESOR:

Mg. Castañeda Méndez, Juan Alberto (ORCID: 0000-0003-4472-8709)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación es dedica a todas las personas que influenciaron en mi persona para buscar un objetivo común que es el de superarse a sí mismo a través a del conocimiento además de adquirir nuevas experiencias.

Agradecimiento

A Dios, por darme la fortaleza para enfrentar los retos y oportunidades que pone en mi porvenir.

A las personas que amo que han hecho posible que siga creciendo como profesional y también ponen su cuota de esfuerzo.

Agradecer a la Red Prestacional Lambayeque por permitir desarrollar el presente trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población y muestra, muestreo.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimientos.....	11
3.6. Métodos de análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	30

Índice de tablas

Tabla 01 Recursos y presupuesto.....	13
Tabla 02 Cronograma de ejecución	14
Tabla 03 Eficiencia en el uso de Classroom.....	15
Tabla 04 Optimización de procesos de selección de personal	16
Tabla 05 Actividades Transparenten los procesos de selección	18
Tabla 06 Matriz de Consistencia	30
Tabla 07 Cuadro De Operacionalización De Variables.....	31
Tabla 08 Tiene experiencias previas con el uso de Classroom de Google.....	40
Tabla 09 Tiene información disponible relacionada a Classroom.....	40
Tabla 10 Existen otras alternativas como Classroom.....	41
Tabla 11 Procesos de selección de personal prefiere evaluaciones virtuales	41
Tabla 12 Está dispuesto a usar plataformas digitales	42
Tabla 13 Las actividades que engloban la selección de personal	42
Tabla 14 Existen retrasos en el procesamiento de información	43
Tabla 15 En las convocatorias prefiere registrarse de manera virtual	43
Tabla 16 Actividades que Transparenten los procesos de selección.....	43
Tabla 17 Se puede acceder a los resultados de los procesos de selección	44
Tabla 18 Existe asesoría de como postular a las convocatorias de personal	44
Tabla 19 Prefiere que los procesos de selección de personal sean digitales	45
Tabla 20 Prefiere que existan inspectores durante el proceso de reclutamiento ..	45
Tabla 21 Considera los perfiles de puestos adecuados en las convocatorias	46
Tabla 22 Las evaluaciones del proceso de selección sirven	46
Tabla 23 Los procesos virtuales reducen el riesgo de contagio de Covid-19	47
Tabla 24 Es posible que exista deserción de postulantes	47
Tabla 25 Las entrevistas virtuales benefician a los postulantes	48

Índice de Figuras

Figura 01 Eficiencia en el uso de Classroom.....	15
Figura 02 Optimización de procesos de selección de personal	17
Figura 03 Actividades que Transparenten los procesos de selección	18
Figura 04 Parámetros Institucionales	19

Resumen

Esta investigación tuvo como finalidad proponer un modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de selección de recurso humano de Essalud Lambayeque, el estudio fue de tipo proposicional, no experimental, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 38 colaboradores, se les aplicó un cuestionario digital a través de la plataforma de Google Forms, este instrumento fue contrastado por el juicio de expertos además de aplicársele una prueba de confiabilidad probada con el Alpha de Cronbach, el cual dio como resultado un 0.80% para la variable modelo basado en Classroom de Google. Los resultados según la percepción de los colaboradores encuestados se pudieron evidenciar el modelo basado en Classroom tiene una aceptación buena del 39.5%, un 31.6% está de acuerdo sobre su aplicación mientras que el 28.9% lo evalúa como malo este tipo de plataforma. Luego de analizar la problemática de la realidad y ver como aportar a conservar los protocolos de bioseguridad en los procesos de selección del nosocomio en estudio se concluye que la plataforma alternativa Classroom agiliza los procesos de selección de personal y ayuda en la transparencia del proceso como gestor de evaluaciones en un proceso de selección.

Palabras Clave: Plataforma Virtual, Reclutamiento, Modelo, Digitalización, Classroom

Abstract

The purpose of this research was to propose an alternative model based on Classroom for the human resource selection process of Essalud Lambayeque, the study was propositional, non-experimental, with a quantitative, cross-sectional approach. The study sample consisted of 38 employees, a digital questionnaire was applied through the Google forms platform, this instrument was contrasted by the judgment of experts in addition to applying a reliability test tested with Cronbach's Alpha, which resulted in a 0.80% for the variable model based on Google Classroom. The results according to the perception of the surveyed collaborators showed that the Classroom-based model has a good acceptance of 39.5%, 31.6% agree on its application while 28.9% evaluate this type of platform as bad. After analyzing the problems of reality and seeing how to contribute to preserve the biosecurity protocols in the selection processes of the hospital under study, it is concluded that the Classroom alternative platform speeds up the personnel selection processes and helps in the transparency of the process as a manager of evaluations in a selection process.

Keywords: Virtual Platform, Recruitment, Model, Digitalization, Classroom.

I. INTRODUCCIÓN

En el escenario actual internacional la pandemia por el virus del COVID 19 obligo a los trabajadores a refugiarse en casa y buscar nuevas oportunidades de trabajo como es el trabajo remoto, en salvaguarda de su integridad y la de los demás propicio a gestionar procesos de reclutamiento virtuales de selección de personal los cuales se llevan de manera virtual en la actualidad. (Montero, 2021)

En Colombia empresas como Alkomprar apuestan por el uso de tecnologías para gestionar todo el proceso de selección y enrolamiento online ya que en promedio un 20% de empresas colombianas invierten en digitalizar sus procesos y o recursos; la situación actual por la emergencia sanitaria puso en aprietos a muchas empresas que necesitan reclutar personal nuevo, el saber adaptarse en situaciones adversas impulsó a gestionar nuevos modelos de gestión para encaminar a los objetivos que busca cada empresa y hacer frente a la pandemia del Covid 19, (Angie Liseth Plazas, 2021).

En el Perú de los últimos años ha crecido exponencialmente el uso de plataformas digitales en las instituciones del estado, los gobiernos regionales y o locales invierten en su propósito como institución de dejar de ser análoga y proyectar su digitalización de procesos para agilizar sus actividades, además de la atención a los ciudadanos.

El estado peruano para mitigar la repercusión de esta pandemia generada por el Covid 19 ha implementado dispositivos que llaman a la reflexión de alternativas como es el trabajo remoto, en ese sentido en la región norte del país se vienen desarrollando educación a distancia a través de plataformas digital que acercar al docente con sus alumnos permitiendo así conservar los protocolos de bioseguridad que exige el presente estado de emergencia, es de vital importancia cumplir con los estándares actuales no solo educativos si no también en el sector salud y más aún en los nosocomios de la red prestacional Lambayeque de Essalud, (Escobedo, 2016).

En ese sentido, el gobierno local actualmente carece de mecanismos digitales para agilizar los procesos y actividades además de los actos preparatorios que involucra todo el modelo de reclutamiento de personal, en un estado que busca involucrar a todos sus entes públicos en un gobierno electrónico. Las oficinas de administración de personal no hacen uso de plataformas digitales para el manejo de personal o reclutamiento respecto a convocatorias de personal básicamente se maneja por correos institucionales, si es el caso de proveedores del estado y si es un concurso público, lo manejan a través de sus portales web; las instituciones estatales están en la obligación de hacer público todo el proceso de selección de trabajadores, publicar los resultados y los ganadores de las plazas disponibles, todo este conjunto de actividades necesita ser administrado remotamente y procesado de acuerdo a normas jurídicas y transparentes.

De la realidad problemática se origina la siguiente pregunta de investigación; ¿En qué medida el modelo basado en el uso Classroom de Google mejora los procesos de selección virtuales de recursos humanos en Essalud de red Lambayeque?

Se justifica en lo metodológico, contribuye a la identificación de recurso humano a través de la evaluación haciendo uso de plataformas digitales además establece relación entre variables. Identifica los procesos claves en la gestión de enrolamiento de recursos humanos (Maria del Carmen de la Calle-Durán, 2019) todo ello ayuda a mejorar los procesos de selección ya establecidos en la institución pues permite agilizar tiempos y concretar citas virtuales durante la pandemia del Covid 19.

El objetivo general de estudio es: Proponer un modelo de gestión con la plataforma Classroom de Google para mejorar los procesos de selección virtuales en Essalud de la red Lambayeque. Los objetivos específicos son: (i) Analizar el modelo de gestión basado en el uso de Classroom que permita mejorar los procesos de selección de recursos humanos, (ii) Identificar los factores influyentes en el modelo de gestión basado en el uso de Classroom

en los procesos de selección de recursos humanos y por último (iii) Proponer una estrategia basado en el uso de Classroom.

La hipótesis del estudio es: si se propone un modelo de gestión con la plataforma Classroom de Google mejorará la selección virtual de personal en Essalud de la red Lambayeque.

En el ámbito profesional, como ingeniero de sistemas el interés verso en conocer el modelo de gestión a través de plataformas digitales y los procesos de selección de personal como variables que buscan gestionar la oficina de recursos humanos de instituciones públicas.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, tenemos los siguientes trabajos previos en la presente investigación como es el caso de Guerra, R. Pablo y Ortiz, G. Armando (2020), cuyo objetivo fue revelar la evolución de la industria en la actualidad llamándola industria 4.0 y haciendo referencia al uso del internet y la inteligencia artificial. Finalmente concluyó que las generaciones sufren cambios drásticos y depende de cada individuo si se resiste o persiste y se vuelve parte del cambio adquiriendo nuevas habilidades y competencias. Permite afirmar en nuestra investigación el hecho de que debemos implementar modelos que permitan gestionar la creciente demanda de nuevos puestos de trabajo para ir a la par de la revolución de la industria 4.0.

Asimismo, la Lic. Beatriz Sardi (2020), cuyo objetivo de investigación es analizar todas las tipologías de las entrevistas administradas por tecnologías digitales y además del desarrollo competencial que se necesita para el desarrollo de la interacción virtual en entornos digitales. El autor concluye finalmente que en la actualidad las que empresas consultoras pueden dar fe de lo que significa enrolar profesionales de manera virtual, lo que implica agilizar procesos y menorar tiempo además de costos. Está investigación nos menciona que los procesos de selección se tienen que identificar los procesos pertinentes que llevan al enrolamiento y optimizar con las alternativas digitales que existen en la actualidad.

Mientras que Cláudio Hoffmann Sampaio y Rafael Spolavori (2019), con su objetivo busca discernir el proceso educacional que tiene una institución educativa con su alumno en la formación a distancia en la actualidad. Concluye que para generar competitividad entre sus estudiantes la institución educativa debe tener en cuenta la relación entre calidad percibida y la lealtad, los sentimientos de acogida, la motivación y la credibilidad enfatiza en esos puntos. Nos da un gran aporte ya que la propuesta busca que todos los métodos que se manifiestan en un proceso de selección de personal sean completamente transparentes y todas las partes involucradas tengan la confianza de participar de manera voluntaria.

La investigación de Julieth Paola Buitrago Medina, Ricardo Moreno Sierra, Viviana Parra Peña (2021), tiene como objetivo elaborar un sistema de aprendizaje virtual de entrevistas dirigido funcionarios. Los autores concluyen que es indispensable entender que el candidato, el psicólogo y el jefe evaluador forman un

todo en los procesos de reclutamiento de personal por ende cada actor del proceso debe contar con motivación y acompañamiento en todas las fases del enrolamiento. Es un aporte esencial para el presente estudio brindando técnicas y situaciones reales de estudio durante el proceso de entrevistas fundamental para el estudio.

El trabajo de tesis realizado por Daphne Fabiola Barrera Gómez (2016) cuyo objeto de estudio es proponer un sistema para capacitar haciendo uso de entornos virtuales de aprendizaje, El maestrante concluye que se reafirma en la utilización de entornos virtuales como un método opcional de aprendizaje además de validar su propuesta con el método Delphi. Es una propuesta interesante sirve de ejemplo para implementar el Método Delphi método que hace uso de expertos para validar la capacitación.

En los estudios nacionales, Edwin Roger Esteban Rivera, Andrés Avelino Cámara Acero y María del Carmen Villavicencio Guardia (2020) en su investigación tienen como objetivo dilucidar las prácticas vividas por algunos de los estudiantes así como también por docentes durante la pandemia de la COVID -19 haciendo uso del método fenomenológico-hermenéutico, los autores concluyen que la educación a distancia es un método eficiente siempre y cuando se tomen en cuenta algunos factores, espacios de aprendizaje adecuado y así como las plataformas digitales deben ser optimas. Esta investigación nos da el alcance sobre el tratamiento de las mejores herramientas que debe usar el receptor, el cual debe cumplir con estándares técnicos mínimos para el correcto funcionamiento de las actividades de modo remoto.

La investigación de Sofía Rossana Paucar Serrano (2021) tiene como objetivo principal determinar la influencia del método de aprendizaje llamado M-Learning. Dentro de sus conclusiones muestra que las competencias medias de los alumnos se ven beneficiadas logrando puntuaciones favorables luego de aplicar la técnica del M-Learning. La autora de la investigación recomienda el uso de plataformas como Classroom de Google planteando los beneficios significativos para un método usado, pero con posibilidades de desarrollo.

Rosa Aurora Sánchez Trujillo (2019) en su investigación tiene como objetivo determinar la respuesta en el aprendizaje de estudiantes en aula virtual a Facultad de Derecho de la Universidad de San Martín de Porres. La autora concluye que, si bien las 2 aulas que usa de modo experimental son capaces de aprender las materias impartidas, menciona que el grupo experimental destaca sobre el aula tradicional. A porte sustancial para la presente investigación de cómo se puede agilizar procesos y los participantes que se involucran en entornos digitales terminan satisfechos con sus resultados.

En la propuesta de Ana Lucia Chirinos Antezana (2017) su objetivo principal es identificar al recurso humano adecuado para un óptimo desempeño laboral en una universidad privada, Una de las conclusiones más resaltantes es que el uso de estrategias de expertos como Idalberto Chiavenato y Martha Alles además de evidenciar la aceptación de las autoridades y la parte administrativa de la universidad tiene resultados favorables. Está investigación nos muestra los modelos de gestión de talento humano por parte de expertos y lo lleva a la realidad además de mostrar resultados en un ambiente controlado vital para la presente investigación.

El aporte de Álvarez Rivas Carla Isabel (2019) establece en su objetivo principal identificar el plan para disminuir la deserción de choferes de la empresa de transportes TAC. Finalmente concluye que el enrolamiento de personal no se ajusta a las competencias se plantea una estrategia de selección de personal por competencia. Cabe destacar que es una alternativa para analizar la propuesta de gestión de selección de recurso humano para puestos específicos.

La situación global nos exige evolucionar, en mundo globalizado y altamente competitivo, debemos de estar constantemente cambiando e innovando una de ellas es en plataformas de gestión de evaluación virtual y debemos despertar interés en las generaciones que son parte de esta digitalización. Google Classroom nos muestra ventajas de las cuales podemos hacer uso y además de sus herramientas disponibles a través del soporte de Google (2020): Tiene facilidad a la hora de establecer los requisitos técnicos: el responsable de la sesión puede pueden administrar una sesión e invitar a postulantes y a algunos veedores, todos los involucrados tienen la posibilidad de colaborar con información, como son las

evaluaciones, todo ello se regula dentro una pizarra de notificaciones administrada por el administrador de la sesión.

Economiza el uso tiempo y documentos físicos: los responsables de una sesión de Classroom puede elaborar aulas virtuales para administrar a los invitados, proponer evaluaciones, hacer llegar material informativo, tiene la facilidad contener todas las actividades a realizar en un único lugar. Organiza dinámicamente las tareas: Los reclutados a participar pueden visualizar las actividades pendientes a resolver en el apartado llamado “Trabajo”, existe un área que muestra los anuncios, además cuenta con un calendario que muestra las clases pendientes. La información trabajada por los participantes de las sesiones propuestas es grabada automáticamente en la nube, a través de Google drive.

La plataforma de Classroom de tiene la posibilidad de hacer uso de las herramientas gratuitas que pone a disposición Google como son: un editor de documentos, para gestionar encuestas hay disponibilidad de formularios. Calendar para programar las actividades, correo electrónico nos da la posibilidad de comunicar a todos los participantes Gmail y Drive. Fácil de usar y cuenta con algoritmos de protección de la información: Classroom es un servicio de libre acceso, es por ello que no contiene publicidad en sus diferentes plataformas, ni mucho menos hace uso de los datos subidos a la nube. (Goitia, 2020)

Esta herramienta de Google es una plataforma de gestión educativa, para ayudar de una manera dinámica al administrador, logrando agilizar todas las actividades que van dirigidas a sus alumnos o subordinados. Es original mente concebida para las clases virtuales o como alternativas digitales que influyen de manera significativa en la gestión de exámenes o encuestas en gran número de participantes, permite hacer llegar a todos los participantes contenido exclusivo para desarrollar tareas propuestas y actividades. Tiene la particularidad de poder intercomunicar entre grupo de participantes y una comunicación directa con el docente o administrador de la sesión permitiendo así un aprendizaje continuo y facilidad al acceso de la información (VINCES, 2016).

Classroom como una plataforma multidisciplinaria generalmente es utilizada como una herramienta educacional dado que esta herramienta es beneficiosa y amable con el educador facilita el proceso de formación del alumno que es actualmente un educando digital. Además, permite organizar y realizar el seguimiento a través sus aplicaciones, administrar resultados de los participantes en tiempo real todo ello con Google Classroom.

El autor Chiavenato (2011) manifiesta que los procesos de selección de personal se pueden definir el conjunto de actividades que nos ayudaran a contar con el perfil técnico más acertado con respecto a los requisitos mínimos planteados, viéndolo de otra manera es identificar cual es el candidato más apto de todos los postulantes actuales que sobresalga luego de las evaluaciones respectivas además de que influya en la visión de la entidad, así como que tenga planes a futuro en la empresa y mantenga su estabilidad laboral con la que generalmente inician.

Oscar Lenin Chicaiza Sánchez (2018), en su investigación explica como en los procesos de selección de personal, indistintamente de la institución en la cual se va a aplicar, se debe garantizar la equidad de género, la interculturalidad además de la inclusión de personas con habilidades diferentes esto debe estar estipulado en la normas institucionales, el fin de cada proceso de selección de personal es obtener al trabajador más idóneo para el puesto y lograr la satisfacción de los involucrados en este caso de los asegurados del hospital.

En tal sentido para la presente investigación si tiene como palabras claves las siguientes.

Plataforma Virtual: medio digital mediante el cual un administrador presenta información básica para usuarios que han de trabajar. (MIRANDA & TORRES, 2009)

Reclutamiento: es la selección, contratación e inducción del personal que está necesitando la entidad que necesita el factor humano. (Espinoza, 2013)

Google: Motor de búsqueda de información. (Arias)

Modelo: es un enfoque de estudio integral, sistémico y que conlleve a coadyuvar al proceso de toma de decisiones. (Pastor, 2009)

Digitalización: conservación de documentos en formatos digitales. (Maldonado, 2016)

Deserción: El simple acto de abandonar un proceso donde se participa. (Tinto, 1989)

Classroom: servicio web educativo gratuito desarrollado por Google (Tourón, 2014)

Pandemia: Enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región.

Inducción: La inducción es el procedimiento por el cual se presenta la empresa a los nuevos empleados para ayudarles a integrarse al medio de trabajo y tener un comienzo productivo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Con el fin de abordar el objetivo de este trabajo, se propone un diseño de investigación que considera criterios cuantitativos; se realiza un estudio estadístico descriptivo y propositivo con la finalidad de gestionar a través de la plataforma digital Classroom los procesos de selección de personal.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo del tipo básica dado que la caracteriza los métodos y técnicas cuantitativas por ende permite la medición, se busca verificar la plataforma digital Classroom y los procesos de selección de personal en el área de recursos humanos con la finalidad de con el fin de agilizar los procesos a través de la plataforma digital de Google.

Esquema del diseño:

M-----O-----P

Dónde:

M: Muestra

O: Observancia

P: Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de esta investigación, son: variable 1, Modelo basado en el uso Classroom de Google y variable 2, Procesos de selección de personal virtuales. La operacionalización se detalla en las tablas N° 07, de la sección de anexos.

3.3. Población y muestra, muestreo

Según Neftali Toledo de Diaz, (NEFTALI, 2016) la población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que participan del fenómeno que está definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. La población del Essalud red prestacional Lambayeque es de un total de 3875 trabajadores incluidos los administrativos y los asistenciales.

Neftali Toledo de Diaz, (NEFTALI, 2016) menciona que una muestra representativa debe contener todas las características de la población o universo, para que los resultados sean generalizables. se tomará una muestra de 38 licenciadas en enfermería que serán participes de estudio en las encuestas a realizar.

Uno de los criterios de inclusión en esta muestra es que la población de las licenciadas en enfermería es mayor respecto a las demás carreras de que pertenecen a la Red Prestacional Lambayeque - Essalud.

El criterio de exclusión fue no pertenecer al mayor grupo profesional respecto a la Red Prestacional Lambayeque – Essalud.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos, para obtener información de primera mano de los actores que participan en el proceso de reclutamiento de trabajadores de la oficina de recursos humanos, se empleará la encuesta, haciendo uso de plataformas digitales para implementarlas, con esto podemos revelar ciertas interrogantes planteadas y desarrollar a través de estas respuestas, (Rodríguez, 2019).

3.5. Procedimientos

En el presente trabajo de investigación origino los siguientes procedimientos:

- 1) Se consultó teorías que sean relevantes respecto a las variables de estudio;
- 2) Se elaboro el cuestionario que va dirigido a los trabajadores del nosocomio;
- 3) Se ejecutó el instrumento en el total de la muestra seleccionada;
- 4) Se importó la información al Excel para luego poder procesar y tabular la data.
- 5) Se procesó la información y con ello se pudo obtener tablas y gráficos para declarar el comportamiento de las variables de estudio.
- 6) Se interpretó los resultados obtenidos para alcanzar los objetivos propuestos.
- 7) Se elaboró las conclusiones que respondan a la pregunta de investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

El presente trabajo de investigación, implementará, los siguientes métodos:

(i) Método descriptivo, ya que busca establecer la realidad actual que se puede apreciar de la observación directa sobre los procesos de selección de personal, sobre el problema identificado; (ii) Método analítico, luego de ver la realidad actual, se estudia la principales relaciones de afectan a las variables así como los factores que influyen en ella partiendo por la operacionalización y la clasificación; (iii) Método sintético, pasado el análisis, se debe establecer las características que hacen únicos a los sub procesos de las variables de estudio además de identificar su importancia; (iv) Método inductivo, identificadas las particularidades de los procesos, aquí se parte de la premisa que de cómo se llega al fin planteado con un enfoque reflexivo, se busca la manera en cómo mejorar los métodos que forman parte de un proceso de selección de personal; (v) Método deductivo, ya teniendo clara las particularidades, haciendo uso de la deducción se determina cuáles son las actividades que provoquen consecuencias favorables para cumplir con los objetivos planteados, (Abreu, 2014).

3.7. Aspectos éticos

El presente maestrante toma una postura determinada en el estudio del problema con las variables, Modelo basado en el uso Classroom de Google y Procesos de selección de personal virtuales, respecto a la elaboración de esta investigación, basada en los criterios éticos dado que toma en cuenta la respuesta de las actores de los procesos de selección de personal y de las licenciadas en enfermería que serán encuestadas se considera el principio de la no maleficencia y salvaguardando a todos los implicados en la investigación.

3.8. Aspectos Administrativos

3.8.1 Recursos y presupuesto

Tabla 01

Código	Descripción	Cantidad	Precio unitario	Total
253112	Recursos humanos			
	Investigadores	1	3500	3500
	Digitadores			
	Asesores externos			
	Personal técnico			
232415	Equipos y bienes duraderos			
	Laptop	1	4000	4000
	impresora	1	1800	1800
231913	Materiales e insumos			
	Papel	1 millar	12	12
	USB	1 unid	20	20
	otros			
231512	Gastos operativos			
	Útiles de oficina	5 unid	2	10
	Viáticos			
	Refrigerio			
Total				9342

3.8.2. Financiamiento

Financiamiento	Monto	Porcentaje
Autor	9342	100%

3.9 Cronograma de ejecución

Tabla 02

FASE	ACTIVIDADES		2021																	
			SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
DISEÑO DEL PROYECTO	1	Elección del tema/Título/problema.	x																	
	2	Realidad problemática	x																	
	3	Formulación del problema, justificación, objetivos e hipótesis.	x																	
	4	Marco Teórico: Antecedentes.		x																
	5	Marco Teórico (Teoría relacionada al problema).		x																
	6	Metodología.			x															
	7	Validación de instrumentos.			x															
	8	Aspectos administrativos.				x														
	9	Referencias.																		
INFORME DE TESIS	10	Recolección de información de campo.					x													
	11	Procesamiento e interpretación de la información.						x	x											
	12	Elaboración de la discusión de resultados y redacción de conclusiones.											x							
	13	Redacción del informe de tesis.								x	x				x					
	14	Presentación del primer borrador informe de tesis por Trilce.														x				
	15	Revisión de tesis por Jurados														x				
	16	Levantamiento de observaciones														x				
	17	Sustentación de informe de tesis ante los jurados.																		

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

En esta sección se detalla descriptivamente el análisis del instrumento aplicado a los colaboradores del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo; así como también el análisis de las guías de observación.

Objetivo específico 01: Analizar el modelo de gestión basado en el uso de Classroom que permita mejorar los procesos de selección de recursos humanos.

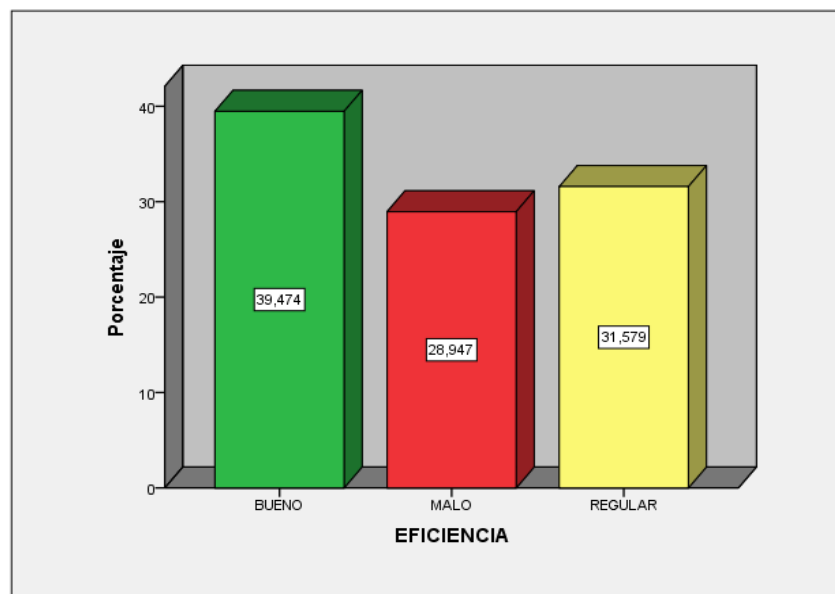
Dimensión: Eficiencia en el uso de Classroom

Tabla 03

Percepción de los colaboradores del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo respecto a la dimensión Eficiencia en el uso de Classroom.

Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BUENO	15	39,5	39,5	39,5
	MALO	11	28,9	28,9	68,4
	REGULAR	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Figura 01



Nota: La figura N01 representa la percepción respecto a la eficiencia del uso de la plataforma Classroom de Google.

Interpretación: De acuerdo a la percepción de los colaboradores que laboran en el Hospital Nacional Almazor Aguinaga Asenjo: referente a la dimensión Eficiencia en el uso de Classroom; el 39.5% consideró en un nivel bueno; 31.6% le otorgó un nivel regular y 28.9% le otorgó un nivel malo; Esto nos ayuda a interpretar que alrededor del 70% de los encuestados manifiestan que plataformas digitales como es el caso de Classroom de Google ayuda a la eficiencia de los procesos de selección de personal, incluso están dispuestos a hacer uso de este tipo de opciones digitales en los debidos procesos de selección de personal; sin embargo alrededor del 30% no están de acuerdo y es allí donde deben apuntar la institución de salud en perfeccionar sus procesos de gestión para garantizar el debido proceso y facilitar la transparencia de los procesos de reclutamiento de personal.

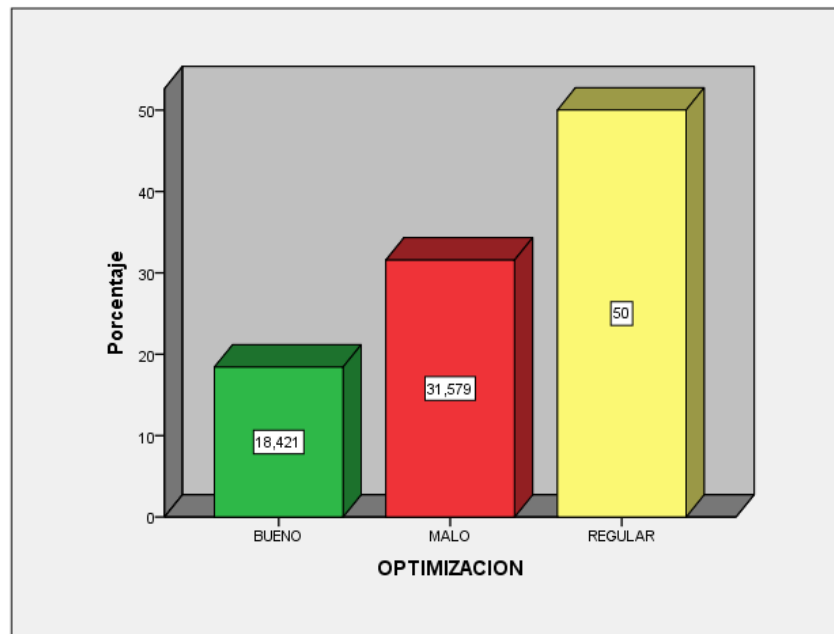
Objetivo específico 02: Identificar los factores influyentes en el modelo de gestión basado en el uso de Classroom en los procesos de selección de recursos humanos.

Dimensión: Optimización de procesos de selección de personal

Tabla 04

Optimización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BUENO	7	18,4	18,4	18,4
	MALO	12	31,6	31,6	50,0
	REGULAR	19	50,0	50,0	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Figura 02



Nota: La figura N02 representa la percepción respecto Optimización de procesos de selección de personal

Interpretación De acuerdo a la percepción los colaboradores que laboran en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo: referente a la dimensión Optimización de procesos de selección de personal; el 18.4% consideró en un nivel bueno; 50% le otorgó un nivel regular y 31.6% le otorgó un nivel malo; Esto nos ayuda a interpretar que los colaboradores solicitan se proyecten alternativas que ayuden a optimizar los procesos de selección de personal; en un nivel malo y regular actualmente todos los partícipes de este trabajo de investigación, no está de acuerdo con los procesos actuales que se implementan para la gestión de procesos de reclutamiento de personal por ende la institución que es materia de estudio debe optimizar sus procesos siempre y cuando no afecte la participación de todos los involucrados en los procesos de reclutamiento de personal.

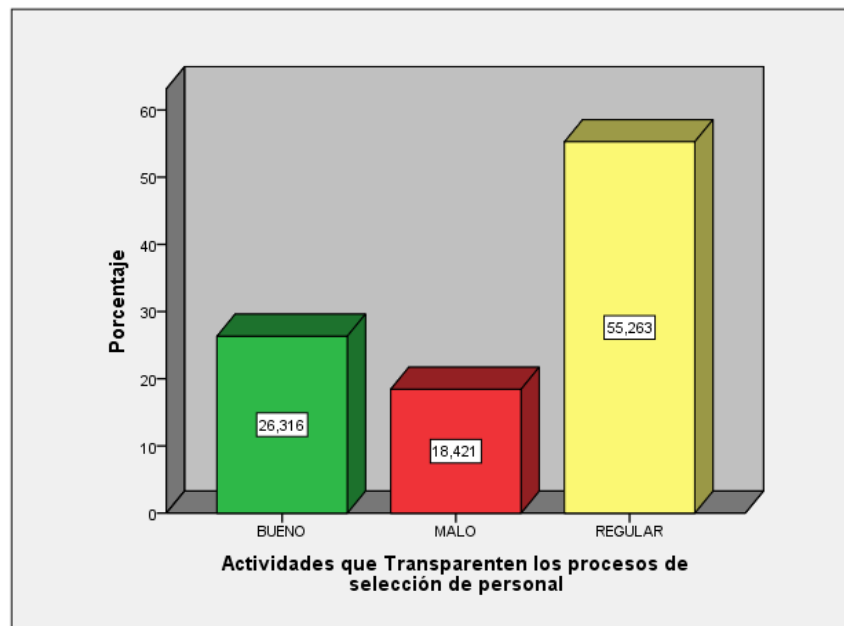
Objetivo específico 03: Proponer una estrategia basado en el uso de Classroom.

Dimensión: Actividades que Transparenten los procesos de selección de personal

Tabla 05

Actividades que Transparenten los procesos de selección de personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BUENO	10	26,3	26,3	26,3
	MALO	7	18,4	18,4	44,7
	REGULAR	21	55,3	55,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Figura 03



Nota: La figura N03 representa la percepción respecto a actividades que transparenten los procesos de selección de personal.

Interpretación De acuerdo a la percepción los colaboradores que laboran en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo: referente a la dimensión Actividades que Transparenten los procesos de selección de personal; el 26.3% consideró en un nivel bueno; 55.3% le otorgó un nivel regular y 18.4% le otorgó un nivel malo; Esto nos ayuda a interpretar que los colaboradores exigen una

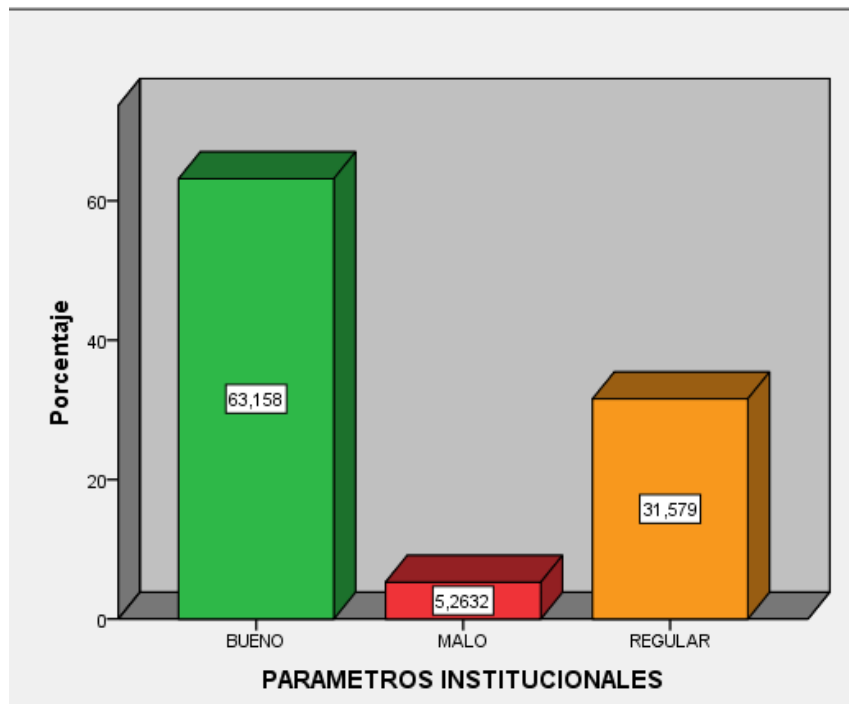
proyección de actividades complementarias que ayuden en los procesos de selección de personal a transparentar dicha convocatorias por medio de alternativas como son las plataformas digitales además del fácil acceso a la información de los resultados y los procesos de procesamiento de información enrolado.

Dimensión Parámetros Institucionales

Tabla 6

PARAMETROS INSTITUCIONALES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BUENO	24	63,2	63,2
	MALO	2	5,3	68,4
	REGULAR	12	31,6	100,0
Total	38	100,0	100,0	

Figura 04



Nota: La figura N04 representa la percepción respecto a la proyección esperada de los Parámetros Institucionales en los procesos de selección.

Interpretación De acuerdo a la percepción los colaboradores que laboran en el Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo: referente a la dimensión Parámetros Institucionales; el 63.2% consideró en un nivel bueno; mientras que el 31.6% le otorgó un nivel regular y 5.3% le otorgó un nivel malo; Esto ayuda a interpretar que los colaboradores que son trabajadores por llamarlo de una forma estables si sienten o están satisfechos de que los parámetros institucionales para los procesos de selección de personal que fija Essalud cumplen con sus exigencias pero no obstante hay pequeño margen que se debe tomar en cuenta para ver algunas falencias o dificultades durante dichos procesos el cual mejorar.

Confiabilidad del instrumento.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach. (Sampieri, 2014)

Cabe mencionar que para adquirir la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una encuesta con 38 participantes. Luego de procesar en el software SPSS para el cuestionario de la Variable 01 un coeficiente de 0.803 y para el cuestionario de la Variable 02 de 0.814, con lo que se estableció que ambas encuestas tuvieron un fuerte grado de confiabilidad.

Estadísticos de fiabilidad

Variable 01

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	18

Estadísticos de fiabilidad

Variable 02

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	10

V. DISCUSIÓN

Los resultados analizados se pudieron obtener a través de una encuesta la cual fue dirigida a 38 colaboradores del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Essalud red Lambayeque. Además, esta encuesta fue validada por el juicio de expertos; Para medir la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach, la encuesta dio como resultado un coeficiente de 0,803 confirmando así una adecuada confiabilidad que nos permite medir la variable 01, Modelo basado en el uso Classroom de Google y la variable 2, Procesos de selección de personal virtuales.

Esta sección presenta los hallazgos encontrados en la investigación para poder discutirlos con las teorías relacionadas además de trabajos de otros autores o tesis. Dado que nuestro objetivo principal es el de Proponer un modelo de gestión con la plataforma Classroom de Google para mejorar los procesos de selección virtuales en Essalud de la red Lambayeque, dicho proceso se viene implementado para mitigar la exposición al contagio por la pandemia actual del Covid-19.

Para mejorar este tipo de gestión, los llamados procesos de selección de personal virtual deben contar o implementar ciertas soluciones tecnológicas conforme a lo señalado por (Haosheng Chen, 2021) deben reforzar el soporte TI, la comunicación entre sus áreas internas y la productividad de sus colaboradores a través de capacitaciones en el uso de plataformas digitales y servicios en la nube, servicios como correo electrónico, alojamiento de archivos digitales, uso de herramientas en videoconferencias, etc. El área de TI de Essalud debe contar con servicios Helpdesk o mesa de ayuda a sus colaboradores ya que algunos de los posibles miembros involucrados en la comisión evaluadora o que participan en un proceso de selección de personal pueden o podrían estar en trabajo remoto o aislados por orden del médico institucional.

Los resultados para la variable 1 se presento por medio de la dimensión Eficiencia en el uso de Classroom; los trabajadores del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo conocen y manifiestan que el uso de la plataforma Google Classroom es eficiente en 39.5%, mientras que el 31.6% dice que sería regular su implementación en los procesos de selección de personal. Estos resultados concuerdan con (Campos Mamani Magnolia Rocío, 2020), quien en su investigación denominada Uso de la plataforma en línea Google Classroom y su influencia en el aprendizaje de matemáticas en los estudiantes de la I.E. Julio c. Tello, ha concluido que el uso de la plataforma Classroom es capaz de influenciar de manera positiva a los participantes para lograr superar el nivel de meta planteadas en mejorar las condiciones académicas de sus alumnos. Nos ayuda a validar el uso de la plataforma no solo en aspectos académicos si no también en mejorar, agilizar las actividades que forman parte de un proceso de selección de personal además de tomar en cuenta que los participantes conocen la misma.

La dimensión optimización de procesos de selección de personal de acuerdo a la perspectiva que tuvieron los colaboradores que participaron en el instrumento consideran que Classroom como alternativa de plataforma digital ayuda en una buena medida a Optimizar los procesos de selección de personal he ahí que el 18.4% de los encuestados mantuvo esta postura; también el 50% de los encuestados en una medida intermedia está a favor de esta postura de tener resultados óptimos en la implementación, todas las actividades que involucran un proceso de selección deben ayudar a agilizar dicho proceso y los aplicativos digitales son herramientas que mejoran nuestros sistemas. Para (Germán Kraus, 2019), en su investigación El uso del Google Classroom como complemento de la capacitación presencial a docentes de nivel primario, ellos concluyen acerca de la eficiencia en el uso de Classroom que esta alternativa es una herramienta útil para mejorar los procesos pero que debe ser administrado por un experto el cual recomiendan debe ser una persona proactiva y este responsable debe estar constantemente en capacitación respecto al uso de tecnologías de la información. De lo antes expuesto podemos establecer para optimizar los procesos de selección de personal con plataformas digitales es indispensable

contar con un experto en temas de procesos institucionales, así como de tecnologías de la información cabe mencionar que la herramienta digital es optima siempre y cuando este bien orientada.

La dimensión actividades que transparenten los procesos de selección de personal nos da un enfoque eficaz nos indica que el 26.3% de los colaboradores está totalmente de acuerdo; al evidenciar los procesos llevados a cabo durante un proceso de selección y pues no es el resultado esperado, el 55.3% manifiesta en una medida intermedia los procesos y o actividades realizadas en los procesos de selección del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo son transparentes; sin embargo en la dimensión parámetros institucionales los colaboradores que participaron del instrumento, están satisfechos con las normas pre establecidas durante el proceso de enrolamiento de trabajadores dándole un 63.2% de satisfacción; y por el contrario un 5.3% manifiesta que los parámetros institucionales actuales no son los adecuados de su institución; (Morán, 2020) En su investigación nos evidencia que las contrataciones del estado afectan directamente la gestión de recursos institucionales y por ende su desarrollo, dado que cada institución busca promover su desarrollo es indispensable seguir hacer uso de los principios de la contratación del estado, ellos deben estar plasmados en los planes de desarrollo que lleve a cado cada sector ya sea público o privado. Teniendo en cuenta todo lo antes expuesto las dimensiones previamente graficadas nos muestra un reflejo de lo que se debe mejorar como actividades que transparenten los procesos de selección de personal, cada actividad debe ser de conocimiento público, así como los resultados evaluados de todos los participantes del proceso de enrolamiento de trabajadores. Para implementar los parámetros institucionales que sean los más acordes a la institucionalidad del debido proceso se debe contar y aplicar, las leyes reguladoras del proceso de contrataciones nacionales que el estado peruano tiene para disposiciones de instituciones publicas como privadas.

VI. CONCLUSIONES

En correspondencia a los objetivos propuestos en la investigación se llegó a las siguientes terminaciones:

1. Dado que la realidad situacional evidenciada en la presente investigación del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo como institución del sector salud; busca mitigar, prevenir los efectos de la pandemia por el covid-19 y como parte de sus políticas públicas y de bioseguridad, la presente investigación intenta proponer un modelo de gestión con la plataforma Classroom de Google para mejorar los procesos de selección de personal virtuales en Essalud.
2. Al analizar el modelo de gestión basado en el uso de Classroom que permita mejorar los procesos de selección de recursos humanos, se evidenció que esta alternativa o plataforma gestora es ya conocida por los colaboradores del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, teniendo una buena aceptación, ellos estarían dispuestos a que sea implementado en su institución cabe resaltar que los participantes son colaboradores con regímenes laborales con plazos indeterminados, por ende no participarían en dicho proceso pero son los más adecuados en responder el instrumento de recolección de datos porque conocen la problemática de su nosocomio y también conocen las actividades que conlleva un proceso de enrolamiento o de evaluación de expedientes de recursos humanos.
3. Se pudo identificar los factores influyentes en el modelo de gestión basado en el uso del Classroom, al valorar las dimensiones optimización de procesos de selección de personal, Así como también la dimensión actividades que transparenten los procesos de selección de personal; al procesar se pudo identificar que los colaboradores prefieren que sean implementadas nuevas estrategias que transparenten los procesos de selección hacer uso de plataformas digitales como Classroom es una de las alternativas además de

poner a disposición el acceso a la información de las evaluaciones que son llevadas a cabo en todas las actividades que conlleva escoger el personal idóneo para ocupar un puesto vacante, indican en conversaciones con los trabajadores que el comité evaluador debe ser el idóneo y un ente experto en el manejo de perfiles y normas técnicas institucionales.

4. De la encuesta aplicada a los colaboradores del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo se ha podido evidenciar que la mayoría de los encuestados ha admitido la implementación de esta propuesta; una estrategia basada en el uso de Classroom de Google, ello sería favorable para la institución conlleva a agilizar procesos, gestionar gran cantidad de datos, reunir en salas virtuales sin salir de casa a un gran número de postulantes, conservando así los protocolos de bioseguridad que propone el sector salud, transparenta la información al hacerla de fácil acceso, todo ello debe ser administrado por un encargado experto en temas informáticos y de normas y parámetros institucionales; por ello resulta necesario la elaboración de una propuesta metodológica de implementación de la plataforma Classroom la cual sea orientada al proceso general que realiza la oficina de recursos humanos y a sus actividades incluso a la elaboración del estudio técnico en casos sean puesto de trabajos nuevos o generados por necesidad en situaciones adversas como una pandemia.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda diseñar y formular una propuesta metodológica a través de la plataforma Classroom de Google esta propuesta sería dirigida a la oficina de recursos humanos de la red prestacional de Lambayeque de Essalud, ello para agilizar todas las actividades, así como los procesos de selección de personal; con ello se obtendrán resultados a corto y mediano plazo en salvaguarda de los protocolos de bioseguridad por efectos de la actual pandemia del covid-19.
2. Se recomienda capacitar a los colaboradores que participen en comités evaluadores en alternativas informáticas como las de Google: Gmail, Calendar, Docs, Meet, Forms, Drive, Classroom, etc.; estas herramientas forman parte de todo el bagaje que se implementa durante todo el proceso de selección de personal virtual.
3. Se recomienda que el administrador o encargado de gestionar todas las sesiones de Classroom durante el proceso de selección de personal sea un experto en temas tecnológicos y o informáticos ya que él será el ente que pueda guiar a los demás funcionarios, jurado calificador; cuando se presente algunas dificultades técnicas durante la aplicación de este método alternativo.
4. Se recomienda hacer uso de medios de difusión alternativos a la su plataforma institucional de Essalud, ya que las publicaciones de nuevos puestos de trabajo en algunos casos no se llegan a conocer de manera masiva, esto conlleva a mejorar la percepción en transparencia de los postulantes.
5. Se recomienda en el caso de procesos de selección de personal con un número pequeño de participantes, se puedan combinar las actividades pueden ser semipresenciales conservando siempre los protocolos de bioseguridad y la transparencia del proceso.

REFERENCIAS

- Alessandra Colecchia, P. S. (2002). ICT Investment and Economic Growth in the 1990s: Is the United States a Unique Case: A Comparative Study of Nine OECD Countries. Paris: OECD Science.
- APOYO CONSULTORIA. (2015). Una Agenda de Desarrollo Tecnológico para el Perú del Bicentenario. Lima: <http://www.impactoreal.pe/>.
- BLASCO, R. D. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. Barcelona: Departamento de Psicología Social. Facultad de Psicología. Universidad de Barcelona.
- Montero, N. S. (2021). Procesos de selección de personal en remoto, ¿podemos preguntar sobre la pandemia? 63-67.
- RODAS, R. M. (2014). Identificación de los factores que Influyen en los procesos de selección por licitación pública y alternativas para mejorarlas en la universidad nacional de Cajamarca. Cajamarca: universidad nacional de Cajamarca.
- Woźniak, J. (2015). The Use of Gamification at Different Levels of ERecruitment. Varsovia: Poole College of Management at North Carolina State University.
- Abreu, J. L. (2014). *El Método de la Investigación*. Monterrey: Daena: International Journal of Good Conscience.
- Angie Liseth Plazas, . C. (2021). *Diseño de Estrategias con Herramientas Tecnológicas en el Proceso de Selección de Personal Frente a la Pandemia por el Covic-19 en la Empresa Alkomprar sede Neiva 2021*. Neiva: Universidad Nacional Abierta y Distancia UNAD.
- Antezana, A. L. (2017). *ESTRATEGIA DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, CHICLAYO*. Chiclayo: UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN.
- Arias, Á. (. (s.f.). Marketing Digital y SEO en Google: 2º Edición. IT Campus Academy. 217.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: "Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación"*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de recursos humanos*. Santa fe: McGraw Hill Interamericana.
- Cláudio Hoffmann Sampaio, R. S. (2019). *Relations in Virtual Education: A study on*

- the antecedents of loyalty*. Brazil: Asociación Iberoamericana de Educación Superior a Distancia.
- Edwin Roger Esteban Rivera, A. A. (2020). *La Educación Virtual de Posgrado en Tiempos de COVID-19*. Huánaco: Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Escobedo, M. J. (2016). *La educación virtual como modelo didáctico para mejorar la formación profesional de los estudiantes de ingeniería de sistemas de las universidades de la región norte del Perú*. Trujillo: UPAO.
- Espinosa, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. Mexico: Editorial El Manual Moderno.
- Goitia, J. M. (2020). Buena práctica docente para el diseño de aula virtual en Google Classroom. *Revista Andina de Educación*, 64-66. Obtenido de <http://167.172.193.213/index.php/ree/article/view/1246/1232>
- Gomez, D. F. (2016). *Propuesta de Capacitación en Entornos Virtuales de Aprendizaje para los programas semipresenciales de especialidad en odontología dirigido a docentes y estudiantes de la Universidad Técnica de Oruro con sede en La Paz*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.
- Haosheng Chen, D. T. (2021). *The Impact of the COVID-19 Pandemic on Information Systems Management*. Texas, USA: Taylor & Francis Group.
- Julieth Paola Buitrago Medina, R. M. (2021). *DISEÑO DE UN PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO VIRTUAL DE ENTREVISTA OCUPACIONAL DIRIGIDO AL PERSONAL CON CARGOS DE JEFATURA*. Bogotá: Universidad Católica
- .
- Maldonado, M. A. (2016). La digitalización de la conversación pública: redes sociales, afectividad política y democracia. 27-54.
- Maria del Carmen de la Calle-Durán, F. E. (2019). *Análisis de la gestión del talento en función de sus dimensiones y procesos*. España: niversidad Rey Juan Carlos.
- MIRANDA, M. M., & TORRES, M. A. (2009). La plataforma virtual como estrategia para mejorar el rendimiento escolar de los alumnos en la IEP Coronel José Joaquín Inclán de Piura. 15.
- NEFTALI, T. D. (2016). *Población y Muestra*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

- Oscar Lenin Chicaiza Sánchez, M. C. (2018). *Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Pablo Guerra Rodríguez, A. O. (2020). *La industria 4.0 y su relación con la Gestión de los Recursos Humanos*. Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo.
- Pastor, R. A. (2009). *Modelo de gestión financiera para una organización*. Cochabamba: Perspectivas.
- Rodríguez, S. J. (2019). *UN RECORRIDO POR LA TÉCNICA DE LA ENTREVISTA EN LA RECOLECCIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS*. Aragua: La Universidad Bicentenario.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sánchez, B. Y. (2012). *LA SELECCIÓN DE PERSONAL, ALGUNAS CONSIDERACIONES FRENTE A SUS PRÁCTICAS*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Sardi, B. (2020). *ENTREVISTAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL MEDIADAS POR TECNOLOGÍA: LA PERSPECTIVA DE SELECTORES*. Buenos Aires: Universidad del CEMA.
- Tinto, V. (1989). Definir la deserción: una cuestión de perspectiva. *Revista de educación superior*, 1-9.
- Tourón, J. S. (2014). Cómo convertir la escuela en un espacio de aprendizaje. *The flipped classroom*, 59.
- TRUJILLO, R. A. (2019). *INFLUENCIA DEL USO DEL AULA VIRTUAL EN EL NIVEL DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL CURSO DE INFORMÁTICA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES*. Lima: UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES.
- TRUJILLO, R. A. (2019). *INFLUENCIA DEL USO DEL AULA VIRTUAL EN EL NIVEL DE APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DEL CURSO DE INFORMÁTICA DE LA FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES*. Lima: UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES.

ANEXOS
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la tesis: Modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de selección de recurso humano de Essalud red Lambayeque

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO		
Problema Principal:	Objetivo Principal:	La implementación del modelo basado en el uso CLASSROOM de Google mejora los procesos de selección de personal virtuales en ESSALUD de la red Lambayeque.	V.I.: Modelo basado en el uso CLASSROOM de Google	UNIDAD DE ANÁLISIS	Diseño de investigación:	Instrumento:		
¿En qué medida el modelo basado en el uso CLASSROOM de Google mejora los procesos de selección de personal virtuales en ESSALUD de la red Lambayeque?	Proponer un modelo de gestión con la plataforma CLASSROOM de Google para mejorar los procesos de selección de personal virtuales en ESSALUD de la Red Lambayeque						ENFOQUE: Cuantitativo	Nivel: Básico
Problemas específicos:	Objetivos Específicos:		Diseño: No Experimental					
Problema específico 1: ¿De qué manera el modelo de gestión basado en el uso de CLASSROOM permite mejorar los procesos de selección de recursos humanos?	Objetivo específico 1: Analizar el modelo de gestión basado en el uso de CLASSROOM que permita mejorar los procesos de selección de recursos humanos	Descriptivo propositivo		Población muestral: Postulantes al proceso de selección de personal de ENFERMERIA	Métodos de Análisis de Investigación:			
Problema específico 2: ¿En qué medida influye el modelo de gestión basado en el uso de CLASSROOM en los procesos de selección de recursos humanos?	Objetivo específico 2: Identificar los factores influyentes en el modelo de gestión basado en el uso de CLASSROOM en los procesos de selección de recursos humanos.		Muestra: 35 ENFERMERAS			V.II.: Procesos de selección de personal virtuales.	Estadística Descriptiva y propositiva	
Problema específico 3: ¿De qué manera se puede gestionar el modelo basado en el uso de CLASSROOM en los procesos de selección de recursos humanos?	Objetivo específico 3: Proponer una estrategia basado en el uso de CLASSROOM en los procesos de selección de recursos humanos.							

Tabla 06

Fuente: Elaboración Propia

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la tesis: *Modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de selección de recurso humano de Essalud red Lambayeque*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Modelo basado en CLASSROOM de Google	<i>Modelo basado en CLASSROOM de Google es aquel que gestionará los diferentes procesos de selección de personal virtuales como son: las diferentes pruebas de conocimiento y los test psicológicos además de las entrevistas de trabajo todo ello con el fin de cumplir con los protocolos por la pandemia del COVID 19 además de dar las posibilidades a que participen profesionales de todos los departamentos del Perú. (Sánchez, 2012)</i>	Aquel Modelo basado en el uso CLASSROOM de Google que requiere una propuesta de gestión para los procesos de selección de personal virtuales.	Eficiencia en el uso de Classroom	Planeación	Escala de likert
				Digitalización	
				Acceso a la Información	
			Automatización		
			Optimización de procesos de selección de personal	Optimización	
				Perfil de puesto de trabajo	
				Registro digital	
			Actividades que Transparenten los procesos de selección de personal	Publicaciones informativas	
				Transparencia y acceso a la información	
				Inducciones a postulantes	
Procesos de selección de personal virtuales.	<i>Procesos de selección de personal virtuales que permite delimitar desde el registro, el tipo de personal que la Institución desea; además, a partir de la descripción y análisis de cargos, se acomoda a los postulantes a los perfiles que la institución busca en razón de las necesidades actuales. (Sánchez, 2012)</i>	Aquel proceso de selección de personal que busca identificar el mejor candidato para satisfacer la necesidad mínima establecida en las bases de la convocatoria	Parámetros Institucionales	Condiciones de Trabajo	
				Evaluaciones	
				Entrevistas	
				Riesgo de exposición	
				Reclutamiento	
				Deserción	

Tabla 07

Fuente: Elaboración Propia

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTONARIO DE PREGUNTAS

Autor: Walter César Chavesta Velásquez

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Red Prestacional Lambayeque ESSALUD. MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

N°	1	2	3	4	5				
Alternativa	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
VARIABLE 1: Modelo basado en CLASSROOM de Google					1	2	3	4	5
Dimensión: Eficiencia en el uso de Classroom									
1	Tiene experiencias previas con el uso de Classroom de Google								
2	Tiene información disponible relacionada a Classroom								
3	Existen otras alternativas como Classroom								
4	En los procesos de selección de personal prefiere evaluaciones virtuales que presenciales								
5	Está dispuesto a usar plataformas digitales como gestor de procesos de enrolamiento de personal								
Dimensión: Optimización de procesos de selección de personal									
1	Las actividades que engloban la selección de personal son procesos complejos								
2	Existen retrasos en el procesamiento de información de las convocatorias de personal								
3	En las convocatorias de personal prefiere registrarse de manera virtual								
Dimensión: Actividades que Transparenten los procesos de selección de personal									
1	La información de los procesos de selección de personal siempre está disponible para el público en general								
2	Se puede acceder a los resultados de los procesos de selección								
3	Existe asesoría de como postular a las convocatorias de personal								
4	Prefiere que las actividades de los procesos de selección de personal sean manejadas en plataformas digitales								
5	Prefiere que existan inspectores durante el proceso de reclutamiento de recursos humanos								
6	Considera los perfiles de puestos adecuados en las convocatorias de selección de personal								
7	Las evaluaciones durante el proceso de selección sirven para escoger el candidato adecuado								
8	Los procesos virtuales de selección de recurso humano reducen el riesgo de contagio de Covid-19								
9	Es posible que exista deserción de postulantes con los procesos de selección de personal virtuales								
10	Las entrevistas virtuales de procesos de selección de personal benefician a los postulantes en reducir la presión que sienten en su presentación								

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTONARIO DE PREGUNTAS

Autor: Walter César Chavesta Velásquez

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Red Prestacional Lambayeque ESSALUD. MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

VARIABLE 2: Procesos de selección de personal virtuales		1	2	3	4	5
Dimensión: Parámetros Institucionales						
1	Las condiciones de trabajo actuales de su centro de trabajo son favorables					
2	Considera que el equipo de protección que usa diariamente es el adecuado para su jornada laboral					
3	Considera que las evaluaciones de selección de personal son importantes en el proceso de selección					
4	Las entrevistas de trabajo en un proceso de selección de personal es una de las actividades más importantes					
5	En su centro de labores existe riesgo a la exposición de agentes patógenos					
6	Considera que hay factores externos que obligan a la deserción de participantes en los procesos de reclutamiento de personal					
7	Cree usted que el jurado en un proceso de selección debe ser funcionarios expertos					
8	Cree usted que los procesos de selección de personal en su institución tienen mayor atractivo frente a otras instituciones					
9	Cree usted que puede desarrollarse profesionalmente en su institución					
10	Existen facilidades para incrementar sus conocimientos respecto a su puesto actual					

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de selección de recurso humano de Essalud red Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Modelo basado en Classroom de Google	Gestión de Procesos de Selección	Planeación	Existe una propuesta y cronograma de actividades de todos los eventos y procesos que se van a ejecutar durante el proceso de selección.	X		X		X		X			
		Digitalización	Todos los documentos oficiales de las convocatorias deben estar digitalizados.	X		X		X		X			
		Acceso a la Información	Los resultados de los procesos son de fácil acceso al público en general.	X		X		X		X			
		Automatización	Las diferentes evaluaciones eliminatorias durante el proceso, se agilizan con software basado en Classroom.	X		X		X		X			
	Conocimiento	Optimización	La implementación de la alternativa Classroom implica, una capacitación ya que tiene una brecha de aprendizaje en su uso.	X		X		X		X			
		Perfil de puesto de trabajo	Se define las características principales que debe contar el postulante cabe resaltar que estas características son de cumplimiento estricto ya que es de carácter eliminatorio.	X		X		X		X			
		Registro digital	El registro en la plataforma es validado con los documentos sustentarios que ratificar los datos del postulante.	X		X		X		X			
	Transparencia en los procesos de selección de personal	Publicaciones informativas	Todas las actividades en el proceso de selección de recurso humano se cumplen con el plazo previamente establecido	X		X		X		X			
		Transparencia y acceso a la información	En el caso de que el postulante no supere las evaluaciones tiene la posibilidad de requerir el detalle de sus notas o resultados a detalle.	X		X		X		X			
		Inducciones a postulantes	Uno de los responsables de la comisión evaluadora tiene la posibilidad de brindar pautas a todos los postulantes al proceso de selección de recursos humanos.	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto : *Mg. Verónica Pérez Alquizar*

Firma del experto :



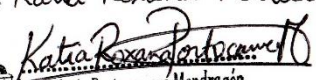


EXPERTO EVALUADO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de selección de recurso humano de Essalud red Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Procesos de selección de personal virtuales	Parámetros Institucionales para Evaluación de recurso humano	Condiciones de Trabajo	Las establecidas por la institución y en la cual se debe regir el postulante a la convocatoria de trabajo, además de las descritas en el cuadro de actividades del proceso de selección.	X		X		X		X		
		Evaluaciones	Todas las evaluaciones que permiten identificar el postulante más apto para el puesto o que por lo menos cumpla con los requisitos mínimos se le considera como elegible.	X		X		X		X		
		Entrevistas	Presentación del postulante frente a la comisión evaluadora, cual es eliminatoria y que debe cumplir con los requisitos previamente establecidos.	X		X		X		X		
		Riesgo de exposición	Se evitan la aglomeración de personas y largas colas para rendir las evaluaciones pertinentes.	X		X		X		X		
		Reclutamiento	Se puede realizar todas las fases de reclutamiento a través de la modalidad virtual siempre y cuando no afecta la transparencia del concurso.	X		X		X		X		
		Deserción	Se disminuye la deserción, más posibilidades de abarcar un gran número de postulantes de todas partes del país en la modalidad virtual	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto : *Mg. Katia Roxana Portocarrero Mondragón*

EXPERTO EVALUADO

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de selección de recurso humano de Essalud red Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Preguntas

TESISTA:

Walter César Chavesta Velásquez

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de octubre de 2021



CD. Katia Portocarrero Mondragón
CIRUJANO DENTISTA
C.O.P. 34690

DNI: 46798800

Mg. Katia Roxana Portocarrero Mondragón

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de selección de recurso humano de Essalud red Lambayeque

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Preguntas

TESISTA:

Walter César Chavesta Velásquez

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de octubre de 2021




Verónica Janet Pérez Alquizar
LIC. ADMINISTRACIÓN
CLAP-09463

DNI: 41436060

Mg. Verónica Pérez Alquizar

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chiclayo, 09 de octubre del 2021

SEÑOR: Dr. Max Kelvin Mejía Salazar

Ciudad.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud de la interesada de fecha: 05 de octubre del 2021

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Walter César Chavesta Velásquez
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de selección de recurso humano de Essalud red Lambayeque
- 6) Asesor : Dr.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
JEFE DE UNIDAD
DE POSGRADO
CHICLAYO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.S.
Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
Jefa de Unidad de Posgrado Chiclayo

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
JEFA EPG-UCV-CH

arp (CI).

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20163129753
HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO	
Nombre del Titular o Representante legal: GERENTE DE RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE – ESSALUD	
Nombres y Apellidos Dr. Max Kevin Mejía Salazar	DNI: 40420846

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Modelo alternativo basado en Classroom para el proceso de selección de recurso humano de Essalud red Lambayeque	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos Walter César Chavesta Velásquez	DNI: 42456984

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.

Chiclayo, 21/12/2021

Lugar y Fecha:


Mg. Med. Max Kevin Mejía Salazar
GERENTE
Red Prestacional Lambayeque


Firma: _____

(Gerente Red Prestacional Lambayeque)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **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 los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANALISIS DESCRIPTIVO

Variable 1: Modelo basado en CLASSROOM de Google

Dimensión: Eficiencia en el uso de Classroom

Tabla 08

Tiene experiencias previas con el uso de Classroom de Google

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	18.42	18%	18.42
En desacuerdo	4	10.53	11%	28.95
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5.26	5%	34.21
De acuerdo	10	26.32	26%	60.53
Totalmente de acuerdo	15	39.47	39%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, un 39% de los encuestados, consideran que tienen experiencias previas con el uso de Classroom de Google, el 26% dice estar de acuerdo con el uso de la plataforma, 5% es indiferente y el 11% está en desacuerdo, así como también el 18% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 09

Tiene información disponible relacionada a Classroom

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7.89	8%	7.89
En desacuerdo	5	13.16	13%	21.05
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.79	16%	36.84
De acuerdo	14	36.84	37%	73.68
Totalmente de acuerdo	10	26.32	26%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, 26% de los encuestados consideran estar totalmente de acuerdo en contar con información relacionada a Classroom, el 37% está de acuerdo, 16% es indiferente, el 13% está en desacuerdo y el 8% totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

Existen otras alternativas como Classroom

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.63	3%	2.63
En desacuerdo	2	5.26	5%	7.89
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.79	16%	23.68
De acuerdo	11	28.95	29%	52.63
Totalmente de acuerdo	18	47.37	47%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 47% de los colaboradores encuestados están totalmente de acuerdo que existen otras alternativas como plataforma Classroom, el 29% está de acuerdo con esta afirmación, el 16% es indiferente, el 5% están en desacuerdo y otro 3% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 7

En los procesos de selección de personal prefiere evaluaciones virtuales que presenciales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.26	5%	5.26
En desacuerdo	5	13.16	13%	18.42
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	13.16	13%	31.58
De acuerdo	17	44.74	45%	76.32
Totalmente de acuerdo	9	23.68	24%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 24% de los encuestados están totalmente de acuerdo con las evaluaciones virtuales que presenciales, el 45% está de acuerdo mientras que el 13% es indiferente, pero 13% está en desacuerdo y el 05% de los encuestados está totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

Está dispuesto a usar plataformas digitales como gestor de procesos de enrolamiento de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.63	3%	2.63
En desacuerdo	3	7.89	8%	10.53
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.63	3%	13.16
De acuerdo	18	47.37	47%	60.53
Totalmente de acuerdo	15	39.47	39%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 39% de los encuestados están totalmente de acuerdo con el uso de plataformas digitales como gestor de procesos de enrolamiento de personal, 47% están de acuerdo, tan solo el 3% es indiferente, el 8% está en desacuerdo de usar este tipo de plataformas y el 3% está totalmente en desacuerdo.

Dimensión: Optimización de procesos de selección de personal

Tabla 13

Las actividades que engloban la selección de personal son procesos complejos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.26	5%	5.26
En desacuerdo	3	7.89	8%	13.16
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.79	16%	28.95
De acuerdo	17	44.74	45%	73.68
Totalmente de acuerdo	10	26.32	26%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 26% de los encuestados están totalmente de acuerdo en afirmar que las actividades que engloban la selección de personal son procesos complejos, 45% está de acuerdo, el 16% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, otro 8% está en desacuerdo y el 5% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 8

Existen retrasos en el procesamiento de información de las convocatorias de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	0	0.00	0%	0.00
En desacuerdo	1	2.63	3%	2.63
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.63	3%	5.26
De acuerdo	25	65.79	66%	71.05
Totalmente de acuerdo	11	28.95	29%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 29% de los encuestados manifiesta que existen retrasos en el procesamiento de información de las convocatorias de personal, el 66% está de acuerdo mientras que el 3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, solo un 3% está en desacuerdo.

Tabla 15

En las convocatorias de personal prefiere registrarse de manera virtual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.79	16%	15.79
De acuerdo	17	44.74	45%	60.53
Totalmente de acuerdo	15	39.47	39%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 39% de los encuestados está totalmente de acuerdo en realizar registro virtual en las convocatorias de personal, el 45% está de acuerdo mientras que 16% es indiferente.

Dimensión: Actividades que Transparenten los procesos de selección de personal

Tabla 16

La información de los procesos de selección de personal siempre está disponible para el público en general

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.63	3%	2.63
En desacuerdo	3	7.89	8%	10.53
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.63	3%	13.16
De acuerdo	30	78.95	79%	92.11
Totalmente de acuerdo	3	7.89	8%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, tan solo 8% de los encuestados piensa que, la información de los procesos de selección de personal siempre está disponible para el público en general, 79% está de acuerdo, un 3% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

Se puede acceder a los resultados de los procesos de selección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.63	3%	2.63
En desacuerdo	5	13.16	13%	15.79
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5.26	5%	21.05
De acuerdo	26	68.42	68%	89.47
Totalmente de acuerdo	4	10.53	11%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 11% de los encuestados afirman que se puede acceder a los resultados de los procesos de selección, 68% está de acuerdo, 5% es indiferente, 13% en desacuerdo y 3% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

Existe asesoría de como postular a las convocatorias de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	10.53	11%	10.53
En desacuerdo	10	26.32	26%	36.84
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15.79	16%	52.63
De acuerdo	14	36.84	37%	89.47
Totalmente de acuerdo	4	10.53	11%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, un 11% de encuestados está totalmente de acuerdo con que existe asesoría de como postular a las convocatorias de personal, 37% de acuerdo, 16% es indiferente, pero 26% está en desacuerdo con esta afirmación y un 11% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 19

Prefiere que las actividades de los procesos de selección de personal sean manejadas en plataformas digitales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.26	5%	5.26
En desacuerdo	7	18.42	18%	23.68
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5.26	5%	28.95
De acuerdo	20	52.63	53%	81.58
Totalmente de acuerdo	7	18.42	18%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 18% están totalmente de acuerdo en preferir que las actividades de los procesos de selección de personal sean manejadas en plataformas digitales, 53% está de acuerdo, 5% es indiferente, 18% está en desacuerdo y 5% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 11

Prefiere que existan inspectores durante el proceso de reclutamiento de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.26	5%	5.26
En desacuerdo	1	2.63	3%	7.89
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	5.26	5%	13.16
De acuerdo	18	47.37	47%	60.53
Totalmente de acuerdo	15	39.47	39%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 39% de los encuestados está totalmente de acuerdo en que existan inspectores durante el proceso de reclutamiento de recursos humanos, 47% está de acuerdo, 5% es indiferente, un 3% en desacuerdo y 5% totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

Considera los perfiles de puestos adecuados en las convocatorias de selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.63	3%	2.63
En desacuerdo	5	13.16	13%	15.79
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7.89	8%	23.68
De acuerdo	24	63.16	63%	86.84
Totalmente de acuerdo	5	13.16	13%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 13% de los encuestados están totalmente de acuerdo al considerar si los perfiles de puestos son adecuados en las convocatorias de selección de personal, 63% dice estar de acuerdo, 8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 13% está en desacuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 13

Las evaluaciones durante el proceso de selección sirven para escoger el candidato adecuado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.26	5%	5.26
En desacuerdo	1	2.63	3%	7.89
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	7.89	8%	15.79
De acuerdo	28	73.68	74%	89.47
Totalmente de acuerdo	4	10.53	11%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 11% de los encuestados están totalmente de acuerdo que las evaluaciones durante el proceso de selección sirven para escoger el candidato adecuado, 74% está de acuerdo, el 8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3% en desacuerdo y el 5% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 14

Los procesos virtuales de selección de recurso humano reducen el riesgo de contagio de Covid-19.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	17	44.74	45%	44.74
Totalmente de acuerdo	21	55.26	55%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 55% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que los procesos virtuales de selección de recurso humano reducen el riesgo de contagio de Covid-19, 45% de acuerdo.

Tabla 15

Es posible que exista deserción de postulantes con los procesos de selección de personal virtuales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5.26	5%	5.26
En desacuerdo	4	10.53	11%	15.79
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	13.16	13%	28.95
De acuerdo	17	44.74	45%	73.68
Totalmente de acuerdo	10	26.32	26%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 26% de los encuestados están totalmente de acuerdo que es posible que exista deserción de postulantes con los procesos de selección de personal virtuales, 45% está de acuerdo, 16% es indiferente, 11% está en desacuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 16

Las entrevistas virtuales de procesos de selección de personal benefician a los postulantes en reducir la presión que sienten en su presentación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	2.63	3%	2.63
En desacuerdo	3	7.89	8%	10.53
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	10.53	11%	21.05
De acuerdo	15	39.47	39%	60.53
Totalmente de acuerdo	15	39.47	39%	100.00
TOTAL	38	100.0	100%	

De acuerdo a la tabla anterior, se verifica que, 39% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que las entrevistas virtuales de procesos de selección de personal benefician a los postulantes en reducir la presión que sienten en su presentación, 39% está de acuerdo mientras que 11% ni de acuerdo ni en desacuerdo, 8% en desacuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.