

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE  
SISTEMAS Y COMPUTACIÓN



**TESIS**

**Análisis de la TIC's para el proceso de incorporación  
de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023**

**PARA EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE  
SISTEMAS Y COMPUTACIÓN**

Autor : Bach. NUÑEZ RIOS EDER JESUS

Asesores: : Mag. ESTARES VENTOCILLA WALTER DAVID

: Mag. ARANA CAPARACHIN MAGLIONI

Línea de investigación Institucional: Nuevas Tecnologías y Procesos

Agosto - diciembre 2023

Huancayo – Perú

2023

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico primeramente a mi Madre Gabriela Rios (QEP), quien fue y será mi fortaleza que me acompaña espiritualmente y guía mis pasos y a mi hijo Fabrizio Nuñez, que es mi motor y motivo para seguir esforzándome y ser alguien mejor en la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios quien me da salud, persistencia en los retos del día a día para lograr mis objetivos.

A Mi papá Simón quien supo enseñarme los valores primordiales y me ayudo en mi educación con mucho esfuerzo y dedicación.

A mis hermanos Teófilo y Edu, quienes con sus consejos y apoyo siempre me encaminan por un buen camino profesional.

A mis hermanas Mary, Irma y Edith, quienes demuestran ser unas profesionales en sus trabajos y me inculcan lo importante de ser una persona de bien en el plano laboral y seguir esforzándome y capacitándome más.

# CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0244 - FI -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**; titulada:

## ANÁLISIS DE LA TIC'S PARA EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE HUAYUCACHI - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. NUÑEZ RIOS EDER JESUS**

Facultad : **INGENIERÍA**

Escuela Académica : **INGENIERÍA DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN**

Asesor(a) Metodológico : **Mtro. ARANA CAPARACHIN MAGLIONI**

Asesor(a) Tematico : **Mtro. ESTARES VENTOCILLA WALTER DAVID**

Fue analizado con fecha **04/07/2024**; con **147 págs.**; con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

**Excluye Bibliografía.**

X

**Excluye citas.**

X

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **15** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: ***Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.***

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.



Huancayo, 04 de julio del 2024.

**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

**HOJA DE CONFORMIDAD DE LOS JURADOS**

---

**DR. RUBÉN DARIO TAPIA SILGUERA**  
**PRESIDENTE**

---

**DR. EDWARD EDDIE BUSTINZA ZUASNABAR**  
**JURADO 01**

---

**MG. JESSICA VILCHEZ GUTARRA**  
**JURADO 02**

---

**MG. CAROL JOSEFINA FABIAN CORONEL**  
**JURADO 03**

---

**MG. LEONEL UNTIVEROS PEÑALOZA**  
**SECRETARIO DOCENTE**

## INDICE

### Contenido

Resumen .....	x
ABSTRACT.....	xii
Introducción.....	xiv
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>17</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	17
1.2. Delimitación del problema .....	24
1.3. Formulación del problema.....	25
1.3.1. Problema General.....	25
1.3.2. Problemas Específicos .....	26
1.4. Justificación.....	26
1.4.1. Social.....	26
1.4.2. Teórica .....	28
1.4.3. Metodológica .....	30
1.5. Objetivos .....	31
1.5.1. Objetivo General.....	31
1.5.2. Objetivos Específicos .....	32

<b>II. MARCO TEÓRICO:</b> .....	33
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).....	33
2.2. Bases Teóricas o Científicas .....	39
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones) .....	50
<b>III. HIPOTESIS</b> .....	56
<b>IV. METODOLOGÍA</b> .....	60
4.1 Método de Investigación .....	60
4.2 Tipo de Investigación .....	61
4.3 Nivel de Investigación .....	62
4.4 Diseño de la Investigación .....	63
4.5 Población y muestra.....	64
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos .....	64
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	65
4.8 Aspectos éticos de la Investigación .....	67
<b>V. RESULTADOS</b> .....	69
<b>VI. Discusión de resultados</b> .....	80
<b>VII. Conclusiones</b> .....	87
<b>Recomendaciones</b> .....	88

<b>VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>90</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>101</b>
Anexo 01: Matriz de consistencia .....	102
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables .....	104
Anexo 03: Matriz de operacionalización del instrumento .....	106
Anexo 04: Instrumento de investigación .....	110
Anexo 05: Consentimiento / asentimiento informado.....	114
Anexo 07: Proceso Actual de contratación de personal.....	116
Anexo 08: Determinación de propiedades del escenario.....	117
Anexo 09: Proceso con métrica de éxito.....	118
Anexo 09: Proceso con métrica de tiempo .....	120
Anexo 10: Proceso con métrica de éxito de proceso propuesto .....	123
Anexo 11: Proceso con métrica de tiempos promedios de proceso propuesto .....	125
Anexo 12: Proceso con métrica de tiempos estimados de proceso propuesto .....	127
Anexo 13: Interfaces del proceso .....	129
Anexo 14: Base de datos Encuestas .....	142

Variable 01 .....	142
Anexo 15: Base de datos Encuestas .....	144
Variable 02 .....	144

## **Resumen**

La investigación se enfoca en la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi. La investigación demuestra que la adopción de TIC está directamente relacionada con la eficiencia y optimización del proceso de reclutamiento. Se evidencia una reducción significativa en el tiempo de incorporación y una mejora en el cumplimiento normativo y la gestión económica. Los hallazgos subrayan la importancia de las tecnologías en la gestión de recursos humanos, destacando su impacto positivo en la administración municipal.

Basado en esta realidad su objetivo es analizar la relación entre la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y la eficiencia del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi en el año 2023. Asimismo, permite responder la hipótesis general la cual plantea que la implementación de TIC mejora significativamente la eficiencia del proceso de incorporación de personal en términos de tiempo, costo, cumplimiento normativo y eficiencia administrativa.

Para el desarrollo de la investigación se efectuó como método de investigación es cuantitativo, el tipo de investigación es aplicada, nivel de investigación es descriptivo correlacional y el diseño de investigación es pre experimental; el universo de estudio estuvo conformado por 35 personas.

La presente investigación fue desarrollada bajo la metodología BPM (Business Process Management) dando resultados de forma ágil que representa un método para diseñar, ejecutar, analizar y mejorar continuamente cada proceso de negocio de una organización para orientarlos a objetivos concretos.

Los resultados de la investigación confirman que la implementación de TIC en la Municipalidad de Huayucachi ha tenido un impacto positivo significativo. Se observó una reducción notable en los tiempos de incorporación, una mayor eficiencia administrativa, un mejor cumplimiento normativo, y una optimización de los costos asociados al proceso de contratación. Estas conclusiones respaldan la hipótesis de que las TIC son una herramienta clave para mejorar la gestión de recursos humanos en el contexto municipal.

**Palabras claves:** Tecnologías de la Información y Comunicación, Incorporación de personal.

## **ABSTRACT**

The research focuses on the implementation of Information and Communication Technologies (ICT) in the personnel incorporation process in the Municipality of Huayucachi. Research shows that ICT adoption is directly related to the efficiency and optimization of the recruitment process. There is a significant reduction in incorporation time and an improvement in regulatory compliance and economic management. The findings underline the importance of technologies in human resource management, highlighting their positive impact on municipal administration.

Based on this reality, its objective is to analyze the relationship between the implementation of Information and Communication Technologies (ICT) and the efficiency of the personnel incorporation process in the Municipality of Huayucachi in the year 2023. Likewise, it allows us to answer the general hypothesis: which suggests that the implementation of ICT significantly improves the efficiency of the personnel incorporation process in terms of time, cost, regulatory compliance and administrative efficiency.

For the development of the research, the research method was quantitative, the type of research is applied, the level of research is descriptive correlational and the research design is pre-experimental; The study universe was made up of 35 people.

This research was developed under the BPM (Business Process Management) methodology, giving results in an agile way that represents a method to design, execute, analyze and continuously improve each business process of an organization to guide them towards specific objectives.

The results of the research confirm that the implementation of ICT in the Municipality of Huayucachi has had a significant positive impact. A notable reduction in onboarding times, greater administrative efficiency, better regulatory compliance, and optimization of costs associated with the hiring process were observed. These conclusions support the hypothesis that ICT is a key tool to improve human resource management in the municipal context.

**Keywords:** Information and Communication Technologies, Personnel incorporation.

## Introducción

En la era del futuro de la organización enmarcado en era digital, la adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se erigirá como un factor determinante para la modernización y eficiencia de las instituciones gubernamentales (Fisher et al., 2020). En el contexto peruano, la gestión municipal no será ajena a esta transformación, y la implementación de TIC en procesos cruciales como la incorporación de personal surgirá como un aspecto fundamental

La futura introducción de sistemas digitales en el ámbito de recursos humanos de las municipalidades en Perú buscará optimizar y agilizar los procesos tradicionales de contratación y gestión de personal. Esta transición no solo responderá a la necesidad de mantenerse alineados con las tendencias internacionales en modernización gubernamental, sino que también buscará superar desafíos específicos a nivel nacional, como la diversidad geográfica y la necesidad de mejorar la eficiencia administrativa (Herrera, 2022).

A través de un análisis de la presente investigación futuro, se explorará el impacto de la implementación de TIC en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad peruana, examinando tanto los contextos internacionales y nacionales como las futuras oportunidades y desafíos particulares que enfrentará la ciudad de Huancayo en este proceso de transición hacia una gestión de recursos humanos más eficiente y adaptada a las demandas de la sociedad digital.

Para abordar la investigación sobre el impacto de la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de

incorporación de personal en la Municipalidad peruana, se empleará una metodología cuantitativa. Este enfoque implica la recopilación y análisis de datos numéricos para evaluar de manera objetiva y cuantificable la eficiencia, la rapidez en la toma de decisiones y otros indicadores clave asociados con la adopción de TIC en recursos humanos. Se llevarán a cabo encuestas estructuradas y análisis estadísticos para identificar patrones, correlaciones y tendencias, permitiendo así una comprensión rigurosa y cuantificable de los impactos de la tecnología en los procesos de contratación municipal. Esta metodología cuantitativa proporcionará una base sólida para obtener conclusiones objetivas y respaldar recomendaciones informadas en el ámbito de la gestión de recursos humanos municipales en el contexto peruano (Abarca, 2021).

Este trabajo está dividido en 7 secciones la primera es la relacionada al planteamiento del problema en la que se identificará y delimitará de manera clara la situación que motiva la investigación sobre el impacto de la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad peruana. Se describirán la relevancia y necesidad de abordar este tema en el contexto local.

El marco teórico proporcionará un contexto conceptual sólido para la investigación, integrando teorías y conceptos clave relacionados con la implementación de TIC en recursos humanos y gestión municipal. Se revisarán estudios previos, investigaciones relevantes y modelos teóricos que respalden la comprensión del fenómeno estudiado. Este componente establecerá las bases teóricas que respaldarán las interpretaciones y análisis de los resultados obtenidos.

En la sección de hipótesis, se formularán las hipótesis que serán sometidas a prueba durante la investigación. Las hipótesis servirán como proposiciones tentativas que buscan explicar o prever el impacto de la implementación de TIC en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad peruana. Estas afirmaciones guiarán la recolección y análisis de datos, proporcionando una estructura lógica para la evaluación de resultados.

En la sección de la metodología detallará el enfoque de investigación que se utilizará para abordar las preguntas planteadas y probar las hipótesis. En este caso, se destacará la metodología cuantitativa, describiendo la recopilación de datos a través de encuestas estructuradas y el análisis estadístico para obtener conclusiones objetivas. Además, se especificarán los instrumentos de investigación, la población objetivo y las técnicas de muestreo.

En la sección de administración del plan se abordará aspectos logísticos y administrativos de la investigación, como el cronograma de actividades, los recursos necesarios y la asignación de responsabilidades. La administración del plan garantizará que la investigación se lleve a cabo de manera eficiente y que se cumplan los plazos establecidos.

En la sección de referencias bibliográficas se incluirá una lista detallada de todas las fuentes bibliográficas, académicas y documentales utilizadas para respaldar el marco teórico y la fundamentación de la investigación.

En la sección de los anexos se incorporará la información adicional relevante para la investigación, como cuestionarios de encuestas, gráficos, tablas y cualquier otro material complementario que enriquezca la comprensión del estudio.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

**En países del primer mundo**, se observa una tendencia ascendente hacia la integración de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los procesos de incorporación de personal, reflejada en la adopción de estrategias digitales innovadoras (Goldenberg et al., 2016). Los países líderes de la región han desarrollado sistemas digitales de última generación, aprovechando tecnologías como la inteligencia artificial, el análisis de datos y plataformas en la nube. Estas innovaciones no solo han agilizado la gestión de recursos humanos, sino que también han mejorado la precisión en la identificación de talento y la toma de decisiones asociadas (Bailey, 2022).

La implementación de TIC ha generado una notable reducción de la burocracia en los procesos de incorporación de personal en entidades gubernamentales, incluyendo municipalidades. La digitalización de documentos, la automatización de flujos de trabajo y la creación de plataformas interactivas han eliminado procesos manuales y redundantes, reduciendo significativamente los tiempos de espera y mejorando la eficiencia operativa (Marslev et al., 2022).

Se destaca la integración de plataformas colaborativas que facilitan una comunicación más eficiente entre diferentes departamentos municipales y participantes en el proceso de contratación. Estas plataformas fomentan la colaboración en tiempo real, mejorando la coordinación entre equipos y acelerando la revisión y aprobación de documentos, contribuyendo así a un proceso de contratación más fluido.

La toma de decisiones relacionadas con la contratación ha experimentado una mejora sustancial gracias a la implementación de TIC. Herramientas analíticas avanzadas proporcionan a los responsables de la contratación parámetros detallados sobre la eficacia de las estrategias de reclutamiento, el rendimiento pasado de los empleados y la alineación con los objetivos organizacionales(Anner, 2022). Esto no solo optimiza la selección de candidatos, sino que también respalda decisiones estratégicas a largo plazo en la gestión de recursos humanos.

En el contexto de la implementación de TIC en Europa, se ha puesto un fuerte énfasis en mejorar la experiencia del candidato. Plataformas intuitivas, procesos de solicitud simplificados y retroalimentación automatizada han contribuido a una interacción más positiva entre los candidatos y las municipalidades(Bereni et al., 2021). Esto fortalece la marca empleadora de las entidades gubernamentales y atrae y retiene talento de manera más efectiva (Lang, 2021).

A pesar de estos éxitos, existen desafíos significativos, como la ciberseguridad, la privacidad de los datos y la resistencia al cambio. La gestión efectiva de estos desafíos es crucial para garantizar la continuidad y la mejora constante de los sistemas implementados. La implementación de TIC ha transformado de manera significativa los procesos de incorporación de personal en Europa, demostrando que la adopción de tecnologías avanzadas puede agilizar la gestión de recursos humanos y mejorar la calidad y eficacia en todas las etapas del proceso de contratación municipal (Guzmán-Cedillo et al., 2020).

En América Latina, el avance en la adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la gestión municipal ha sido significativo, aunque no exento de desafíos sustanciales. En este proceso de transformación digital, destacan obstáculos clave como la infraestructura tecnológica y la capacitación del personal (Limonés & Peralta, 2023).

Los desafíos inherentes a esta evolución se manifiestan en diversas áreas. En primer lugar, la disparidad en el desarrollo de infraestructuras tecnológicas entre áreas urbanas y rurales persiste como un obstáculo relevante. Mientras que en los centros urbanos se ha observado una mayor adopción de TIC, las zonas rurales enfrentan limitaciones de conectividad y acceso a servicios digitales (Hernández, 2017).

La capacitación insuficiente del personal municipal representa otra barrera importante. La falta de habilidades para utilizar eficazmente las nuevas herramientas tecnológicas puede generar resistencia al cambio y limitar la eficiencia en la implementación de estas innovaciones (Peña, 2020).

Además, la brecha digital, tanto entre diferentes segmentos de la población como entre áreas geográficas, amplía las disparidades sociales y económicas. La falta de acceso a dispositivos y servicios digitales puede excluir a ciertos grupos de beneficiarse plenamente de los avances en la gestión municipal (Anaya et al., 2021).

Para abordar estos desafíos, se han identificado estrategias efectivas que algunos países han implementado con éxito. En primer lugar, la inversión significativa en infraestructura tecnológica, incluyendo la expansión de la conectividad a áreas remotas, ha demostrado ser clave para mitigar las

desigualdades y mejorar el acceso a servicios digitales en municipios de todo el país (Gonzales & Torrejón, 2019).

Acero (2018), señala que la implementación de programas continuos de capacitación para el personal municipal se destaca como una medida esencial. Estos programas no solo deben abordar aspectos técnicos de las TIC, sino también estrategias para superar la resistencia al cambio y fomentar una cultura organizacional receptiva a la innovación digital.

Además, las estrategias centradas en cerrar la brecha digital, como programas de inclusión social digital, han demostrado ser efectivas al facilitar el acceso a dispositivos y servicios en comunidades marginadas. Esto no solo mejora la participación ciudadana, sino que también promueve una administración municipal más equitativa.

En Perú, la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la gestión municipal ha surgido como resultado de iniciativas gubernamentales orientadas a modernizar el Estado y mejorar la eficiencia en la administración pública (Castagnola et al., 2018). A nivel nacional, se han implementado sistemas digitales con el propósito de optimizar los procesos de contratación y gestión de personal en las municipalidades, con la meta de agilizar y transparentar dichas operaciones.

Sin embargo, este proceso de digitalización se enfrenta a desafíos significativos. Un obstáculo crucial reside en la disparidad de infraestructura tecnológica entre las áreas urbanas y rurales del país. Mientras que las zonas urbanas pueden acceder a tecnologías avanzadas y contar con una conectividad más sólida, las áreas rurales a menudo se ven limitadas en cuanto al acceso a

la red y a la disponibilidad de recursos tecnológicos. Esta brecha digital puede dar lugar a una adopción desigual de las TIC, afectando la eficacia de la modernización en las municipalidades de diversas regiones(Rojas, 2018).

Además, surge como un desafío crucial la necesidad de capacitación. La introducción de nuevas tecnologías implica una curva de aprendizaje para los empleados municipales, muchos de los cuales pueden no estar familiarizados con herramientas digitales avanzadas (Mendoza-Orellana, 2019). La capacitación adecuada se convierte en un elemento esencial para garantizar que el personal municipal pueda aprovechar plenamente las capacidades de las TIC, minimizando la resistencia al cambio y mejorando la eficiencia en la ejecución de tareas relacionadas con la gestión de personal.

En la ciudad de Huancayo, se ha experimentado una dinámica de resultados variados en la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los procesos de incorporación de personal en las distintas municipalidades de la región Junín. La introducción de sistemas digitales ha marcado un avance significativo en la simplificación de los procedimientos asociados con la gestión de recursos humanos, aunque diversos desafíos han surgido, destacando la adaptación de los empleados municipales como un elemento crítico en este proceso.

En primer lugar, la resistencia al cambio y la adaptación a las nuevas tecnologías por parte del personal municipal han demostrado ser factores influyentes en el éxito de la implementación de TIC. La transición hacia sistemas digitales conlleva una curva de aprendizaje, y la aceptación de nuevas prácticas puede encontrar resistencia debido a la familiaridad con los métodos

tradicionales. La capacitación continua se erige como un componente esencial para superar estas barreras, asegurando que los empleados se familiaricen y aprovechen al máximo las herramientas tecnológicas disponibles (Rojas, 2018).

Además, se ha identificado la disponibilidad de recursos como otro aspecto crítico en el proceso de implementación de TIC en la gestión de recursos humanos a nivel local en Huancayo. La asignación adecuada de presupuesto y la inversión en infraestructura tecnológica son elementos esenciales para garantizar la efectividad a largo plazo de estas iniciativas. La ciudad se enfrenta a la necesidad de equilibrar la modernización con la gestión prudente de recursos, implicando la toma de decisiones estratégicas para maximizar el impacto de la implementación de TIC en el ámbito municipal.

La accesibilidad a la tecnología también se presenta como un desafío en Huancayo. Se debe asegurar que tanto empleados como ciudadanos tengan acceso a las plataformas digitales se convierte en una preocupación fundamental para garantizar la equidad y la participación inclusiva en los procesos de recursos humanos (Velásquez, 2022). La implementación de medidas para abordar la brecha digital y mejorar la infraestructura de conectividad será crucial para garantizar que los beneficios de la digitalización alcancen a toda la comunidad.

En Perú, la implementación de TIC en la gestión municipal ha surgido como parte de las iniciativas gubernamentales para modernizar el Estado y mejorar la eficiencia en la administración pública (Castagnola et al., 2018). No obstante, este proceso de digitalización enfrenta desafíos significativos, especialmente en la disparidad de infraestructura tecnológica entre áreas urbanas y rurales. En este sentido, la Municipalidad de Huayucachi, ubicada en

la región Junín, no es la excepción. Aunque se han realizado esfuerzos por modernizar los procesos de incorporación de personal mediante TIC, persisten problemas críticos que obstaculizan el éxito de estas iniciativas.

Uno de los principales desafíos en Huayucachi es la falta de infraestructura tecnológica adecuada, especialmente en comparación con otras municipalidades más urbanizadas. La limitada conectividad a Internet y la falta de acceso a tecnologías avanzadas dificultan la implementación efectiva de TIC en los procesos de gestión de recursos humanos. Además, la capacitación del personal municipal en el uso de estas tecnologías ha sido insuficiente, lo que genera resistencia al cambio y ralentiza la transición hacia un modelo digitalizado.

Otro factor crítico es la brecha digital que afecta tanto a los empleados municipales como a la población en general. La falta de acceso a dispositivos y servicios digitales puede excluir a ciertos grupos de participar plenamente en los procesos de contratación y gestión municipal, ampliando las disparidades sociales y económicas. La Municipalidad de Huayucachi enfrenta el reto de implementar estrategias que no solo modernicen sus procesos de recursos humanos, sino que también aseguren la inclusión y equidad en el acceso a estas nuevas tecnologías.

Finalmente, la Municipalidad de Huayucachi debe considerar la asignación adecuada de recursos para la modernización de su infraestructura tecnológica y la capacitación continua de su personal. Sin un compromiso firme en estas áreas, la digitalización de los procesos de incorporación de personal

podría quedar limitada, afectando la eficiencia operativa y la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

## **1.2. Delimitación del problema**

La investigación que se presenta se concentra de manera específica en examinar los efectos derivados de la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi, Perú. La delimitación de este problema se establece considerando ciertos parámetros clave con el fin de asegurar la viabilidad y pertinencia del estudio.

En primer lugar, se enfoca exclusivamente en el contexto geográfico de la ciudad de Huancayo, Perú. Esta delimitación tiene como objetivo proporcionar una comprensión más específica de los desafíos y oportunidades relacionados con la implementación de TIC en el ámbito municipal de una localidad con características particulares.

En segundo lugar, la atención se dirige de manera exclusiva al proceso de incorporación de personal en la municipalidad. Este enfoque abarca desde la publicación de vacantes hasta la selección y contratación de nuevos empleados. Aunque otros aspectos de la gestión de recursos humanos pueden ser tangenciales, no constituirán el objeto central de la investigación.

Además, la investigación se centra en el impacto en los empleados municipales, explorando la adaptación y percepción de estos frente a la implementación de TIC en el proceso de incorporación de personal. El objetivo

es comprender cómo la introducción de tecnologías digitales afecta sus roles, responsabilidades y experiencias laborales.

En términos metodológicos, el análisis se basará principalmente en datos cuantitativos recopilados a través de encuestas estructuradas. Aunque se reconocen los aspectos cualitativos, el enfoque principal será la medición y cuantificación de variables específicas para obtener resultados objetivos y comparables.

El período de estudio se limitará a datos actuales, reflejando una situación reciente. Esto permitirá capturar de manera precisa el estado actual de la implementación de TIC en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi.

Al delimitar el problema de esta manera, se busca garantizar que la investigación sea focalizada y proporcione una comprensión detallada de los desafíos y beneficios asociados con la implementación de TIC en el ámbito municipal específico de Huayucachi. La delimitación establecida permitirá abordar con profundidad las preguntas de investigación planteadas y obtener conclusiones significativas para mejorar la gestión de recursos humanos en esta municipalidad

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema General**

- ¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?

### **1.3.2 Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?
- ¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y eficiencia administrativa del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?
- ¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?
- ¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

En el contexto de la metodología de investigación científica, la justificación social se entiende como la relevancia y pertinencia de un estudio en términos de su contribución al bienestar y desarrollo de la sociedad. Desde este enfoque, la base de la justificación social de la investigación se sustenta en diversos aspectos cruciales.

El punto de partida es abordar un problema social significativo o una necesidad específica en la sociedad. En el caso de la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la gestión municipal de

recursos humanos en Huayucachi, la justificación social se encuentra en la importancia de mejorar los procesos que afectan directamente a la comunidad local.

La aplicación de TIC en la gestión de recursos humanos busca, en esencia, mejorar la eficiencia administrativa en la municipalidad. Este enfoque se traduce en una mejor prestación de servicios a los ciudadanos, optimizando los procesos de incorporación de personal y, por ende, mejorando la calidad de los servicios públicos.

La contribución al desarrollo y modernización de las prácticas administrativas en el ámbito municipal es otro elemento central. La justificación social radica en la necesidad de adaptar y mejorar las operaciones gubernamentales para responder eficazmente a los desafíos contemporáneos y aprovechar las oportunidades tecnológicas.

La mejora en la gestión de recursos humanos mediante el uso de TIC no solo beneficia a la municipalidad, sino también a los ciudadanos. La transparencia y eficiencia en los procesos de contratación pueden aumentar la confianza de la comunidad en la administración local y fomentar la participación ciudadana en asuntos municipales.

La investigación contribuirá a la justificación social al resaltar la importancia de la capacitación y desarrollo de competencias digitales en el personal municipal. Esto no solo mejora la eficiencia interna, sino que también fortalece la empleabilidad de los trabajadores en un entorno laboral cada vez más digital.

En última instancia, la implementación exitosa de TIC puede tener un impacto positivo en la calidad de vida de los ciudadanos al mejorar la prestación de servicios municipales esenciales. La justificación social se encuentra en la búsqueda de soluciones que impacten positivamente en la vida cotidiana de las personas.

#### **1.4.2. Teórica**

En el contexto de la metodología de la investigación científica, se establece una sólida base racional y lógica para llevar a cabo el estudio, respaldada por una justificación teórica que guía la elección de la metodología específica. Esta justificación no solo proporciona un marco lógico, sino que también establece la relevancia del estudio dentro del contexto de la literatura existente. A continuación, se presenta la justificación teórica para la investigación que aborda el impacto de la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi, Perú:

En la literatura científica actual, se identifica una brecha notable de estudios específicos que se adentren en el impacto de la implementación de TIC en el proceso de incorporación de personal en municipalidades. Esta carencia es especialmente evidente en el contexto peruano y, más específicamente, en Huayucachi. La justificación teórica resalta la necesidad crítica de abordar esta brecha y contribuir con nuevos conocimientos que enriquezcan la comunidad académica.

La implementación de TIC en los procesos de recursos humanos representa una tendencia global, sin embargo, su aplicación práctica en

municipalidades, especialmente en entornos locales como Huancayo, puede variar debido a factores culturales, económicos y tecnológicos específicos. La justificación teórica subraya la importancia de comprender cómo estas variables influyen la efectividad de las TIC en la gestión de recursos humanos a nivel local.

La investigación busca ir más allá de simplemente explorar el impacto de las TIC en los procesos de incorporación de personal, aspirando a contribuir al desarrollo de la teoría organizacional. Se propone examinar cómo la implementación de TIC no solo afecta los procedimientos de contratación, sino también la dinámica organizacional en una municipalidad. Este enfoque teórico ampliado permite una comprensión más completa de los efectos de las TIC en el contexto específico de una entidad gubernamental local.

La justificación teórica implica una revisión crítica de estudios previos pertinentes para validar, refutar o ampliar los resultados obtenidos en investigaciones anteriores. Se busca confirmar, refutar o ampliar hallazgos existentes para fortalecer la base de conocimientos en esta área.

La investigación no solo aspira a contribuir a la teoría, sino también a proporcionar recomendaciones prácticas y aplicables para mejorar la implementación de TIC en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad de Huayucachi. La justificación teórica destaca la importancia de traducir los hallazgos en acciones tangibles que beneficien la eficiencia y efectividad organizacional.

### **1.4.3. Metodológica**

La justificación metodológica en el ámbito de la investigación científica se orienta a explicar y respaldar las decisiones adoptadas en la elección de enfoques y técnicas específicas para llevar a cabo el estudio. En el caso del análisis sobre el impacto de la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi ubicado en la ciudad de Huancayo, se presentan las siguientes justificaciones metodológicas:

La elección de un enfoque cuantitativo se sustenta en la necesidad de obtener datos objetivos y medibles sobre la percepción de los empleados municipales en relación con la implementación de TIC en el proceso de incorporación de personal. Este enfoque posibilitará el análisis de patrones, correlaciones y tendencias de manera cuantificable, proporcionando resultados que contribuirán a una comprensión rigurosa del fenómeno estudiado.

La decisión de utilizar encuestas estructuradas se fundamenta en la eficiencia y la posibilidad de recopilar datos de manera estandarizada. Este método facilitará la comparación y el análisis sistemático de las respuestas, brindando una visión generalizada de las percepciones y actitudes de los empleados municipales hacia la implementación de TIC en el proceso de incorporación.

Limitar la investigación a los empleados municipales involucrados en el proceso de incorporación de personal asegura la relevancia y la especificidad de los resultados. Se busca obtener información directa de aquellos que están directamente afectados por la implementación de TIC en este contexto particular.

La elección de la municipalidad de Huayucachi ubicado en la ciudad de Huancayo como ubicación específica se basa en la relevancia local y la necesidad de comprender los factores y desafíos específicos que enfrenta esta municipalidad. Esto garantizará que los resultados sean aplicables y útiles en el contexto local, contribuyendo así al desarrollo de prácticas efectivas de gestión de recursos humanos.

La utilización de análisis estadístico se fundamenta en la capacidad de este método para revelar patrones y relaciones en los datos recopilados. La aplicación de pruebas estadísticas permitirá verificar la significancia de las asociaciones y proporcionará una base sólida para la interpretación de resultados.

Limitar el estudio a un período específico permite capturar la situación más reciente y relevante. Esto asegura que los resultados reflejen con precisión el estado actual de la implementación de TIC en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi.

Al respaldar estas decisiones metodológicas, se busca garantizar la validez, la confiabilidad y la relevancia de la investigación científica, permitiendo la obtención de conclusiones significativas y contribuciones prácticas al ámbito de la gestión de recursos humanos en el contexto municipal de Huayucachi.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

- Determinar la relación entre la implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Existe relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023
- Existe la relación entre la implementación de TIC`s y eficiencia administrativa del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023
- Existe relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023
- Existe relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi - 2023.

## **II. MARCO TEÓRICO:**

### **2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)**

(Abarca, 2021), en su investigación que tuvo como propósito principal determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Calca, en la región Cusco, durante el año 2020. Se exploró cómo la administración de recursos humanos impacta en la competitividad de los trabajadores, considerando el contexto social, político y económico. Enmarcada en una investigación exploratoria y descriptiva, se emplearon herramientas cualitativas y cuantitativas para analizar la conexión entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en la municipalidad. Los resultados ofrecieron una visión clara de esta relación, identificando áreas de mejora y fortalezas en la administración de recursos humanos que afectan directamente la calidad de servicio proporcionada por los trabajadores. El estudio contribuyó al entendimiento de la importancia de una gestión administrativa eficiente en municipalidades. Los hallazgos pueden ser utilizados como base para estrategias destinadas a mejorar la calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Calca. Además, se buscó impulsar un cambio hacia una gestión más moderna y adaptativa, alineada con los cambios sociales, políticos y económicos del entorno.

Farfán, (2021) cuya investigación tuvo como objetivo principal mejorar la gestión de los procesos de la Ventanilla Única de Turismo en la Municipalidad Provincial del Callao mediante la implementación del Business Process Management (BPM). El tipo de investigación fue experimental, implicando la manipulación de variables, y su diseño fue cuasi experimental de series

temporales con un enfoque cuantitativo. Los resultados revelaron que la automatización de procesos a través del BPM y la introducción de un Sistema Automatizado fueron fundamentales para aumentar la eficiencia en la Municipalidad Provincial del Callao. Se logró una reducción significativa del 50% en los tiempos de atención para todas las modalidades de Licencias de Funcionamiento. La investigación destaca la importancia de la automatización en las organizaciones modernas, ya que no solo agilizó las operaciones en la Ventanilla Única de Turismo, sino que también contribuyó a la disminución de errores, costos y la carga laboral. Estos hallazgos son relevantes para la Municipalidad Provincial del Callao y pueden servir como guía para otras entidades del sector público que buscan mejorar sus procesos mediante tecnologías avanzadas.

Velásquez (2022) en su investigación que tenía como objetivo principal identificar la relación entre la gestión del talento humano y la atención ciudadana en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo, durante el año 2021. En términos específicos, se propuso analizar la gestión del talento humano y evaluar el nivel de atención ciudadana proporcionada por los colaboradores de la entidad. Además, buscaba determinar la correlación entre la gestión del talento humano y la atención ciudadana. Para llevar a cabo este estudio, se adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando el método general y específico de investigación. Se clasificó como investigación básica, con un nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Los resultados, basados en una muestra censal de 70 colaboradores, revelaron hallazgos significativos. Se identificó una relación significativa y fuertemente positiva entre la gestión del talento humano y la atención ciudadana. Este resultado indicó que un enfoque efectivo en la

gestión del talento humano contribuía directamente a mejorar sustancialmente la atención ofrecida a los ciudadanos de Chilca. En cuanto a los aportes de la investigación, académicamente, añadió conocimiento al campo de la gestión del talento humano y atención ciudadana en entidades gubernamentales locales, específicamente en el contexto de la Municipalidad. Desde una perspectiva práctica, proporcionó información valiosa para la entidad y su área competente, destacando la importancia de diseñar estrategias para mejorar la gestión del talento humano. Estas estrategias, alineadas con los objetivos institucionales, podrían potenciar el talento de los trabajadores y mejorar la calidad de la atención ciudadana. Además, la investigación estableció un punto de partida sólido para futuros estudios sobre la gestión del talento humano y su impacto en la atención ciudadana en otras entidades similares.

Pinares (2022) en su investigación, titulada "Gobierno Electrónico y Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Abancay, Región Apurímac, 2022", que tenía como objetivo principal determinar la relación entre el Gobierno Electrónico y la Gestión Administrativa en dicha municipalidad durante el año 2022. En términos metodológicos, se empleó una perspectiva cuantitativa, caracterizada como investigación aplicada y desarrollada a nivel correlacional, con un diseño no experimental transeccional correlacional. La muestra consistió en 381 personas, incluyendo ciudadanos y funcionarios municipales, seleccionados mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Se utilizó una encuesta con un cuestionario tipo escala Likert como instrumento de recopilación de datos. La confiabilidad del instrumento fue alta, evaluada mediante el índice de alfa de Cronbach, obteniendo resultados de 0,965 para la variable gobierno electrónico y 0,956 para la variable gestión

administrativa. Los resultados del análisis de correlación, utilizando el índice de correlación de Rho de Spearman, revelaron una correlación positiva significativa de 0,890 entre el Gobierno Electrónico y la Gestión Administrativa. Esto sugiere una fuerte relación entre la implementación de gobierno electrónico y el rendimiento de la gestión administrativa. Se destacó que la dimensión de participación democrática en el gobierno electrónico presentó la mayor correlación con la gestión administrativa, resaltando la importancia de la participación democrática en la mejora de la gestión administrativa en el contexto de la Municipalidad. La investigación contribuye al conocimiento en la gestión municipal al evidenciar la correlación positiva entre el Gobierno Electrónico y la Gestión Administrativa. Los resultados sugieren que un enfoque progresivo en la implementación de gobierno electrónico puede tener impactos significativos en la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa en entidades gubernamentales locales.

Contreras (2023) en la investigación llevada a cabo, bajo el título "Relación entre la Modernización de la Gestión Pública y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en una Municipalidad Distrital en Huancavelica," tenía como objetivo determinar la conexión entre la modernización de la gestión pública y el rendimiento laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital en Huancavelica. En términos generales, se trató de una investigación básica, con un enfoque cuantitativo y de alcance correlacional. La población estudiada consistió en 42 empleados administrativos, y la metodología utilizada fue la aplicación de encuestas mediante cuestionarios. En cuanto al análisis estadístico, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, indicando una distribución no paramétrica. La contrastación de hipótesis se llevó a cabo

mediante la prueba de Spearman ( $Rho=0.734$ ), revelando una correlación positiva alta con un nivel de significancia de ( $sig.=0.000$ ). Los resultados obtenidos sugieren una correlación significativa entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo, destacando la importancia de la modernización para mejorar la eficiencia y el rendimiento del personal administrativo en el ámbito de una municipalidad distrital en Huancavelica. Este estudio ofrece una visión más profunda sobre la relación entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral, brindando información valiosa para la toma de decisiones en la administración pública y sirviendo como punto de referencia para futuras investigaciones en este campo.

A nivel internacional, Barrios (2021), en la investigación "Optimización de la Gestión del Talento Humano en la Administración Pública: Aplicación de Tecnologías de la Información en el Municipio de Soledad-Atlántico" tuvo como objetivo analizar y proponer un Sistema de Gestión del Talento Humano respaldado por Tecnologías de la Información (TIC) en la secretaría de educación del municipio. Utilizando un enfoque mixto, se identificaron deficiencias en la formación de los funcionarios. La implementación del Sistema con TIC generó un impacto positivo al proporcionar acceso ilimitado a la información y mejorar los procesos educativos. Los resultados contribuyeron con una propuesta concreta para un Sistema de Gestión del Talento Humano adaptado a las necesidades de la administración pública en el municipio, buscando mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión de recursos humanos.

Ramos et al. (2021), en su investigación titulada "Desafíos en la Modernización de la Gestión Pública en Uruguay: Un Análisis de las Últimas Dos Décadas", que tenía como objetivo principal analizar las tentativas de

modernización llevadas a cabo en Uruguay durante los últimos veinte años. Se centró en examinar las limitaciones y obstáculos que impidieron mejoras significativas en la capacidad administrativa, efectividad y eficiencia del sector público. Este estudio adoptó una perspectiva exploratoria-descriptiva para analizar en profundidad las dinámicas políticas y administrativas que afectaron los esfuerzos de modernización del sector público. La metodología incluyó análisis documental, revisión de literatura y entrevistas con actores clave del ámbito político y administrativo que dieron referencia sobre las políticas de implementación de las TIC`s en la gestión del municipio. Los resultados de la investigación identificaron limitaciones en la implementación de infraestructura especializada. Lo que influye en el proceso de modernización del sector público. Los aportes de esta investigación se dirigieron al entendimiento crítico de los desafíos en el proceso de modernización de la gestión pública en Uruguay. Además, se espera que los resultados sirvan como base para futuras investigaciones y discusiones sobre la reforma del Estado en países con características similares.

Liulov (2022), en la investigación "Digitalización y Transparencia de las Autoridades Públicas en Ucrania", se analizó el impacto de la digitalización en la transparencia de los cuerpos legislativos, ejecutivos y judiciales. La investigación, de tipo descriptivo y analítico, examinó normativas legales y estrategias de desarrollo digital, cuantificando la relación entre digitalización y transparencia. Se evaluaron leyes, indicadores clave y funciones específicas de la digitalización. Los logros ucranianos, como portales web y documentos digitales, fueron resaltados. Se presentaron indicadores cuantitativos, como el Nivel de Desarrollo Digital, y se realizó un análisis canónico. Los resultados

tienen importancia para decisores, legisladores y profesionales interesados en mejorar la eficiencia y transparencia gubernamental en entornos digitales, sirviendo como base para futuras investigaciones y estrategias.

## **2.2. Bases Teóricas o Científicas**

En la década de 1960, el sociólogo Everett Rogers (“An Integrated Approach to Communication Theory and Research,” 2014) introdujo la Teoría de la Difusión de Innovaciones, una contribución significativa que ha dejado una marca duradera en el campo de la sociología y la adopción de tecnologías. La esencia de esta teoría radica en explorar minuciosamente cómo las innovaciones, tales como la introducción de nuevas tecnologías, se propagan y son adoptadas en el seno de una sociedad o una organización.

Rogers propuso una estructura que permitía comprender el intrincado proceso de adopción, destacando categorías distintivas de adoptantes y los factores que ejercen influencia en la aceptación de las nuevas tecnologías. Su trabajo pionero identificó cinco categorías clave de adoptantes, desde los innovadores tempranos hasta los rezagados, cada uno desempeñando un papel específico en el ciclo de adopción (Rogers et al., 2008).

La teoría también subraya la influencia de diferentes factores en el proceso de adopción, como la comunicación interpersonal, las características de la innovación, el sistema social y la naturaleza de la adopción misma. Rogers categorizó a los adoptantes en función de su disposición a asumir riesgos y su nivel de aceptación de la novedad.

En la investigación contemporánea, la Teoría de la Difusión de Innovaciones de Rogers ha demostrado ser invaluable, especialmente en contextos donde se examinan las dinámicas de adopción de tecnologías de la información (TI). En la dimensión de Adopción de TI en el proceso de incorporación de personal, esta teoría ofrece una perspectiva estructurada para analizar qué factores específicos influyen la aceptación de tecnologías particulares. Al comprender las categorías de adoptantes y los elementos clave que afectan la difusión de innovaciones, los investigadores pueden obtener una visión más clara de cómo las nuevas tecnologías son adoptadas y aceptadas en el entorno laboral, contribuyendo así al diseño efectivo de estrategias de implementación (Rogers et al., 2014).

En la década de 1980, Fred Davis propuso la Teoría de la Tecnología de la Información (TAM), una contribución fundamental que se enfocó en la comprensión de la percepción del usuario hacia la tecnología (Davis, 2020). En este marco teórico, la atención se dirige hacia la evaluación subjetiva de los usuarios en cuanto a la facilidad de uso y la utilidad percibida de una determinada tecnología.

La TAM postula que las percepciones individuales de la facilidad de uso y la utilidad de una tecnología específica desempeñan un papel crucial en la formación de la actitud del usuario hacia dicha tecnología. De manera inherente, estas actitudes influyen directamente en la intención del usuario de emplear la tecnología en cuestión (Francesca et al., 2020). En otras palabras, según la TAM, las opiniones y actitudes subjetivas de los usuarios desempeñan un papel fundamental en su disposición a adoptar y utilizar una tecnología.

Esta teoría adquiere relevancia significativa en el ámbito de la investigación, especialmente al explorar la dimensión de Experiencia del Usuario en el contexto de la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Al basarse en los principios de la TAM, los investigadores pueden indagar sobre cómo las percepciones de los empleados acerca de la utilidad y la facilidad de uso de las TIC impactan directamente en su experiencia general. Es decir, la TAM proporciona un marco conceptual sólido para entender cómo las actitudes individuales hacia la tecnología pueden moldear la percepción global del usuario y, por ende, su disposición a interactuar y comprometerse con las TIC (Dimoka & Davis, 2008).

La trascendencia de la Teoría de la Tecnología de la Información radica en su capacidad para arrojar luz sobre los factores subyacentes que impulsan la aceptación y adopción de la tecnología, ofreciendo así valiosas perspectivas para mejorar la implementación de TIC en entornos organizacionales. En este sentido, la TAM se convierte en una herramienta valiosa para comprender y optimizar la experiencia del usuario en el contexto de la incorporación de personal mediante tecnologías en una entidad municipal.

En la década de 1950, Kurt Lewin desarrolló la influyente Teoría de la Gestión del Cambio, un modelo que abordaba de manera sistemática la dinámica del cambio organizacional (Bargal et al., 1992). Este enfoque, basado en un análisis profundo de la psicología social y la dinámica de grupo, proponía un marco de tres fases: descongelamiento, cambio y recongelamiento.

La primera etapa, "descongelamiento", implicaba desestabilizar las actitudes y estructuras existentes en la organización, preparándolas para la

aceptación del cambio. Lewin comparó este proceso con derretir el hielo: es necesario deshacer el estado actual para poder remodelarlo (Muldoon, 2020).

La fase de "cambio" se centraba en la implementación de las modificaciones planificadas. Durante esta etapa, se introducían las transformaciones deseadas, como la adopción de nuevas tecnologías, y se fomentaba la participación activa de los miembros de la organización en el proceso (Kippenberger, 1998).

La última fase, "recongelamiento", buscaba estabilizar las nuevas estructuras y actitudes, asegurando que el cambio se arraigara en la cultura organizacional. Lewin comparaba esta fase con el proceso de congelar nuevamente el agua después de darle forma, indicando que la nueva configuración debía mantenerse sólida y estable.

En la investigación, la Teoría de la Gestión del Cambio de Lewin ha demostrado ser fundamental, especialmente en la dimensión de Cambio Organizacional. Aquí, se examina cómo las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) pueden integrarse de manera efectiva en la cultura organizacional utilizando los principios de esta teoría. Comprender cómo aplicar estas fases a la introducción de nuevas tecnologías permite una gestión más efectiva de los procesos de cambio, maximizando la aceptación y minimizando las resistencias en la organización (Burnes, 2009). En consecuencia, la Teoría de la Gestión del Cambio de Lewin ha dejado una marca duradera en la gestión organizacional y en la implementación de innovaciones como las TIC.

En 1964, Gary Becker introdujo la influyente Teoría del Capital Humano, marcando un hito significativo en el campo de la economía y la gestión

organizacional (Tåhlin, 2022). Esta teoría, que se desarrolló en un contexto de creciente reconocimiento del papel crucial de los recursos humanos en las organizaciones, postuló que la inversión en capital humano, en términos de formación y desarrollo de habilidades, generaba un impacto positivo en la productividad y el rendimiento organizacional.

Becker propuso que las personas, al adquirir y mejorar sus habilidades a través de la educación y la capacitación, se convierten en activos valiosos para las organizaciones. Su teoría abordó la idea de que la inversión en el desarrollo de habilidades no solo beneficiaba a los individuos en términos de crecimiento personal y profesional, sino que también contribuía directamente a la eficiencia y efectividad de las organizaciones (Obeng-Odoom, 2022).

En la investigación contemporánea, la Teoría del Capital Humano de Becker sigue siendo relevante, especialmente en la dimensión de Competencias Digitales del Personal. Esta dimensión exploraría cómo la inversión específica en habilidades digitales, como la capacitación en tecnologías emergentes, mejora la capacidad de los empleados para enfrentar los desafíos digitales en un entorno laboral en constante evolución (Saidov, 2020). La conexión entre la formación en competencias digitales y la mejora de la eficiencia y efectividad del personal refleja la aplicabilidad continua y perdurable de la Teoría del Capital Humano en la investigación moderna sobre recursos humanos y gestión organizacional.

En la década de 2010, los investigadores Kalle Lyytinen y Carsten Sørensen formularon la Teoría de la Infraestructura Tecnológica, un enfoque que arrojó luz sobre la importancia crítica de la infraestructura tecnológica dentro de

entornos organizativos (Tilson et al., 2010). Este paradigma examinó de manera detallada cómo las inversiones y decisiones estratégicas relacionadas con la infraestructura impactan directamente en la capacidad de una organización para aprovechar al máximo las Tecnologías de la Información (TIC) (Lyytinen et al., 2018).

En el corazón de esta teoría se encuentra la comprensión profunda de que la infraestructura tecnológica no es simplemente un conjunto de herramientas o sistemas, sino más bien un componente central que facilita la integración efectiva de las TIC en las operaciones diarias de una organización. Lyytinen y Sørensen destacaron la idea de que las decisiones tomadas en relación con la infraestructura tecnológica pueden determinar el éxito o fracaso de la implementación de las TIC.

Esta teoría proporcionó una base conceptual esencial para abordar la dimensión de Infraestructura Tecnológica en la investigación. Al vincular esta dimensión con la Teoría de la Infraestructura Tecnológica, los investigadores buscaban comprender en profundidad cómo las elecciones estratégicas relacionadas con la infraestructura tecnológica afectan directamente la capacidad de una organización para implementar con éxito las TIC (Volkoff & Strong, 2018).

En la investigación, esta conexión permitió explorar cómo las organizaciones, al invertir y decidir sobre su infraestructura tecnológica, pueden potenciar o limitar sus capacidades para adoptar y adaptarse a las TIC. La teoría proporcionó un marco sólido para evaluar críticamente cómo las decisiones en torno a la infraestructura pueden actuar como facilitadoras o barreras para la

implementación efectiva de las TIC, enriqueciendo así la comprensión de los factores clave que influyen en el despliegue exitoso de estas tecnologías en un entorno organizativo.

Respecto a la variable de proceso de incorporación de personal, a principios del siglo XX, las teorías clásicas de la administración, en particular la Teoría de la Eficiencia Organizacional, emergieron como contribuciones fundamentales de los visionarios Frederick Taylor y Henry Fayol. Estos líderes pioneros dirigieron su atención hacia la eficiencia en las organizaciones, buscando optimizar los procesos para mejorar el rendimiento y la productividad (Salimbeni & Clave, 2019).

Frederick Taylor, a través de su enfoque científico de la administración, revolucionó la comprensión de la eficiencia laboral. Taylor propuso métodos basados en la observación y medición rigurosa de las tareas, con el objetivo de identificar las mejores prácticas y eliminar ineficiencias. Su énfasis en la estandarización y la especialización contribuyó significativamente a la eficiencia en la ejecución de tareas laborales (Calderón, 2018).

Paralelamente, Henry Fayol desarrolló principios generales de administración que abordaban aspectos clave de la eficiencia organizacional. Fayol propuso funciones gerenciales esenciales, como la planificación, la organización, la coordinación y el control, estableciendo un marco conceptual para la gestión eficaz de las organizaciones (Pardede et al., 2019). Sus principios formaron la base de la administración clásica y destacaron la necesidad de una estructura organizativa bien definida y una asignación eficiente de responsabilidades.

En el contexto de la investigación, la Teoría de la Eficiencia Organizacional se presenta como un marco conceptual esencial para evaluar la eficiencia administrativa en el proceso de incorporación de personal. Destaca la importancia de optimizar tareas y garantizar la asignación eficiente de recursos para mejorar el rendimiento organizacional. Este enfoque se ha convertido en un punto de referencia fundamental para comprender y mejorar los procesos dentro de las organizaciones, influyendo significativamente en la gestión moderna de recursos humanos (Luz et al., 2021).

Weber (2023), un destacado sociólogo alemán, formuló la Teoría del Cumplimiento Normativo, la cual se centraba en resaltar la importancia fundamental de la legalidad y el acatamiento de normativas dentro de las estructuras organizativas. En su obra, Weber identificó la burocracia como una forma de organización eficiente y racional que se caracterizaba por la implementación de normas y reglas claramente definidas.

En términos de la dimensión de Cumplimiento Normativo, esta teoría adquiere particular relevancia al subrayar la necesidad crítica de establecer estructuras organizativas que se adhieran de manera rigurosa a las regulaciones legales y normativas (Longhofer & Winchester, 2023). Weber argumentó que la burocracia, con sus procedimientos estandarizados y reglas claras, proporciona un marco ideal para garantizar la conformidad con las normativas, lo cual es esencial para el funcionamiento ordenado y legal de las organizaciones.

En el contexto de la investigación sobre el proceso de incorporación de personal, la Teoría del Cumplimiento Normativo de Weber destaca la importancia de establecer prácticas y procedimientos que no solo faciliten la eficiencia

operativa, sino que también aseguren el respeto y la adhesión a las leyes y regulaciones pertinentes (Anter, 2014). Esta teoría aboga por la creación de estructuras organizativas que minimicen la arbitrariedad, fomenten la transparencia y cumplan con las normativas legales, aspectos cruciales en un proceso de incorporación que busca operar de manera ética y legalmente sólida

En el contexto histórico, la Teoría del Costo-Beneficio, cuyos cimientos fueron establecidos por (Marshall, 2009), representó un hito significativo en el análisis económico. Este enfoque, que floreció en los siglos XVIII y XIX, se erigió como un paradigma fundamental para evaluar decisiones económicas mediante la comparación meticulosa de los costos y beneficios asociados. (Smith, 2019), reconocido por su obra "La Riqueza de las Naciones", y Alfred Marshall, influyente economista británico del siglo XIX, fueron exponentes clave de esta teoría que buscaba entender las implicaciones económicas de las decisiones tomadas por individuos y organizaciones.

La esencia de la Teoría del Costo-Beneficio radica en su enfoque analítico, donde se examinan detalladamente los costos y beneficios inherentes a una determinada acción o inversión. La obra de Adam Smith, en particular, destacó la importancia de considerar las decisiones económicas en términos de su impacto en la prosperidad general de la sociedad (Lundahl, 2020).

Esta teoría se convierte en un recurso invaluable en el ámbito de la investigación, específicamente al abordar la dimensión relacionada con el Costo del Proceso en la incorporación de personal. Proporciona un marco conceptual sólido que permite desentrañar y evaluar los costos asociados con dicho

proceso, facilitando una comprensión más profunda de su eficacia económica (“Poverty in the History of Economic Thought,” 2020).

Al aplicar la Teoría del Costo-Beneficio al proceso de incorporación, los investigadores pueden analizar con precisión los recursos financieros invertidos en comparación con los beneficios derivados. Este análisis minucioso no solo contribuye a la toma de decisiones informada, sino que también abre la puerta a estrategias más eficientes y económicamente sostenibles en la gestión de recursos humanos. Así, la relevancia histórica de esta teoría perdura, dejando un legado duradero en la comprensión y aplicación de principios económicos en el ámbito empresarial(Olsson†, 2020).

En el pasado, los visionarios Elton Mayo y Abraham Maslow desempeñaron un papel crucial al desarrollar una teoría que transformaría la comprensión de la gestión de recursos humanos en las organizaciones. En sus reflexiones, ambos destacaron la trascendental importancia de los individuos dentro de las estructuras organizativas, dirigiendo su atención hacia elementos fundamentales como la motivación y la satisfacción laboral (Cooke et al., 2005).

(Maslow, 1948), a través de su famosa jerarquía de necesidades, postuló la idea de que las personas tienen una serie de necesidades que deben ser satisfechas en una secuencia específica, desde las necesidades básicas hasta las más elevadas. Este enfoque revolucionario brindó una perspectiva profunda sobre las motivaciones humanas y cómo estas influyen en el comportamiento en el entorno laboral.

Simultáneamente, Elton Mayo se destacó al resaltar la importancia de los factores sociales en el trabajo. Su investigación pionera, particularmente en los

experimentos de la Iluminación en la fábrica Hawthorne, reveló que el simple acto de prestar atención a los empleados y reconocer sus contribuciones tenía un impacto significativo en su productividad. La conclusión clave fue que el factor social, las relaciones interpersonales y el reconocimiento desempeñaban un papel crucial en el rendimiento laboral (Rumjaun & Narod, 2020).

En la investigación posterior, la teoría de recursos humanos, en la que estas contribuciones se enmarcan, ha demostrado tener un impacto relevante en las dimensiones de Duración del Proceso y Eficiencia Administrativa. Se reconoce que los factores humanos, como la motivación y la satisfacción laboral, influyen directamente en la optimización de procesos y la calidad del trabajo realizado (Navy, 2020). Esta perspectiva humanista ha contribuido a la comprensión más completa de las dinámicas organizativas, elevando la importancia de considerar las necesidades y motivaciones de las personas en el diseño y la gestión de los procesos de incorporación de personal

Rumjaun y Narod (2020), detallan la Teoría de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos, desarrollada por Jeffrey Pfeffer y David Ulrich, la misma que emergió como un enfoque innovador y esencial en el ámbito de la gestión organizacional. Este paradigma se centró en alinear estratégicamente los recursos humanos con los objetivos más amplios de la organización. (Sedera & Lokuge, 2018) avanzaron más allá de las concepciones tradicionales de la gestión de personal, proponiendo prácticas que no solo fomentaban la eficiencia operativa, sino que también buscaban establecer una ventaja competitiva a través de la gestión efectiva del capital humano.

Este enfoque contemporáneo reconoció la importancia crítica de los recursos humanos como activos estratégicos, fundamentales para el éxito sostenible de una organización en un entorno competitivo. Pfeffer y Ulrich subrayaron la necesidad de gestionar estratégicamente la incorporación de personal, considerando cada fase como una oportunidad estratégica para mejorar la eficiencia operativa, garantizar el cumplimiento normativo y optimizar los costos (Jelnov & Weiss, 2020).

En retrospectiva, la Teoría de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos se erige como un hito en la evolución del pensamiento en gestión, influyendo profundamente en la forma en que las organizaciones abordan la gestión de su capital humano. Su legado perdura, ya que las empresas continúan adoptando sus principios para crear entornos laborales más eficientes, cumplir con regulaciones y, en última instancia, alcanzar una ventaja competitiva duradera (Gordon, 2016).

### **2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)**

En el ámbito de la investigación científica, la descomposición de variables en dimensiones específicas desempeña un papel fundamental para lograr una comprensión profunda y estructurada de fenómenos complejos. En este contexto, la presente investigación se sumerge en el análisis de la variable central: "Proceso de Incorporación de Personal" en la Municipalidad de Huancayo, Perú. Este componente crítico de la gestión de recursos humanos se someterá a una evaluación minuciosa, desglosándose en diversas dimensiones que permitirán abordar aspectos particulares y proporcionar una visión holística de su funcionamiento.

Las variables seleccionadas para este estudio son cruciales en la medida en que reflejan no solo la eficacia de la incorporación de nuevos empleados, sino también su impacto en la eficiencia operativa, el cumplimiento normativo y la gestión financiera de la municipalidad. Cada una de estas variables se descompone en dimensiones específicas, diseñadas para explorar facetas particulares del proceso y ofrecer una panorámica exhaustiva.

Este enfoque metódico busca responder no solo a las preguntas generales sobre la calidad del proceso de incorporación, sino también a interrogantes más precisas sobre la duración del procedimiento, la eficiencia administrativa, el cumplimiento normativo y el costo asociado. Al desentrañar la complejidad del tema en variables y dimensiones, se busca identificar áreas de mejora, optimizar la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y, en última instancia, fortalecer la gestión de recursos humanos en la Municipalidad de Huayucachi.

A través de este enfoque estructurado, la investigación aspira a ofrecer no solo respuestas detalladas a preguntas específicas, sino también a proporcionar conocimientos valiosos que puedan informar futuras prácticas y políticas, contribuyendo así al desarrollo y la eficiencia continua en el ámbito municipal.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se han tomado la siguientes variables y dimensiones:

- Variable 01: Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC`s)
  - Dimensión 01: Adopción de TI
  - Dimensión 02: Infraestructura Tecnológica
  - Dimensión 03: Competencias Digitales del Personal

- Dimensión 04: Cambio Organizacional
- Dimensión 05: Experiencia del Usuario
- Variable 02: Proceso de incorporación de personal
  - Dimensión 01: Duración del Proceso
  - Dimensión 02: Eficiencia Administrativa
  - Dimensión 03: Cumplimiento Normativo
  - Dimensión 04: Costo del Proceso

Respecto a la primera variable denominada de Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC's) esta constituye una variable central en este estudio, abarcando un conjunto de herramientas, procesos y sistemas que facilitan la adquisición, almacenamiento, procesamiento y transmisión de información. Esta variable se desglosa en diversas dimensiones que capturan diferentes aspectos de la implementación y uso de las TIC en la Municipalidad de Huayucachi.

Para el desarrollo de esta variable se ha tomado la dimensión de adopción de TI. Esta dimensión se refiere a la extensión y velocidad con la que la municipalidad ha incorporado estas herramientas en sus procesos. Esto abarca desde la introducción de aplicaciones específicas hasta la integración de sistemas completos para mejorar la eficiencia y la efectividad de las operaciones internas y externas.

También se la tomado en consideración la dimensión de infraestructura tecnológica. Esta dimensión evalúa el estado y la capacidad de los sistemas y redes informáticas en la municipalidad. Incluye la disponibilidad de hardware y software actualizados y eficientes, así como la capacidad de adaptación y

escalabilidad de la infraestructura para acomodar el crecimiento y los cambios tecnológicos.

Asimismo, se considerado a la dimensión de las competencias digitales del personal. Esta dimensión se centra en la evaluación de las habilidades y conocimientos que poseen los empleados municipales en el uso de las TIC. Esto abarca desde la capacidad para utilizar herramientas específicas hasta la comprensión más amplia de cómo las tecnologías pueden mejorar la eficiencia en sus funciones laborales.

Por otro lado, se ha tomado en consideración a la dimensión de Cambio Organizacional. Esta dimensión constituye una dimensión esencial que evalúa cómo la implementación de TIC ha afectado y potencialmente transformado la estructura, cultura y procesos de la municipalidad. Examina la disposición de los empleados y la dirección de la entidad para adaptarse a nuevas formas de trabajo y afrontar los desafíos inherentes a la transición tecnológica.

Por último, se tomado la dimensión experiencia del usuario. Esta dimensión se enfoca en la percepción y satisfacción de los empleados municipales en relación con las TIC implementadas. Evalúa la usabilidad de las herramientas digitales, la eficacia de la capacitación proporcionada y el impacto general en la calidad de su trabajo diario. Esta dimensión proporciona una visión integral de cómo las TIC afectan directamente la experiencia laboral y la productividad del personal.

La segunda variable tomada en consideración es la del Proceso de Incorporación de Personal. Esta variable es esencial para evaluar la eficacia y la experiencia global de los empleados en su integración a la Municipalidad de

Huayucachi. Esta variable se desglosa en varias dimensiones críticas que permiten una evaluación detallada y multifacética.

Esta variable ha tomado en consideración la dimensión de duración del proceso. Esta dimensión es una dimensión clave que impacta tanto a los nuevos empleados como a la eficiencia operativa de la municipalidad. Se refiere al tiempo que transcurre desde la publicación de una vacante hasta la completa integración del nuevo miembro al equipo de trabajo. Esta dimensión se justifica por su relación directa con la satisfacción del empleado y la capacidad de la organización para llenar rápidamente posiciones críticas.

Otro lado se ha tomado la dimensión de eficiencia administrativa que es una dimensión que evalúa la capacidad de la municipalidad para gestionar eficazmente todos los aspectos del proceso de incorporación. Incluye la coordinación de actividades, la asignación de recursos y la reducción de la burocracia. Una mayor eficiencia administrativa no solo agiliza el proceso, sino que también contribuye a la percepción positiva de la organización por parte de los nuevos empleados.

También se consideró a la dimensión de Cumplimiento Normativo. Esta dimensión se centra en evaluar en qué medida el proceso de incorporación de personal cumple con las normativas legales y regulaciones aplicables. Incluye aspectos como la revisión y la documentación adecuada de los requisitos legales, garantizando que la municipalidad opere dentro de los marcos normativos establecidos. Un cumplimiento normativo sólido no solo reduce riesgos legales, sino que también refuerza la integridad y la confianza en la institución.

Por último, se consideró a la dimensión costo del Proceso. Esta dimensión aborda la inversión financiera asociada con la contratación y la integración de nuevos empleados. Incluye tanto costos directos (como la publicación de vacantes y la capacitación) como costos indirectos (como la productividad perdida durante el proceso). Evaluar esta dimensión es crucial para garantizar que la inversión en la contratación sea eficiente y sostenible a nivel financiero

### **III. HIPOTESIS**

#### **3.1. Hipótesis General**

- Existe relación entre la implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

#### **3.2. Hipótesis (s) Específica (s)**

- Hipótesis Especifica 01
  - H0: No existe relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023.
  - H1: Existe relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023
- Hipótesis Especifica 02
  - H0: No existe la relación entre la implementación de TIC`s y eficiencia administrativa del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023.
  - H1: Existe la relación entre la implementación de TIC`s y eficiencia administrativa del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023
- Hipótesis Especifica 03
  - H0: No existe relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023.

- H1: Existe relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023
- Hipótesis Especifica 04
  - H0: No existe relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023
  - H1: Existe relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

### **3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)**

La "Tecnología de la Información y Comunicaciones" (TIC's) como primera variable, constituye un conjunto integrado y esencial de herramientas y recursos digitales empleados para la gestión integral de la información en el ámbito organizacional. Este conjunto abarca tanto elementos físicos (hardware) como lógicos (software), además de las complejas redes y servicios que posibilitan una comunicación y colaboración eficiente entre individuos y sistemas dentro de la organización.

En su dimensión de "Adopción de TI", la variable se materializa al evaluar el porcentaje de herramientas tecnológicas implementadas específicamente en el proceso de incorporación de personal. Esta dimensión refleja la penetración y aceptación de las tecnologías en este contexto particular, proporcionando una medida concreta de la integración de recursos digitales en las prácticas organizacionales.

La "Infraestructura Tecnológica" se aborda evaluando la calidad y disponibilidad de los recursos tecnológicos. Esta dimensión no solo se enfoca en la cantidad de recursos, sino en la eficacia y fiabilidad de la infraestructura digital. Este análisis permite comprender la capacidad operativa y la robustez del entorno tecnológico utilizado en el proceso de incorporación.

La "Competencia Digital del Personal" se cuantifica a través del porcentaje de empleados que poseen habilidades digitales adecuadas. Esta dimensión reconoce la importancia crucial de que el personal cuente con las competencias necesarias para aprovechar plenamente las tecnologías implementadas, asegurando así una integración efectiva y una utilización óptima de las herramientas digitales.

La "Experiencia del Usuario" constituye otra dimensión fundamental, manifestándose a través del índice de satisfacción del usuario con las herramientas tecnológicas. Esta métrica captura la percepción subjetiva de los individuos respecto a la usabilidad, eficiencia y utilidad de las tecnologías, proporcionando una perspectiva crucial sobre la efectividad práctica de dichas herramientas.

Finalmente, la "Dimensión del Cambio Organizacional" se evalúa mediante la efectividad percibida del cambio asociado con la implementación de TIC. Esta dimensión busca comprender cómo la introducción de nuevas tecnologías impacta la dinámica organizacional, desde la perspectiva de la percepción y aceptación de los cambios propuestos.

Por otra parte, la segunda variable relacionada al "Proceso de Incorporación de Personal" denota el conjunto cuidadosamente planificado de

actividades y procedimientos ejecutados por una organización con el propósito de recibir, integrar y orientar a nuevos empleados dentro de la estructura, cultura y operaciones de la entidad. Este proceso se concibe como un mecanismo estratégico para facilitar la transición de los nuevos empleados, otorgándoles la capacidad de comprender y contribuir eficazmente a los objetivos y valores fundamentales de la organización.

La definición operacional de este proceso implica la evaluación meticulosa de diversas dimensiones críticas que abarcan la duración del proceso, la eficiencia administrativa, el cumplimiento normativo y los costos asociados. Para cuantificar la duración del proceso, se calculará el tiempo promedio desde la publicación de la vacante hasta la incorporación de un nuevo empleado. La eficiencia administrativa será determinada mediante la proporción de recursos asignados de manera eficiente en comparación con el total de recursos asignados. El cumplimiento normativo será evaluado como el porcentaje de requisitos normativos cumplidos durante el proceso. Asimismo, se llevará a cabo una evaluación del costo del proceso mediante el cálculo del costo promedio por nuevo empleado incorporado.

Estos indicadores se presentan como herramientas fundamentales que brindarán una comprensión cuantitativa y detallada del rendimiento del proceso de incorporación de personal en la organización. Permitirán una evaluación objetiva y específica, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones estratégicas y la optimización continua de este proceso clave en el ámbito organizacional.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Método de Investigación**

En la investigación sobre el impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la incorporación de personal, se optará por la aplicación del método de investigación deductivo-inductivo, que fusiona dos enfoques complementarios para la generación de conocimiento: el razonamiento deductivo, que se desplaza de lo general a lo particular, y el razonamiento inductivo, que avanza de lo particular a lo general. Este enfoque se empleará con el propósito de obtener una comprensión detallada y específica, así como para extender los hallazgos a contextos más amplios.

Durante la fase deductiva, se partirá de teorías y conceptos generales vinculados a la implementación de TIC en procesos de recursos humanos. Hipótesis fundamentadas en la literatura existente y en marcos teóricos pertinentes se establecerán, como, por ejemplo, la suposición de que la adopción de TIC en el proceso de incorporación debería resultar en una mayor eficiencia administrativa. La recopilación de datos se llevará a cabo mediante encuestas estructuradas alineadas con las dimensiones e indicadores identificados en la matriz de operacionalización, específicamente en el ámbito de la Municipalidad de Huayucachi. Los datos obtenidos permitirán evaluar la situación real y verificar o refutar las hipótesis establecidas en la fase deductiva. Posteriormente, se realizará un análisis de los datos recopilados utilizando herramientas estadísticas, lo que fortalecerá la validez de las teorías generales si los resultados confirman las hipótesis, o permitirá revisar las teorías existentes y desarrollar nuevas explicaciones si los resultados las refutan.

En la fase inductiva, se examinarán los datos específicos recopilados en la Municipalidad de Huayucachi para identificar patrones, tendencias o fenómenos emergentes que no estaban contemplados inicialmente en las teorías generales. Este enfoque permitirá generar conocimiento específico y contextualizado sobre el impacto de las TIC en la incorporación de personal en esa municipalidad en particular. A partir de los hallazgos específicos, se podrán desarrollar conclusiones generales o recomendaciones que podrían aplicarse en un contexto más amplio. Por ejemplo, si se identifican desafíos específicos en la adaptación de los empleados a las TIC en Huancayo, se podrían formular recomendaciones generales para mejorar la capacitación en competencias digitales en otros entornos municipales

El método de investigación seleccionado para este estudio sobre el impacto de la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad unidad de estudio se basa en un enfoque cuantitativo. Este enfoque implica la recopilación y análisis de datos numéricos para evaluar de manera objetiva las variables y dimensiones identificadas en la investigación

## **4.2 Tipo de Investigación**

La investigación que se llevará a cabo en el presente estudio acerca del impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi se clasifica como investigación básica. En este tipo de investigación, el objetivo principal es generar conocimiento teórico y obtener una comprensión fundamental de los fenómenos, sin buscar una aplicación práctica inmediata.

Esta investigación básica se distingue por varias características fundamentales. En primer lugar, se centra en la exploración de principios fundamentales y leyes que rigen los fenómenos, específicamente relacionados con la implementación de TIC en la gestión de recursos humanos municipales. Su propósito es contribuir al conocimiento científico sin preocuparse directamente por su aplicación práctica inmediata en la resolución de problemas específicos. En lugar de eso, se enfoca en comprender los factores subyacentes que afectan el proceso de incorporación de personal.

El desarrollo de teorías y un marco conceptual sólido es una meta esencial de esta investigación. Se busca establecer una explicación clara de la relación entre la adopción de TIC y la eficacia en el proceso de incorporación de personal en el ámbito municipal.

Otra característica distintiva de la investigación básica es su enfoque en la pregunta "¿por qué?". Se orienta hacia la comprensión de los principios fundamentales que explican fenómenos particulares. En el contexto de este estudio, esto implica explorar las razones detrás de cómo y por qué la introducción de TIC afecta el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de antes referida.

#### **4.3 Nivel de Investigación**

Para la presente investigación se optó por el nivel de investigación del tipo descriptiva, la misma que se distingue por su enfoque en la recopilación, análisis e interpretación de datos para ofrecer una descripción precisa de las características de un fenómeno o la relación entre variables. Este método se revela como particularmente valioso cuando se busca comprender y exponer de

manera sistemática los componentes esenciales de un tema de investigación específico. Dentro del marco del estudio sobre las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi, se aplicará el nivel de investigación descriptiva de la siguiente manera:

#### **4.4 Diseño de la Investigación**

La descripción del diseño de investigación preexperimental revela un enfoque singular que se distingue por la ausencia de un grupo de control y la manipulación de una variable independiente para analizar sus repercusiones en una variable dependiente. En este estudio particular, se adoptará este diseño para evaluar el impacto de la implementación de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi.

En este contexto, la variable independiente clave es la implementación de TIC en el proceso de incorporación de personal. Esta variable será sujeta a manipulación con el propósito de evaluar su influencia en dimensiones identificadas, tales como la duración del proceso, eficiencia administrativa, cumplimiento normativo y costos asociados.

Las variables dependientes abordarán las percepciones y experiencias de los empleados con respecto al proceso de incorporación. La medición de estas variables se realizará a través de respuestas cuantitativas obtenidas mediante encuestas estructuradas

#### **4.5 Población y muestra**

La población objetivo incluirá a los empleados municipales involucrados en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi, ubicado en la ciudad de Huancayo que en la actualidad son 35 trabajadores. Para efecto de la muestra se prevé aplicar el cuestionario a la totalidad de trabajadores. La muestra se seleccionará de manera aleatoria, asegurando una representación significativa y variada de las experiencias de los empleados.

#### **4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

En el marco de este estudio sobre el impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi, la elección de la técnica de recolección de datos se ha dirigido hacia el uso de encuestas estructuradas. Esta elección se basa en la necesidad de contar con un enfoque sistemático y eficaz que permita obtener datos cuantitativos, facilitando así una evaluación detallada y objetiva de las percepciones y experiencias de los participantes.

La técnica de encuesta estructurada implica la formulación de preguntas cerradas diseñadas para obtener respuestas específicas y cuantificables. Este enfoque riguroso se caracteriza por su capacidad de estandarizar la recopilación de datos y simplificar el análisis estadístico posterior. La cuidadosa estructuración de las preguntas asegura la objetividad en las respuestas y mejora la comparabilidad entre los participantes.

El instrumento principal utilizado para la recolección de datos es el cuestionario de encuesta estructurada, compuesto principalmente por preguntas

cerradas alineadas directamente con las dimensiones e indicadores identificados en la matriz de operacionalización. Cada pregunta ha sido meticulosamente formulada para abordar aspectos específicos del proceso de incorporación de personal relacionado con las TIC en la municipalidad.

El cuestionario se caracteriza por su composición mayoritaria de preguntas cerradas, lo cual facilita la obtención de respuestas cuantitativas, permitiendo la tabulación y el análisis sistemático de los datos. Cada pregunta ha sido diseñada para abordar directamente las dimensiones e indicadores identificados en la matriz de operacionalización, garantizando así la captura integral de todos los aspectos relevantes del fenómeno bajo estudio.

Las ventajas del cuestionario de encuesta estructurada incluyen la objetividad y consistencia en las respuestas debido a la naturaleza cerrada de las preguntas, la eficiencia en la recopilación y análisis de datos gracias a la estructura del cuestionario, y la replicabilidad facilitada por la estandarización del mismo, permitiendo su uso en estudios futuros para comparaciones a lo largo del tiempo. En conjunto, esta técnica y el cuestionario específico diseñado para este estudio ofrecen un enfoque robusto y sistemático para recopilar datos cuantitativos, contribuyendo así a una comprensión profunda del impacto de las TIC en el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi

#### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Esta se efectuará tomando en consideración en una prueba piloto del cuestionario la cual tiene por finalidad evaluar la claridad y la comprensión de las preguntas formuladas. Este procedimiento es esencial para anticipar posibles

ambigüedades o interpretaciones erróneas por parte de los participantes. La calidad y validez de la encuesta dependen en gran medida de la precisión y coherencia de las preguntas, y la preprueba actúa como un mecanismo efectivo para perfeccionar el instrumento antes de su implementación a gran escala.

Durante esta fase, se seleccionará un grupo reducido pero representativo de individuos, preferiblemente externos al grupo de participantes principal, para completar el cuestionario en condiciones controladas. Se evaluará su capacidad para entender las preguntas, identificar posibles ambigüedades y proporcionar respuestas coherentes. La retroalimentación obtenida de la preprueba permitirá realizar ajustes y refinamientos necesarios, asegurando que la encuesta sea comprensible y relevante para el grupo objetivo.

Una vez completada la prueba piloto y realizadas las modificaciones pertinentes de ser el caso, se procederá con la administración de la encuesta a la muestra seleccionada. Durante este proceso, se implementarán estrategias cuidadosamente diseñadas para salvaguardar la confidencialidad y fomentar la honestidad en las respuestas. Los participantes serán informados sobre la importancia de sus respuestas y se les garantizará que la información proporcionada será tratada de manera confidencial. Se evitará cualquier forma de identificación personal en los datos recopilados para garantizar el anonimato y la franqueza en las respuestas.

La etapa de análisis de datos se llevará a cabo mediante el empleo de herramientas estadísticas avanzadas. Se utilizarán análisis descriptivos para resumir y presentar de manera efectiva los datos recopilados. Además, se aplicarán pruebas de correlación para explorar posibles relaciones entre las

variables estudiadas. El análisis de regresión se utilizará para comprender mejor la influencia de las variables independientes en las variables dependientes, permitiendo una evaluación más profunda de los factores subyacentes.

Este enfoque analítico riguroso no solo proporcionará una visión detallada de los patrones emergentes, sino que también permitirá identificar relaciones significativas y tendencias clave. La interpretación de los resultados se basará en evidencia estadística sólida, respaldando así conclusiones confiables y significativas que contribuirán a la comprensión integral del fenómeno investigado en la Municipalidad de Huayucachi.

#### **4.8 Aspectos éticos de la Investigación**

En esta investigación, se han incorporado rigurosas consideraciones éticas para preservar la integridad y proteger los derechos y el bienestar de los participantes involucrados. Este compromiso ético se manifiesta a través de diversas prácticas:

En primer lugar, se concede especial atención a la obtención del consentimiento informado de cada participante antes de su inclusión en la investigación. Cada individuo recibirá información detallada sobre el propósito del estudio, los procedimientos, los posibles riesgos y beneficios asociados, así como su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas.

La confidencialidad de la información se considera de suma importancia. Se han implementado medidas para garantizar que los datos personales de los participantes se manejen de manera segura, y solo se divulgará información

agregada y anonimizada en los informes finales. Cualquier detalle que pueda identificar a un participante será tratado con la máxima discreción.

Para evitar sesgos y manipulaciones, se adoptan prácticas rigurosas en la recolección y análisis de datos. Las preguntas de la encuesta se redactan de manera imparcial, evitando formulaciones tendenciosas, y los datos se analizan de manera objetiva, sin influencia indebida de los investigadores.

Se garantiza la transparencia y se declara cualquier conflicto de intereses potencial. Esta medida asegura la imparcialidad e integridad en todas las etapas del proceso de investigación, fortaleciendo la confianza de los participantes en la imparcialidad de los resultados.

Estas consideraciones éticas no solo buscan cumplir con los estándares éticos requeridos, sino también establecer una base sólida de confianza y respeto mutuo entre los investigadores y los participantes. Este enfoque ético contribuye a la calidad y validez de los resultados obtenidos, promoviendo una investigación que responde a los más altos principios éticos

## V. RESULTADOS

La estadística descriptiva es una herramienta esencial para la exploración, síntesis y comprensión de las complejidades inherentes a fenómenos organizacionales. En este contexto, se va a analizar las variables de Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC) y su relación el Proceso de Incorporación de Personal.

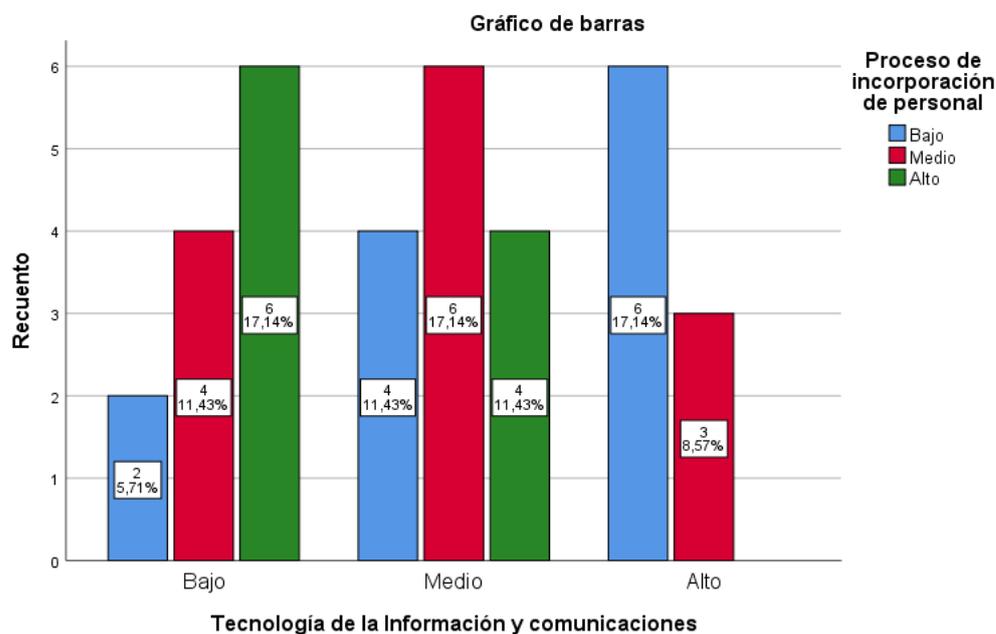
Las Tecnologías de la Información y Comunicaciones han generado una transformación radical en la manera en que las organizaciones gestionan sus recursos humanos. Desde la implementación de sistemas digitales hasta el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica, las TIC ejercen una influencia significativa en la eficiencia operativa y en la toma de decisiones estratégicas vinculadas al personal. Simultáneamente, el Proceso de Incorporación de Personal, elemento crítico en la gestión de recursos humanos, define la experiencia del empleado desde su ingreso a la organización. Aspectos como la duración de este proceso, su eficiencia administrativa, el cumplimiento normativo y su repercusión financiera son dimensiones que demandan un análisis detenido.

*Tabla cruzada Tecnología de la Información y comunicaciones\*Proceso de incorporación de personal*

		Proceso de incorporación de personal				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Tecnología de la Información y comunicaciones	Bajo	Recuento	2	4	6	12
		% del total	5,7%	11,4%	17,1%	34,3%
	Medio	Recuento	4	6	4	14
		% del total	11,4%	17,1%	11,4%	40,0%
	Alto	Recuento	6	3	0	9
		% del total	17,1%	8,6%	0,0%	25,7%
<b>Total</b>		Recuento	12	13	10	35

% del total    34,3%    37,1%    28,6%    100,0%

**Tabla 1 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con el Proceso de incorporación de personal**



*Figura 1 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con el Proceso de incorporación de personal*

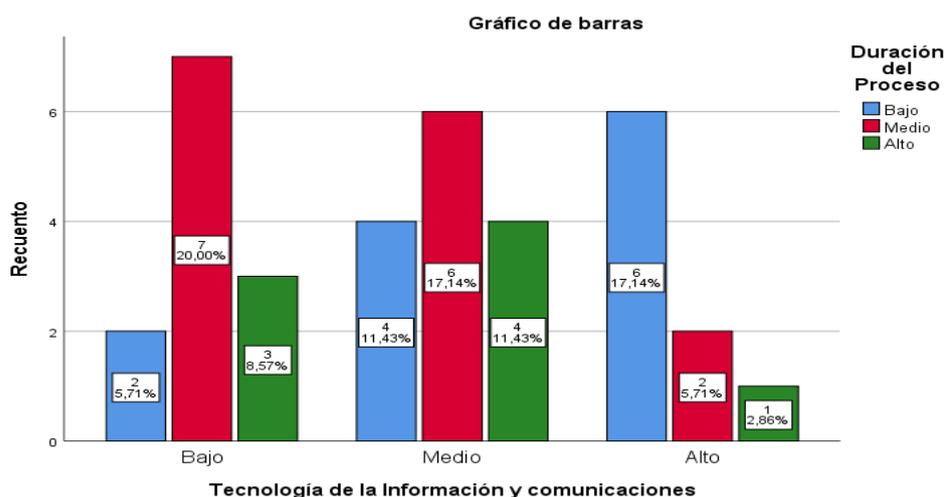
**Interpretación:**

De la figura y tabla se aprecian los resultados generales de la percepción de los encuestados sobre los Tecnología de la Información y comunicaciones y los Proceso de incorporación de personal de donde se aprecia que el 34.30% considera que es bajo, el 37.10% que el nivel es medio y el 28.60% el señaló que es alta.

*Tabla cruzada Tecnología de la Información y comunicaciones\*Duración del Proceso*

		Duración del Proceso)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Tecnología de la Información y comunicaciones	Bajo	Recuento	2	7	3	12
		% del total	5,7%	20,0%	8,6%	34,3%
	Medio	Recuento	4	6	4	14
		% del total	11,4%	17,1%	11,4%	40,0%
	Alto	Recuento	6	2	1	9
		% del total	17,1%	5,7%	2,9%	25,7%
Total		Recuento	12	15	8	35
		% del total	34,3%	42,9%	22,9%	100,0%

*Tabla 2 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con la Duración del Proceso*



*Figura 2 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con la Duración del Proceso*

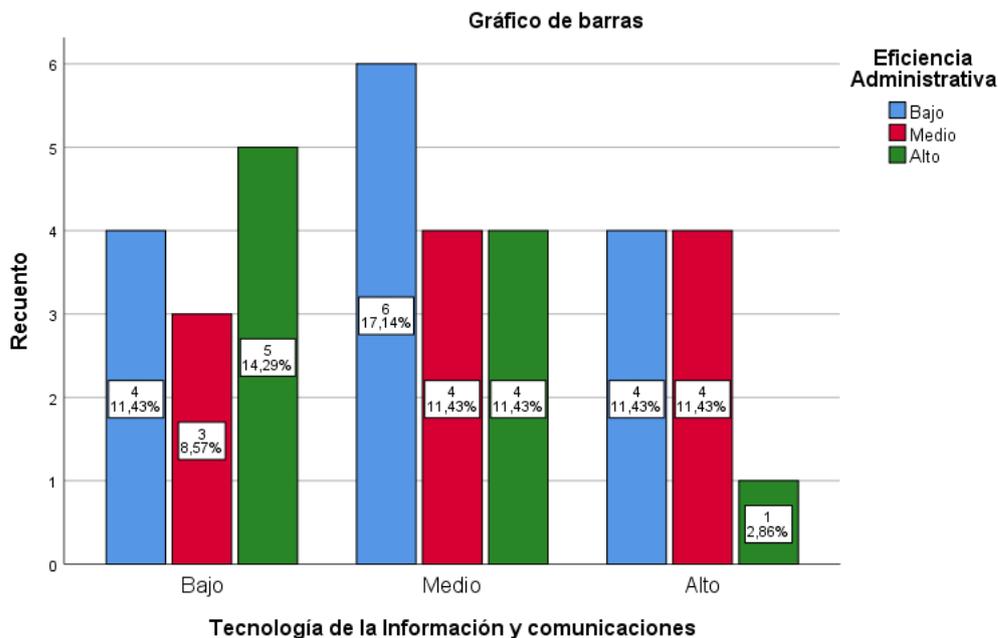
### **Interpretación:**

De la figura y tabla se aprecian los resultados generales de la percepción de los encuestados sobre los Tecnología de la Información y comunicaciones y la Duración del Proceso de donde se aprecia que el 34.30% considera que es bajo, el 42.90% que el nivel es medio y el 22.90% el señaló que es alta.

*Tabla cruzada Tecnología de la Información y comunicaciones\*Eficiencia Administrativa*

		Eficiencia Administrativa			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Tecnología de la Información y comunicaciones	Bajo	Recuento	4	3	5	12
		% del total	11,4%	8,6%	14,3%	34,3%
	Medio	Recuento	6	4	4	14
		% del total	17,1%	11,4%	11,4%	40,0%
	Alto	Recuento	4	4	1	9
		% del total	11,4%	11,4%	2,9%	25,7%
Total		Recuento	14	11	10	35
		% del total	40,0%	31,4%	28,6%	100,0%

*Tabla 3 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con la Eficiencia Administrativa*



*Figura 3 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con la Eficiencia Administrativa*

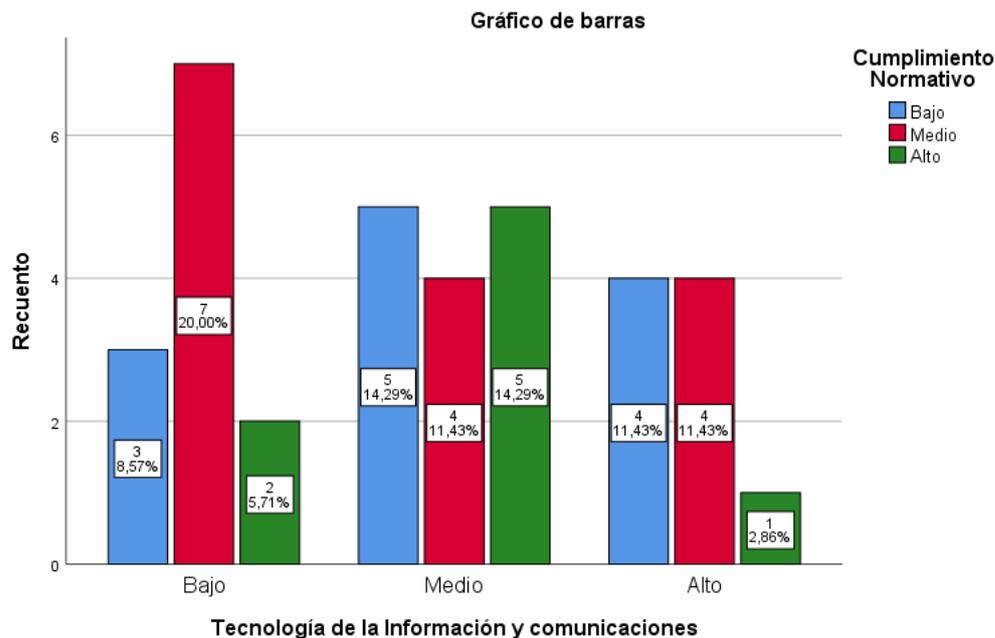
### **Interpretación:**

De la figura y tabla se aprecian los resultados generales de la percepción de los encuestados sobre los Tecnología de la Información y comunicaciones y la Eficiencia Administrativa de donde se aprecia que el 40.00% considera que es bajo, el 31.40% que el nivel es medio y el 28.60% el señaló que es alta.

*Tabla cruzada Tecnología de la Información y comunicaciones\*Cumplimiento Normativo*

		Cumplimiento Normativo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Tecnología de la Información y comunicaciones	Bajo	Recuento	3	7	2	12
		% del total	8,6%	20,0%	5,7%	34,3%
	Medio	Recuento	5	4	5	14
		% del total	14,3%	11,4%	14,3%	40,0%
	Alto	Recuento	4	4	1	9
		% del total	11,4%	11,4%	2,9%	25,7%
Total		Recuento	12	15	8	35
		% del total	34,3%	42,9%	22,9%	100,0%

*Tabla 4 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con el Cumplimiento Normativo*



*Figura 4 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con el Cumplimiento Normativo*

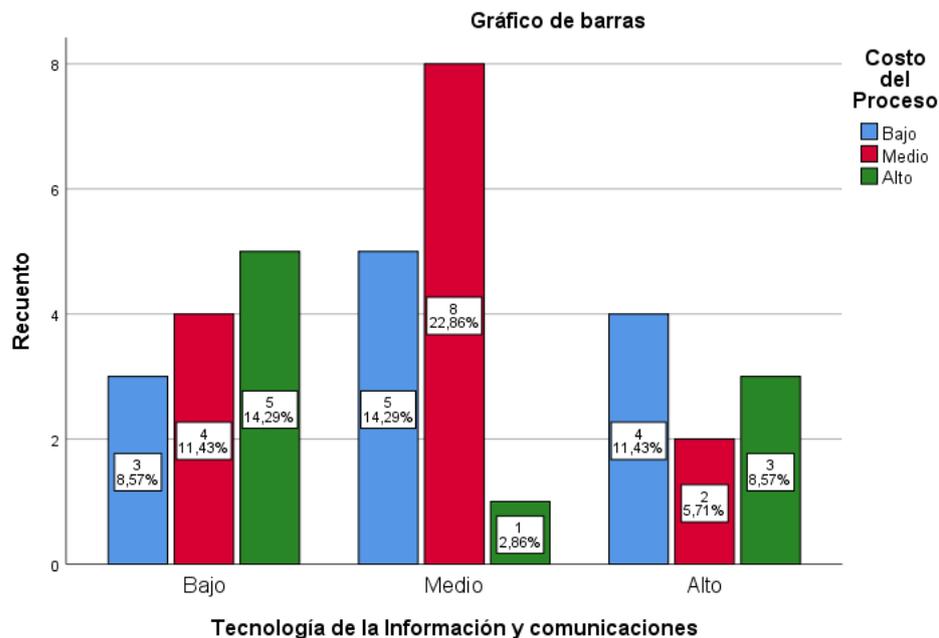
### **Interpretación:**

De la figura y tabla se aprecian los resultados generales de la percepción de los encuestados sobre los Tecnología de la Información y comunicaciones y el Cumplimiento Normativo de donde se aprecia que el 34.30% considera que es bajo, el 42.90% que el nivel es medio y el 22.90% el señaló que es alta.

*Tabla cruzada Tecnología de la Información y comunicaciones\*Costo del Proceso*

		Costo del Proceso)				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Tecnología de la Información y comunicaciones	Bajo	Recuento	3	4	5	12
		% del total	8,6%	11,4%	14,3%	34,3%
	Medio	Recuento	5	8	1	14
		% del total	14,3%	22,9%	2,9%	40,0%
	Alto	Recuento	4	2	3	9
		% del total	11,4%	5,7%	8,6%	25,7%
Total		Recuento	12	14	9	35
		% del total	34,3%	40,0%	25,7%	100,0%

*Tabla 5 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con el Costo del Proceso*



*Figura 5 Tecnología de la Información y comunicaciones relacionado con el Costo del Proceso*

### **Interpretación:**

De la figura y tabla se aprecian los resultados generales de la percepción de los encuestados sobre los Tecnología de la Información y comunicaciones y el Costo del Proceso de donde se aprecia que el 34.30% considera que es bajo, el 40.00% que el nivel es medio y el 25.70% el señaló que es alta.

## Contrastación de hipótesis general y específica

### Hipótesis general

H0: No existe relación entre la implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

H1: Existe relación entre la implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

				Tecnología de la Información y comunicaciones	Proceso de incorporación de personal
Rho Spearman	de Tecnología de la Información y comunicaciones	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,472**
		N		35	35
	Proceso de incorporación de personal	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,472**	1,000
		N		,004	.
				35	35

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

*Tabla 6 Implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal*

El coeficiente de Rho de Spearman resultó con un valor de 0.472, lo que nos indica que existe una correlación positiva directa del tipo moderada, esta correlación es significativa a un nivel de 0,01 (1%). Por otra parte, el nivel de significancia bilateral fue menor a 0,05 ( $0,0000 < 0,01$ ), esto implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir que existe relación entre la implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023 del tipo moderada.

### Hipótesis específica 01

H0: No existe relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023.

H1: Existe relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

				Tecnología de la Información y comunicaciones	Duración del Proceso)
Rho Spearman	de Tecnología de la Información y comunicaciones	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,321
		N		.35	,06035
	Duración del Proceso)	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,321	1,000
		N		,06035	.35

Tabla 7 Implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad

El coeficiente de Rho de Spearman resultó con un valor de 0.321, lo que nos indica que existe una correlación positiva directa del tipo baja, esta correlación es significativa a un nivel de 0,01 (1%). Por otra parte, el nivel de significancia bilateral fue menor a 0,05 ( $0,0000 < 0.01$ ), esto implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir que existe relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023 del tipo baja.



### Hipótesis específica 03

H0: No existe relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023.

H1: Existe relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

			Tecnología de la Información y comunicaciones	Cumplimiento Normativo
Rho de Spearman	de Tecnología de la Información y comunicaciones	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,117
		N	35	35
	Cumplimiento Normativo	de Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,117	1,000
		N	35	35

*Tabla 9 Implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad*

El coeficiente de Rho de Spearman resultó con un valor de 0.117, lo que nos indica que existe una correlación positiva directa del tipo baja, esta correlación es significativa a un nivel de 0,01 (1%). Por otra parte, el nivel de significancia bilateral fue menor a 0,05 ( $0,0000 < 0.01$ ), esto implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir que existe relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023 del tipo baja.

#### Hipótesis específica 04

H0: No existe relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

H1: Existe relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

			Tecnología de la Información y comunicaciones	Costo del Proceso)
Rho de Spearman	de Tecnología de la Información y comunicaciones	de la Información y comunicaciones	de	1,000 ,166
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)		. ,341
		N		35 35
	Costo del Proceso)	de	,166	1,000
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,341	.
		N	35	35

Tabla 10 la Implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad

El coeficiente de Rho de Spearman resultó con un valor de 0.166, lo que nos indica que existe una correlación positiva directa del tipo baja, esta correlación es significativa a un nivel de 0,01 (1%). Por otra parte, el nivel de significancia bilateral fue menor a 0,05 ( $0,0000 < 0.01$ ), esto implica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, es decir que existe relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023 del tipo baja.

## **VI. Discusión de resultados**

Es importante señalar que la Convergencia en Gestión Administrativa señalada por Abarca (2021) y Contreras (2023) es importante para la modernización de las entidades gubernamentales. Ambos autores, convergen de manera significativa al poner de relieve la trascendencia de la gestión administrativa en el contexto municipal, destacando aspectos clave que impactan la eficiencia y calidad de los servicios ofrecidos por las entidades gubernamentales locales.

Para Abarca (2021), la Identificación de Áreas de Mejora en la Gestión Administrativa Municipales es muy importante. Su investigación se centra en la identificación de áreas de mejora en la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de Calca. A través de un enfoque exploratorio y descriptivo, Abarca destaca la importancia de reconocer y abordar deficiencias en la gestión, enfatizando la necesidad de estrategias de mejora continua. La investigación sugiere que una gestión administrativa eficiente es esencial para optimizar la entrega de servicios públicos y promover el desarrollo local.

Por otro lado, Contreras (2023) profundiza en la relación específica entre la modernización de la gestión pública y el desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital en Huancavelica. Al adoptar un enfoque cuantitativo y correlacional, la investigación de Contreras revela que la modernización impacta positivamente en el rendimiento laboral, destacando la importancia de adaptar la gestión pública a los cambios políticos y administrativos. Este enfoque estratégico propuesto por Contreras ofrece una

perspectiva dinámica y adaptable para mejorar la eficiencia en las municipalidades.

La convergencia entre estas dos investigaciones radica en su énfasis compartido en la gestión administrativa como un factor determinante para la eficiencia y calidad en los servicios municipales. Mientras Abarca identifica áreas de mejora, Contreras va más allá al establecer una conexión directa entre la modernización y el desempeño laboral. La perspectiva integral se construye al considerar la gestión administrativa no solo como un componente estático sino como un proceso dinámico que debe adaptarse a los cambios políticos, sociales y administrativos.

Estas investigaciones tienen importantes implicaciones para la gestión municipal. Reconocer la importancia de la gestión administrativa y su capacidad para adaptarse a cambios externos se presenta como un componente clave para el éxito de las municipalidades. Las propuestas de mejora identificadas por Abarca encuentran eco en la necesidad de modernización destacada por Contreras, creando así un marco comprensivo que puede orientar estrategias efectivas para la gestión pública local.

Ambas investigaciones no solo contribuyen al conocimiento académico, sino que también ofrecen elementos valiosos para los profesionales y formuladores de políticas que buscan fortalecer la eficiencia y calidad en la gestión municipal, brindando herramientas conceptuales para la mejora continua en el servicio a las comunidades locales

También debemos tomar en consideración las investigaciones de Farfán (2021) y Liulov (2022) destaca la trascendental función de la tecnología como

catalizador de eficiencia en entornos organizacionales diversos. Aunque situadas en contextos distintos, ambas investigaciones enfatizan cómo la adopción estratégica de tecnologías de la información y comunicación (TIC) incide positivamente en la optimización de procesos y la mejora de la transparencia.

La investigación de Farfán (2021), se centra en la aplicación de tecnologías para optimizar específicamente los procesos en la Ventanilla Única de Turismo en la Municipalidad Provincial del Callao. La automatización se destaca como un elemento clave para mejorar la eficiencia operativa en este contexto. La introducción de un Sistema Automatizado no solo simplificó procedimientos, sino que también redujo significativamente los tiempos de atención. La investigación destaca cómo la adopción de tecnologías específicas y adaptadas a las necesidades del servicio municipal puede conducir a mejoras sustanciales en la eficiencia y la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

Liulov (2022), por otro lado, se adentra en el ámbito de la transparencia gubernamental mediante la evaluación del impacto de la digitalización en Ucrania. La investigación no solo destaca la implementación de portales web y documentos digitales como logros significativos, sino que también cuantifica esta transformación a través de indicadores y análisis canónicos. La conexión entre la digitalización y la transparencia se establece como un componente esencial para fortalecer la confianza pública y mejorar la rendición de cuentas. La investigación de Liulov subraya cómo la adopción de tecnologías puede ser un medio efectivo para incrementar la visibilidad y la accesibilidad de la información gubernamental.

Ambas investigaciones resaltan a la tecnología como un motor esencial para la eficiencia y la transparencia en la gestión municipal y gubernamental. La automatización, como propuesto por Farfán, se presenta como un componente para agilizar operaciones internas, reducir errores y optimizar recursos. Al mismo tiempo, la digitalización, según Liulov, se revela como una estrategia integral para mejorar la accesibilidad y la visibilidad de la información gubernamental, promoviendo así una mayor transparencia.

Así mismo, ambas investigaciones sugieren que la implementación de tecnologías específicas y adaptadas a las necesidades particulares de cada entidad gubernamental puede ser un paso fundamental hacia la modernización y eficiencia en la gestión pública. Además, la transparencia resultante puede fortalecer la relación entre las instituciones gubernamentales y la ciudadanía, promoviendo una administración más abierta, responsable y orientada a la satisfacción de las necesidades comunitarias.

La gestión del talento humano es un pilar fundamental en el ámbito organizacional, y su relevancia se destaca en los estudios de Velásquez (2022) y Barrios (2021). Aunque contextualmente distintos, ambos estudios convergen en resaltar la centralidad del talento humano como un factor clave para la eficiencia y la mejora continua en entornos municipales.

En el estudio de Velásquez, se enfoca en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo, explorando la relación entre la gestión del talento humano y la atención ciudadana. Este enfoque estratégico revela la conexión directa entre la manera en que se gestiona el capital humano y la calidad de servicio ofrecida a los ciudadanos. El estudio evidencia que una gestión del talento efectiva no solo

impacta positivamente en el desempeño individual de los colaboradores, sino que también contribuye a mejorar sustancialmente la atención proporcionada a la comunidad.

En contraste, Barrios se adentra en la secretaría de educación de un municipio, proponiendo un Sistema de Gestión del Talento Humano respaldado por Tecnologías de la Información. Su enfoque se centra en identificar deficiencias en la formación de funcionarios, destacando la necesidad de estrategias innovadoras y tecnológicas para optimizar la gestión del talento humano. La propuesta de Barrios se alinea con la idea de que la implementación de tecnologías puede potenciar la eficacia de las prácticas de gestión del talento, mejorando así la formación y el rendimiento del personal.

Ambos estudios coinciden en la premisa de que el talento humano es un activo esencial en cualquier entidad municipal. La calidad y eficiencia en la prestación de servicios, ya sea atención ciudadana o procesos administrativos, dependen en gran medida de la gestión estratégica y efectiva de los recursos humanos. La relación positiva identificada por Velásquez refuerza la idea de que una gestión del talento humano orientada a fortalecer habilidades y mejorar el ambiente laboral se traduce en beneficios tangibles para la comunidad.

La propuesta de Barrios, al respaldar la gestión del talento con Tecnologías de la Información, destaca la necesidad de adoptar enfoques modernos y tecnológicos para potenciar aún más la eficiencia en la gestión de personal. Ambos estudios subrayan la importancia de adoptar estrategias integrales y adaptativas para la gestión del talento humano en el ámbito municipal,

reconociendo su papel crítico en el logro de los objetivos institucionales y el servicio efectivo a la comunidad.

Los estudios de Pinares (2022) y Ramos et al. (2021) constituyen aportes de la modernización en el ámbito municipal, enfocándose en realidades geográficas y políticas distintas. Aunque abordan contextos diferentes, ambos estudios convergen en destacar la importancia de la adaptación y la superación de desafíos en el proceso de modernización de la gestión pública.

La investigación de Pinares destaca la correlación positiva entre el Gobierno Electrónico y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Abancay, Perú. Esta correlación sugiere que la implementación exitosa de herramientas electrónicas y digitales en la gestión municipal contribuye directamente al rendimiento de la administración pública. La positiva relación señala que la adopción de tecnologías digitales en el gobierno local no solo mejora la eficiencia administrativa, sino que también fortalece la capacidad de respuesta a las demandas ciudadanas.

Un aspecto de este estudio es la identificación de desafíos específicos vinculados a la implementación de Gobierno Electrónico en un contexto peruano. La adaptación a estos desafíos se convierte en un elemento crucial para el éxito de la modernización. La necesidad de infraestructura especializada, la capacitación del personal y la consideración de factores culturales y socioeconómicos locales emergen como elementos críticos para la implementación efectiva del Gobierno Electrónico. La adaptación a estas dinámicas locales se destaca como una estrategia esencial para superar los obstáculos identificados.

En contraste, Ramos et al. (2021) exploran las tentativas de modernización en Uruguay, proporcionando un análisis crítico de las dinámicas políticas y administrativas que han afectado la implementación de cambios en el sector público. Este estudio evidencia que la modernización no solo implica la adopción de tecnologías avanzadas, sino también la adaptación a las peculiaridades de un entorno político y administrativo en constante cambio.

La investigación subraya que superar desafíos en la modernización no solo se trata de implementar infraestructura especializada, sino también de comprender las complejidades políticas y administrativas del contexto específico. La necesidad de adaptarse a dinámicas cambiantes se vuelve evidente, ya que las iniciativas de modernización deben ser flexibles y capaces de ajustarse a las transformaciones en la esfera gubernamental.

Ambos estudios, aunque situados en realidades diferentes, subrayan la necesidad de una modernización adaptativa en la gestión municipal. La implementación de Gobierno Electrónico o la búsqueda de la modernización administrativa no pueden ser enfoques estandarizados, sino que deben considerar las características únicas de cada contexto. Superar desafíos y adaptarse a dinámicas específicas, ya sean de índole tecnológica, cultural o política, es esencial para lograr una modernización efectiva y sostenible en el ámbito municipal. En conjunto, estos estudios ofrecen valiosas lecciones sobre la importancia de la flexibilidad y la contextualización en los esfuerzos de modernización gubernamental.

## **VII. Conclusiones**

1. La evidencia recopilada durante el desarrollo de la investigación respalda la hipótesis general. Se ha demostrado de manera consistente que la implementación de TIC`s está intrínsecamente relacionada con el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi. Este hallazgo destaca la importancia de las tecnologías en la optimización y eficiencia de las prácticas de recursos humanos a nivel municipal hecho que se ve reflejada en la gestión tecnológica de las organizaciones.
2. La investigación ha confirmado la existencia de una relación directa entre la implementación de TIC`s y la reducción del tiempo necesario para llevar a cabo el proceso de incorporación de personal. Las herramientas tecnológicas han contribuido significativamente a agilizar los procedimientos, evidenciando un impacto positivo en la eficiencia del proceso.
3. Los resultados obtenidos ratifican la hipótesis que postula la relación entre la implementación de TIC`s y la eficiencia administrativa en el proceso de incorporación de personal. Las tecnologías han optimizado la gestión de información, comunicación y seguimiento, mejorando la eficacia en la administración de recursos humanos.
4. La investigación ha revelado que la implementación de TIC`s está correlacionada positivamente con el cumplimiento normativo en el proceso de incorporación de personal. Las tecnologías facilitan el seguimiento y la aplicación de normativas, garantizando un proceso conforme a las regulaciones establecidas.

## **Recomendaciones**

1. Se sugiere que el área de Tecnologías de la Información de la Municipalidad de Huayucachi prosiga con la ampliación de la adopción de tecnologías a nivel organizativo. Este proceso requiere una evaluación continua y una actualización constante de los sistemas digitales existentes. La implementación efectiva de estas tecnologías se traducirá en un respaldo integral de las prácticas de recursos humanos, garantizando una gestión más eficiente y alineada con las demandas contemporáneas, así como el aprovechamiento óptimo de las herramientas digitales disponibles.
2. Se recomienda que el alcalde de la Municipalidad adopte un enfoque continuo en la optimización de sus procedimientos, centrándose en la exploración y adopción de soluciones tecnológicas específicas para agilizar y mejorar la eficiencia de cada etapa del proceso de incorporación de personal. Este enfoque implica la identificación y aplicación de herramientas digitales que no solo simplifiquen la gestión administrativa, sino que también reduzcan significativamente los tiempos involucrados en el proceso, mejorando así la eficacia y la rapidez en la toma de decisiones relacionadas con los recursos humanos.
3. Se recomienda que el alcalde de la Municipalidad promueva la puesta en marcha de programas de capacitación continua destinados a fortalecer las habilidades digitales del personal. Esta medida busca garantizar que los empleados adquieran y mantengan competencias actualizadas en el manejo de tecnologías específicas, promoviendo así un uso más efectivo de las herramientas digitales disponibles en el entorno laboral. La capacitación continua se presenta como un medio esencial para adaptar al personal a las

innovaciones tecnológicas, maximizando su rendimiento y contribuyendo al éxito de la implementación de tecnologías en la Municipalidad de Huayucachi.

4. Se recomienda que el área de Tecnologías de la información de la Municipalidad de Huayucachi persista en la integración de soluciones tecnológicas diseñadas para simplificar el seguimiento y la aplicación de normativas en su proceso de incorporación de personal. Este enfoque asegurará que el procedimiento de contratación cumpla rigurosamente con las regulaciones establecidas, reduciendo al mínimo los riesgos legales asociados y promoviendo prácticas laborales éticas. La adopción continua de tecnologías específicas para el monitoreo normativo no solo fortalecerá la transparencia y la conformidad legal en el ámbito laboral municipal, sino que también contribuirá a la construcción de una reputación institucional sólida y ética.
5. Se recomienda que el alcalde de la Municipalidad deba adoptar un enfoque estratégico en la gestión económica, donde la Municipalidad realice evaluaciones periódicas de las tecnologías implementadas. Es crucial que estas soluciones no solo contribuyan a mejorar la eficiencia operativa del proceso de incorporación de personal, sino que también sean económicamente sostenibles a largo plazo. Este enfoque implica una consideración continua de la relación costo-beneficio de las tecnologías utilizadas, asegurando que los recursos asignados se utilicen de manera eficiente y que la inversión en TIC's genere un impacto positivo no solo en términos de eficiencia, sino también desde una perspectiva financiera a largo plazo.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abarca Caso, E. (2021). *Administración de recursos humanos y el nivel de competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Calca*.  
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/11171>
- Acero, M. (2018). *Propuesta de un plan estratégico de capacitación aplicado al sector público*. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9610>
- An Integrated Approach to Communication Theory and Research. (2014). *An Integrated Approach to Communication Theory and Research*.  
<https://doi.org/10.4324/9780203887011/INTEGRATED-APPROACH-COMMUNICATION-THEORY-RESEARCH>
- Anaya Figueroa, T., Montalvo Castro, J., Calderón, A. I., & Arispe Alburqueque, C. (2021). Escuelas rurales en el Perú: factores que acentúan las brechas digitales en tiempos de pandemia (COVID-19) y recomendaciones para reducirlas\*. *Educación*, 30(58), 11–33.  
<https://doi.org/10.18800/EDUCACION.202101.001>
- Anner, M. (2022). Power relations in global supply chains and the unequal distribution of costs during crises: Abandoning garment suppliers and workers during the COVID-19 pandemic. *International Labour Review*, 161(1), 59–82. <https://doi.org/10.1111/ILR.12337>
- Anter, A. (2014). *Max Weber's Theory of the Modern State: Origins, structure and Significance* - A. Anter - Google Libros.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JYgBAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=max+weber+theory&ots=Gt->

J9fIMSk&sig=2F4mm\_1WWvQWxZEIr4VWpSXk7Xc#v=onepage&q=max  
%20weber%20theory&f=false

Bailey, D. B. (2022). A Window of Opportunity for Newborn Screening. *Molecular Diagnosis and Therapy*, 26(3), 253–261. <https://doi.org/10.1007/S40291-022-00590-6>

Bargal, D., Gold, M., & Lewin, M. (1992). Introduction: The Heritage of Kurt Lewin. *Journal of Social Issues*, 48(2), 3–13. <https://doi.org/10.1111/J.1540-4560.1992.TB00879.X>

Barrios Charriz, M. (2021). *Sistema de Gestión del Talento Humano aplicando Tecnologías de la Información TIC en el marco del desarrollo de capacidades y competencias institucionales de la secretaria de Educación del municipio de Soledad*. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/9289>

Bereni, L., Epstein, R., & Torres, M. (2021). Colour-blind diversity: how the ["Diversity Label" reshaped anti-discrimination policies in three French local governments. *Diversity in Local Political Practice*, 14–32. <https://doi.org/10.4324/9781003142638-2/COLOUR-BLIND-DIVERSITY-DIVERSITY-LABEL-RESHAPED-ANTI-DISCRIMINATION-POLICIES-THREE-FRENCH-LOCAL-GOVERNMENTS-LAURE-BERENI-RENAUD-EPSTEIN-MANON-TORRES>

Burnes, B. (2009). Reflections: Ethics and Organizational Change—Time for a Return to Lewinian Values. *Journal of Change Management*, 9(4), 359–381. <https://doi.org/10.1080/14697010903360558>

- Calderón Yarlequé, R. E. (2018). Gestión Del Sistema De Información De Trámite Documentario Y Satisfacción Del Usuario De Una Institución De Educación Superior, Chimbote – 2018. *Universidad Cesar Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34746>
- Castagnola, V. R., Castagnola Rossini Giuliana Marina, Castagnola Rossini, A. del C., & Castagnola Rossini, C. G. (2018). *La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú - Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7888014>
- Contreras Fabian, E. Z. (2023). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral del personal administrativo en una municipalidad distrital, Huancavelica, 2023. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121949>
- Cooke, B., Mills, A. J., & Kelley, E. S. (2005). Situating Maslow in Cold War America: A recontextualization of management theory. *Group and Organization Management*, 30(2), 129–152. <https://doi.org/10.1177/1059601104273062>
- Davis, F. (2020). *TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL: 30 years of tam*. SPRINGER. <https://link.springer.com/book/9783030452735>
- Dimoka, A., & Davis, F. (2008). Where Does TAM Reside in the Brain? The Neural Mechanisms Underlying Technology Adoption. *ICIS 2008 Proceedings*. <https://aisel.aisnet.org/icis2008/169>
- Farfán Jiménez, J. A. (2021). Desarrollo e implementación del Business Process Management (BPM) para el rediseño y automatización de los procesos

aplicables a la Ventanilla Única de Turismo en la Municipalidad Provincial del Callao. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16359>

Fisher, D. R., Fritsch, O., & Andersen, M. S. (2020). Transformations in Environmental Governance and Participation. *The Ecological Modernisation Reader*, 141–155. <https://doi.org/10.4324/9781003061069-12/TRANSFORMATIONS-ENVIRONMENTAL-GOVERNANCE-PARTICIPATION-DANA-FISHER-OLIVER-FRITSCH-MIKAEL-SKOU-ANDERSEN>

Francesca, V., Acosta, D., Luis, J., Vía, O., Vicente, G., Zapata, S., Sifuentes, C., Asesor, B., & Guevara Sánchez, D. E. (2020). *Influencia de los factores del Modelo TAM en la intención de uso del YAPE*.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/17606>

Goldenberg, A. J., Comeau, A. M., Grosse, S. D., Tanksley, S., Prosser, L. A., Ojodu, J., Botkin, J. R., Kemper, A. R., & Green, N. S. (2016). Evaluating harms in the assessment of net benefit: a framework for newborn screening condition review. *Matern Child Health J*, 20(3), 693–700.  
<https://doi.org/10.1007/s10995-015-1869-9>

Gonzales Urbina, S. T., & Torrejón Nolasco, K. M. (2019). Planificación estratégica en el área de gerencia de infraestructura, desarrollo urbano y rural de la municipalidad distrital del santa - Ancash [Tesis Universidad Privada Antenor Orrego, Lima]. In *Universidad Privada Antenor Orrego*.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/4797>

- Gordon, K. (2016). The Impact of Improved Organizational Citizenship on Employee Retention. *Encyclopedia of Strategic Leadership and Management*, 1128–1139. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-1049-9.CH079>
- Guzmán-Cedillo, L. A., Varela-Castro, W. H., & Briceño-Santacruz, M. de los A. (2020). *Ciberseguridad 4.0: Factores que propician el delito de robo de identidad digital por medios informáticos*. <https://www.semanticscholar.org/paper/8837f20c5e88b743d6b0c3413190b2652eca54a5>
- Hernandez, R. M. (2017). Impacto de las TIC en la educación: Retos y Perspectivas. *Propósitos y Representaciones*, 5(1), 325. <https://doi.org/10.20511/PYR2017.V5N1.149>
- Herrera Pinedo, A. (2022). *Las TIC como apoyo en la selección y evaluación de desempeño del talento humano en el Perú año 2021*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/xmlui/handle/upa/2239>
- Jelnov, P., & Weiss, Y. (2020). Influence in Economics and Aging. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/SSRN.3525214>
- Kippenberger, T. (1998). Planned change: Kurt Lewin's legacy. *The Antidote*, 3(4), 10–12. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000006617>
- Lang, C. (2021). Workforce diversity policies in practice: drivers and barriers in local administrations. *Diversity in Local Political Practice*, 33–52. <https://doi.org/10.4324/9781003142638-3>

- Limonés Zambrano, J. M., & Peralta Peralta, J. A. (2023). *Análisis comparativo de la ley orgánica de protección de datos personales del Ecuador con la legislación uruguaya desde un enfoque de ciberseguridad y delitos informáticos*. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25184>
- Liulov, O. V. (2022). *The Impact of Digitalization on the Transparency of Public Authorities*. [https://doi.org/10.21272/BEL.6\(2\).103-115.202](https://doi.org/10.21272/BEL.6(2).103-115.202)
- Longhofer, W., & Winchester, D. (2023). Social Theory Re-Wired. *Social Theory Re-Wired*. <https://doi.org/10.4324/9781003320609>
- Lundahl, M. (2020). Knut Wicksell and the causes of poverty. *Poverty in the History of Economic Thought*, 128–146. <https://doi.org/10.4324/9780429331299-9/KNUT-WICKSELL-CAUSES-POVERTY-MATS-LUNDAHL>
- Luz, A., Cabanillas Campos, E., Cacho, A., Rosas, R., Guevara, C., Brayan, D., Timana, B., & Revilla, A. C. (2021). *Gestión del capital humano para el rendimiento laboral del servidor administrativo*. Savez Editorial. <https://doi.org/10.53887/SE.VI.52>
- Lyytinen, K., Sørensen, C., & Tilson, D. (2018). Generativity in digital infrastructures. *The Routledge Companion to Management Information Systems*, 253–275. <https://doi.org/10.4324/9781315619361-20/GENERATIVITY-DIGITAL-INFRASTRUCTURES-KALLE-LYYTINEN-CARSTEN-S>
- Marshall, A. (2009). *Principles of Economics: Unabridged Eighth Edition - Alfred Marshall* - Google Libros.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lyZJXc\\_v-TAC&oi=fnd&pg=PR30&dq=alfred+marshall+principles+of+economics&ots=aZW0x4Nt1l&sig=7iOw\\_sYrfHC1IFT9xM1-mEAbFkY#v=onepage&q=alfred%20marshall%20principles%20of%20economics&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lyZJXc_v-TAC&oi=fnd&pg=PR30&dq=alfred+marshall+principles+of+economics&ots=aZW0x4Nt1l&sig=7iOw_sYrfHC1IFT9xM1-mEAbFkY#v=onepage&q=alfred%20marshall%20principles%20of%20economics&f=false)

Marslev, K., Staritz, C., & Raj-Reichert, G. (2022). Rethinking Social Upgrading in Global Value Chains: Worker Power, State–Labour Relations and Intersectionality. *Development and Change*, 53(4), 827–859. <https://doi.org/10.1111/DECH.12705>

Maslow, A. H. (1948). “Higher” and “Lower” Needs. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 25(2), 433–436. <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917386>

Mendoza-Orellana, S. C. (2019). Aprendizaje organizacional y la gestión de calidad en organizaciones cooperativa. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 67–81. <https://doi.org/10.23857/FIPCAEC.V4I12.87>

Muldoon, J. (2020). Kurt Lewin: Organizational Change. *The Palgrave Handbook of Management History*, 615–632. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-62114-2\\_32/COVER](https://doi.org/10.1007/978-3-319-62114-2_32/COVER)

Navy, S. L. (2020). *Theory of Human Motivation—Abraham Maslow*. 17–28. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9\\_2/COVER](https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9_2/COVER)

Obeng-Odoom, F. (2022). *Handbook on Alternative Global Development* - Google Libros.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AmDjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA107&dq=gary+becker+human+capital&ots=xMCbbY8Vlu&sig=534alnPDga9OIWIXc4so6Xp2yAw#v=onepage&q=gary%20becker%20human%20capital&f=false>

Olsson†, C.-A. (2020). Alfred Marshall, poverty and economic theory: A historical perspective. *Poverty in the History of Economic Thought*, 105–127. <https://doi.org/10.4324/9780429331299-8>

Pardede, E., PEPRAH, W. K., & Antwi-Yamoah, P. B. (2019). The Influence of Organizational Culture on Planning as Perceived by Employees in The Hospital. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 7(1), 1030–1043. <https://doi.org/10.35974/isc.v7i1.950>

Peña Prado, R. A. (2020). El aprendizaje organizacional como factor de cambio en la Administración Educativa. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 13(25), 99–112. <https://doi.org/10.55777/rea.v13i25.1504>

Pinares Quino, J. P. (2022). Gobierno electrónico y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Abancay, Región Apurímac, 2022. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104927>

Poverty in the History of Economic Thought. (2020). *Poverty in the History of Economic Thought*. <https://doi.org/10.4324/9780429331299>

- Ramos, C., Milanesi, A., & Ibarra, D. G. (2021). Public Administration in Uruguay: Modernization in Slow Motion. *The Emerald Handbook of Public Administration in Latin America*, 229–258. <https://doi.org/10.1108/978-1-83982-676-420201010/FULL/XML>
- Rogers, Everett M, Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2008). An Integrated Approach to Communication Theory and Research, Diffusion of Innovations Chapter. *Taylor & Francis Group*, 432–448.
- Rogers, Everett M, Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2014). Diffusion of Innovations. *Taylor & Francis Group*, 432–448. <https://doi.org/10.4324/9780203887011-36>
- Rojas, S. (2018). *La capacitación continua del personal administrativo y su incidencia en el desempeño laboral en la gestión municipal del distrito de Quellouno* 2015-2016. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4393>
- Rumjaun, A., & Narod, F. (2020). Social Learning Theory—Albert Bandura BT - Science Education in Theory and Practice: An Introductory Guide to Learning Theory. *Science Education in Theory and Practice*, 85–99. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-030-43620-9_7)
- Saidov, S. (2020). “Human Capital” as the Basis for the Development of Society Sanjar Saidov \*Corresponding author *Journal of Media & Management Volume 2(2): 1-2*. [https://doi.org/10.47363/JMM/2020\(2\)117](https://doi.org/10.47363/JMM/2020(2)117)

Salimbeni, S., & Clave, P. (2019). *Gestión de Procesos de Negocios en el Sector Público*. 35(35), 69–86.

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/313>

Sedera, D., & Lokuge, S. (2018). The role of enterprise systems in innovation in the contemporary organization. *The Routledge Companion to Management Information Systems*, 276–289. <https://doi.org/10.4324/9781315619361-21/ROLE-ENTERPRISE-SYSTEMS-INNOVATION-CONTEMPORARY-ORGANIZATION-DARSHANA-SEDERA-SACHITHRA-LOKUGE>

Smith, A. (2019). *La riqueza de las naciones - Adam Smith - Google Libros*. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=L5a4EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=adams+smith&ots=B-OHVGH\\_bP&sig=t0IYCfMkCRszzO5SP4Br3vb0f\\_Q#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=L5a4EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=adams+smith&ots=B-OHVGH_bP&sig=t0IYCfMkCRszzO5SP4Br3vb0f_Q#v=onepage&q&f=false)

Tåhlin, M. (2022). *A Research Agenda for Skills and Inequality - Google Libros*. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Rj60EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA177&dq=gary+becker+human+capital&ots=dtmMkbNk1x&sig=eLlirDDOKgtv\\_b3Oy-CkO3Q85xY#v=onepage&q=gary%20becker%20human%20capital&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Rj60EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA177&dq=gary+becker+human+capital&ots=dtmMkbNk1x&sig=eLlirDDOKgtv_b3Oy-CkO3Q85xY#v=onepage&q=gary%20becker%20human%20capital&f=false)

Tilson, D., Lyytinen, K., & Sørensen, C. (2010). Research Commentary—Digital Infrastructures: The Missing IS Research Agenda. *https://doi.org/10.1287/Isre.1100.0318*, 21(4), 748–759. <https://doi.org/10.1287/ISRE.1100.0318>

Velásquez Espejo, J. W. (2022). Gestión del Talento Humano y Atención Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo – 2021.

*Universidad Peruana Los Andes.*

<http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4915>

Volkoff, O., & Strong, D. M. (2018). The Routledge Companion to Management Information Systems. *The Routledge Companion to Management Information Systems*, 232–246.

Weber, M. (2023). Basic Sociological Terms. *Social Theory Re-Wired*, 246–256.

<https://doi.org/10.4324/9781003320609-31>

## ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Implementación de TIC`s en la mejora del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación entre la implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre la implementación de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023</p>	<p><b>Variable 01:</b> Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC`s)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dimensión 01:</b> Adopción de TI</li> <li>• <b>Dimensión 02:</b> Infraestructura Tecnológica</li> <li>• <b>Dimensión 03:</b> Competencias Digitales del Personal</li> <li>• <b>Dimensión 04:</b> Cambio Organizacional</li> <li>• <b>Dimensión 05:</b> Experiencia del Usuario</li> </ul> <p><b>Variable 02:</b> Proceso de incorporación de personal</p>	<p><b>Método de Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Método Deductivo-inductivo</li> <li>• Cuantitativo</li> </ul> <p><b>Tipo de Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Básica</li> </ul> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptiva</li> </ul> <p><b>Diseño de la Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preexperimental</li> </ul>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Existe relación entre la implementación de TIC`s y la duración del Proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023</p>		
<p>¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y eficiencia administrativa del proceso de incorporación de</p>	<p>Determinar la relación entre la implementación de TIC`s y eficiencia administrativa del proceso de</p>	<p>Existe la relación entre la implementación de TIC`s y eficiencia administrativa del proceso de</p>		

personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?

¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?

¿Cuál es la relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023?

incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

Determinar la relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

Determinar la relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

Existe relación entre la implementación de TIC`s y el cumplimiento normativo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

Existe relación entre la implementación de TIC`s y el costo del proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023

- **Dimensión 01:**  
Duración del Proceso
- **Dimensión 02:**  
Eficiencia  
Administrativa
- **Dimensión 03:**  
Cumplimiento Normativo
- **Dimensión 04:**  
Costo del Proceso

## Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC's)	Se trata de un conjunto completo de tecnologías, herramientas y recursos digitales empleados para la adquisición, almacenamiento, procesamiento, transmisión y gestión de información en una organización. Esto engloba hardware, software, redes y servicios que facilitan la comunicación y colaboración efectiva entre personas y sistemas	Evalúa el porcentaje de herramientas implementadas considerando calidad y disponibilidad de estas. Asimismo cuantifica el porcentaje de empleados con habilidades digitales; y el índice de satisfacción evaluada por la efectividad percibida del cambio con TIC	Adopción de TI	<p>Porcentaje de herramientas tecnológicas adoptadas en el proceso de incorporación.</p> <p><i>Formula:</i></p> $\left( \frac{\text{Número de Herramientas Tecnológicas Adoptadas}}{\text{Número Total de Herramientas Evaluadas}} \right) \times 100$	Ordinal
			Infraestructura Tecnológica	<p>Evaluación de la calidad y disponibilidad de la infraestructura tecnológica</p> <p><i>Formula:</i></p> $\left( \frac{\text{Puntuación de Calidad de Infraestructura}}{\text{Número total de criterios de evaluación}} \right)$	Ordinal
			Competencias Digitales del Personal	<p>Porcentaje de empleados con competencias digitales adecuadas</p> <p><i>Formula:</i></p> $\left( \frac{\text{Número de Empleados con Competencias Digitales Adecuadas}}{\text{Número Total de Empleados Evaluados}} \times 100 \right)$	Ordinal
			Cambio Organizacional	<p>Evaluación de la eficacia del cambio organizacional relacionado con la implementación de TIC</p> <p><i>Formula:</i></p> $\left( \frac{\text{Puntuación de Eficacia del Cambio Organizacional}}{\text{Número total de criterios de evaluación}} \right)$	Ordinal
			Experiencia del Usuario	<p>Índice de satisfacción del usuario con las herramientas tecnológicas utilizadas en el proceso de incorporación.</p> <p><i>Formula:</i></p> $\left( \frac{\text{Puntuación de Satisfacción del Usuario}}{\text{Número total de Encuestados}} \right)$	Ordinal

Proceso de incorporación de personal	El proceso de incorporación organiza actividades para integrar nuevos empleados a la estructura y cultura de la organización, facilitando su transición y contribución efectiva a los objetivos y valores	La definición operacional del proceso de incorporación de personal implica evaluar la duración del tiempo promedio desde la publicación de la vacante hasta la incorporación. La eficiencia se determina por la proporción de recursos asignados eficientemente. El cumplimiento normativo se mide como el porcentaje de requisitos normativos cumplidos	Duración del Proceso	Tiempo promedio desde la publicación de la vacante hasta la incorporación <i>Formula:</i> $\left( \frac{\text{Fecha de Incorporación} - \text{Fecha de Publicación de la Vacante}}{\text{Número de Nuevos Empleados}} \right)$	Ordinal
			Eficiencia Administrativa	Proporción de recursos asignados eficientemente durante el proceso de incorporación <i>Formula:</i> $\left( \frac{\text{Recursos Utilizados de Manera Eficiente}}{\text{Total de Recursos Asignados}} \right)$	Ordinal
			Cumplimiento Normativo	Porcentaje de cumplimiento de requisitos normativos durante el proceso de incorporación <i>Formula:</i> $\left( \frac{\text{Número de Requisitos Cumplidos}}{\text{Número Total de de Requisitos}} \right) \times 100$	Ordinal
			Costo del Proceso	Costo promedio por nuevo empleado incorporado <i>Formula:</i> $\left( \frac{\text{Costo Total del Proceso de Incorporación}}{\text{Número de nuevos Empleados}} \right)$	Ordinal

### Anexo 03: Matriz de operacionalización del instrumento

Instrumento Variable Tecnología de la Información y Comunicaciones

Variable	Dimensión	Pregunta	Ítems
Tecnología de la Información y Comunicaciones (TIC's)	Adopción de TI	La Municipalidad de Huancayo ha adoptado de manera efectiva tecnologías de la información en el proceso de incorporación de personal.	1
		La implementación de TIC ha mejorado la eficiencia en la publicación y difusión de vacantes.	2
		Se utilizan sistemas digitales para la gestión de solicitudes de empleo de manera efectiva.	3
		La adopción de TIC ha agilizado el proceso de selección de personal.	4
	Infraestructura Tecnológica	La infraestructura tecnológica en la municipalidad es adecuada para el proceso de incorporación de personal.	5
		La disponibilidad de hardware y software es suficiente para cubrir las necesidades del proceso.	6
		La red y sistemas tecnológicos son confiables y no experimentan interrupciones frecuentes.	7
		La infraestructura tecnológica actual facilita la comunicación eficiente durante el proceso de incorporación.	8
	Competencias Digitales del Personal	El personal encargado del proceso de incorporación posee las habilidades digitales necesarias.	9
		Se brindan programas de capacitación para mejorar las competencias digitales del personal.	10
		La adaptación a nuevas herramientas digitales es fácil para el personal involucrado en el proceso de incorporación.	11
		La capacitación digital se realiza de manera regular para mantener actualizadas las habilidades del personal.	12

	Existe resistencia al cambio por parte del personal en relación con la implementación de TIC en el proceso de incorporación.	13
Cambio Organizacional	La organización ha implementado estrategias efectivas para gestionar la resistencia al cambio.	14
	El cambio organizacional ha mejorado la eficiencia en el proceso de incorporación de personal.	15
	El personal se adapta fácilmente a los cambios introducidos por las TIC en el proceso de incorporación.	16
Experiencia del Usuario	La interfaz de las herramientas tecnológicas utilizadas en el proceso de incorporación es fácil de usar.	17
	La retroalimentación de los usuarios sobre la experiencia en el proceso de incorporación es positiva.	18
	Las herramientas digitales utilizadas ofrecen una experiencia eficiente y sin complicaciones.	19
	La implementación de TIC ha mejorado significativamente la experiencia global de los usuarios en el proceso de incorporación.	20

Instrumento Variable Proceso de incorporación de personal

Variable	Dimensión	Pregunta	Ítems
Proceso de incorporación de personal	Duración del Proceso	La duración del proceso de incorporación de personal es adecuada.	1
		Se comunica claramente a los nuevos empleados el tiempo estimado para completar el proceso.	2
		El tiempo entre la publicación de la vacante y la incorporación es razonable.	3
		El proceso de incorporación se realiza de manera oportuna.	4
	Eficiencia Administrativa	La coordinación de actividades durante el proceso de incorporación es eficiente.	5
		La asignación de recursos para el proceso es adecuada.	6
		La burocracia se mantiene al mínimo durante la incorporación.	7
		Las actividades durante el proceso están bien organizadas.	8
	Cumplimiento Normativo	El proceso de incorporación cumple con todas las normativas legales aplicables.	9
		Se revisan y documentan adecuadamente los requisitos legales durante la incorporación.	10
		Los procedimientos de incorporación garantizan el cumplimiento normativo.	11
		Existe claridad sobre las regulaciones que rigen el proceso de incorporación.	12
	Costo del Proceso	El proceso de incorporación es financieramente eficiente.	13

Los costos asociados con la incorporación son transparentes.	14
La inversión en el proceso de incorporación es justificada.	15
Existe un equilibrio adecuado entre el costo del proceso y sus beneficios.	16

---

## Anexo 04: Instrumento de investigación

### Cuestionario de Evaluación de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC's) en el Proceso de Incorporación de Personal

#### Instrucciones:

Por favor, indique su nivel de acuerdo con cada afirmación utilizando la escala de Likert, donde 1 representa "Totalmente en desacuerdo" y 5 representa "Totalmente de acuerdo"

#### Variable 01: Tecnología de la Información y comunicaciones

Nro	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 01: Adopción de TI</b>						
1	La Municipalidad de Huayucachi ha adoptado de manera efectiva tecnologías de la información en el proceso de incorporación de personal.					
2	La implementación de TIC ha mejorado la eficiencia en la publicación y difusión de vacantes.					
3	Se utilizan sistemas digitales para la gestión de solicitudes de empleo de manera efectiva.					
4	La adopción de TIC ha agilizado el proceso de selección de personal.					
<b>Dimensión 02: Infraestructura Tecnológica</b>						
5	La infraestructura tecnológica en la municipalidad es adecuada para el proceso de incorporación de personal.					
6	La disponibilidad de hardware y software es suficiente para cubrir las necesidades del proceso.					
7	La red y sistemas tecnológicos son confiables y no experimentan interrupciones frecuentes.					
8	La infraestructura tecnológica actual facilita la comunicación eficiente durante el proceso de incorporación.					
<b>Dimensión 03: Competencias Digitales del Personal</b>						
9	El personal encargado del proceso de incorporación posee las habilidades digitales necesarias.					
10	Se brindan programas de capacitación para mejorar las competencias digitales del personal.					
11	La adaptación a nuevas herramientas digitales es fácil para el personal involucrado en el proceso de incorporación.					
12	La capacitación digital se realiza de manera regular para mantener actualizadas las habilidades del personal.					

<b>Dimensión 04: Cambio Organizacional</b>					
13	Existe resistencia al cambio por parte del personal en relación con la implementación de TIC en el proceso de incorporación.				
14	La organización ha implementado estrategias efectivas para gestionar la resistencia al cambio.				
15	El cambio organizacional ha mejorado la eficiencia en el proceso de incorporación de personal.				
16	El personal se adapta fácilmente a los cambios introducidos por las TIC en el proceso de incorporación.				
<b>Dimensión 05: Experiencia del Usuario</b>					
17	La interfaz de las herramientas tecnológicas utilizadas en el proceso de incorporación es fácil de usar.				
18	La retroalimentación de los usuarios sobre la experiencia en el proceso de incorporación es positiva.				
19	Las herramientas digitales utilizadas ofrecen una experiencia eficiente y sin complicaciones.				
20	La implementación de TIC ha mejorado significativamente la experiencia global de los usuarios en el proceso de incorporación.				

## Cuestionario de Evaluación de los Procesos de Incorporación de Personal y el uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC's)

---

### Instrucciones:

Por favor, indique su nivel de acuerdo con cada afirmación utilizando la escala de Likert, donde 1 representa "Totalmente en desacuerdo" y 5 representa "Totalmente de acuerdo".

### Variable 02: Proceso de incorporación de personal

---

Nro	Pregunta	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 01: Duración del Proceso</b>						
1	La duración del proceso de incorporación de personal es adecuada.					
2	Se comunica claramente a los nuevos empleados el tiempo estimado para completar el proceso.					
3	El tiempo entre la publicación de la vacante y la incorporación es razonable.					
4	El proceso de incorporación se realiza de manera oportuna.					
<b>Dimensión 02: Eficiencia Administrativa</b>						
5	La coordinación de actividades durante el proceso de incorporación es eficiente.					
6	La asignación de recursos para el proceso es adecuada.					
7	La burocracia se mantiene al mínimo durante la incorporación.					
8	Las actividades durante el proceso están bien organizadas.					
<b>Dimensión 03: Cumplimiento Normativo</b>						
9	El proceso de incorporación cumple con todas las normativas legales aplicables.					
10	Se revisan y documentan adecuadamente los requisitos legales durante la incorporación.					
11	Los procedimientos de incorporación garantizan el cumplimiento normativo.					
12	Existe claridad sobre las regulaciones que rigen el proceso de incorporación.					

Dimensión 04: Costo del Proceso					
13	El proceso de incorporación es financieramente eficiente.				
14	Los costos asociados con la incorporación son transparentes.				
15	La inversión en el proceso de incorporación es justificada.				
16	Existe un equilibrio adecuado entre el costo del proceso y sus beneficios.				

## **Anexo 05: Consentimiento / asentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA**

#### **PARTICIPANTES DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella, como participantes del proyecto de investigación titulado: **“ANÁLISIS DE LA TIC`S PARA EL PROCESO DE INCORPORACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE HUAYUCACHI -2023”**

La presente investigación es realizada por: Eder Jesus Nuñez Rios. Bachiller de la facultad de Ingeniería Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas y Computación de la Universidad Peruana Los Andes. El objetivo de este estudio es: Determinar la relación entre el análisis de TIC`s y el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá desarrollar una encuesta según el tema. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradecemos su participación.

**Huancayo 03 Agosto del 2023**

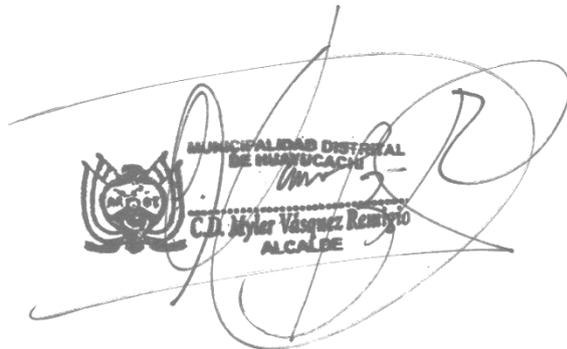
**Participante:**

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducido por: Bach. Eder Jesus Nuñez Rios. He sido informado(a) del objetivo de este estudio.

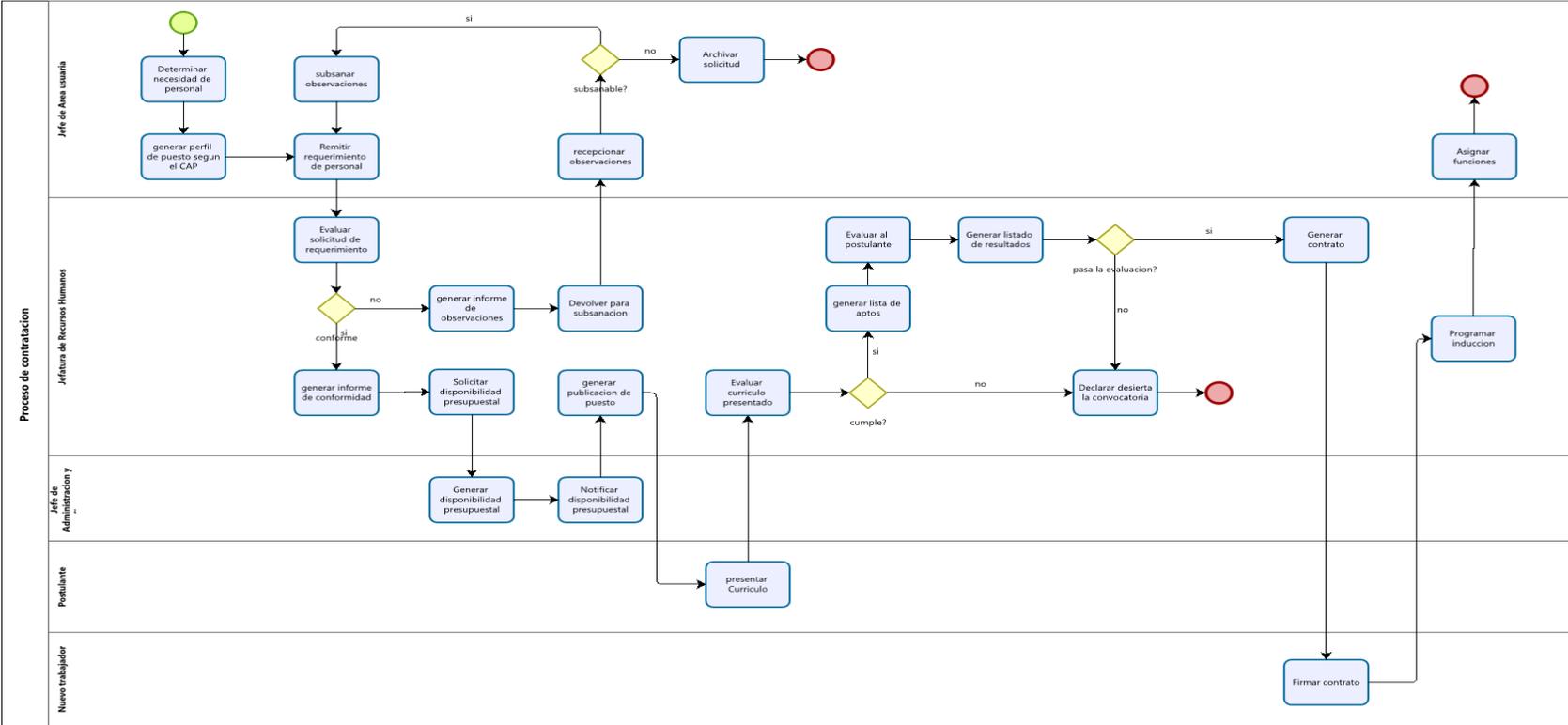
Me han indicado también que tendré que desarrollar una encuesta la cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que proveo en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio, sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre los resultados del estudio en cualquier momento, por lo tanto, acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombre y Apellido del Participante	ALEX NUÑEZ VAJANO RIOS
DNI del Participante	42701142
Firma del Participante	
Huella Digital del Participante	



# Anexo 07: Proceso Actual de contratación de personal



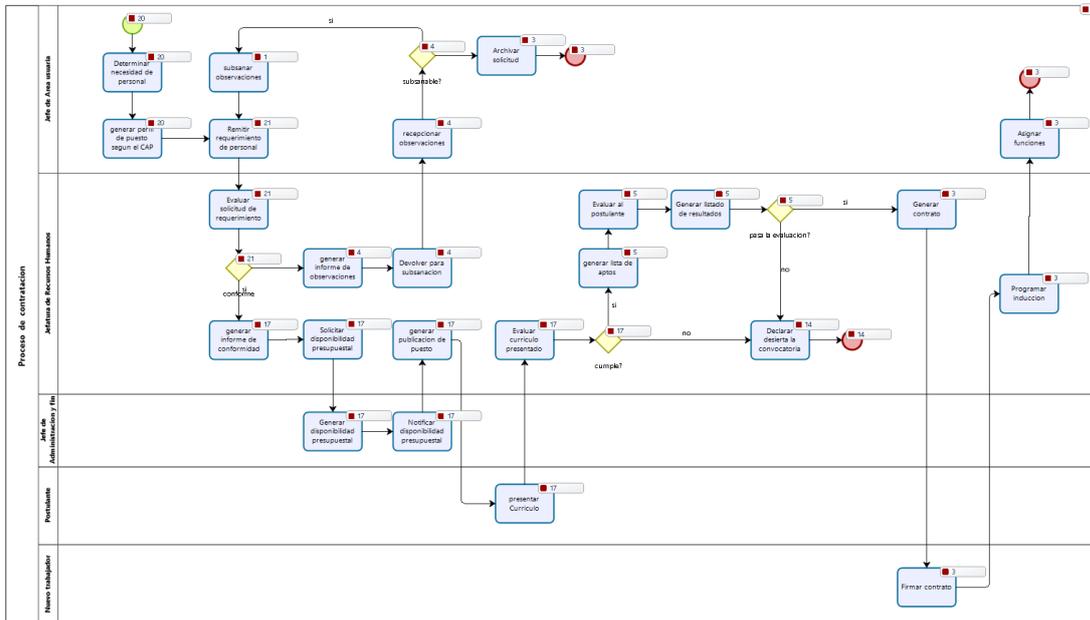
Powered by  
**Modeler**

## Anexo 08: Determinación de propiedades del escenario

Propiedades del escenario ×

Nombre <span>(i)</span>	<input type="text" value="Escenario Real"/>								
Descripción <span>(i)</span>	<input type="text"/>								
Autor <span>(i)</span>	<input type="text" value="Oficina Lima"/>								
Versión <span>(i)</span>	<input type="text" value="1.0"/>								
Inicio <span>(i)</span>	<input type="text"/>								
Duración <span>(i)</span>	<table><tr><td><input type="text" value="30"/></td><td><input type="text" value="0"/></td><td><input type="text" value="0"/></td><td><input type="text" value="0"/></td></tr><tr><td>días</td><td>hrs</td><td>mins</td><td>segs</td></tr></table>	<input type="text" value="30"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	días	hrs	mins	segs
<input type="text" value="30"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>						
días	hrs	mins	segs						
Unidad de tiempo <span>(i)</span>	<input type="text" value="Minutos"/> <span>▼</span>								
Unidad monetaria <span>(i)</span>	<input type="text" value="USD - Dolar estadounidense"/> <span>▼</span>								
Replicación <span>(i)</span>	<input type="text" value="0"/>								
Semilla <span>(i)</span>	<input type="text" value="0"/>								

## Anexo 09: Proceso con métrica de éxito

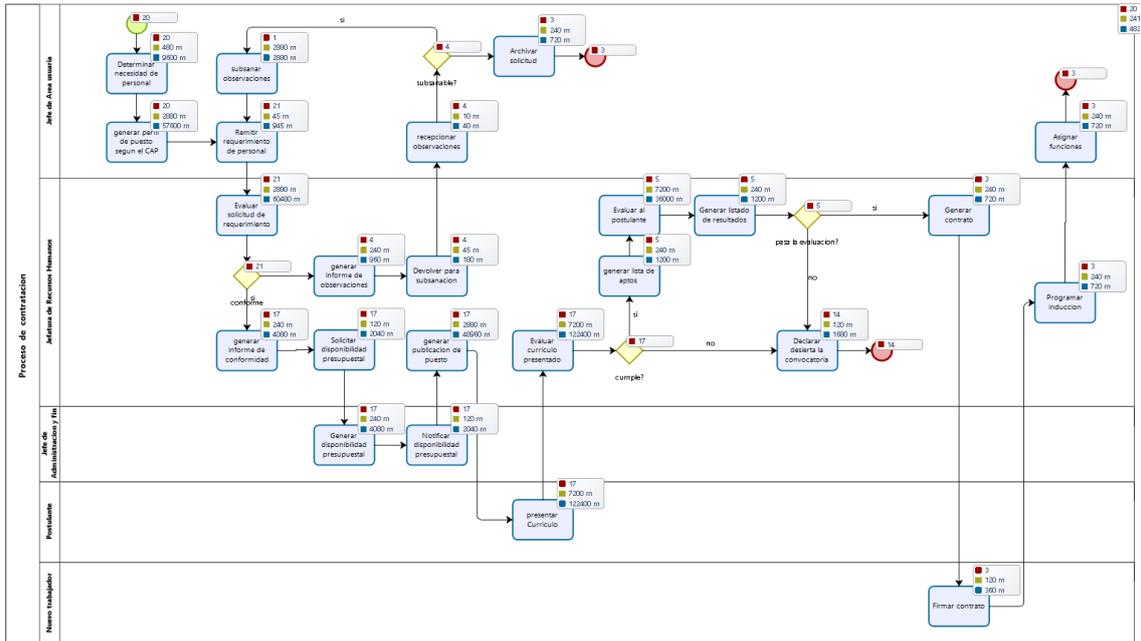


### Análisis de métrica de éxito

Nombre	Tipo	Instancias completadas
Proceso de contratación	Proceso	20
NoneStart	Evento de inicio	20
Determinar necesidad de personal	Tarea	20
generar perfil de puesto según el CAP	Tarea	20
Remitir requerimiento de personal	Tarea	21
Evaluar solicitud de requerimiento	Tarea	21
conforme	Compuerta	21
generar informe de conformidad	Tarea	17
Solicitar disponibilidad presupuestal	Tarea	17
generar informe de observaciones	Tarea	4
Devolver para subsanación	Tarea	4
subsanable?	Compuerta	4

Archivar solicitud	Tarea	3
NoneEnd	Evento de Fin	3
subsanan observaciones	Tarea	1
Generar disponibilidad presupuestal	Tarea	17
generar publicacion de puesto	Tarea	17
presentar Curriculo	Tarea	17
Evaluar curriculo presentado	Tarea	17
cumple?	Compuerta	17
Declarar desierta la convocatoria	Tarea	14
generar lista de aptos	Tarea	5
Evaluar al postulante	Tarea	5
pasa la evaluacion?	Compuerta	5
Generar contrato	Tarea	3
Generar listado de resultados	Tarea	5
NoneEnd	Evento de Fin	14
Programar induccion	Tarea	3
Notificar disponibilidad presupuestal	Tarea	17
Asignar funciones	Tarea	3
NoneEnd	Evento de Fin	3
Firmar contrato	Tarea	3
repcionar observaciones	Tarea	4

## Anexo 09: Proceso con métrica de tiempo



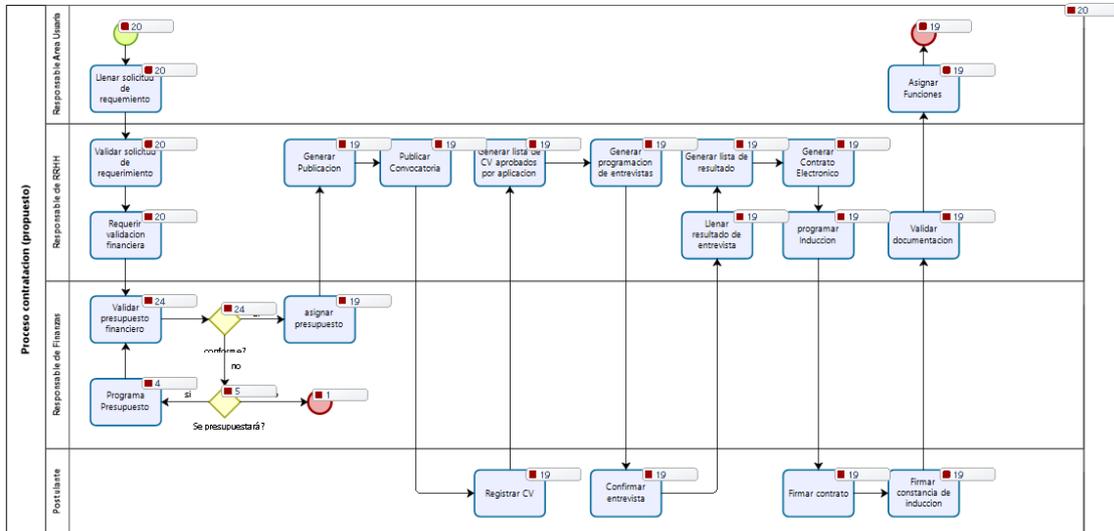
### Análisis de métrica de tiempo

Nombre	Tipo	Instancias completadas	Instancias iniciadas	Tiempo mínimo (m)	Tiempo máximo (m)	Tiempo promedio (m)	Tiempo total (m)
Proceso de contratación	Proceso	20	20	6820	32805	24100.25	482005
NoneStart	Evento de inicio	20					
Determinar necesidad de personal	Tarea	20	20	480	480	480	9600
generar perfil de puesto según el CAP	Tarea	20	20	2880	2880	2880	57600
Remitir requerimiento de personal	Tarea	21	21	45	45	45	945
Evaluar solicitud de requerimiento	Tarea	21	21	2880	2880	2880	60480
conforme	Compuerta	21	21				

generar informe de conformidad	Tarea	17	17	240	240	240	4080
Solicitar disponibilidad presupuestal	Tarea	17	17	120	120	120	2040
generar informe de observaciones	Tarea	4	4	240	240	240	960
Devolver para subsanacion	Tarea	4	4	45	45	45	180
subsanable?	Comp uerta	4	4				
Archivar solicitud	Tarea	3	3	240	240	240	720
NoneEnd	Evento de Fin	3					
subsanar observaciones	Tarea	1	1	2880	2880	2880	2880
Generar disponibilidad presupuestal	Tarea	17	17	240	240	240	4080
generar publicación de puesto	Tarea	17	17	2880	2880	2880	48960
presentar Curriculum	Tarea	17	17	7200	7200	7200	122400
Evaluar curriculum presentado	Tarea	17	17	7200	7200	7200	122400
cumple?	Comp uerta	17	17				
Declarar desierta la convocatoria	Tarea	14	14	120	120	120	1680
generar lista de aptos	Tarea	5	5	240	240	240	1200
Evaluar al postulante	Tarea	5	5	7200	7200	7200	36000
pasa la evaluacion?	Comp uerta	5	5				
Generar contrato	Tarea	3	3	240	240	240	720
Generar listado de resultados	Tarea	5	5	240	240	240	1200

NoneEnd	Evento de Fin	14					
Programar induccion	Tarea	3	3	240	240	240	720
Notificar disponibilidad presupuestal	Tarea	17	17	120	120	120	2040
Asignar funciones	Tarea	3	3	240	240	240	720
NoneEnd	Evento de Fin	3					
Firmar contrato	Tarea	3	3	120	120	120	360
repcionar observaciones	Tarea	4	4	10	10	10	40

## Anexo 10: Proceso con métrica de éxito de proceso propuesto

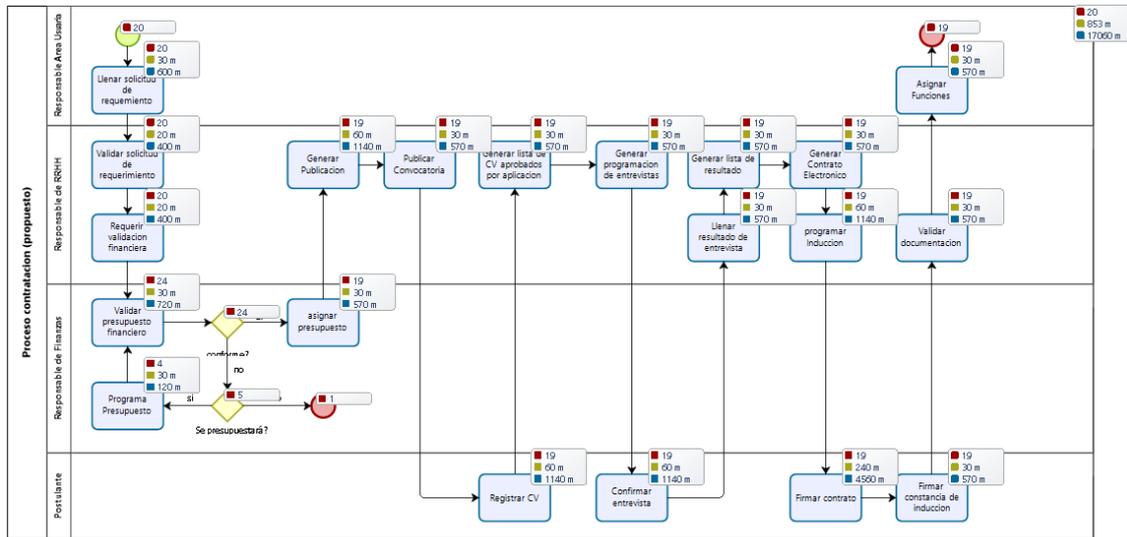


### Análisis de éxito Proceso propuesto

Nombre	Tipo	Instancias completadas
Proceso contratacion (propuesto)	Proceso	20
NoneStart	Evento de inicio	20
Llenar solicitud de requerimiento	Tarea	20
Validar solicitud de requerimiento	Tarea	20
Requerir validacion financiera	Tarea	20
Validar presupuesto financiero	Tarea	24
Generar Publicacion	Tarea	19
Registrar CV	Tarea	19
Generar lista de CV aprobados por aplicación	Tarea	19
Generar programacion de entrevistas	Tarea	19
Confirmar entrevista	Tarea	19
Llenar resultado de entrevista	Tarea	19

Generar lista de resultado	Tarea	19
conforme?	Compuerta	24
asignar presupuesto	Tarea	19
Programa Presupuesto	Tarea	4
Publicar Convocatoria	Tarea	19
Generar Contrato Electronico	Tarea	19
Firmar constancia de induccion	Tarea	19
programar Induccion	Tarea	19
Validar documentacion	Tarea	19
Firmar contrato	Tarea	19
Asignar Funciones	Tarea	19
NoneEnd	Evento de Fin	19
Se presupuestará?	Compuerta	5
NoneEnd	Evento de Fin	1

# Anexo 11: Proceso con métrica de tiempos promedios de proceso propuesto

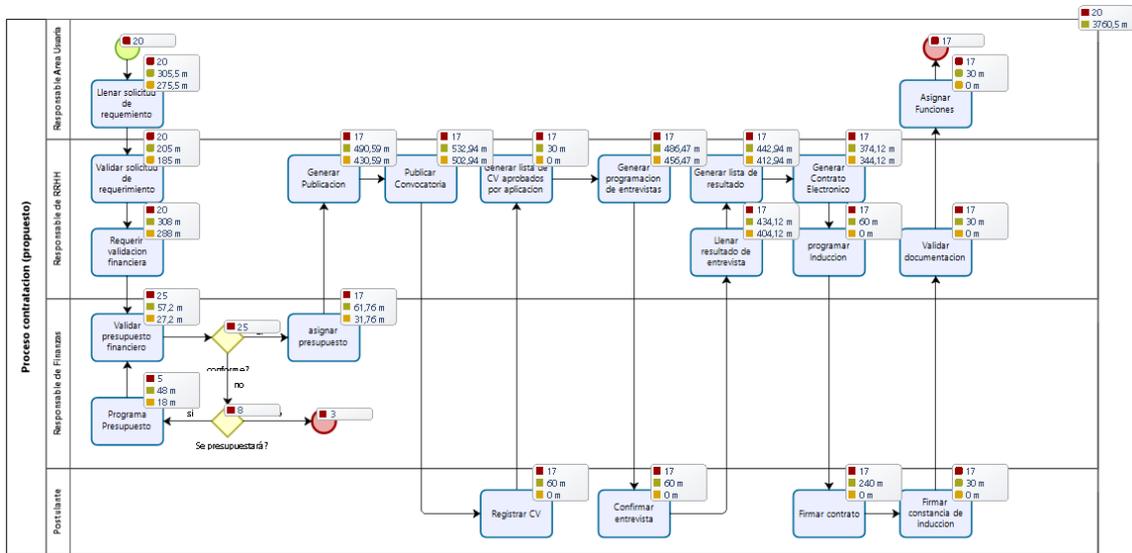


## Análisis de tiempo Promedios Proceso propuesto

Nombre	Tipo	Instancias completadas	Instancias iniciadas	Tiempo mínimo (m)	Tiempo máximo (m)	Tiempo promedio (m)	Tiempo total (m)
Proceso contratacion (propuesto)	Proceso	20	20	100	1000	853	17060
NoneStart	Evento de inicio	20					
Llenar solicitud de requerimiento	Tarea	20	20	30	30	30	600
Validar solicitud de requerimiento	Tarea	20	20	20	20	20	400
Requerir validacion financiera	Tarea	20	20	20	20	20	400
Validar presupuesto financiero	Tarea	24	24	30	30	30	720
Generar Publicacion	Tarea	19	19	60	60	60	1140
Registrar CV	Tarea	19	19	60	60	60	1140
Generar lista de CV aprobados por aplicacion	Tarea	19	19	30	30	30	570
Generar programacion de entrevistas	Tarea	19	19	30	30	30	570
Confirmar entrevista	Tarea	19	19	60	60	60	1140

Llenar resultado de entrevista	Tarea	19	19	30	30	30	570
Generar lista de resultado	Tarea	19	19	30	30	30	570
conforme?	Compuerta	24	24				
asignar presupuesto	Tarea	19	19	30	30	30	570
Programa Presupuesto	Tarea	4	4	30	30	30	120
Publicar Convocatoria	Tarea	19	19	30	30	30	570
Generar Contrato Electronico	Tarea	19	19	30	30	30	570
Firmar constancia de induccion	Tarea	19	19	30	30	30	570
programar Induccion	Tarea	19	19	60	60	60	1140
Validar documentacion	Tarea	19	19	30	30	30	570
Firmar contrato	Tarea	19	19	240	240	240	4560
Asignar Funciones	Tarea	19	19	30	30	30	570
NoneEnd	Evento de Fin	19					
Se presupuestará?	Compuerta	5	5				
NoneEnd	Evento de Fin	1					

## Anexo 12: Proceso con métrica de tiempos estimados de proceso propuesto



### Análisis de tiempo estimados del Proceso propuesto

Nombre	Tipo	Instancias completadas	Instancias iniciadas	Tiempo mínimo (m)	Tiempo máximo (m)	Tiempo promedio (m)	Tiempo total (m)	Tiempo mínimo esperando recursos (m)	Tiempo máximo esperando recursos (m)	Tiempo promedio esperando recursos (m)	Desviación estándar esperando recursos (m)	Tiempo total esperando recursos (m)	Costo fijo total
Proceso contratación (propuesto)	Proceso	20	20	297	4773	3760,5	75210					59650	4150
NoneStart	Evento de inicio	20											
Llenar solicitud de requerimiento	Tarea	20	20	30	581	305,5	6110	0	551	275,5	167.222157622727	5510	200
Validar solicitud de requerimiento	Tarea	20	20	20	340	205	4100	0	320	185	112.760808794545	3700	200
Requerir validación financiera	Tarea	20	20	20	530	308	6160	0	510	288	152.499180325666	5760	300
Validar presupuesto financiero	Tarea	25	25	30	110	57,2	1430	0	80	27,2	24.7418673507074	680	0
Generar Publicación	Tarea	17	17	100	670	490,588235294118	8340	40	610	430,588235294118	177,845623347736	7320	255
Registrar CV	Tarea	17	17	60	60	60	1020	0	0	0	0	0	0
Generar lista de CV	Tarea	17	17	30	30	30	510	0	0	0	0	0	510

aprobados por aplicacion													
Generar programacion de entrevistas	Tarea	17	17	320	690	486.470588235294	8270	290	660	456.470588235294	94.5541349125765	7760	340
Confirmar entrevista	Tarea	17	17	60	60	60	1020	0	0	0	0	0	0
Llenar resultado de entrevista	Tarea	17	17	390	630	434.17647058824	7380	360	600	404.117647058824	64.1742869095247	6870	340
Generar lista de resultado	Tarea	17	17	360	660	442.941176470588	7530	330	630	412.941176470588	92.9113876312109	7020	170
conforme?	Copuerta	25	25										
asignar presupuesto	Tarea	17	17	30	90	61.7647058823529	1050	0	60	31.7647058823529	24.0673794652692	540	255
Programa Presupuesto	Tarea	5	5	30	90	48	240	0	60	18	24	90	50
Publicar Convocatoria	Tarea	17	17	170	660	532.941176470588	9060	140	630	502.941176470588	146.919934413366	8550	850
Generar Contrato Electronico	Tarea	17	17	210	600	374.17647058824	6360	180	570	344.117647058824	88.587532221255	5850	170
Firmar constancia de induccion	Tarea	17	17	30	30	30	510	0	0	0	0	0	0
programar Induccion	Tarea	17	17	60	60	60	1020	0	0	0	0	0	170
Validar documentacion	Tarea	17	17	30	30	30	510	0	0	0	0	0	170
Firmar contrato	Tarea	17	17	240	240	240	4080	0	0	0	0	0	0
Asignar Funciones	Tarea	17	17	30	30	30	510	0	0	0	0	0	170
NoneEnd	Evento de Fin	17											
Se presupuestará?	Copuerta	8	8										
NoneEnd	Evento de Fin	3											

## Anexo 13: Interfaces del proceso (prototipo)

### 1.1. Pagina Principal

#### 1.1.1. User Interface



### Area Usuaría Ingreso AU

#### 1.1.2. User Interface



## 1.2. MP AU

### 1.2.1. User Interface



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
**HUAYUCACHI**

## MODULO DE AREAS USUARIAS

### REGISTRO DE SOLICITUD DE PERSONAL

Cod Solicitud	<input type="text"/>	Area Solicitante	<input type="text"/>
Nombre del Cargo	<input type="text"/>	Cantidad	<input type="text"/>
Fecha Inicio de labor	<input type="text"/>	Fecha fin de labor	<input type="text"/>
Terminos de referencia	<input type="text"/>		
		<input type="button" value="LIMPIAR"/>	<input type="button" value="GUARDAR"/>

ESTADO DE SOLICITUDES ENVIADAS

PROGRAMACION DE ENTREVISTAS

### 1.2.2. Content Panel

#### 1.2.2.1. State1

#### 1.2.2.2. User Interface

Cod Solicitud	<input type="text"/>	Area Solicitante	<input type="text"/>
Nombre del Cargo	<input type="text"/>	Cantidad	<input type="text"/>
Fecha Inicio de labor	<input type="text"/>	Fecha fin de labor	<input type="text"/>
Terminos de referencia	<input type="text"/>		
		<input type="button" value="LIMPIAR"/>	<input type="button" value="GUARDAR"/>

### 1.2.2.3. State2

### 1.2.2.4. User Interface

Cod Solic	Fec Solicitud	Area Solicitante	Cargo	Cantidad	Estado

### 1.2.2.5. State3

### 1.2.2.6. User Interface

Cod Solic	Fec Solicitud	Cargo	Postulante	Evaluacion	Estado

Postulante

Tipo evaluación  Fecha  Hora

## 1.3. Area de RRHH

## 1.4. Ingreso RRHH

### 1.4.1. User Interface



**SISTEMA DE GESTION DE CONTRATACION DE PERSONAL**

Usuario

Contraseña

[¿OLVIDASTE TU CONTRASEÑA?](#)

## 1.5. MP RH

### 1.5.1. User Interface



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
**HUAYUCACHI**

## MODULO DE RECURSOS HUMANOS

### SOLICITUDES DE PERSONAL ENVIADAS POR LAS AREAS USUARIAS

Ingrese el criterio de busqueda

-Seleccionar-

Cod Solic	Fec Solicitud	Area Solicitante	Cargo	Cantidad	Estado	Visualizar

### EVALUACION DE SOLICITUDES ENVIADAS POR LAS AREAS USUARIAS

### EVALUACION DE HOJAS DE VIDA Y ENTREVISTA DE POSTULANTES

## 1.5.2. Content Panel

### 1.5.2.1. State1

### 1.5.2.2. User Interface

Ingrese el criterio de busqueda

-Seleccionar-

Cod Solic	Fec Solicitud	Area Solicitante	Cargo	Cantidad	Estado	Visualizar

### 1.5.2.3. State2

### 1.5.2.4. User Interface

Cod Solicitud	<input type="text"/>	Area Solicitante	<input type="text"/>
Nombre del Cargo	<input type="text"/>	Cantidad	<input type="text"/>
Fecha Inicio de labor	<input type="text"/>	Fecha fin de labor	<input type="text"/>
Ver TDR	<input type="text"/>		
Observaciones	<input type="text"/>		

**REVISION AREA DE RECURSOS HUMANOS**

Aprobar

Subir Documentacion

### 1.5.2.5. State3

### 1.5.2.6. User Interface

Cod Solicitud	Fec Solicitud	Cargo	Postulante	Evaluacion	Estado

Postulante

Tipo evaluación  Fecha  Hora

## 1.6. Area Finanzas

## 1.7. Ingreso AF

### 1.7.1. User Interface



**SISTEMA DE GESTION  
DE CONTRATACION DE  
PERSONAL**

Usuario

Contraseña

[¿OLVIDASTE TU CONTRASEÑA?](#)

## 1.8. Finanzas

### 1.8.1. User Interface



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
**HUAYUCACHI**

## MODULO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS

### SOLICITUDES DE PERSONAL ENVIADAS POR LAS AREAS USUARIAS

Ingrese el criterio de busqueda

Cod Solic	Fec Solicitud	Area Solicitante	Cargo	Cantidad	Estado	Visualizar

### EVALUACION DE SOLICITUDES ENVIADAS POR LAS AREAS USUARIAS

### EVALUACION DE HOJAS DE VIDA Y ENTREVISTA DE POSTULANTES

## 1.8.2. Content Panel

### 1.8.2.1. State1

### 1.8.2.2. User Interface

Ingrese el criterio de busqueda

Cod Solic	Fec Solicitud	Area Solicitante	Cargo	Cantidad	Estado	Visualizar

### 1.8.2.3. State2

### 1.8.2.4. User Interface

Cod Solicitud	<input type="text"/>	Area Solicitante	<input type="text"/>
Nombre del Cargo	<input type="text"/>	Cantidad	<input type="text"/>
Fecha Inicio de labor	<input type="text"/>	Fecha fin de labor	<input type="text"/>
Ver TDR	<input type="text"/>		
Observaciones	<input type="text"/>		

**REVISION AREA DE FINANZAS**

Aprobar    Desaprobar

Subir Documentacion

Partida presupuestal

### 1.8.2.5. State3

### 1.8.2.6. User Interface

Cod Solic	Fec Solicitud	Cargo	Postulante	Evaluacion	Estado

Postulante

Tipo evaluación  Fecha  Hora

## 1.9. Postulante

## 1.10. Pagina de Postulacion

### 1.10.1. User Interface



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
**HUAYUCACHI**



Ver

## Convocatoria de personal

Revisa las convocatorias vigentes y trabaja con nosotros

Ingresar



Ver

• • •

### 1.10.2. Items

#### 1.10.2.1. State1

#### 1.10.2.2. User Interface



Ver

## Convocatoria de personal

Revisa las convocatorias vigentes y trabaja con nosotros

Ingresar



Ver

#### 1.10.2.3. State2

#### 1.10.2.4. User Interface



Participa



¡RECICLAMOS POR UN HUAYUCACHI MEJOR!



Siempre Alerta - Siempre al servicio!

### 1.10.3. Indicator Dots

#### 1.10.3.1. State1

### 1.11. Ingreso Post

#### 1.11.1. User Interface



**SISTEMA DE GESTION  
DE CONTRATACION DE  
PERSONAL**

Usuario

Contraseña

[¿OLVIDASTE TU CONTRASEÑA?](#)

## 1.12. Postulante

### 1.12.1. User Interface



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
**HUAYUCACHI**

**MODULO DE  
ADMINISTRACION  
Y FINANZAS**

#### SOLICITUDES DE PERSONAL ENVIADAS POR LAS AREAS USUARIAS

Ingrese el criterio de búsqueda

Cod Solic	Fec Solicitud	Area Solicitante	Cargo	Cantidad	Estado	Visualizar

#### EVALUACION DE SOLICITUDES ENVIADAS POR LAS AREAS USUARIAS

#### EVALUACION DE HOJAS DE VIDA Y ENTREVISTA DE POSTULANTES

## 1.12.2. Content Panel

### 1.12.2.1. State1

### 1.12.2.2. User Interface

Ingrese el criterio de búsqueda

Cod Solic	Fec Solicitud	Area Solicitante	Cargo	Cantidad	Estado	Visualizar

### 1.12.2.3. State2

### 1.12.2.4. User Interface

Cod Solicitud	<input type="text"/>	Area Solicitante	<input type="text"/>
Nombre del Cargo	<input type="text"/>	Cantidad	<input type="text"/>
Fecha Inicio de labor	<input type="text"/>	Fecha fin de labor	<input type="text"/>
Ver TDR	<input type="text"/>		
Observaciones	<input type="text"/>		

**REVISION AREA DE FINANZAS**

Aprobar     Desaprobar

Subir Documentacion

Partida presupuestal

### 1.12.2.5. State3

### 1.12.2.6. User Interface

Cod Solic	Fec Solicitud	Cargo	Postulante	Evaluacion	Estado

Postulante

Tipo evaluación  Fecha  Hora

### 1.13. Ingresante

### 1.14. Ingreso Ingre

#### 1.14.1. User Interface



**SISTEMA DE GESTION  
DE CONTRATACION DE  
PERSONAL**

Usuario

Contraseña

[¿OLVIDASTE TU CONTRASEÑA?](#)

## Anexo 14: Base de datos Encuestas

### Variable 01

V1D1 _P1	V1D1 _P2	V1D1 _P3	V1D1 _P4	V1D2 _P5	V1D2 _P6	V1D2 _P7	V1D2 _P8	V1D3 _P9	V1D3 _P10	V1D3 _P11	V1D3 _P12	V1D4 _P13	V1D4 _P14	V1D4 _P15	V1D4 _P16	V1D5 _P17	V1D5 _P18	V1D5 _P19	V1D5 _P20
4	1	2	5	5	1	1	5	5	3	1	2	3	3	1	5	1	3	3	4
3	5	5	5	4	3	1	3	5	5	3	4	3	2	4	2	3	5	3	5
5	5	4	5	3	2	3	3	5	5	5	4	5	4	4	2	3	3	1	3
3	2	1	3	4	3	5	1	3	3	3	2	1	5	4	2	1	3	2	3
5	1	5	1	4	2	5	4	5	2	5	2	4	4	3	4	2	1	5	1
1	1	4	2	2	4	3	4	2	2	4	1	4	4	2	2	1	3	4	3
1	5	2	4	3	5	2	3	3	3	5	4	4	5	1	3	1	4	2	4
1	3	4	4	3	1	1	1	1	2	5	2	4	2	4	4	5	1	3	5
4	2	1	3	1	2	4	1	3	4	2	3	5	5	1	2	1	1	1	5
1	5	2	2	4	4	1	3	2	2	1	3	2	4	4	5	4	1	4	1
1	2	2	2	3	2	1	3	5	3	2	4	4	5	1	5	1	2	5	1
3	4	1	3	4	2	5	1	5	1	4	2	4	4	4	4	3	1	4	5
1	2	1	5	1	1	2	3	2	2	4	4	5	5	1	2	3	3	5	5
1	4	2	2	4	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	5	1	2	3	4
1	3	4	2	3	4	1	4	5	4	3	3	3	2	1	3	1	4	1	1
3	5	5	5	2	3	4	2	4	2	5	5	1	3	3	2	2	4	5	1
1	1	4	5	1	3	2	5	4	5	1	5	5	5	3	1	1	2	3	1
2	4	3	2	5	4	1	2	5	4	5	5	5	1	1	5	2	1	4	4
2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	2	2	5	2	1	4	4	4	2	1
1	2	1	5	2	3	5	1	3	1	3	2	1	2	4	1	5	1	4	2
5	5	2	5	4	2	4	5	4	5	2	4	2	5	5	3	1	3	2	4

2	5	5	4	5	3	3	5	3	3	1	1	3	1	5	4	2	2	2	1
4	1	5	3	4	4	2	2	3	3	3	4	1	2	1	2	3	4	2	5
2	3	2	2	1	2	2	3	4	1	4	4	4	4	1	2	1	2	5	5
2	2	5	2	4	5	5	3	4	4	2	3	2	2	1	2	4	3	5	4
1	4	5	2	1	2	2	2	2	3	2	1	4	4	4	3	2	2	1	5
3	3	1	4	4	1	2	5	1	3	2	2	1	2	3	5	3	2	2	3
1	3	1	2	2	3	1	4	3	4	4	1	3	5	3	5	1	3	2	1
1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	1	2	1	5	5	3
1	3	3	5	5	2	5	1	2	4	5	1	2	2	4	3	3	2	5	5
4	3	2	2	5	1	1	3	4	4	2	2	3	5	5	5	4	1	5	4
3	5	1	5	3	2	1	5	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	5
4	5	4	4	2	3	1	5	1	1	4	5	2	2	4	1	3	5	5	4
1	5	4	5	1	2	1	2	3	2	3	5	4	4	4	5	4	2	2	2
1	2	5	3	5	3	4	2	2	2	5	1	4	5	2	1	2	5	1	5

## Anexo 15: Base de datos Encuestas

### Variable 02

V2D1_ P1	V2D1_ P2	V2D1_ P3	V2D1_ P4	V2D2_ P5	V2D2_ P6	V2D2_ P7	V2D2_ P8	V2D3_ P9	V2D3_P 10	V2D3_P 11	V2D3_P 12	V2D4_P 13	V2D1_P 14	V2D1_P 15	V2D1_P 16
3	2	2	1	5	3	5	3	2	1	1	3	2	1	2	5
2	2	4	5	2	4	2	4	5	2	2	2	3	1	2	1
2	1	3	3	2	3	5	4	4	3	1	1	1	2	5	5
3	3	4	4	1	1	3	3	3	5	1	4	5	3	5	4
2	2	4	4	1	3	2	1	5	1	2	2	1	2	4	3
5	4	4	4	1	2	3	1	3	2	5	3	1	3	1	2
5	3	5	5	5	5	3	1	1	3	4	2	1	4	4	3
1	4	5	2	1	5	2	5	3	2	3	2	2	1	1	1
3	1	1	3	5	5	5	4	3	4	1	5	4	1	3	2
5	3	2	2	5	4	2	3	2	3	4	4	5	5	1	2
4	1	5	4	5	2	3	3	4	5	3	1	1	5	2	1
1	3	5	2	2	1	4	5	5	4	2	1	5	2	5	4
3	3	2	3	3	4	3	2	1	5	1	4	5	5	2	1
3	3	4	4	5	2	1	2	4	4	3	3	2	1	4	3
5	3	5	1	3	3	5	5	1	2	2	4	5	1	5	4
2	4	1	2	5	1	4	3	5	4	3	1	2	1	1	4
3	4	5	4	2	3	1	2	3	3	5	3	1	1	1	2
4	1	2	3	2	1	5	5	2	3	5	3	4	1	4	2
2	5	3	5	5	3	3	5	5	4	4	5	2	5	4	2
5	1	4	4	5	1	2	3	4	2	3	3	5	2	1	5
2	1	4	2	2	1	2	4	4	5	2	4	5	3	4	2

1	3	4	1	4	5	5	4	2	4	3	5	1	2	1	1
3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	5	3	3	3	1	5
3	5	5	5	1	3	4	4	5	3	1	2	5	4	5	5
1	4	1	4	1	2	4	5	1	3	5	4	1	4	1	5
4	1	4	4	1	1	2	3	1	2	4	5	4	1	3	3
1	3	3	1	4	4	2	3	4	1	2	2	5	5	4	5
5	1	4	3	1	5	3	5	4	1	5	5	4	5	2	4
3	2	5	1	5	3	1	2	4	4	5	2	4	2	3	4
5	3	1	1	5	2	3	1	3	3	2	4	3	3	4	1
3	2	1	3	1	1	5	1	3	1	3	3	4	5	3	3
2	5	5	3	1	1	4	1	4	1	3	5	4	5	2	3
1	5	2	2	4	1	2	5	3	3	5	2	1	3	4	1
5	3	4	5	4	4	2	1	4	3	5	1	4	2	5	2
4	2	3	4	5	5	5	2	1	3	2	2	2	4	2	4

# FICHAS DE VALIDACIÓN

## INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

### DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: Análisis de la TIC's para el proceso de incorporación de personal en la Municipalidad de Huayucachi -2023.

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre Evaluación de los Procesos de Incorporación de Personal y el uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC's)

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Muy deficiente				Deficiente				Regular				Buena				Muy buena			
		0	8	11	16	21	28	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables															X					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. Organización	Existe una organización lógic.																X				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación															X					
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos															X					
8. Coherencia	Entre los ítems, indicadores															X					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 792

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	David Omar Carhuamaca Huarcaya	DNI N°	40805518
Dirección domiciliar:	Prolg. Tarapaca # 301 - Huancayo	Teléfono/Celular:	948988028
Grado Académico:	Ingeniero		
Mención:	Sistemas y Computación		

Tesista: Bach. Eder Jesus Nuñez Rios



