



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Herramientas Digitales en el Reclutamiento por Competencias del
Personal Administrativo de una Universidad, Los Olivos 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Dueñas Custodio, Leyla Manuela (ORCID: 0000-0003-4034-9330)

ASESOR:

Mg. Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto (ORCID: 0000-0002-0565-0577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

Lima – Perú

2022

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios por mi existencia y a mi madre que me ha dado la vida, el soporte emocional y el impulso para superarme.

AGRADECIMIENTO

Deseo agradecer a mi asesor Mg. Gustavo Zárate Ruiz, quien compartió sus conocimientos y orientó en el desarrollo de la presente tesis, además de la motivación emocional y constante apoyo.

Índice de contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
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, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Validez del instrumento	12
Tabla 2: Estadística de fiabilidad de la variable herramientas digitales	12
Tabla 3: Estadística de fiabilidad de la variable reclutamiento por competencias	13
Tabla 4: Estadística de fiabilidad de la variable herramientas digitales y reclutamiento por competencias	13
Tabla 5: Fiabilidad	13
Tabla 6: Tabla cruzada Herramientas digitales	16
Tabla 7: Tabla cruzada Comunicación virtual	17
Tabla 8: Tabla cruzada Competencias digitales	19
Tabla 9: Tabla cruzada Tecnologías de información	20
Tabla 10: Demostración de correlación hipótesis general entre las variables	22
Tabla 11: Coeficiente de determinación (R ²)	22
Tabla 12: Demostración de correlación hipótesis específica 1	23
Tabla 13: Coeficiente de determinación (R ²)	23
Tabla 14: Demostración de correlación hipótesis específica 2	24
Tabla 15: Coeficiente de determinación (R ²)	25
Tabla 16: Demostración de correlación hipótesis específica 2	25
Tabla 17: Coeficiente de determinación (R ²)	26

Índice de figuras

Figura 1: Herramientas digitales	17
Figura 2: Comunicación virtual	18
Figura 3: Competencias digitales	19
Figura 4: Tecnologías de información	21

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue Determinar la influencia de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. La muestra consistió en la selección de 113 trabajadores del personal administrativo de una Universidad ubicada en Los Olivos, 2021. El muestreo realizado fue no probabilístico y elegido por conveniencia. La metodología de la investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo con un nivel causal correlacional y de diseño no experimental. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento de desarrollaron dos cuestionarios conformados por 20 ítems cada uno, se usó la escala tipo Likert para la recolección de datos, las mismas que fueron validados por expertos. Los resultados estadísticos se obtuvieron, interpretaron y compararon por medio del programa estadístico SPSS – V25, llegando a la conclusión que sí existe influencia significativa de las herramientas digitales las cuales abarcan información, tecnología y tiempo en los conocimientos, habilidades y actitudes del del personal administrativo durante el proceso de reclutamiento por competencias de una Universidad- Los Olivos, 2021. Se observó una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Palabras clave: Reclutamiento, digitalización, tecnologías de la información

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the influence of digital tools in the recruitment by competencies of the administrative staff of a University- Los Olivos, 2021. The sample consisted of the selection of 113 workers of the administrative staff of a university located in Los Olivos. Olivos, 2021. The sampling carried out was non-probabilistic and chosen for convenience. The research methodology was of a basic type, a quantitative approach with a correlational causal level and a non-experimental design. The survey technique was used and two questionnaires made up of 20 items each were developed as an instrument, the Likert-type scale was used for data collection, which were validated by experts. The statistical results were obtained, interpreted and compared through the statistical program SPSS - V25, reaching the conclusion that there is a significant influence of digital tools which include information, technology and time on the knowledge, skills and attitudes of the administrative staff. during the recruitment process by competencies of a University- Los Olivos, 2021. A bilateral significance of $0.000 < 0.05$ was observed, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Recruitment, digitization, information technology

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, se generó la aparición del virus que inició en China (COVID-19) y como consecuencia se generó un cambio tan repentino para el cual no estábamos preparados, afectando nuestro entorno personal y laboral. En el ámbito laboral la desigualdad fue muy notoria en cuanto al cumplimiento de las funciones que desempeñaban en su centro de trabajo, obteniéndose un impacto negativo. Los trabajadores antes desarrollaban sus funciones de manera tradicional, que implicaba las labores presenciales con un escaso uso de herramientas digitales, muchos de estos han tenido que adaptarse al constante cambio en el mercado laboral para mantener su trabajo y sobrellevar las dificultades futuras (Unesco, 2020).

En el contexto nacional el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno del Perú, con fecha 26 de marzo del 2020 aprueba mediante Resolución Ministerial N° 072-2020-TR la guía para aplicación del trabajo remoto, donde se proporciona información a empleadores y trabajadores del sector privado las disposiciones relativas al trabajo remoto, a fin de prevenir la propagación y contagio del Coronavirus (Covid-19). Asimismo, afirma que el trabajo remoto se realiza por medio del uso de las herramientas digitales, ya que estas permiten cumplir con las funciones asignadas al trabajador desde su domicilio.

En el contexto local, en la mayoría de las organizaciones se demostró el uso limitado de la tecnología, por la falta de guías en el uso de herramientas que apoyen las capacidades del trabajador para un mejor desempeño. Esto generó que las empresas tengan el desafío de mantenerse posicionado en el mercado y ser resiliente antes las circunstancias futuras, desarrollando estrategias a último minuto con el objetivo de afrontar los cambios y adaptarse al nuevo mercado laboral, sin embargo, no todos han logrado superar los obstáculos presentados durante la pandemia (Sáenz, 2020).

El Covid-19 ha generado una transformación abrupta en plano administrativo de una universidad, ya que antes de la pandemia las actividades asignadas eran en su mayoría en modo presencial y en parte virtual, sin embargo, se ha generado un cambio de papeles, pasando en su totalidad a que los colaboradores realicen las actividades de manera virtual.

Dada la coyuntura actual las herramientas digitales se han vuelto

indispensable para el manejo de una organización, debido a los constantes cambios que atravesamos día a día posicionando el uso de la tecnología como herramienta que impulsa el avance de una organización por facilitar la obtención y trabajo de información en un menor tiempo. Por lo tanto, podemos afirmar que las herramientas digitales surgen por el avance de la tecnología brindándonos aspectos positivos y negativos, teniendo como desafío la adaptación a la era tecnológica.

Dicho esto, se planteó el problema general, ¿Cómo influye las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021? y se plantean los problemas específicos, ¿Cuál es la incidencia de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021?, ¿Cuál es la incidencia de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021?, ¿Cuál es la incidencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021?

En relación a la justificación práctica se realizó para analizar la influencia de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, ya que cambiará el enfoque de la empresa desde la perspectiva del colaborador y de la competencia de la organización, logrando cambiar la imagen y mejorando los procesos internos de reclutamiento para la selección del personal según las necesidades del puesto. En la justificación metodológica los resultados de la investigación van a permitir que el personal encargado del proceso de reclutamiento tenga juicio de la influencia de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencia, buscando una mejora para la efectividad de la selección del personal sin tanto proceso a realizar, asimismo reduce el tiempo de proceso para enfocarse en la mejora de los resultados. De igual forma, el usar los cuestionarios previamente validados por autores confiables para que estas investigaciones sean aplicadas; el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de corte transversal. Por último, en la justificación social se busca definir los beneficios que ofrece la investigación para la solución de los problemas que se presentan en el Perú, presentes y futura, si

bien es cierto estamos en constante cambio y las necesidades del mercado varían.

El objetivo general planteado es de Determinar la influencia de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, y como objetivos específicos, tenemos, Identificar la influencia de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, Identificar la influencia de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021 e Identificar la influencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021.

Por último, se planteó la hipótesis general, Las herramientas digitales influyen en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, y las hipótesis específicas que son, La comunicación virtual influye en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, Las competencias digitales influyen en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, Las Tecnologías de Información y Comunicación influyen en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Martinez, Padilla y Rodriguez (2019) en su investigación mencionó que se enfoca en la búsqueda de empleo según procesos tradicionales, generando que sea más difícil postular para la obtención de un puesto de trabajo. Su objetivo fue analizar la aplicación de herramientas digitales para la obtención de empleo. La metodología usada fue cualitativa deductiva y se usó la entrevista en un focus group para un análisis más amplio. Esta investigación concluyó que el uso de plataformas digitales se caracteriza por tener un gran impacto de familiaridad con la tecnología, con el fin de reducir el tiempo y tener al alcance la información necesaria.

Ruiz (2017) en su investigación explicó sobre el proceso de reclutamiento y selección actual detectando debilidades de la empresa, con el objetivo de conocer su diseño interno y externo para elaborar estrategias mejora y fortalecer la productividad. La metodología de investigación que se usó fue cualitativa con un método de Estudio de Caso. Concluyó que el diseño estructural general del proceso completo es coherente con los postulados de los especialistas estudiados.

Marmanillo (2019) en su investigación afirmó que el principal problema estuvo en la escasez de capacitación y actualización sobre el uso y funcionamiento de la tecnología. El objetivo fue verificar el uso correcto de las herramientas digitales de los profesores en su rutina diaria que logrará el desarrollo de nuevos contenidos para las actividades curriculares en las diferentes sesiones de aprendizaje. Se desarrolló un plan de capacitación para el manejo de las herramientas web 2.0, a beneficio de los profesores del Instituto de Educación Superior Privado de Formación Bancaria CERTUS, obteniendo el mejoramiento de la educación. Se concluyó que el uso de la tecnología dentro del proceso de aprendizaje mejorará los resultados y mejoras digitales en los docentes del instituto.

Velazco (2018) en su investigación afirmó que la empresa no cuenta con un proceso de reclutamiento y selección en base a competencias generando que el personal no sea el idóneo para el puesto. Tuvo como objetivo es implementar el plan de mejora logrando reducir el bajo rendimiento del personal. En su investigación concluyó que el área de RRHH realiza su proceso de reclutamiento de manera tradicional e informal, seleccionando

candidatos sin previa evaluación para obtener como resultado un bajo rendimiento en la organización.

Villarruel (2018) en su investigación se enfocó en la escasez de competencias del personal para competir teniendo en cuenta los constantes cambios en el mercado laboral, tuvo como objetivo de determinar la relación existente entre las competencias profesionales y la inserción laboral del personal administrativo. El método de investigación fue de tipo básica, descriptiva correlacional de corte transversal. Concluyó que si existe relación significativa entre las competencias profesionales y la inserción laboral del personal administrativo.

Flores (2018) en su investigación se enfocó en obtener la relación que existe entre las herramientas digitales y el posicionamiento de marca en la organización. El objetivo fue obtener la relación que existe entre las herramientas digitales y el posicionamiento. El método de investigación fue descriptiva y correlacional. Se concluyó que si existe una relación sobre el uso de las herramientas digitales por parte de los clientes y consumidores de la organización.

Martinez (2018) en su investigación afirmó que el problema surge de la necesidad por encontrar un espacio dedicado a gestionar las capacidades del trabajador dentro de la organización, buscando reducir el nivel de rotación, la duplicidad de funciones, desmotivación, entre otros. Su objetivo fue implementar un área de la gestión del talento humano para los trabajadores en la organización. El método de investigación fue cualitativo, de alcance exploratorio, descriptivos no experimental de corte transversal. Se concluyó que dentro de la organización no existe un espacio que brinde soporte a las necesidades del trabajador y de la organización.

Ortiz (2018) en su investigación afirmó que el problema general fue la falta de importancia al uso de las herramientas virtuales, reduciendo el nivel de comunicación entre áreas y extendiendo el tiempo para la obtención de resultados. El objetivo fue determinar la influencia de las herramientas virtuales en los proyectos realizados por los estudiantes. El método de investigación fue deductivo, explicativa o causal, teniendo un enfoque cuali-cuantitativa, su diseño fue no experimental de corte transversal. Se concluyó que la influencia de las herramientas virtuales es significativamente alta en los

proyectos de los estudiantes.

Espinoza y Tigse (2012) en su investigación determinaron que el problema principal se enfocó en mejorar los procesos de reclutamiento, selección y la inducción por competencias, para reclutar al personal idóneo según las necesidades del área. El objetivo fue elaborar un manual para la mejora de los procesos de reclutamiento, selección y la inducción por competencias para el personal administrativo. El método de investigación fue de tipo descriptiva, en base a las competencias institucionales. Se concluyó que los procesos de reclutamiento, selección y la inducción por competencias para el personal administrativo son efectuados bajo la modalidad tradicional y no por las capacidades del trabajador, lo que genera que los procesos sean de mayor duración.

Trujillo (2015) en su investigación afirmó que el problema general nace de la falta de implementación de las herramientas tecnológicas en el proceso educativo de los estudiantes y docentes. El objetivo fue determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la educación dirigido a los estudiantes y profesores. El método de investigación fue cuali-cuantitativa, explorativa de tipo descriptiva y de corte correlacional. Se concluyó que las herramientas tecnológicas brindar mayor facilidad de enseñanza-aprendizaje en el proceso de educación que se les brinda a los estudiantes y docentes.

Como fundamentos teóricos que respaldan las variables de la presente investigación tenemos en la variable de herramientas digitales a Sánchez y Corral (2014) que los define como software que ubicamos en todo dispositivo o artefacto electrónico (celular, computadora, laptop, tablet, entre otros) utilizados para realizar actividades con soporte tecnológico que permiten desarrollar aptitudes y conocimientos para obtener y compartir información.

Asimismo, Alegsa (2014) afirma que las herramientas digitales mejoran la vida cotidiana del ser humano, mejorando la educación de manera más didáctica y práctica, reduciendo el tiempo de comunicación a distancia, incrementando los conocimientos para el desarrollo de una organización, facilitando la investigación, entre otros.

Además, podemos definir a las herramientas digitales como un software que sirve en cualquier dispositivo electrónico, facilitando la vida del

hombre para el uso de información (Alegsa, 2014). Vargas (2019) afirmó que las herramientas digitales forman parte del desarrollo de las competencias digitales, ya que está sujeta al tipo de herramienta a utilizar (gratuito o comercial).

Por último, tenemos a Martínez, et. al. (2016) nos dice que las herramientas digitales nos permiten acceder a todo tipo de información, desde redes sociales hasta repositorios, brindándonos la facilidad de encontrar y compartir información para la correcta realización de actividades.

Urueta (2019) afirma que las TIC, ofrecen diversas alternativas para desarrollar una investigación, ya que se puede obtener información por distintos medios de comunicación siempre y cuando esté conectada a una red de internet, esto permite al usuario navegar en la red y buscar información sobre algún tema de interés, mostrando varias fuentes que se pueden usar, asimismo, nos brinda herramientas que nos mantiene conectados con más usuarios, generando ahorro de tiempo en lo que se desarrolla dentro de la comunicación y acción.

Martinez (2015) nos dice que las Tecnologías de Información y Comunicación surge del avance tecnológico durante estos años, brindando beneficios de mejorar la comunicación en base a la tecnología actual.

Unesco (2013) afirmó que las Tecnologías de Información y Comunicación son herramientas desarrolladas para el avance tecnológico con el fin de mejorar la economía e inclusión ciudadana. Además, afirmó que las TICs beneficia en gran parte a la mejora de la educación, ya que son herramientas que permiten a la sociedad acceder a la información de manera fácil y rápida.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2018) afirmó que se pueden definir como competencias funcionales, estas son fundamental para el avance de la tecnología según las mejoras que demanda el tiempo.

Gallardo (2015), afirmó que la competencia digital se puede definir como la incorporación o aplicación de las TICs, durante el proceso de aprendizaje o conocimiento para el desarrollo de habilidades del siglo 21 (p. 61).

La Real Academia Española afirma que la comunicación es la conexión

entre dos o más individuos, asimismo afirma que es la transmisión de ondas sonoras por medio de un código común al emisor y al receptor. Asimismo, Aristóteles en su propuesta de modelos de comunicación define al “emisor” como un “orador”, ya que afirma que la comunicación es persuasiva y la comunicación debe llegar al receptor de manera que lo influya.

Actualmente las organizaciones optan por el proceso de reclutamiento tradicional, generando la pérdida de tiempo y la falta de competencia para identificar a los colaboradores según las necesidades del puesto vacante, generando que el trabajador no se adapte fácilmente a las necesidades del puesto. Asimismo, el reclutamiento según Ruano citado por Agreda (2014) menciona que es un proceso en el cual la organización capta trabajadores según el perfil necesario para cubrir el puesto vacante.

Para ello, Díaz y Zavala (2015) indican que el reclutamiento es el proceso donde se capta la atención de los colaboradores según el perfil del puesto vacante en el menor tiempo posible.

Asimismo, Alles (2016) define el término competencias como el conjunto de cualidades de un individuo según su personalidad y comportamientos, que genera que este se adapte y opte por un desenvolvimiento beneficioso para los resultados de la organización. Por último, Aguilera, Nahuat y Badillo (2019) afirmaron que el proceso de reclutamiento permite obtener mayor y mejores candidatos; sin embargo, va a depender mucho de la imagen que refleja la organización en el mercado laboral, siendo así un escenario donde el colaborador escoja según los beneficios que se le vaya a brindar.

Oakland afirmó que es indispensable definir el cargo para conocer las funciones a realizar, ya que permite enumerar según relevancia las actividades que se establecen por área y dentro de la organización. Esto nos permite obtener una ventaja para evitar que el personal desarrolle doble función y se enfoque las actividades según los objetivos de la organización.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú SERVIR (2011) afirmó que las competencias laborales forman parte del comportamiento de los trabajadores y de su desempeño dentro de la organización, ya que permite establecer las capacidades con las que cuenta el trabajador en base a las características que presenta.

Mertens (2008) afirmó que la competencia laboral se puede definir como la capacidad del individuo para lograr un objetivo o resultado en un entorno específico (p.61).

Spencer afirmó que la competencia forma parte del individuo, el cual es relacionado con el carácter de este ante un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación dentro de la organización.

Se puede afirmar que el perfil de competencias es el conjunto de características que permite establecer las capacidades que necesita el trabajador según el área donde se desempeña.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, puesto que se enfoca en averiguar la relación y el efecto que produce la variable independiente denominada como herramientas digitales en la variable dependiente denominada el reclutamiento por competencias en una universidad en Los Olivos, 2021(Concytec,2018).

Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental – transversal, ya que se trabajó con las variables sin manipularlas durante el proceso de investigación. Díaz (2009) menciona que la investigación de diseño no experimental se identifica por ver la posibilidad de dirigir las variables independientes, solo se observan de forma natural, para luego evaluarlos (Díaz, 2009).

3.2. Variables y Operacionalización

En el presente trabajo se definieron dos variables, la variable independiente que será las herramientas digitales y la variable dependiente como el reclutamiento por competencias

En el caso de la variable herramientas digitales, Alegsa (2014) afirma que las herramientas digitales mejoran la vida cotidiana del ser humano, mejorando la educación de manera más didáctica y práctica, reduciendo el tiempo de comunicación a distancia, incrementando los conocimientos para el desarrollo de una organización, facilitando la investigación, entre otros. En cuanto a su definición operacional, la variable herramientas digitales será medida por sus dimensiones TICs, competencias digitales y comunicación virtual.

Por su parte la variable reclutamiento por competencias, Alles (2016) define el término competencias como el conjunto de cualidades de un individuo según su personalidad y comportamientos, que genera que este se adapte y opte por un desenvolvimiento beneficioso para los resultados de la organización. La definición operacional de la variable rendimiento laboral ésta será medida por sus dimensiones eficacia, eficiencia y motivación.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La presente investigación tiene como población al personal administrativo de una universidad, siendo un total de 159 colaboradores administrativos.

Muestra

Se define como el subconjunto o porción representativa de la población a estudiar (Laguna, 2014). La investigación tiene una muestra de un total de 113 colaboradores, la cual fue obtenida en base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Muestra = $Z^2 \cdot (p) \cdot (1-p) / c^2$. / Donde: Z = Nivel de confianza (95%)

Muestra = 113

Muestreo

El muestreo del presente trabajo de investigación fue no probabilístico, ya que fue elegido por conveniencia, enfocándose en un área específica para obtener los resultados, asimismo, se procedió a crear un formulario de Google para que puedan responder las 40 preguntas de las variables herramientas digitales y reclutamiento por competencias.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usará la técnica de encuesta para el desarrollo de la investigación, ya que nos permite conocer las opiniones de nuestra muestra en relación a las variables de estudio (Hernández et al., 2014).

Se elaboraron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, el primero que medirá las herramientas digitales y el segundo el reclutamiento por competencias, ambas contienen 20 preguntas. Ambos instrumentos se diseñaron con respuesta en la Escala de Likert, con preguntas diseñadas de acuerdo con las dimensiones e indicadores de

cada variable para la obtención de datos dentro de la organización.

Validez y confiabilidad del instrumento

Para el desarrollo de la validez, los autores Tamara y Manterola (2017), expresan que la validez es aquel procedimiento donde se verifica la certeza de veracidad en base al juicio de expertos en el área de investigación. En el caso del presente trabajo de investigación para realizar este proceso se basó en el análisis de 3 profesionales, 2 doctores y 1 magister para que puedan ser los especialistas que analicen los instrumentos que se propongan en el estudio y puedan determinar si el instrumento es aplicable al estudio o requiere ser ajustado

Tabla 1

Validez del instrumento

Validador	Grado académico	Resultado
Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Magister	Aplicable
Cesar Eduardo Jimenez Calderón	Doctor	Aplicable
Víctor Hugo Fernández Bedoya	Doctor	Aplicable

Confiabilidad del instrumento

Molina (2008), menciona que se analiza la solidez del rango de la fiabilidad por medio del cálculo de la conexión entre las variables. El valor de alfa de Cronbach puede variar entre 0 y 1. (p.73)

Tabla 2

Estadística de fiabilidad de la variable herramientas digitales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	20

Interpretación: De acuerdo el resultado aplicando el estadístico de fiabilidad de, que obtuvo el valor de alfa 0.889, según el coeficiente de alfa de Cronbach se puede determinar también como alfa de Cronbach elevada, por tanto, la prueba del instrumento para la variable independiente es confiable y se puede aplicar para el proceso de recolección de datos.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad de la variable reclutamiento por competencias.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	20

Interpretación: De acuerdo el resultado aplicando el estadístico de fiabilidad de, que obtuvo el valor de alfa 0.943, según el coeficiente de alfa de Cronbach se puede determinar también como alfa de Cronbach elevada, por tanto, la prueba del instrumento para la variable dependiente es confiable y se puede aplicar para el proceso de recolección de datos.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad de las variables herramientas digitales y reclutamiento por competencias.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	40

Interpretación: De acuerdo el resultado aplicando el estadístico de fiabilidad de, que obtuvo el valor de alfa 0.951, según el coeficiente de alfa de Cronbach se puede determinar también como alfa de Cronbach elevada, por tanto, la prueba del instrumento para la variable independiente y dependiente es confiable y se puede aplicar para el proceso de recolección de datos.

Tabla 5

Fiabilidad

VALORES	NIVEL
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
-0.02 a 0.40	Baja o ligera

0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Marcada
0.81 a 1.00	Muy Alta

3.5. Procedimientos

El procedimiento se enfocó en el levantamiento de la información para la aplicación de un formulario de Google que corresponden a las variables de estudio, donde cada ítem posee un valor definido según la escala de Likert que se aplicará. Posterior a ello, se procedió con la tabulación de la información obtenida utilizando el programa estadístico SPSS V 25, asimismo con los resultados que se logren se elaboró las tablas y figuras respecto a sus niveles y rangos fijados y finalmente se confrontaran las hipótesis, instituyendo antes que nada la correlación y significancia estadística tomando en cuenta un 5% de error.

3.6. Método de análisis de datos

El diseño de la presente investigación es no experimental correlacional – transversal. Díaz (2009) menciona que la investigación de diseño no experimental se distingue por no poder alterar las variables independientes. En este tipo de investigación, solo se visualizan las variables de estudio tal cual como suceden, para luego evaluarlos (p.121). ---

Arias (2012), comenta que el análisis de datos en estudios cuantitativos se realiza por medio de métodos estadísticas que permiten transformar las opiniones en tablas y gráficos. Para el caso del estudio cuando se apliquen los cuestionarios se realizará la tabulación en el programa Excel 2019 y luego se realizará los cálculos necesarios que permitan su análisis y migración al SPSS para poder desarrollar el análisis descriptivo e inferencial.

En el caso del análisis descriptivo se realiza la presentación de información por medio de tablas y gráficos que faciliten su análisis e interpretación de las opiniones. Luego al comentar sobre el análisis inferencial se tiene que la prueba de correlación de Pearson para realizar el análisis de los niveles que se presenten y la prueba de T de Student para realizar la comprobación de la hipótesis.

Hernandez, Fernandez y Bapista (2014) nos dicen que el diseño de investigación no experimental se ejecuta sin alterar las variables.

Citar Coeficiente de correlación Pearson

3.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se ejecuta en una universidad ubicada en Lima Norte, para obtener que la investigación forme parte de factores éticos como el consentimiento y protección de la identidad de la muestra, respetando la veracidad de los datos sin realizar alguna modificación.

Se considera como los lineamientos que se siguen en un estudio con el propósito de conocer cómo se recolecta la información y la veracidad que presentan Salazar et al. (2018). Para ello se tiene como parte inicial a la descripción del consentimiento informado, este paso es muy importante porque se basa en dar información a los trabajadores de la entidad sobre el propósito que presenta en estudio y lo importante que son sus opiniones. Otro elemento considerado es el respeto, porque se basa en no intervenir en las opiniones que se brinde durante la recolección del estudio, luego se presenta al anonimato, porque no se registran los datos personales de los trabajadores y se toman todas las consideraciones del citado APA para incorporar información en el estudio.

IV. RESULTADOS

En este punto se muestran los resultados obtenidos de la encuesta sobre las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad – Los Olivos, 2021.

Objetivo general: Analizar la influencia de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021.

Tabla 6

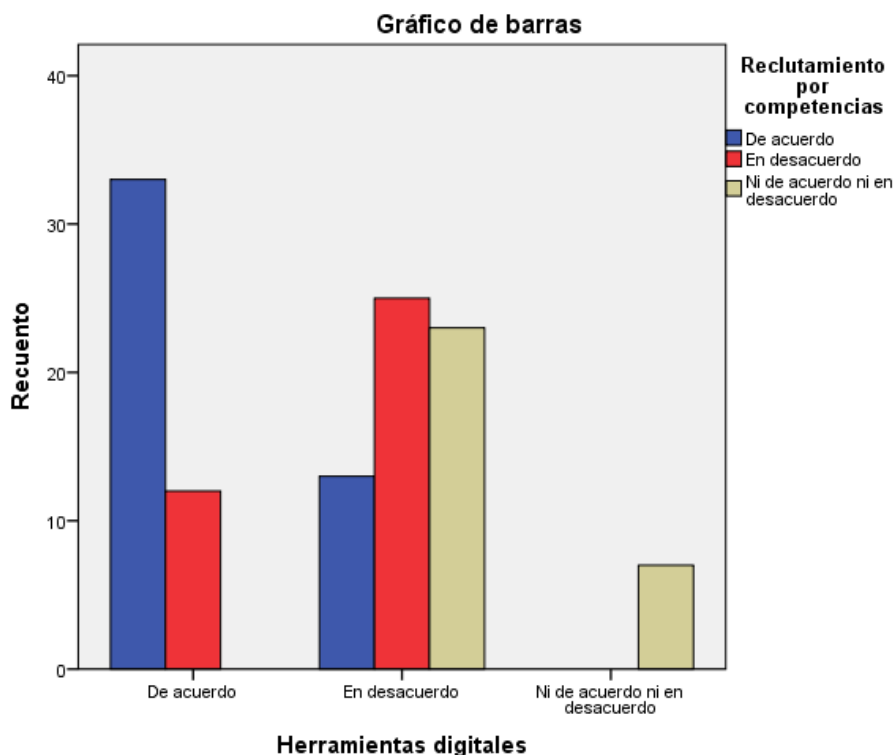
*Tabla cruzada Herramientas digitales *Reclutamiento por competencias*

Reclutamiento por competencias						
	Nivel	Porcentaje	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Total
Herramientas digitales	De acuerdo		33	12	0	45
		% del total	29,2%	10,6%	0,0%	39,8%
	En desacuerdo		13	25	23	61
		% del total	11,5%	22,1%	20,4%	54,0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		0	0	7	7
	% del total	0,0%	0,0%	6,2%	6,2%	
	Total		46	37	30	113
	% del total		40,7%	32,7%	26,5%	100,0%

Interpretación: Según la tabla indica la relación de la variable herramientas digitales y el reclutamiento por competencias, se observa el valor más resaltante del 29.2% de la calificación, siendo que el mayor porcentaje de los encuestados están de acuerdo en que las herramientas digitales influyen en el reclutamiento de competencias.

Figura 1

Gráfico de barras de tabla cruzada Herramientas digitales* Reclutamiento por competencias



Objetivos específicos

O1: Identificar la influencia de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021.

Tabla 7

*Tabla cruzada Comunicación virtual *Reclutamiento por competencias*

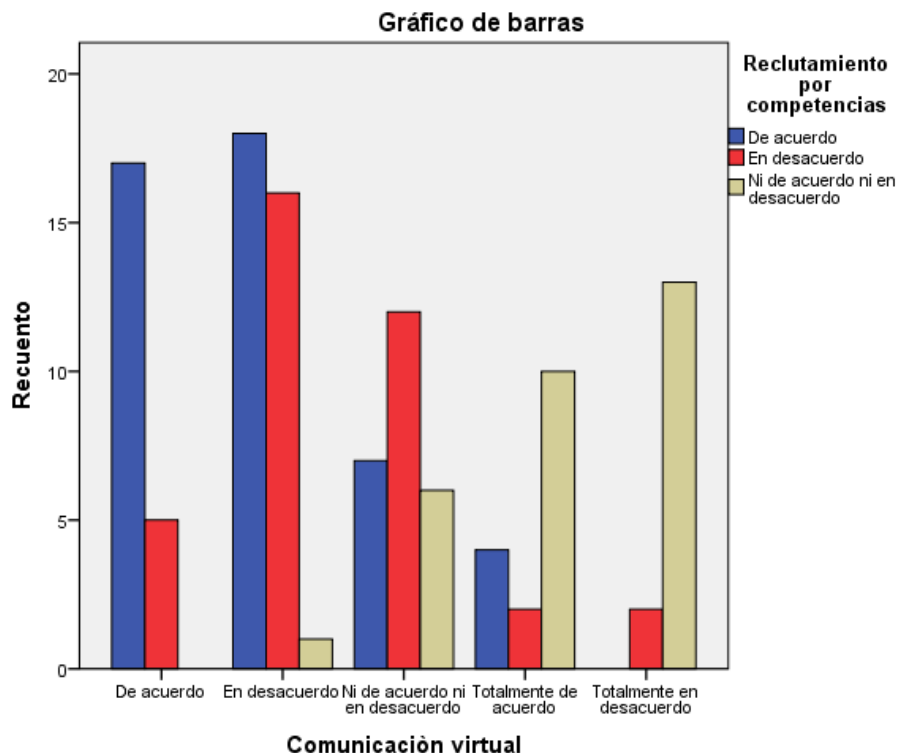
Reclutamiento por competencias						
Nivel	Porcentaje	Reclutamiento por competencias			Total	
		De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		
Comunicación virtual	De acuerdo	17	5	0	22	
	% del total	15.0%	4.4%	0.0%	19.5%	
	En desacuerdo	18	16	1	35	
	% del total	15.9%	14.2%	0.9%	31.0%	
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	12	6	25	
	% del total	6.2%	10.6%	5.3%	22.1%	

Totalmente de acuerdo		4	2	10	16
% del total		3.5%	1.8%	8.8%	14.2%
Totalmente en desacuerdo		0	2	13	15
% del total		0.0%	1.8%	11.5%	13.3%
Total		46	37	30	113
	% del total	40.7%	32.7%	26.5%	100.0%

Interpretación: Según la tabla indica la relación de la dimensión comunicación virtual y el reclutamiento por competencias, se observa el valor más resaltante del 15.9% de la calificación, siendo que el mayor porcentaje de los encuestados están en desacuerdo en que la comunicación virtual influye en el reclutamiento de competencias.

Figura 2

Gráfico de barras de tabla cruzada Comunicación virtual *Reclutamiento por competencias



O₂: Identificar la influencia de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021.

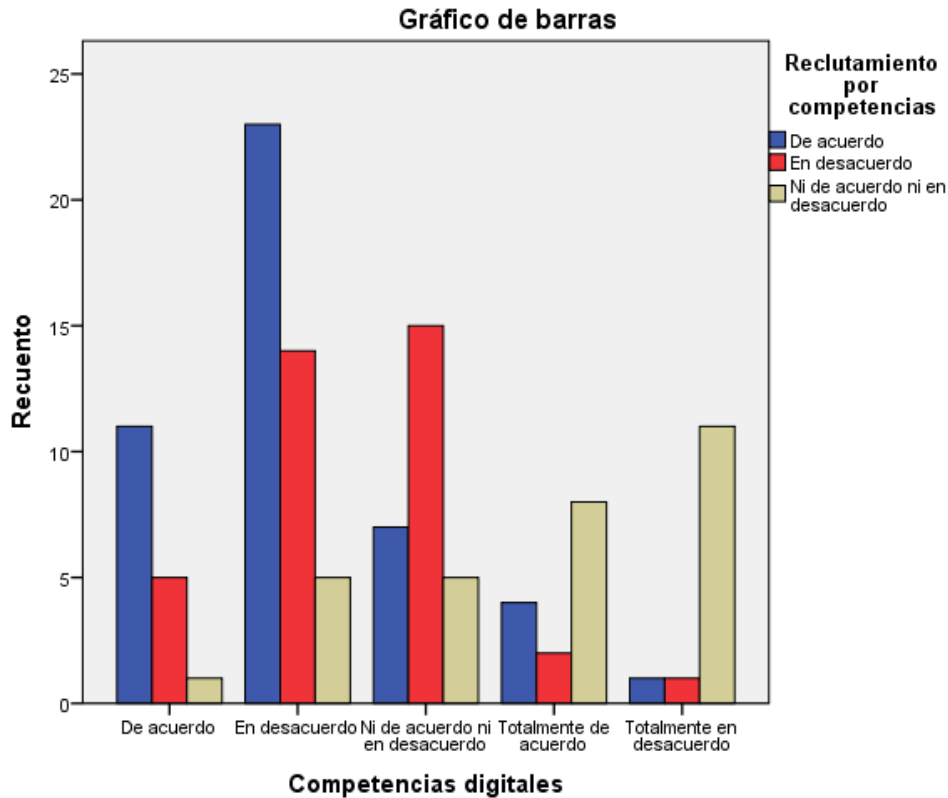
Tabla 8*Tabla cruzada Competencias digitales *Reclutamiento por competencias*

Reclutamiento por competencias						
	Nivel	Porcentaje	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Total
Competencias digitales	De acuerdo		11	5	1	17
		% del total	9.7%	4.4%	0.9%	15.0%
	En desacuerdo		23	14	5	42
		% del total	20.4%	12.4%	4.4%	37.2%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		7	15	5	27
		% del total	6.2%	13.3%	4.4%	23.9%
	Totalmente de acuerdo		4	2	8	14
		% del total	3.5%	1.8%	7.1%	12.4%
	Totalmente en desacuerdo		1	1	11	13
	% del total	0.9%	0.9%	9.7%	11.5%	
	Total		46	37	30	113
		% del total	40.7%	32.7%	26.5%	100.0%

Interpretación: Según la tabla indica la relación de la dimensión competencias digitales y el reclutamiento por competencias, se observa el valor más resaltante del 20.4% de la calificación, siendo que el mayor porcentaje de los encuestados están en desacuerdo en que las competencias digitales influyen en el reclutamiento de competencias.

Figura 3

Gráfico de barras de tabla cruzada Competencias digitales *Reclutamiento por competencias



O3: Identificar la influencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021.

Tabla 9

*Tabla cruzada Tecnologías de información *Reclutamiento por competencias*

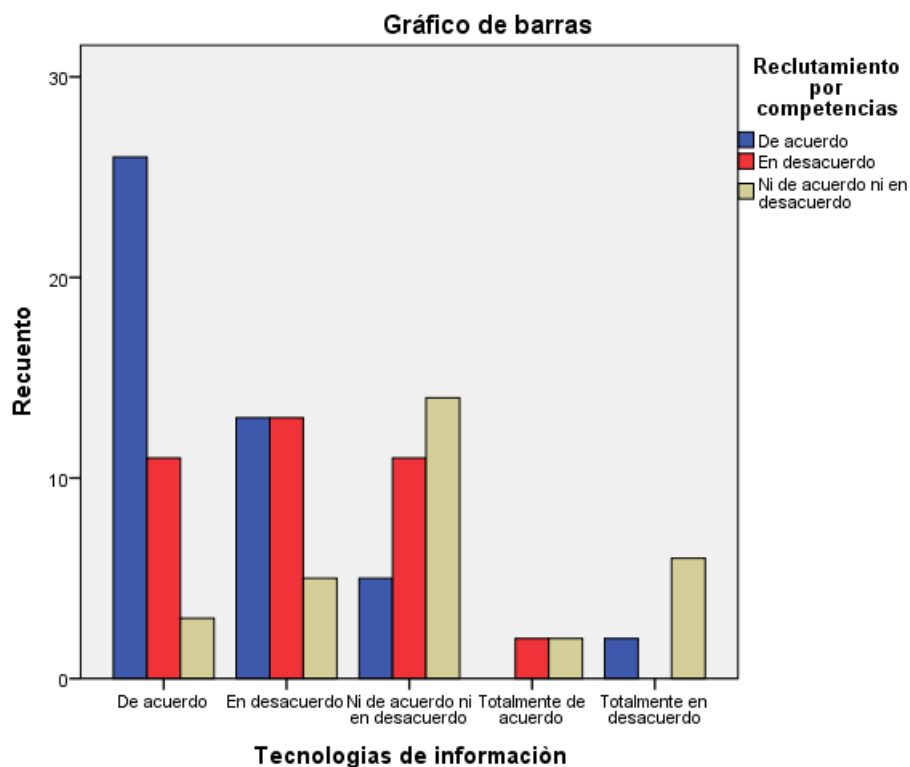
Reclutamiento por competencias						
	Nivel	Porcentaje	De acuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Total
Tecnologías de información y comunicación	De acuerdo		26	11	3	40
		% del total	23.0%	9.7%	2.7%	35.4%
	En desacuerdo		13	13	5	31
		% del total	11.5%	11.5%	4.4%	27.4%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		5	11	14	30
		% del total	4.4%	9.7%	12.4%	26.5%
	Totalmente de acuerdo		0	2	2	4
	% del total		0.0%	1.8%	1.8%	3.5%
			2	0	6	8

Totalmente en desacuerdo	% del total	1.8%	0.0%	5.3%	7.1%
Total		46	37	30	113
	% del total	40.7%	32.7%	26.5%	100.0%

Interpretación: Según la tabla indica la relación de la dimensión Tecnologías de Información y Comunicación y el reclutamiento por competencias, se observa el valor más resaltante del 23.0% de la calificación, siendo que el mayor porcentaje de los encuestados están en de acuerdo en que las Tecnologías de Información y Comunicación influyen en el reclutamiento de competencias.

Figura 4

Gráfico de barras de tabla cruzada Tecnologías de información *Reclutamiento por competencias



Estadística inferencial

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe influencia significativa de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021

H₀: No existe influencia significativa de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021

Tabla 10

Demostración de correlación hipótesis general entre las variables

		Correlaciones	
		Herramientas digitales	Reclutamiento por competencias
Herramientas digitales	Correlación de Pearson	1	,644**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	113	113
Reclutamiento por competencias	Correlación de Pearson	,644**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	113	113

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

Interpretación: Se observó la influencia de la variable herramientas digitales y el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, existe influencia de la influencia de la variable herramientas digitales y de acuerdo a resultados del coeficiente de Pearson la influencia es Alta ($r=0,644$).

Tabla 11

Coefficiente de determinación (R²)

Resumen del Modelo		
Modelo	R	R cuadrado
1	,644 ^a	0.414

a. Predictores: (Constante), Herramientas digitales

Se consideró el coeficiente de determinación R² que identifica la influencia de la variable herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal

administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, tiene valor de 0.414, la mencionada variable ejerce una influencia que asciende al 41.4%.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe influencia significativa de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021.

H₀: No existe influencia significativa de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021.

Tabla 12

Demostración de correlación hipótesis específica 1

Correlaciones			
		Comunicación virtual	Reclutamiento por competencias
Comunicación virtual	Correlación de 1		,663**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	113	113
Reclutamiento por competencias	Correlación de ,663**		1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	113	113

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

Interpretación: Se observó la influencia de la variable herramientas digitales y el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, existe influencia de la influencia de la variable herramientas digitales y de acuerdo a resultados del coeficiente de Pearson la influencia es Alta ($r=0,663$).

Tabla 13

Coefficiente de determinación (R²)

Resumen del modelo		
Modelo	R	R cuadrado

1	,663 ^a	0.439
a. Predictores: (Constante), Comunicación virtual		

Se consideró el coeficiente de determinación R2 que identifica la influencia de la dimensión comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, tiene valor de 0.439, la mencionada variable ejerce una influencia que asciende al 43.9%.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe influencia significativa de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021

H₀: No existe influencia significativa de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021

Tabla 14

Demostración de correlación hipótesis específica 2

Correlaciones			
Competencias digitales	Correlación Pearson	de 1	Reclutamiento por competencias ,517**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	113	113
Reclutamiento por competencias	Correlación Pearson	de ,517**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	113	113

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

Interpretación: Se observó la influencia de la dimensión competencias digitales y el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, existe influencia de la influencia de la variable herramientas digitales y de acuerdo a resultados del coeficiente de Pearson la influencia es Alta ($r=0,517$).

Tabla 15*Coeficiente de determinación (R2)*

Resumen del modelo		
		R
Modelo	R	cuadrado
1	,517 ^a	0.267
a. Predictores: (Constante), Competencias digitales		

Interpretación: Se consideró el coeficiente de determinación R2 que identifica la influencia de la dimensión competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, tiene valor de 0.267, la mencionada variable ejerce una influencia que asciende al 26.7%.

Prueba de hipótesis específica 3

H₁: Existe influencia significativa de las Tecnologías de Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021

H₀: No existe influencia significativa de las Tecnologías de Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021.

Tabla 16*Demostración de correlación hipótesis específica 2*

Correlaciones			
		Tecnologías de información	Reclutamiento por competencias
Tecnologías de información	Correlación de Pearson	1	,480**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	113	113
Reclutamiento por competencias	Correlación de Pearson	,480**	1

	Sig. (bilateral)	,000	
	N	113	113

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

Interpretación: Se observó la influencia de la dimensión competencias digitales y el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, observándose una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, existe influencia de la influencia de la variable herramientas digitales y de acuerdo a resultados del coeficiente de Pearson la influencia es Alta ($r=0,517$).

Tabla 17

Coefficiente de determinación (R2)

Resumen del modelo		
Modelo	R	R cuadrado
1	,480 ^a	0.231

a. Predictores: (Constante), Tecnologías de información

Interpretación: Se consideró el coeficiente de determinación R2 que identifica la influencia de la dimensión tecnologías de información en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, tiene valor de 0.231, la mencionada variable ejerce una influencia que asciende al 23.1%.

V. DISCUSIÓN

Luego de desarrollar los resultados se presenta el análisis de los datos obtenidos basado en la comparación con los estudios previos y teorías que fundamentan la investigación.

En base a los resultados de la Hipótesis general, se determinó la influencia significativa entre las variables herramientas digitales y el reclutamiento por competencias en el personal administrativo de una Universidad - Los Olivos, 2021, según la Tabla de Correlación de Pearson la influencia es Alta, el coeficiente obtenido fue de 0.644, es decir, que existe influencia significativa de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Así mismo, se observó una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se analizó la influencia de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, obteniendo como valor más resaltante del 29.2% de la calificación, siendo que el mayor porcentaje de los encuestados están de acuerdo en que las herramientas digitales influyen en el reclutamiento de competencias. Se consideró el coeficiente de determinación R^2 que identifica la influencia de la variable herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, tiene valor de 0.414, la mencionada variable ejerce una influencia que asciende al 41.4%. Se confirma así lo indicado por Martínez, et. al. (2016) que nos dice que las herramientas digitales nos permiten acceder a todo tipo de información, desde redes sociales hasta repositorios, brindándonos la facilidad de encontrar y compartir información para la correcta realización de actividades, por otro lado, Ruano citado por Agreda (2014) menciona que es un proceso en el cual la organización capta trabajadores según el perfil necesario para cubrir el puesto vacante. En base a ello, podemos afirmar que Las Herramientas Digitales abarcan información, tecnología y tiempo en el personal administrativo y el Reclutamiento por competencias abarcan, conocimientos, habilidades y actitudes. El uso de plataformas digitales se caracteriza por tener un gran impacto de familiaridad con la tecnología, con el fin de reducir el tiempo y tener al alcance la información necesaria. Dada la coyuntura actual, se ha podido medir el impacto positivo que genera la influencia de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias, ya que ayuda a

comprender la importancia de la implementación de las tecnologías de información para optimizar los procesos del reclutamiento del personal, generando mejor resultados en diferentes aspectos, ya que nos permite captar a los nuevos trabajadores que cuenten con las aptitudes y conocimientos que se necesitan para cubrir un puesto determinado, asimismo, permite conocer al empleador si el trabajador está preparado para nuevos cambios al entorno laboral (Martinez, Padilla y Rodriguez, 2019).

En base a los resultados obtenidos para la Hipótesis específica 1, se determinó que existe influencia significativa entre la dimensión comunicación virtual y la variable de reclutamiento por competencias en el personal administrativo de una Universidad - Los Olivos, 2021, según la Tabla de Correlación de Pearson la influencia es Alta, el coeficiente obtenido fue de 0.663, es decir, que existe influencia significativa de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Así mismo, se observó una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se consideró el coeficiente de determinación R^2 que identifica la influencia de la dimensión comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, tiene valor de 0.439, la mencionada variable ejerce una influencia que asciende al 43.9%. Se identificó la influencia de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, obteniendo como valor más resaltante del 15.9% de la calificación, siendo que el mayor porcentaje de los encuestados están en desacuerdo en que las herramientas digitales influyen significativamente en el reclutamiento de competencias, la razón se genera en que los trabajadores no le brindan la importancia necesaria a mejorar las herramientas de comunicación que utiliza la organización donde labora, y esto se debe a que no existe comunicación entre los colaboradores en su área y en la misma organización, en muchos casos no se desarrolla un correcto clima laboral. Así mismo, según lo ya mencionado por la Real Academia Española la comunicación es la conexión entre dos o más individuos, asimismo afirma que es la transmisión de ondas sonoras por medio de un Código común al emisor y al receptor. Además, Aristóteles en su propuesta de modelos de comunicación define al “emisor” como un “orador”, ya que afirma que la comunicación es persuasiva y la comunicación debe llegar al

receptor de manera que lo influya (RAE). Llevando ambos conceptos en el tema organizacional, para que los colaboradores de la empresa desarrollen la comunicación virtual, es necesario brindarle las herramientas necesarias al colaborador y que este pueda crear una identidad con las políticas y lineamientos de la organización, a fin de generar un mejor clima laboral donde se busque llegar a los resultados con la mayor efectividad en menor tiempo, mejorando también la imagen de la organización.

En base a los resultados obtenidos para la Hipótesis específica 2, se determinó que existe influencia significativa entre la dimensión competencias digitales y la variable de reclutamiento por competencias en el personal administrativo de una Universidad - Los Olivos, 2021, según la Tabla de Correlación de Pearson la influencia es Alta, el coeficiente obtenido fue de 0.517, es decir, que existe influencia significativa de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Así mismo, se observó una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se identificó la influencia de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, obteniendo como valor más resaltante del 20.4% de la calificación, siendo que el mayor porcentaje de los encuestados están en desacuerdo en que las competencias digitales influyen en el reclutamiento de competencias, la razón se enfoca en la escasez de conocimientos tecnológicos de los trabajadores, ya que al no tener las herramientas a su alcance no reconocen la importancia de la comunicación virtual como otra alternativa de medio de comunicación, con el objetivo de actualizar los conocimientos para reducir el tiempo de trabajo. La COVID-19, ha generado que la mayoría de las organizaciones pase a realizar trabajo remoto, sin embargo, si el trabajador no cuenta con las herramientas de comunicación virtual necesarias y con la previa capacitación para el uso de estas, no podrá esperar mantener los mismos resultados que se obtenían en la presencialidad. Asimismo, se podría afirmar que el área de RRHH realiza su proceso de reclutamiento de manera tradicional e informal, seleccionando candidatos sin previa evaluación para obtener como resultado un bajo rendimiento en la organización y el no contar un proceso de reclutamiento y selección en base a competencias genera que el personal no sea el idóneo para el puesto, obteniendo resultados negativos y que no se cumplan con

los objetivos de la organización (Velazco, 2018).

En base a los resultados obtenidos para la Hipótesis específica 3, se determinó que existe influencia significativa entre la dimensión Tecnologías de la Información y Comunicación y la variable de reclutamiento por competencias en el personal administrativo de una Universidad - Los Olivos, 2021, según la Tabla de Correlación de Pearson la influencia es Alta, el coeficiente obtenido fue de 0.480, es decir, que existe influencia significativa de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Así mismo, se observó una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se identificó la influencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021, obteniendo como valor más resaltante del 23.0% de la calificación, siendo que el mayor porcentaje de los encuestados están de acuerdo en que las Tecnologías de la Información y Comunicación influyen en el reclutamiento de competencias, si bien es cierto, el mercado laboral ha sufrido cambios constantes por el avance de la tecnología y si el trabajador busca competir dentro del mercado es necesario que se capacite constantemente para estar al día de las nuevas tecnologías, en este caso las Tecnologías de la Información y Comunicación son indispensables en muchas organizaciones ya que reduce el tiempo de trabajo para las funciones que son asignadas dentro de su área, además permite al trabajador desarrollar e incrementar sus capacidades para una mejora de funciones dentro de su área. Se puede afirmar que las Tecnologías de la Información y Comunicación, ofrecen diversas alternativas para desarrollar una investigación, ya que se puede obtener información por distintos medios de comunicación siempre y cuando esté conectada a una red de internet, esto permite al usuario navegar en la red y buscar información sobre algún tema de interés, mostrando varias fuentes que se pueden usar, asimismo, nos brinda herramientas que nos mantiene conectados con más usuarios, generando ahorro de tiempo en lo que se desarrolla dentro de la comunicación y acción (Urueta, 2019)

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó la influencia significativa entre las variables herramientas digitales y el reclutamiento por competencias en el personal administrativo de una Universidad - Los Olivos, 2021, según la Tabla de Correlación de Pearson la influencia es Alta, el coeficiente obtenido fue de 0.644, es decir, que existe influencia significativa de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Así mismo, se observó una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se evidenció que las Herramientas Digitales abarcan información, tecnología y tiempo en el personal administrativo y estas influyen en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador durante el proceso de reclutamiento.

Segunda. Se determinó la influencia significativa entre la dimensión comunicación virtual y la variable de reclutamiento por competencias en el personal administrativo de una Universidad - Los Olivos, 2021, según la Tabla de Correlación de Pearson la influencia es Alta, el coeficiente obtenido fue de 0.663, es decir, que existe influencia significativa de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Así mismo, se observó una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se evidenció que la comunicación virtual forma parte de la conexión entre las funciones del área y el desarrollo de capacidades del área.

Tercera. Se determinó que existe influencia significativa entre la dimensión competencias digitales y la variable de reclutamiento por competencias en el personal administrativo de una Universidad - Los Olivos, 2021, según la Tabla de Correlación de Pearson la influencia es Alta, el coeficiente obtenido fue de 0.517, es decir, que existe influencia significativa de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Así mismo, se

observó una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Cuarta. Se determinó que existe influencia significativa entre la dimensión Tecnologías de la Información y Comunicación y la variable de reclutamiento por competencias en el personal administrativo de una Universidad - Los Olivos, 2021, según la Tabla de Correlación de Pearson la influencia es Alta, el coeficiente obtenido fue de 0.480, es decir, que existe influencia significativa de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Así mismo, se observó una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda a la universidad explorar e invertir en capacitaciones y cursos para brindar a los colaboradores que les permita llevar un correcto manejo y cumplimiento de las herramientas digitales, permitiendo desarrollar e incrementar sus capacidades y habilidades para una mejor formación profesional, buscando un mejor desempeño de funciones dentro del área, logrando así formar un colaborador resiliente.
- Segunda.** Se recomienda a la organización revisar y evaluar los procesos de reclutamiento, a fin de innovar y evaluar los cambios del mercado laboral y de la competencia, a fin de dejar de lado los procesos de reclutamiento tradicionales, enfocándose en el talento del colaborador para buscar y contratar al personal idóneo, reduciendo así la inversión y tiempo que se dedica como organización durante estos procesos.
- Tercera.** Se recomienda a la organización mejorar la identificación del trabajador con la empresa desde el inicio del proceso de reclutamiento, implementando procesos que logren captar al trabajador durante la contratación, con el fin de mejorar el clima laboral en un futuro, además de incrementar el compromiso con la organización, en base a incentivos económicos y no económicos.
- Cuarta.** Se recomienda a la organización brindar al colaborador el soporte y reconocimiento correspondiente a las funciones que desarrolla dentro de su área, con el objetivo de mejorar la relación entre el empleado y empleador, para un mejor cumplimiento de objetivos y con mejores resultados.

REFERENCIAS

- Aguilera, G., Nahuat, J. y Badillo, O. (2019). *Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5718/571860888005/571860888005.pdf>
- Agreda, S. (2014). *Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal*. Boletín Informativo CEI, 74.
- Alles, M. A. (2016). *Selección por competencias: atracción y reclutamiento en las redes sociales: entrevista y medición de competencias / Martha Alicia Alles Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias*. 2da. Ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ediciones Granica S.A. Libro Digital, EPUB
- Alegsa. (2014). *Definición de Herramientas digitales. Diccionario de informática y tecnología*. http://www.alegsa.com.ar/Dic/herramientas_digitales.php
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2011). *Guía para Evaluación de Competencias de los Directivos como parte del proceso de implementación del subsistema de Gestión del Rendimiento*. <https://www.servir.gob.pe/servir-publica-guia-para-evaluacion-de-competencias-de-los-directivos-como-parte-del-proceso-de-implementacion-del-subsistema-de-gestion-del-rendimiento/>
- Baena P. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición).
- Bonilla, M., & López, A. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta moebio*, 57, 305-315. <https://bit.ly/3FbkywV>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3.ª ed.). Colombia: PEARSON EDUCACION.
- Chirinos, C. (2009). *Metodología de la investigación científica: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Prentice Hall.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica – CONCYTEC. Código Nacional de la Integridad Científica. <https://bit.ly/3zDM30Y>
- Díaz, R. y Zavala G. (2015). *Cátedra de Intervención en Dotación. Carrera de Psicología*. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile.
- Espinoza, R. y Tigse, S. (2012). *Manual de reclutamiento, selección e inducción por competencias para el personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito*.

- <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/3748/1/UPS-QT03201.pdf>
- Escobar, A., Rodríguez, M. & López, B. (2018). *Metodología de la investigación científica*. (1era ed.) Editorial 3Ciencais área de Innovación y Desarrollo, SL.
- Flores, F. (2019). Eficacia de las herramientas digitales y posicionamiento de marca en la empresa Procesadora de Alimentos y Bebidas Tarapoto S.A.C., 2018. Tesis para maestría.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28641/Flores_TF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, Eliana Esther. "Competencia digital: revisión integradora de la literatura". In: Academicus. (p. 61). Revista de Ciencias de la Educación, 1- 3,2013, 56-62.
http://www.ice.uabjo.mx/images/academicus/Numero_3/Art7.pdf
- Gobierno del Perú. (2020). *Resolución Ministerial N° 072-2020-TR*.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/462526-072-2020-tr>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5 edición). México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Bastista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Sexta edición: McGRAW-HILL/ INTERAMERICANA EDITORES.
- Marmanillo, J. (2019). *Aplicación de las Herramientas Digitales y Recursos Web 2.0 para el logro de Competencias Digitales de los Docentes del Instituto de Educación Superior Privado de Formación Bancaria*.
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3141/TESIS%20Marmanillo%20Jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martínez Cedeño, J. M. (2015). *Las tics y su contribución en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes de la escuela fiscal mixta "Pilar Pacheco de Jácome"*, Recinto la Revesa, cantón Babahoyo, Provincia de los Ríos.
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/2780/8/T-UTB-FCJSE-EBAS000147.02.pdf>
- Martínez, E. García, E., Aguilar-Gallegos, N., Aguilar, J. (2016). *Herramientas digitales en la investigación Académica. Metodologías y Herramientas para la investigación*. Universidad Autónoma Chapingo (UACH). Centro de Investigaciones Económicas, Sociales y Tecnológicas de la Agroindustria y la Agricultura Mundial (CIESTAAM).
https://www.researchgate.net/publication/312984205_Herramientas_digitales_e

[n la investigacion academica Serie Metodologias y herramientas par a la investigacion Volumen 2](#)

- Martinez, K.; Padilla, R. y Rodriguez, L. (2019). *Análisis del uso de herramientas digitales como plataformas de empleabilidad en el salvador*. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/21020/1/Tesis%20final%2011%20enero.pdf>
- Martinez, S. (2018). Criterios para la creación de un departamento de talento humano en una empresa de servicios hoteleros. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2415/1/76683.pdf>
- Moreno, J. (2010). Medición de la satisfacción del cliente en el restaurante la cabaña de don parce. (Tesis de Licenciado en administración de empresas, Universidad de Piura). (Acceso el 25 de septiembre de 2017).
- Oakland S, John. Gerenciamiento da qualidade total- TQM Sao Paulo, Nobel. 1.994
- ONU. (2021). *El contexto y el diseño de TIC para el desarrollo mundial | Naciones Unidas*. United Nations; United Nations. <https://bit.ly/32Ws9m0>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3q3iXVU>
- Ortiz, L. (2018). Efectos de las herramientas virtuales en el aprendizaje basado en proyectos de los estudiantes de la escuela profesional de ciencias de la comunicación de la UNSA, Arequipa 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6798/CCDorhula.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2018). Índices e indicadores de desarrollo humano. http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018human_development_statistical_update_es.pdf
- Sánchez, E., & Corral, K. (2014). *Funciones de las Herramientas Digitales*. http://eduteka.icesi.edu.co/gp/upload/tarea_2_uso_clasificacion_y_funciones_de_la_herramientas_digitales.pdf
- Spencer, L. y Spencer, S. (1993). *La competencia en el trabajo, modelos para un rendimiento superior*. <https://vdocumento.com/competencias-en-el-trabajo-modelos-para-un-rendimiento-superior-55b4fa10cd949.html>
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la Lengua Española (20ª ed.).

<http://dle.rae.es/?id=UJPgYGO>

Ruiz, C. (2017). *Reclutamiento y Selección en un Ministerio del Estado de Chile: Una Revisión* *Crítica.*

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175617/Reclutamiento%20y%20selecci%c3%b3n%20en%20un%20ministerio%20del%20estado%20de%20Chile.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trujillo, M. (2015). Análisis del impacto de las herramientas tecnológicas de e-learning como beneficio en el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de comunicación social de cuarto y quinto nivel de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil en el año 2013-2014.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/10364/1/UPS-GT001384.pdf>

Unesco. (2013). Enfoque estratégico sobre tics en educación en américa latina y el caribe. Santiago: oficina regional de educación para américa latina y el caribe.

Unesco. (2013). Uso de tic en educación en américa latina y el caribe. Paris, Francia: institute de estadística de la unesco. <http://www.uis.unesco.org>

Urueta, L. (2019). Estrategias de enseñanza y el uso de las tecnologías de información y comunicación en las instituciones educativas departamentales en el Municipio Zona Bananera – Colombia. Revista, 7. <https://orcid.org/0000-0003-2278-2448>

Vargas, M. (2019). *COMPETENCIAS DIGITALES Y SU INTEGRACIÓN CON HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR.* http://www.scielo.org.bo/pdf/chc/v60n1/v60n1_a13.pdf

ANEXOS

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Herramientas Digitales en el Reclutamiento por Competencias del Personal Administrativo de una Universidad, Los Olivos 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE INDEPENDIENTE: HERRAMIENTAS DIGITALES				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Likert	Nivel
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021?	OBJETIVO GENERAL Analizar la influencia de las herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021	HIPÓTESIS GENERAL Las herramientas digitales influyen en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021	Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> TICs Competencias Digitales Comunicación virtual 	Indicadores <ul style="list-style-type: none"> Sensibilización de las TICs Redes sociales Definir las competencias según el puesto de trabajo Capacitación Tecnológica en herramientas digitales Mejorar las herramientas de comunicación Mejorar el acceso a la información 	Ítems <ul style="list-style-type: none"> 1 – 3 4 – 6 7 – 10 11 – 14 15 – 17 18 – 20 	Escala Likert <ul style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo 	Nivel Ordinal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la incidencia de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021? ¿Cuál es la incidencia de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021? ¿Cuál es la incidencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021? 	OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> Identificar la influencia de la comunicación virtual en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Identificar la influencia de las competencias digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. Identificar la influencia de las Tecnologías de Información y Comunicación en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021. 	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> La comunicación virtual influye en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021 Las competencias digitales influyen en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021 Las Tecnologías de Información y Comunicación influyen en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una Universidad- Los Olivos, 2021 	VARIABLE DEPENDIENTE: RECLUTAMIENTO POR COMPETENCIAS				
			Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> Análisis de puestos Competencias laborales Perfil de competencias 	Indicadores <ul style="list-style-type: none"> Identificación de puestos de trabajo Descripción de deberes Evaluación de competencias por puesto de trabajo Logro de objetivos institucionales Determinación de competencias por puesto de trabajo Tipo de cargo Perfil solicitado 	Ítems <ul style="list-style-type: none"> 21 – 23 24 – 27 28 – 30 31 – 32 33 – 35 36 – 37 38 – 40 	Escala Likert <ul style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo 	Nivel Ordinal

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Concytec 2018 Nivel: Correlacional causal- corte transversal/ exploratoria (fenómeno) Diseño de investigación: No experimental	Población: 368 colaboradores del personal administrativo (definir mejor la población) Muestra: 178 colaboradores del personal administrativo Muestreo: Probabilístico aleatorio simple	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Descriptiva Con el uso de la herramienta SPSS versión 23, juicio de experto, validación

Anexo 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel
Herramientas digitales	Martínez, et. al. (2016) nos dice que las herramientas digitales nos permiten acceder a todo tipo de información, desde redes sociales hasta repositorios, brindándonos la facilidad de encontrar y compartir información para la correcta realización de actividades.	La variable independiente herramientas digitales, se medirá con sus dimensiones redes sociales, competencias digitales y comunicación virtual.	D1: TICs	- Sensibilización de las TICs - Redes sociales	1 – 3 4 – 6	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal
			D2: Competencias digitales	- Definir el uso de competencias digitales según el área - Capacitación Tecnológica en herramientas digitales	7 – 10 11 –14		
			D3: Comunicación virtual	- Mejorar las herramientas de comunicación - Mejorar el acceso a la información	15 –17 18 –20		
Reclutamiento por competencias	Definición conceptual: Díaz y Zavala (2015) indican que el reclutamiento es el proceso donde se capta la atención de los colaboradores según el perfil del puesto vacante en el menor tiempo posible.	La variable dependiente reclutamiento por competencias será medida con sus dimensiones análisis de puestos, competencias laborales, perfil de competencias.	D1: Análisis de puestos	- Identificación de puestos de trabajo - Descripción de deberes	21 –23 24 –27	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal
			D2: Competencias laborales	- Evaluación de competencias por puesto de trabajo - Logro de objetivos institucionales - Determinación de competencias por puesto de trabajo	28 –30 31 –32 33 –35		
			D3: Perfil de competencias	- Tipo de cargo - Perfil solicitado	36 –37 38 –40		

Anexo 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Herramientas Digitales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
D1: TICs	-Sensibilización de las TICs	1-3	Ordinal
	-Redes sociales	4-6	
D2: Competencias digitales	-Definir el uso de competencias digitales según el área	7-10	
	-Capacitación Tecnológica en herramientas digitales	11-14	
D3: Comunicación virtual	-Mejorar las herramientas de comunicación	15-17	
	-Mejorar el acceso a la información	18-20	

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Reclutamiento por competencias

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
D1: Análisis de puestos	-Identificación de puestos de trabajo	21-23	Ordinal
	-Descripción de deberes	24-27	
D2: Competencias laborales	-Evaluación de competencias por puesto de trabajo	28-30	
	-Logro de objetivos institucionales	31-32	
	-Determinación de competencias por puesto de trabajo	33-35	
D3: Perfil de competencias	-Tipo de cargo	36-37	
	-Perfil solicitado	38-40	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HERRAMIENTAS DIGITALES

Escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Tecnologías de la Información y la Comunicación							
1	¿Considera Ud. que se ha desarrollado cursos de capacitación de las Tecnologías de la Información y la comunicación (TICs)?							
2	Los conceptos de las TICs se aplican en las funciones que realiza dentro del área							
3	¿Considera Ud. que el conocimiento de las TICs será de mucho apoyo en su desempeño profesional?							
4	¿Considera Ud. que las redes sociales influyen en su desempeño laboral?							
5	¿Emplea las redes sociales en sus funciones dentro del área?							
6	¿Considera Ud. que las redes sociales son un recurso importante para el desarrollo de sus funciones?							
	DIMENSIÓN 2: Competencias Digitales	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Navego, busco y filtro información en páginas web con facilidad							
8	Evalúo si la información encontrada es de una fuente confiable							
9	La empresa donde laboro me brinda herramientas digitales que mejoren el funcionamiento de mi área							
10	Interactúo con las plataformas digitales que me brinda la empresa							
11	¿La empresa donde labora le ha brindado cursos de capacitación tecnológica en herramientas digitales?							
12	¿Considera Ud. que el uso de herramientas digitales mejora los resultados en sus funciones de área?							
13	¿Emplea las herramientas digitales para socializar y compartir conocimientos con sus compañeros de trabajo?							
14	Maneja el uso de las herramientas digitales y las incluye dentro de sus funciones encargadas por su área.							
	DIMENSIÓN 3: Comunicación virtual	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La empresa donde laboro utiliza las redes sociales (Whats App, Facebook, Instagram, Twitter) como medio de comunicación formal							
16	La empresa me brinda herramientas y aplicativos que permitan la comunicación y la interacción en tiempo real							
17	Interactúo y comparto información con los colaboradores a través de distintos dispositivos (computadora, celular, tablets, etc.) con herramientas digitales (mail, blogs, foros, etc.)							
18	Participa activamente en las comunidades virtuales y redes sociales que brinda la empresa							
19	Comparto información relevante a mis compañeros de área por medio de herramientas digitales							
20	La comunicación virtual me permite intercambiar información con mis compañeros para optimizar mis funciones							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 25 de octubre del 2021

Anexo 5: CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RECLUTAMIENTO POR COMPETENCIAS

Escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Análisis de puestos							
21	¿Tiene conocimiento de las funciones principales de su puesto?							
22	La empresa me brinda manuales de análisis y descripción de puestos del área donde laboro							
23	¿Considera que su puesto de trabajo mantiene las funciones asignadas desde el inicio de sus labores?							
24	¿Considera que los objetivos de su área corresponden a las funciones que realiza?							
25	¿Considera que las especializaciones le sirven para desempeñar las funciones de su puesto?							
26	Identifica las actividades y tareas más y menos críticas de su área							
27	Identifica asuntos, problemas y oportunidades según las necesidades de su área							
	DIMENSIÓN 2: Competencias Laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
28	Cuento con los conocimientos suficientes para realizar las funciones de mi área							
29	La empresa realiza evaluaciones de desempeño en base a las funciones que realiza dentro de su área							
30	Considero que cuento con las aptitudes para cumplir adecuadamente con las funciones de mi puesto actual							
31	¿Recibió algún tipo de inducción al iniciar sus labores dentro de la empresa?							
32	Realiza acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales							
33	Considero que cuento con la capacidad de adaptación a las exigencias laborales de mi puesto de trabajo							
34	Encuentro la solución del problema de manera oportuna ante los conflictos presentados							
35	He propuesto e innovado algunos procesos para la mejora de sus funciones dentro del área							
	DIMENSIÓN 3: Perfil de competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
36	¿Ejecuta las funciones asignadas correspondiente a su puesto laboral?							
37	Las funciones que son asignadas por su centro laboral corresponden a su puesto de trabajo							
38	Considero que el puesto que desempeño está en relación a mi formación profesional							
39	Considera Ud. que cumple con todos los requisitos intelectuales para el puesto donde labora							
40	Considera que la experiencia es importante para desempeñar las funciones del puesto donde labora							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 25 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HERRAMIENTAS DIGITALES

Escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Tecnologías de la Información y la Comunicación								
1	¿Considera Ud. Que se ha desarrollado cursos de capacitación de las Tecnologías de la Información y la comunicación (TICs)?	✓		✓		✓		
2	Los conceptos de las TICs se aplican en las funciones que realiza dentro del área	✓		✓		✓		
3	¿Considera Ud. Que el conocimiento de las TICs será de mucho apoyo en su desempeño profesional?	✓		✓		✓		
4	¿Considera Ud. Que las redes sociales influyen en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
5	¿Emplea las redes sociales en sus funciones dentro del área?	✓		✓		✓		
6	¿Considera Ud. Que las redes sociales son un recurso importante para el desarrollo de sus funciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Competencias Digitales								
7	Navego, busco y filtro información en páginas web con facilidad	✓		✓		✓		
8	Evalúo si la información encontrada es de una fuente confiable	✓		✓		✓		
9	La empresa donde laboro me brinda herramientas digitales que mejoren el funcionamiento de mi área	✓		✓		✓		
10	Interactúo con las plataformas digitales que me brinda la empresa	✓		✓		✓		
11	¿La empresa donde labora le ha brindado cursos de capacitación tecnológica en herramientas digitales?	✓		✓		✓		
12	¿Considera Ud. Que el uso de herramientas digitales mejora los resultados en sus funciones de área?	✓		✓		✓		
13	¿Emplea las herramientas digitales para socializar y compartir conocimientos con sus compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
14	Maneja el uso de las herramientas digitales y las incluye dentro de sus funciones encargadas por su área.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Comunicación virtual								
15	La empresa donde laboro utiliza las redes sociales (Whats App, Facebook, Instagram, Twitter) como medio de comunicación formal	✓		✓		✓		
16	La empresa me brinda herramientas y aplicativos que permitan la comunicación y la interacción en tiempo real	✓		✓		✓		
17	Interactúo y comparto información con los colaboradores a través de distintos dispositivos (computadora, celular, tablets, etc.) con herramientas digitales (mail, blogs, foros, etc.)	✓		✓		✓		
18	Participo activamente en las comunidades virtuales y redes sociales que brinda la empresa	✓		✓		✓		
19	Comparto información relevante a mis compañeros de área por medio de herramientas digitales	✓		✓		✓		
20	La comunicación virtual me permite intercambiar información con mis compañeros para optimizar mis funciones	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si hay suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Fernández Bedoya Victor Hugo**

Especialidad del validador: Investigador en Ciencias Empresariales, con especialidad en estadística y TICS.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Victor Hugo Fernández Bedoya

Doctor en Administración

Maestro en Costos y Presupuestos

Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada a Investigación

Titulado como Especialista en Tecnologías de la Información y Comunicación

Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales **Lima, 25 de octubre del 2021**

Investigador Renacyt – Conicytec - Registro P0098755

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RECLUTAMIENTO POR COMPETENCIAS

Escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Análisis de puestos								
21	¿Tiene conocimiento de las funciones principales de su puesto?	✓		✓		✓		
22	La empresa me brinda manuales de análisis y descripción de puestos del área donde laboro	✓		✓		✓		
23	¿Considera que su puesto de trabajo mantiene las funciones asignadas desde el inicio de sus labores?	✓		✓		✓		
24	¿Considera que los objetivos de su área corresponden a las funciones que realiza?	✓		✓		✓		
25	¿Considera que las especializaciones le sirven para desempeñar las funciones de su puesto?	✓		✓		✓		
26	Identifica las actividades y tareas más y menos críticas de su área	✓		✓		✓		
27	Identifica asuntos, problemas y oportunidades según las necesidades de su área	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Competencias Laborales								
28	Cuento con los conocimientos suficientes para realizar las funciones de mi área	✓		✓		✓		
29	La empresa realiza evaluaciones de desempeño en base a las funciones que realiza dentro de su área	✓		✓		✓		
30	Considero que cuento con las aptitudes para cumplir adecuadamente con las funciones de mi puesto actual	✓		✓		✓		
31	¿Recibió algún tipo de inducción al iniciar sus labores dentro de la empresa?	✓		✓		✓		
32	Realiza acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
33	Considero que cuento con la capacidad de adaptación a las exigencias laborales de mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
34	Encuentro la solución del problema de manera oportuna ante los conflictos presentados	✓		✓		✓		
35	He propuesto e innovado algunos procesos para la mejora de sus funciones dentro del área	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Perfil de competencias								
36	¿Ejecuta las funciones asignadas correspondiente a su puesto laboral?	✓		✓		✓		
37	Las funciones que son asignadas por su centro laboral corresponden a su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
38	Considero que el puesto que desempeño está en relación a mi formación profesional	✓		✓		✓		
39	Considera Ud. que cumple con todos los requisitos intelectuales para el puesto donde labora	✓		✓		✓		
40	Considera que la experiencia es importante para desempeñar las funciones del puesto donde labora	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador: Investigador en Ciencias Empresariales, con especialidad en estadística y TICS.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Víctor Hugo Fernández Bedoya

Doctor en Administración

Maestro en Costos y Presupuestos

Titulado como Especialista en Ingeniería Estadística Aplicada a Investigación

Titulado como Especialista en Tecnologías de la Información y Comunicación

Licenciado en Administración con mención en Negocios Internacionales

Investigador Renacyt - Concytec - Registro P0098755

Lima, 25 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HERRAMIENTAS DIGITALES

Escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo

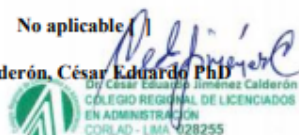
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Tecnologías de la Información y la Comunicación								
1	Se ha desarrollado cursos de capacitación de las Tecnologías de la Información y la comunicación (TICs).	X		X		X		
2	Los conceptos de las TICs se aplican en las funciones que realiza dentro del área	X		X		X		
3	El conocimiento de las TICs será de mucho apoyo en su desempeño profesional	X		X		X		
4	Las redes sociales influyen en su desempeño laboral	X		X		X		
5	Usted emplea las redes sociales en sus funciones dentro del área	X		X		X		
6	Las redes sociales son un recurso importante para el desarrollo de sus funciones	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias Digitales								
7	Navego, busco y filtro información en páginas web con facilidad	X		X		X		
8	Evalúo si la información encontrada es de una fuente confiable	X		X		X		
9	La empresa donde laboro me brinda herramientas digitales que mejoren el funcionamiento de mi área	X		X		X		
10	Interactúo con las plataformas digitales que me brinda la empresa	X		X		X		
11	La empresa donde labora le ha brindado cursos de capacitación tecnológica en herramientas digitales	X		X		X		
12	El uso de herramientas digitales mejora los resultados en sus funciones de área	X		X		X		
13	Empleo las herramientas digitales para socializar y compartir conocimientos con mis compañeros de trabajo	X		X		X		
14	Manejo las herramientas digitales y las incluyo dentro de mis funciones encargadas por su área.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comunicación virtual								
15	La empresa donde laboro utiliza las redes sociales (WhatsApp, Facebook, Instagram, Twitter) como medio de comunicación formal	X		X		X		
16	La empresa me brinda herramientas y aplicativos que permitan la comunicación y la interacción en tiempo real	X		X		X		
17	Interactúo y comparto información con los colaboradores a través de distintos dispositivos (computadora, celular, tablets, etc.) con herramientas digitales (mail, blogs, foros, etc.)	X		X		X		
18	He participado activamente en las comunidades virtuales y redes sociales que brinda la empresa	X		X		X		
19	Comparto información relevante a mis compañeros de área por medio de herramientas digitales	X		X		X		
20	La comunicación virtual me permite intercambiar información con mis compañeros para optimizar mis funciones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El análisis cualitativo de los ítems del cuestionario son considerados como relevantes, pertinentes y claros en su redacción con enfoque endógeno. En consecuencia, existe suficiencia en los ítems evaluados y deben formar parte de una herramienta para medir cualitativamente el uso de la variable "herramientas digitales".

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Jiménez Calderón, César Eduardo PhD

Especialidad del validador: Doctor en Administración



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de diciembre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RECLUTAMIENTO POR COMPETENCIAS

Escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo

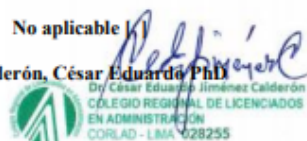
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Análisis de puestos								
21	Tengo conocimiento de las funciones principales de mi puesto laboral	X		X		X		
22	La empresa me brinda manuales de análisis y descripción de puestos del área donde laboro	X		X		X		
23	Considero que mi puesto de trabajo mantiene las funciones asignadas desde el inicio de mis labores	X		X		X		
24	Considero que los objetivos de mi área corresponden a las funciones que realizo	X		X		X		
25	Considero que las especializaciones me sirven para desempeñar adecuadamente las funciones de mi puesto laboral	X		X		X		
26	Identifico las actividades y tareas más y menos críticas de mi área laboral	X		X		X		
27	Identifico asuntos, problemas y oportunidades según las necesidades de mi área laboral	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Competencias Laborales								
28	Cuento con los conocimientos suficientes para realizar las funciones de mi área laboral	X		X		X		
29	La empresa realiza evaluaciones de desempeño en base a las funciones que realizo dentro de mi área	X		X		X		
30	Considero que cuento con las aptitudes para cumplir adecuadamente con las funciones de mi puesto laboral actual	X		X		X		
31	He recibido inducción al iniciar mis labores dentro de la empresa	X		X		X		
32	Realizo acciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
33	Considero que cuento con la capacidad de adaptación a las exigencias laborales de mi puesto de trabajo	X		X		X		
34	Encuentro la solución a problemas de manera oportuna ante diversos conflictos presentados	X		X		X		
35	He propuesto e innovado algunos procesos para la mejora de mis funciones dentro del área	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Perfil de competencias								
36	Ejecuto las funciones asignadas correspondiente a mi puesto laboral	X		X		X		
37	Las funciones asignadas por mi centro laboral corresponden al puesto laboral	X		X		X		
38	Considero que las tareas laborales que desempeño están en relación con mi formación profesional	X		X		X		
39	Considero que cumplo con todos los requisitos intelectuales para el puesto donde laboro	X		X		X		
40	Considero que la experiencia es importante para desempeñar las funciones del puesto donde laboro	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El análisis cualitativo de los ítems del cuestionario son considerados como relevantes, pertinentes y claros en su redacción con enfoque endógeno. En consecuencia, existe suficiencia en los ítems evaluados y deben formar parte de una herramienta para medir cualitativamente el uso de la variable "reclutamiento por competencias".

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Jiménez Calderón, César Eduardo PhD**

Especialidad del validador: **Doctor en Administración**



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de diciembre del 2021

Anexo 7: CUADRO DE CONFIABILIDAD

Valores Alfa de Cronbach

Condición	Acotación
De -0.01 A 0 DE 0.01 A 0.49	Confiabilidad baja, No es Confiable
De 0,50 AL 0,75	Moderada-Confiabilidad
Del 0,76 AL 0,89	Fuerte-Confiabilidad
De 0,90 AL 1,00	Alta-Confiabilidad

Fuente: "Soto Quiroz (2015), *Tesis para maestros y doctorandos en cuatro pasos*".

Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Fernández (1998)



Trujillo, 23 de diciembre de 2021

OFICIO N°434-2021-VI-UCV

Señora:

Dra. Susana Paredes Díaz
Jefe de Investigación Formativa y Docente – Campus Lima Norte
Universidad César Vallejo
Presente.-

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez en mérito a la comunicación electrónica de fecha 23 de diciembre del 2021, sobre la autorización para la aplicación del instrumento de recojo de información, de la investigación intitulada "**Herramientas digitales en el reclutamiento por competencias del personal administrativo de una universidad, Los Olivos - 2021**", que está siendo desarrollada por la maestrante Dueñas Custodio Leyla Manuela, le manifiesto que por tratarse de una investigación de interés para la universidad, este Vicerrectorado **autoriza** el permiso solicitado, debiendo tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Concluida la investigación, ésta debe ser enviada a la Jefatura de Investigación Formativa y Docente del campus Lima Norte, la cual es responsable de su remisión ante el Vicerrectorado de investigación.
2. En resguardo de la autonomía universitaria y tratándose de una investigación de interés para la UCV, la investigación será subida al Repositorio Institucional de la Universidad con acceso restringido, debiendo cargarse a la plataforma Dspace solamente la carátula y el resumen de dicha investigación.

Quedamos atentos a los resultados de la investigación, la misma que estamos seguros redundará en favor de nuestra universidad.

Atentamente,

Dr. Jorge A. Salas Ruiz
Vicerrector de Investigación

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Cortar Copiar Pegar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos Celdas Edición

Normal_Hoja3 Normal Bueno Incorrecto Neutral Calculo Celda de C... Celda vincul...

Autosuma Rellenar Borrador Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

		VARIABLE 1																							
		DIMENSION 1								DIMENSION 2								DIMENSION 3							
	SE	PREGU1	PREGU2	PREGU3	PREGU4	PREGU5	PREGU6	DIMENCIO1	PREGU7	PREGU8	PREGU9	PREGU10	PREGU11	PREGU12	PREGU13	PREGU14	DIMENCIO1	PREGU15	PREGU16	PREGU17	PREGU18	PREGU19	PREGU20		
1																									
2																									
3																									
4	1	1	2	2	1	1	2	2	10	1	1	1	1	2	1	3	1	11	1	1	1	1	1	1	
5	2	1	3	3	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	2	1	1	4	4	3	3	15	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	4	4	4	4	4	
7	4	2	1	1	4	1	1	1	9	1	4	1	1	3	1	1	13	1	1	1	3	1	1	1	
8	5	2	1	1	3	3	3	3	12	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	
9	6	2	4	4	4	4	4	4	24	1	1	1	1	1	1	3	10	3	1	1	1	1	1	1	
10	7	2	1	1	4	3	3	1	13	1	1	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	
11	8	2	3	5	5	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	3	17	3	2	2	2	2	2	2	
12	9	2	3	3	1	1	1	3	12	4	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	
13	10	1	1	1	1	3	3	3	12	4	1	1	1	3	1	1	13	1	1	1	1	1	1	1	
14	11	2	1	1	1	4	4	4	15	1	1	1	1	2	1	3	1	11	4	1	3	1	1	1	
15	12	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	
16	13	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	4	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	
17	14	1	1	1	1	2	1	1	7	1	4	2	1	2	1	4	1	16	1	2	1	2	1	1	
18	15	2	1	1	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	1	29	4	3	1	4	4	1	1	
19	16	1	1	1	1	2	2	2	9	4	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	
20	17	2	4	4	4	2	2	2	18	4	1	4	4	4	4	4	26	1	1	1	4	4	4	4	
21	18	2	5	1	1	1	1	1	10	1	3	1	1	2	1	1	11	1	1	1	3	1	1	1	
22	19	2	1	1	4	4	1	4	15	1	1	3	3	1	1	1	14	3	3	1	1	1	1	1	
23	20	1	3	1	1	1	3	1	10	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	1	4	4	4	4	
24	21	1	1	4	4	4	4	1	18	1	1	4	4	1	1	1	14	1	1	4	1	4	4	4	
25	22	1	4	4	1	3	3	3	18	4	1	4	3	3	4	1	21	3	3	3	1	3	3	3	
26	23	2	1	2	1	1	1	4	10	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
27	24	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
28	25	2	1	1	1	4	4	4	15	4	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	1	1	1	
29	26	1	2	4	1	1	2	2	12	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	1	1	
30	27	2	2	1	4	2	1	2	12	1	1	1	1	2	1	1	9	4	1	1	1	1	1	1	
31	28	2	4	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
32	29	2	4	1	4	4	1	1	15	4	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	
33	30	1	1	1	1	3	2	1	9	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
34	31	2	1	1	1	3	3	3	12	1	1	1	1	1	4	1	11	4	1	1	1	1	1	1	
35	32	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
36	33	1	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	
37	34	2	4	1	1	1	1	1	9	1	4	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	
38	35	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
39	36	1	3	1	4	1	1	1	11	4	1	1	3	5	4	4	26	1	3	1	1	1	1	4	
40	37	1	1	1	1	3	1	1	8	1	1	3	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	
41	38	2	2	4	4	1	4	1	16	1	1	1	1	4	4	1	14	4	4	4	4	4	4	1	
42	39	2	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
43	40	2	3	2	4	3	1	1	14	1	2	5	1	1	3	2	17	2	5	1	3	4	4	4	
44	41	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	
45	42	1	2	3	4	4	2	3	18	4	1	1	1	2	1	3	14	5	1	4	3	4	4	4	
46	43	1	4	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
47	44	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
48	45	2	1	4	4	1	1	1	12	4	4	1	1	1	4	1	17	1	3	3	3	1	1	1	
49	46	2	1	1	4	4	1	1	12	4	1	4	4	4	4	4	29	1	1	4	4	4	4	4	
50	47	1	3	3	1	3	3	3	14	1	1	1	1	1	1	1	8	1	4	1	3	1	1	1	
51	48	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	
52	49	2	3	3	1	3	3	3	16	1	1	1	4	1	1	1	11	1	4	4	1	1	1	4	
53	50	2	1	3	1	3	2	3	13	4	3	3	3	2	1	4	1	21	3	1	1	3	4	4	
54	51	1	1	1	4	1	1	1	12	4	4	4	4	4	4	4	32	1	4	4	4	4	4	4	

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Cortar Copiar Copiar formato Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

Arial Bold 11 Ajustar texto General Combinar y centrar Formato condicional Dar formato como tabla Normal_Hoja3 Normal Bueno Incorrecto Neutral Cálculo Celda de c... Celda vincul...

Formato condicional Dar formato como tabla Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

A21 Resumen del modelo

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W
1	Resumen del modelo																						
2																							
3	Modelo	R	R cuadrado																				
4	1	.644	0.414																				
5	a. Predictores: (Constante), Herramientas																						
6																							
7																							
8	Resumen del modelo																						
9																							
10	Modelo	R	R cuadrado																				
11	1	.663	0.439																				
12	a. Predictores: (Constante), Comunicación																						
13																							
14	Resumen del modelo																						
15																							
16	Modelo	R	R cuadrado																				
17	1	.517	0.267																				
18	a. Predictores: (Constante), Competencias																						
19	b. Variable dependiente: Reclutamiento																						
20																							
21	Resumen del modelo																						
22																							
23	Modelo	R	R cuadrado																				
24	1	.480	0.231																				
25	a. Predictores: (Constante), Tecnologías																						
26	b. Variable dependiente: Reclutamiento																						
27																							
28																							
29																							
30																							
31																							
32																							
33																							
34																							
35																							
36																							
37																							
38																							
39																							
40																							
41																							
42																							
43																							
44																							

Respuestas de formulario 1 Hoja1 DATA **Hoja3** Hoja2