UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tecnologías de la información y su relación con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA - Cañete – 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Molina Saldaña, Richard Alfredo
(ORCID: 0009-0006-9183-196X)
García Seminario, Richard Martin
(ORCID: 0009-0009-9443-9535)

ASESOR(A):

Dra. Uribe Hernández Yrene Cecilia
(ORCID: 0000-0001-5893-9262)

San Vicente de Cañete, 2023, Perú

Hoja del Jurado

Firmado digitalmente por:
FRANCO MEDINA JORGE
LAZARO FIR 06104551 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 06/09/2023 11:27:49-0500

Dr. Franco Medina Jorge Lázaro
Presidente
Jurado Evaluador

Dr. Ochoa Paredes Filiberto Fernando
Secretario
Jurado Evaluador

Firmado digitalmente por:
OCHOA PAREDES Filiberto
Fernando FIR 07356267 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 06/09/2023 13:58:24-0500

Dr. Fajardo Magallanes Cesar
Vocal
Jurado Evaluador

Firmado digitalmente por:
FAJARDO MAGALLANES CESAR
EDGARDO FIR 25697163 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 08/09/2023 08:10:26-0500

Dra. Uribe Hernández Yrene Cecilia

Asesora.

Firmado digitalmente por:
URIBE HERNANDEZ Yrene
Cecilia FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/08/2023 11:05:45-0500

DEDICATORIA

A nuestros padres, por su apoyo constante y su persistencia en cumplir cada uno de nuestros objetivos.

A nuestros hijos por darnos la fuerza y ser el motor para seguir adelante y luchar por alcanzar lo que más anhelamos.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darnos la vida, por guiarnos, por darnos salud y permitirnos poder cumplir con nuestros objetivos.

A nuestros queridos padres, por su apoyo constante e incondicional en cada etapa de nuestro desarrollo personal y profesional.

A nuestra asesora, la Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández, por su permanente apoyo y motivación en el proceso de desarrollo de nuestro proyecto de investigación y en el logro de nuestros objetivos profesionales.

A la Empresa GROUP CORVETZA, por facilitarnos con información y a sus colaboradores por cooperar en la encuesta realizada.

A la Universidad Nacional de Cañete que desde un principio nos albergó permitiéndonos desarrollarnos como profesionales. Así, como también, a los docentes de la Carrera de Administración por estar con nosotros en este largo camino para alcanzar la licenciatura.

Finalmente, a todas aquellas personas que con su granito de arena colaboraron de alguna u otra forma en la realización de esta tesis.

ÍNDICE

Hoja del Jurado ii

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTOS iv

ÍNDICE v

LISTA DE TABLAS viii

LISTA DE FIGURAS ix

RESUMEN x

ABSTRACT xi

Introducción xii

I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1 Descripción de la Realidad Problematica 1

1.2 Formulación del Problema: 2

1.2.1 Problema General: 2

1.2.2 Problemas Específicos: 2

1.3. Objetivos 3

1.3.1 Objetivo General: 3

1.3.2 Objetivos Específicos: 3

1.4. Justificación 4

1.5. Delimitación de la Investigación 5

1.5.1. Delimitación Teórica: 5

1.5.2. Delimitación Temporal: 6

1.5.3. Delimitación Espacial: 6

II. MARCO TEORICO Y EMPIRICO 7
2.1 Marco Teórico 7
2.1.1. Tecnologías de la Información 7
A.Definicion 7
B.Dimensiones 7
C.Indicadores 8
D.Teorias 9
2.1.2 Gestión de Recursos Humanos 10
A.Definicion 10
B.Dimensiones 10
C.Indicadores 13
D.Teorias 14
2.2 Antecedentes 15
A. Antecedentes nacionales 16
B. Antecedentes internacionales 18
2.3 Definición de Términos Básicos 21

III. HIPOTESIS Y VARIABLES 22
3.1 Hipótesis 22
3.1.1 Hipótesis General 22
3.1.2 Hipótesis Especificas 22
3.2. Definición Conceptual de las Variables 22
3.3 Operacionalización de las Variables 23

IV. DISEÑO METODOLOGICO 25
4.1 Tipo de investigación 25
4.2 Diseño de investigación 25
4.3 Método de investigacion 25
4.4 Población y Muestra 25
4.5. Lugar de estudio 26
4.6. Técnica e Instrumentos para la recolección de los datos. 26

4.7. Análisis y Procesamiento de datos 26

V. RESULTADOS 27

5.1 Resultados descriptivos 27

5.2 Resultados inferenciales 30

VI. DISCUSION DE RESULTADOS 33

VII. CONCLUSIONES. 38

VIII. RECOMENDACIONES 39

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 41

X. ANEXOS 46

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Distribucion de frecuencias de la variable tecnologias de la informacion y sus dimensiones 27

Tabla 2 Distribucion de frecuencias de la variable recursos humanos y sus dimensiones 29

Tabla 3 Correlacion de las variables tecnologias de la informacion y la gestión de recursos humanos 30

Tabla 4 Correlacion de la dimensión informática y la variable gestión de recursos humanos 31

Tabla 5 Correlacion de la dimensión redes de comunicación y la variable gestión de recursos humanos 31

Tabla 6 Correlacion de la dimensión aplicaciones informaticas y la variable gestión de recursos humanos 32

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 Distribucion de Frecuencias de la Variable Tecnologias de la Informacion y sus Dimensiones.....28

Gráfico 2 Distribucion de frecuencias de la Variable Recursos Humanos y sus Dimensiones 29

RESUMEN

El trabajo de investigación que ponemos a disposición tuvo por propósito revisar lo que conocemos respecto a Tecnologías de Información y su relación positiva para el desarrollo de la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete, con el propósito de potenciar y perfeccionar los procesos y gestión a fin de transformarse en una empresa con mayores alcances comerciales y que el desempeño profesional y laboral, de sus administrados, tengan a bien alcanzar nuevas y mejores metas. Para la elaboración del presente trabajo de investigación, empleamos herramientas estadísticas y de recolección de información de raíz primaria, tales como cuestionarios, como fuentes primarias, el material logrado fueron de las encuestas efectuadas con trabajadores de la empresa, la cual corresponde a 61 personas. Dichos resultados plantearon que las tecnologías de información se relacionan de manera positiva para la realización óptima de las actividades y procesos en la gestión de recursos humanos, los cuales se corroboraron con evidencias estadísticas. Consideramos por tanto en esta investigación, que un apropiado establecimiento y ejecución de las tecnologías de información, representan un elemento indispensable hacia la mejora en gestión de recursos humanos, elevando capacidades, conocimientos y competencias del trabajador.

Palabras clave: Tecnología de la información, Procesos, Gestión de recursos humanos.

ABSTRACT

The purpose of the research work that we make available was to review what we know about Information Technology and its positive relationship for the development of human resources management in the company GROUP CORVETZA in the district of Imperial Cañete, in order to enhance and improve the processes and management to become a company with greater commercial reach and that the professional and labor performance of its managers, have the goodwill to achieve new and better goals. For the elaboration of this research work, we used statistical tools and primary information collection tools, such as questionnaires, as primary sources, the material obtained was from the surveys carried out with workers of the company, which corresponds to 61 people. These results showed that information technologies are positively related to the optimal performance of activities and processes in human resources management, which were corroborated with statistical evidence. Therefore, we consider in this research that an appropriate establishment and execution of information technologies represent an indispensable element towards the improvement of human resources management, increasing the worker's capabilities, knowledge and competences.

Keywords: Information technology, Processes, Human resources management.

Introducción

Actualmente la competitividad exige mayores competencias profesionales y laborales, por lo que adquiere mayor relevancia para las empresas la implementación de la tecnología de información, la cual tendrá una contribución importante hacia la mejora y eficiencia, permitiendo optimizar los tiempos y procesos en la gestión de las organizaciones. El presente estudio de investigación responde a la siguiente pregunta de carácter general: ¿De qué manera las tecnologías de la información se relacionan con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA – del distrito de imperial Cañete, durante el periodo 2022?, en ese sentido y enfocados en la comprobación de las hipótesis planteadas hemos elaborado en distribución los capítulos según detalle.

El capítulo 1 abordó las cuestiones referentes al planteamiento del problema descripción de la realidad problemática, formulación del problema principal y específicos, objetivo principal y específicos, justificación y delimitación teórica, temporal y espacial del problema.

El capítulo 2 se enfocó en el marco teórico y empírico, marco teórico, definición, dimensiones, indicadores, teorías y concluyendo con un recuento de antecedentes de diversos trabajos que han abordado similares resaltando las coincidencias de dichos trabajos con esta tesis.

El capítulo 3 estableció la definición de la hipótesis y variables, hipótesis general y específicas, definición conceptual y operacionalización de las variables.

El capítulo 4 está comprendido por el diseño metodológico, tipo, diseño, método, población y muestra, lugar de estudio, técnica e Instrumentos de recolección de datos, análisis y procesamiento de datos. se hace una reseña de las principales fuentes de información que se utilizaron para la elaboración de las bases de datos.

El capítulo 5, está conformado por los resultados (descriptivos y resultados inferenciales). El capítulo 6. contiene la discusión de resultados, el capítulo 7. Las conclusiones y el capítulo 8. donde se encuentran las recomendaciones referentes a la aplicación de las conclusiones enfocadas desde nuestro punto de apreciación profesional. Adicionalmente se incluyen los anexos estadísticos que muestra los datos de las fuentes de información y análisis que sirvieron como base para la elaboración del presente trabajo de tesis.

Tal como se aprecia en el presente trabajo de tesis se abordaron las cuestiones teóricas que sustentan el planteamiento, se hace una reseña de las principales fuentes de información que se utilizaron para la elaboración de las bases de datos, se realizó el análisis de las variables mediante los programas SPSS y Excel, cuadros estadísticos, presentación de las gráficas, interpretación de los resultados obtenidos y finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones como aporte a la empresa materia de estudio así como también a la comunidad empresarial de la región.

I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problematica

A nivel internacional en su sexta conferencia celebrada en abril de 2014, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) publicó datos que destacaban el sorprendente crecimiento experimentado por las (Tecnologías de la Información y Comunicación [TIC]). Actualmente, estamos presenciando una auténtica revolución tecnológica y es importante tener en cuenta que, para prosperar, tanto estudiantes como docentes deben utilizar estas tecnologías de manera efectiva. (Fernández, 2017).

Las Tecnologías de la Información (TI) engloban una variedad de herramientas que brindan apoyo a la sociedad en diversos aspectos. Un estudio cuantitativo sobre el uso de las TI en una clínica odontológica en Rio Grande do Sul Brasil, llegó a las siguientes conclusiones: los empleados cuentan con herramientas tecnológicas como ordenadores, impresoras, escáneres, cámaras web y celulares; sin embargo, el uso de las TI aún no se ha extendido a la práctica clínica. La historia clínica electrónica es una de las tecnologías que los trabajadores desearían adoptar en su práctica profesional, pero se enfrentan a desafíos como fallas técnicas, altos costos y la necesidad de obtener recursos específicos que son escasos. A pesar de estos desafíos, la informatización de los equipos odontológicos ha demostrado proporcionar mayor agilidad y seguridad en el diagnóstico y tratamiento, teniendo así un impacto positivo en la calidad, gestión y atención odontológica (Cançado et al., 2020).

Asimismo, en otra investigacion se propone como objetivo de automatizar el desarrollo de la (Gestión de recursos humanos [GRRHH]), es por ello que se crea un software para tales fines. El desarrollo de esta investigacion llega a la conclusión de que existen demasiadas actividades automatizadas esto nos permite el desarrollo del software, la cual es crucial para la

calidad, la aplicación de las medidas para la aceptación del programa. Con este desarrollo se ayuda a los trabajadores de Recursos Humanos para aprovechar las ventajas de esta tecnología. (Galán, 2020).

A nivel nacional, según un informe de la (Corporación Financiera de Desarrollo [COFIDE]) en 2021, el 15% de las (Micro y Pequeñas Empresas [MYPES]) en Perú, tienen acceso a Tecnologías de Información (TI), mientras que el 98% de las grandes empresas están completamente informatizadas. En la provincia de Cañete, se observa un bajo nivel de uso de las TI, en la mayoría de las empresas. En este contexto, las empresas enfrentan el desafío de aprovechar y desarrollar adecuadamente las TI, especialmente en el distrito de Imperial, donde se encuentra GROUP CORVETZA. Para esta empresa, la mejora de la gestión es una prioridad, y existe una amplia variedad de software disponible para este propósito. La pregunta que surge con mayor frecuencia es cuál de estas opciones es la más adecuada y pertinente para sus aplicaciones, de manera que cumpla con las expectativas para el crecimiento empresarial.

1.2 Formulación del Problema:

1.2.1 Problema General:

¿De qué manera las tecnologías de la información se relacionan con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022?

1.2.2 Problemas Específicos:

Problema Específico I. ¿De qué manera la informática se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022?

Problema Específico II. ¿De qué manera las redes de comunicación se relacionan con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022?

Problema Específico III. ¿De qué manera las aplicaciones informáticas se relacionan con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General:

"Determinar de qué manera las tecnologías de la información se relacionan con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022".

1.3.2 Objetivos Específicos:

Objetivo Específico I. Determinar de qué manera la informática se relaciona con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

Objetivo Específico II. Determinar de qué manera las redes de comunicación se relacionan con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

Objetivo Específico III. Determinar de qué manera las aplicaciones informáticas se relacionan con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

1.4. Justificación

La importancia de la justificación radica en su capacidad para exponer los argumentos y las razones que llevaron a realizar la investigación. Además, nos permite demostrar la relevancia de la temática investigada. (Hernández et al., 2014).

El trabajo a realizar es relevante debido a que la implementación de las (TI) en la empresa GROUP CORVETZA, permitirá mejorar la gestión del recurso humano, la elección de este problema de investigación obedece a la percepción de las dificultades que tienen las empresas del distrito de Imperial, para el desarrollo de las TI.

Justificación Teórica

En este trabajo investigado, con lo aportado por diversos autores, nacionales y extranjeros, recogidos de, tesis, artículos científicos y con la información de los resultados obtenidos, se enfocará en demostrar el nivel de correlación entre la variable; TI y sus dimensiones, informática, redes de comunicación y aplicaciones informáticas, y la variable; gestión del recurso humano con sus dimensiones, interna y externa en la organización. Por ende, mejorar el nivel de aprovechamiento de estas tecnologias en beneficio de la organización y de un aporte académico para el futuro.

Justificación Practica

El presente trabajo es importante debido a que su aporte y aplicación en la empresa GROUP CORVETZA, le va a permitir emplear de forma eficaz las TI, por ende, una mejor administración del recurso humano en lo referente a selección, adecuación, evaluación y capacitación, control permanente del desempeño y el rendimiento laboral.

La presente investigación resulta significativa para el avance y aplicación en el ámbito de la gestión estratégica. Los líderes y propietarios de empresas podrán acceder a herramientas que

les permitan implementar conceptos de programación y dirección estratégica del negocio, y, además, supervisar continuamente mediante sistemas de captura automática de datos.

Justificación Metodológica

Este estudio tuvo un tratamiento cuantitativo, específicamente no experimental, tuvo un diseño básico y un nivel correlacional. La recopilación de información se dio mediante un cuestionario y el examen estadístico se procedió con el programa SPSS. Los resultados se orientan hacia la demostración de la estrecha relación existente entre las TI y la GRRHH, en la empresa estudiada, además servirá como punto de partida para estudios futuros.

Justificación Social

La realización de este trabajo demostrará la relación entre las TI y la gestión de la empresa, en consecuencia, una mejor administración del recurso humano, su capacitación y desarrollo en beneficio de la competitividad, contribuyendo al desarrollo de los objetivos personales, organizacionales y de la comunidad del distrito de Imperial.

1.5. Delimitación de la Investigación.

El estudio actual se clasifica como cuantitativa y deductiva. Utilizó datos estadísticos con un diseño no experimental, transaccional y correlacional. El acopio de información y datos se realizó en una única fase de tiempo, con el objetivo de constituir el vínculo entre las TI y la GRRHH, en la empresa GROUP CORVETZA durante el año 2022. De este modo, se busca proporcionar una base sólida para las hipótesis planteadas en el estudio.

1.5.1. Delimitación Teórica:

En el trabajo de investigación, con lo aportado por diversos autores, nacionales y extranjeros, recogidos de, tesis, revistas especializadas, artículos científicos y con los resultados obtenidos de este estudio, se enfocará en estudiar las variables mencionadas.

Asimismo, este estudio busca contribuir a una adecuada aplicación de las (TI), para de esta forma otorgar nuevos métodos de gestión a efectos de generar mejores resultados.

Esta investigación plantea una mejor estrategia a efectos de generar conocimiento confiable y válido en beneficio de la corporación GROUP CORVETZA.

Esta investigación nos ayudara a conocer más sobre las diversas herramientas tecnológicas de la información para una mejor gestión en la organización.

1.5.2. Delimitación Temporal:

Esta investigación fue estudiada en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete, en el periodo del año 2022, de forma transversal.

1.5.3. Delimitación Espacial:

El desarrollo de esta investigación tuvo lugar en la empresa GROUP CORVETZA, asentada en el distrito de Imperial, Cañete, Lima, Perú, durante el año 2022.

II. MARCO TEORICO Y EMPIRICO

2.1 Marco Teórico

2.1.1. Tecnologías de la Información

A. Definición.

Son todas aquellas tecnologías que permiten acceso, tratamiento, producción y comunicación presentadas en diferente codificación (imagen, texto y sonido). Siendo el más representativo de sus elementos el ordenador o computadora y de manera más especifica el internet. Debido a constantes y enormes cambios, las TI viene revolucionando no solo a nivel empresarial sino también a la vida en general. Es gracias a las TI que permanecemos en contacto y comunicación permanente con nuestra comunidad región y red laboral o social del país o tal vez de todo el mundo. Empleamos para eso la telefonía celular, imágenes y sonidos.

Las Tecnologías de la Información (TI) se describen como aquellas tecnologías necesarias para la administración y transformación de la información. Entre ellas, destacan los computadores y programas que posibilitan la creación, modificación, almacenamiento, protección y recuperación de datos relevantes de diversos campos, (Sánchez, 2015).

B. Dimensiones.

Las Tecnologías de la Información (TI) están compuestas por tres componentes fundamentales: la informática, las redes de comunicación y el software o sistemas (aplicaciones informáticas).

La Informática. Son aquellos con los que accedemos a procesamiento de la información, toda la infraestructura en la que se cimienta las TI para el almacenamiento de los datos es la informática, se puede mencionar a los servidores de red, computadoras, laptops, impresoras, monitores, dispositivos de almacenamiento y demás componentes de hardware.

Esta disciplina se enfoca en el estudio del procesamiento automatizado de los datos por medio de dispositivos electrónicos y sistemas, (Zuse, 1992).

Las Redes de Comunicación. La evolución de las redes ha facilitado una comunicación efectiva entre los recursos informáticos, utilizando diversos métodos, el Internet, los dispositivos móviles, como smartphones, smartwatches o tablets, redes Wi-Fi o acceso a través de redes móviles.

Una red es un conjunto de ordenadores interconectados que posibilita compartir recursos, aplicaciones, datos, imágenes y transmisiones de video. Estas redes pueden interconectar personas ubicadas en una misma organización o en diferentes países, (Gunter, 1998).

Aplicaciones Informáticas. Esencial al utilizar los recursos informáticos y las redes de comunicación es la creación y aplicación efectiva de sistemas, entornos y plataformas que faciliten el intercambio, la interacción, el almacenamiento y la gestión de recursos y datos. Dentro de este conjunto de software se incluyen los sistemas operativos, aplicaciones, plataformas web y programas.

Un sistema informático es una secuencia organizada de órdenes, escritas en un lenguaje de programación específico. En términos simples, se trata de un conjunto de órdenes que le indican a la computadora qué acciones realizar, (CEUPE Magazine).

C. Indicadores.

Para esta investigación hemos establecido los siguientes indicadores de la variable TI:

1. Tecnología informática.
2. Hardware.
3. Software moderno.
4. Internet.

5. Correo electrónico.

6. Redes móviles y dispositivos.

7. Sistemas operativos.

8. Software de gestión.

9. Capacitación informática.

D. Teorías.

Las Tecnologías de la Información (TI) abarcan sistemas y productos desarrollados con el propósito de capturar, almacenar, procesar, comunicar y hacer comprensible la información del entorno para las personas. Esto permite a las personas manejar la información de manera eficiente, (Guzmán, 2005).

Las (TIC) se definen como la fusión de recursos y servicios que surgen del empleo de diversos dispositivos y sistemas informáticos vinculados al almacenamiento, procesamiento e intercambio de información, (Cobo, 2009).

Se enfatiza que la Industria de las (TIC) abarca diversas áreas, como las telecomunicaciones, la fabricación de hardware, software y productos electrónicos, y desempeña un papel crucial en la economía global. Su propósito es proporcionar a las empresas una simplificación de procesos, reducción de costos y generación de utilidades. Por esta razón, se reconoce el potencial de las TIC para jugar un papel significativo en toda la organización, (Prattipati, 2010).

Las organizaciones sobresalientes no se destacan por tener las tecnologías más avanzadas, sino por aquellas que aprovechan al máximo sus tecnologías. Esto implica que han reconocido las ventajas que conlleva el uso adecuado de las tecnologías en las fases más importantes de la empresa, (Chiavenato, 2002).

Además, las (TIC) generaron una explosión sin igual en las formas de comunicación a principios de los años 90. A partir de entonces, Internet dejó de ser un mecanismo especializado usado por la comunidad científica para transformarse en una red de entrada sencillo que transformó los hábitos de interacción social, (Calambria y Alaya, 2009).

2.1.2 Gestión de Recursos Humanos

Esta gestión está caracterizada por vitales procesos de interrelaciones que datan del inicio de la revolución Industrial, gestionándose actividades referidas a selección y reclutamiento, control del personal y pago de salarios. Es en los últimos tiempos y con la ayuda de los canales de información, que existe un mayor énfasis respecto a las nuevas tecnologías, enfocado hacia el éxito y la garantía efectiva de sus procesos.

A. Definición. Se describe como las interacciones entre los empleados dentro de una institución y las decisiones que puedan tomar. (Ferris et al; 1995).

Según lo decretado por el (Ministerio de Salud [MINSA]) en 1999, el fin de la GRRHH, es mantener a la entidad rentable y competitiva en el mercado laboral, asegurándose de utilizar adecuadamente a su personal. Para ello, se busca crear y mantener un entorno propicio donde los trabajadores puedan desarrollar sus habilidades y talentos, y así progresar profesionalmente al tiempo que cumplen con los objetivos de la organización.

B. Dimensiones

Dimensión Interna. Se hace referencia a los elementos vinculados con la estructura del personal, los cuales abarcan conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes. Estos indicadores reflejan cómo se administra el talento humano en cualquier entidad organizativa. (Rodríguez, 2009).

1.- Conocimientos. Representa un recurso con un inmenso potencial para impactar el

mundo, especialmente debido al progreso de las nuevas TI. Según Galicia (2010), el conocimiento desempeña un papel primordial en la economía, y su creación requiere el empleo de herramientas específicas.

Engloba un grupo de vivencias, valores, datos e ideas, que constituyen una configuración mental en la persona, posibilitándole calcular e integrar nuevas percepciones, saberes y habitos, (Quintana, 2006).

2.- Habilidades. Hace referencia a la aptitud de una persona para realizar las diversas labores en su trabajo, divididas en habilidades intelectuales y habilidades físicas.

De acuerdo con Acevedo (2010), las habilidades intelectuales son atributos mentales estrechamente vinculados a la inteligencia. Estas habilidades engloban el criterio, la capacidad de comunicación, la habilidad para identificar problemas, el enfoque constructivo, la cultura general y la disposición para el aprendizaje continuo. Estas capacidades representan un indicador relevante en la dimensión interna.

3.- Motivaciones. La motivación establece uno de los aspectos primordiales en la dimensión interna, puesto que se enfoca en atender las necesidades del personal para que logren sus objetivos, sostener una conducta deseada en el trabajo y, especialmente, demostrar posturas positivas en las labores que desempeñan.

4.- Actitudes. Las actitudes son estados mentales que se desarrollan a través de experiencias y tienen un impacto particular en la manera en que una persona responde a objetos, situaciones y otras personas, según lo afirmado por Chiavenato (2009).

En este contexto, las personas adoptan posturas hacia diferentes aspectos del trabajo, la empresa, sus compañeros, los honorarios, entre otros. Algunas actitudes destacadas incluyen la complacencia laboral, la participación en la corporación y un fuerte deber hacia la empresa.

Dimensión Externa. Dentro de la dimensión externa de la GRRHH, se evalúan todos los elementos del ambiente que influyen en la selección, desarrollo y retención de los colaboradores. Esto involucra el análisis del ambiente, las posibilidades de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la motivación, junto con otros indicadores mencionados por Rodríguez (2009).

1.- Clima Laboral. Según, Galicia (2010), el concepto de "clima laboral" nos menciona la manera en que se lidera y evalúa a las personas, abarcando aspectos como la colaboración de los empleados en los procesos de toma de decisiones, los medios dedicados a fomentar la paridad y la armonía entre la vida laboral y personal.

El clima laboral guarda una estrecha relación con el clima organizacional, que se describe como el ambiente interno que prevalece entre los socios de una institución. El “clima laboral” revela el poder del entorno en la motivación de los colaboradores y es percibido por estos como la calidad del ambiente organizativo (Chiavenato, 2009).

2.- Perspectiva de Desarrollo Profesional. Se refiere a la formación que tiene como objetivo mejorar, expandir y perfeccionar las habilidades de los individuos en su trayectoria dentro de una empresa, con el propósito de aumentar su eficiencia y productividad en sus roles laborales (Chiavenato, 2004).

Posee metas a mediano plazo, pues su propósito es brindar a los empleados conocimientos que trascienden lo necesario en sus roles actuales, preparándolos para asumir tareas más complejas en el futuro. Para lograrlo, existen compañías especializadas en el desarrollo del personal que se encargan de impartir esta formación.

3.- Condiciones de Trabajo. La evaluación de funciones se basa en la premisa de que los puestos de trabajo deben recibir una recompensa justa y equitativa. Consiste en recopilar la

información sobre los puestos, lo cual se logra a través del análisis y diseño del trabajo, donde el empleador debe comunicar las expectativas laborales correspondientes (Gómez Mejía et al., 2008).

4.- Reconocimiento. Según lo expuesto por Chiavenato (2009), los individuos esperan obtener reconocimiento y recompensas por su desempeño. Este reconocimiento funciona como un estímulo positivo que los motiva a mejorar su rendimiento y a sentirse satisfechos con su trabajo. En consecuencia, en la gestión, se busca proporcionar salarios y beneficios bien estructurados.

Según la visión de Robbins y Coulter (2004) en cuanto a la motivación, las personas eligen trabajos que les permitan aplicar sus habilidades y capacidades, que involucren tareas diversas. Estas características estimulan el aspecto intelectual del trabajo.

En términos generales, el reconocimiento que las organizaciones brindan a su personal, de acuerdo con los expertos en motivación, establece condiciones fundamentales que impulsan a los empleados hacia niveles de rendimiento más elevados.

C. Indicadores

Selección, Evaluación de Funciones y Clasificación de los Puestos Profesionales. La evaluación de funciones se fundamenta en la idea de que los puestos de trabajo deben ser remunerados de manera justa. Esto implica recopilar y organizar información sobre los puestos de trabajo mediante el análisis y diseño del trabajo, donde el empleador debe comunicar las expectativas laborales correspondientes (Gómez Mejía et al., 2008).

Capacitación Aprendizaje, Desarrollo y Formación de los Empleados. Es un proceso que tiene como objetivo mejorar los saberes, habilidades, aptitudes y valores de los colaboradores por medio de la planificación, adiestramiento y evaluación, para que puedan

desarrollar sus funciones de manera más efectiva. Esta función nos permite evaluar el desempeño, por lo que es fundamental capacitar y planificar el desarrollo de los trabajadores de la empresa (Mondy, 2010).

Evaluación del Desempeño Laboral. Las organizaciones aspiran a mejorar el desempeño de sus empleados para alcanzar sus metas, y para ello, la evaluación del desempeño es una herramienta crucial. Mediante este proceso, se evalúan las habilidades, fortalezas y debilidades con el propósito de lograr un rendimiento óptimo.

De acuerdo con la definición de Werther & Davis (2008), la evaluación del desempeño es un procedimiento que evalúa el rendimiento y la contribución del personal, lo cual resulta ventajoso para la organización. Asimismo, este proceso está vinculado con la retención de empleados en la empresa, dado que buscan obtener retroalimentación sobre su desempeño laboral.

Control y Administración del Desempeño. El equipo de una organización es crucial en la concreción de sus metas, y gestionar su rendimiento de forma eficiente implica garantizar que los empleados trabajen en consonancia con esas metas.

Según la definición de Dessler y Verela (2011), la administración del desempeño laboral es un proceso a través del cual los gerentes de una empresa hacen que el personal trabaje en pro de los objetivos. Esto incluye la evaluación continua de su desempeño y comportamiento, el desarrollo de sus habilidades y talentos en función de las metas establecidas, y posteriormente, recompensarlos según su rendimiento.

D. Teorías. En el entorno de la GRRHH, se define como la ciencia aplicada que aborda las relaciones laborales y el conjunto de decisiones, acciones y temas asociados a las mismas (Davis y Werther, 1991).

Gestión Administrativa. Según Koontz et al. (2012), la gestión administrativa es una sucesión de acciones dirigidas a conseguir los objetivos de una institución, mediante la correcta implementación del proceso administrativo.

Eficiencia. La Real Academia Española (RAE) en su edición de 2021, define eficiencia como la capacidad de utilizar a alguien o algo con el fin de lograr un efecto específico.

Eficacia. Según la Real Academia Española – RAE (2021) eficacia es: "Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera".

Motivación. Según Robbins & Coulter, la motivación es el deseo y aspiración que una persona tiene para realizar un gran esfuerzo con la meta de alcanzar los objetivos. Este esfuerzo se ve influenciado por la capacidad de satisfacer ciertas necesidades personales y se dirige hacia el comportamiento en el trabajo.

2.2 Antecedentes

El término tecnología deriva del vocablo griego téckne, que implica saber hacer con entendimiento de causa. En una investigación se argumenta que la tecnología es una aplicación que se fundamenta en diferentes enfoques teóricos, integrados en un plan reflexivo y orientado hacia el propósito de su implementación, lo cual lleva a la materialización de un conocimiento para la práctica. Además, en el contexto educativo, la palabra tecnología está asociada con diversos tipos de dispositivos electromagnéticos usados en la pedagogía, (Zavala y Camacho, 2013).

Se han presentado diversas definiciones relacionadas con las (TI), algunas de las cuales pueden ser demasiado amplias, mientras que otras son más específicas.

A. Antecedentes nacionales

Simón (2021), la meta de este del estudio fue determinar si existe una relación entre la GRRHH y el uso de las (TIC) en el área administrativa del “Ministerio Público del distrito fiscal de Pasco”. La metodología usada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, específicamente transversal y correlacional. Para el estudio, se seleccionó una muestra de 56 trabajadores de la institución, y se aplicaron dos instrumentos de investigación: el cuestionario N°1, que evaluó el nivel de la GRRHH, y el cuestionario N°2, que evaluó el nivel de uso de las TIC. Los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación significativa entre las variables GRRHH y TIC en los empleados del área administrativa del “Ministerio Público”, durante el segundo semestre del 2019. Los trabajadores expresaron que la GRRHH se concentra en un nivel alto, al igual que el uso de las TIC, lo que lleva a la conclusión de que existe una relación alta entre ambas variables.

Delgado (2019) La presente investigación tuvo lugar en la Provincia de Barranca, con el objetivo principal de establecer la relación entre dos variables: la Implementación de las TIC y la Optimización de la Gestión Administrativa en la "Escuela Técnico Superior de la Policía Nacional del Perú". El estudio se llevó a cabo en Paucartambo, en la región de Cerro de Pasco. La investigación se clasificó como aplicada y utilizó un enfoque “descriptivo-correlacional”, con un diseño no experimental. Se contempló el fenómeno tal como ocurre en su entorno y contexto real. Para ello, se trabajó con una muestra representativa de 120 personas como unidades de análisis en el estudio. Se utilizaron encuestas como instrumento, basadas en un cuestionario. Los resultados de la investigación concluyeron que existe una relación directa y significativa entre la implementación de las TICs y la Gestión Administrativa en la “Escuela Técnico Superior de la

Policía Nacional del Perú". Este hallazgo aporta un nuevo enfoque relevante en cuanto a la implementación de las TICs y la gestión en dicha institución.

Ramírez y Reyes (2019) El propósito de esta tesis fue demostrar si existe una correlación entre la innovación tecnológica y no tecnológica y el desempeño organizacional en las empresas MYPES de confección en Gamarra durante el año 2019. La población de estudio incluyó a 4294 administradores de las MYPES en dicha área, para lo cual se elaboró una lista completa de todas las MYPES. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, y se emplearon cuestionarios como instrumentos para recopilar los datos. El diseño de la investigación fue "no experimental", transversal y correlacional. En concordancia con los resultados obtenidos en este estudio dirigido a las empresas MYPES de confección en el emporio de Gamarra, tanto la innovación tecnológica como la innovación no tecnológica (que implica la implementación de nuevas estructuras, métodos de organización y sistemas de marketing) desempeñan un papel clave en el crecimiento organizacional de estas empresas. Así, se pudo confirmar una relación positiva entre la innovación tecnológica y no tecnológica con el desempeño organizacional. Esto sugiere que mejorar la innovación en ambos aspectos puede resultar en una mejora del desempeño organizacional de las MYPES. Este hallazgo proporciona evidencia de la relación positiva entre las variables analizadas.

Gálvez (2021) Su objetivo fue determinar el impacto que una variable tiene sobre la otra. Se llevó a cabo una investigación aplicada del tipo "descriptivo-correlacional", utilizando una muestra de 50 funcionarios a quienes se aplicó una encuesta. Los resultados obtenidos mostraron que las dimensiones de motivación del personal (64%), comunicación (66%) y liderazgo participativo (80%) generaron un impacto del 84% en la productividad. Asimismo, se concluyó que el clima organizacional (72%) tiene un impacto del 84% en la productividad de la empresa.

En consecuencia, se afirmó que: “existe una relación positiva entre el clima organizacional y la productividad en la empresa”, según los hallazgos de esta investigación.

Martínez (2021) nos dice que el propósito fue comprobar cómo la capacidad de innovación tecnológica afecta el nivel de emprendimiento entre los alumnos de la Universidad Nacional de Cañete (UNDC). Se realizó esta investigación de tipo aplicada, con un enfoque “descriptivo-correlacional” y un diseño transversal. El estudio se clasificó como observacional individual, y tuvo un doble objetivo: describir y analizar. La población de estudio estuvo formada por los alumnos matriculados en la UNDC durante el año 2021. Los resultados revelaron que la capacidad de innovación tecnológica, como asignatura, tiene un impacto en el nivel de emprendimiento de los estudiantes. Estos obtuvieron buenos resultados en cuanto a sus habilidades y conocimientos para desarrollar proyectos e ideas de negocio. Los hallazgos obtenidos en la investigación respaldaron la hipótesis general, demostrando una influencia positiva y significativa de la capacidad de innovación tecnológica en el emprendimiento de los alumnos de la UNDC. Este descubrimiento proporciona una visión amplia sobre el tema de la tecnología en la provincia de Cañete, y especialmente en el ámbito de la UNDC.

B. Antecedentes internacionales

Párraga (2021). Este estudio previo tuvo como propósito "Evaluar el impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la competitividad de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) ubicadas en la zona 4 de Ecuador". Para ello, se llevó a cabo un estudio de tipo “básico y explicativo”, con un diseño “no experimental”. La recolección de datos se realizó mediante dos encuestas aplicadas a una muestra de 120 empresarios de diversos sectores en la zona 4. El análisis se centró en el nivel de aceptación de las TIC y su uso eficiente en la cadena de valor de las organizaciones. Los resultados principales resaltaron que el uso de

las Tecnologías de la Información (TI) era limitado, con solo un 36% de las personas haciendo uso de Internet. Además, se observó una falta de adopción adecuada de actividades como el comercio electrónico y la banca electrónica, lo que afecta su capacidad para mejorar su competitividad. Por lo tanto, esta investigación previa proporciona un aporte valioso para el presente estudio, ya que destaca la importancia de aumentar el uso adecuado de las TI como factor relevante en el impulso de la competitividad en las PYMES de la zona 4.

Abad y Jordán (2022) En el desarrollo de esta investigación, se elaboró un marco teórico conceptual que abarcó teorías relacionadas con el estudio tecnológico en los procesos empresariales. El diseño metodológico empleado fue “no experimental”, con un enfoque cuantitativo, y se aplicó a una muestra de 58 colaboradores de tres empresas seleccionadas como caso de estudio. El objetivo fue obtener la perspectiva de los colaboradores sobre los procesos de la cadena de suministros y el impacto de las herramientas tecnológicas en dichos procesos. A través de una matriz de priorización, se identificaron los procesos que presentaban mayores problemas e inconformidades. Como resultado, se concluyó que la tesis se enfocó en determinar el uso de las (TI) aplicables a las PYMES distribuidoras de materiales de construcción en Guayaquil. La implementación de las TI tenía como objetivo; “lograr una mayor eficiencia y eficacia en las empresas” pertenecientes a la familia Abad Cali, caso de estudio. Este antecedente aportó a la investigación al destacar la importancia de mejorar los canales de información para optimizar los procesos de gestión y producción en el contexto de las PYMES distribuidoras de materiales de construcción en Guayaquil.

Baquero et al (2020) Este estudio de investigación cuantitativo se enfocó en analizar las (TIC) como herramienta de apoyo en la GRRHH, en el contexto del Banco Davivienda, ubicado en el departamento de Nariño, Colombia, específicamente en la ciudad de Pasto. Para realizar

este estudio, se aplicó una encuesta en colaboración con el personal de la sucursal del Banco Davivienda en Nariño. Los resultados del estudio indicaron que la implementación de las TIC ha simplificado los procesos para los colaboradores del banco, lo que les permite realizar requerimientos o solicitudes de manera más sencilla y en tiempo real. Además, se constató que el uso de las herramientas TIC en la GRRHH, ha generado un valor agregado para el Banco Davivienda, proporcionándole una ventaja competitiva en el mercado. En resumen, este trabajo de investigación concluyó que las TIC han sido una herramienta eficaz, facilitando los procesos internos y contribuyendo a su éxito en un entorno empresarial altamente competitivo.

Cuello y Solano (2021) El objetivo primordial de este análisis fue describir el uso de las (TIC) como mecanismo de aprendizaje durante el período de aislamiento social, desde la visión de los estudiantes de Media Académica de la I.E.D. John F. Kennedy de Aracataca, ubicada en Magdalena. Este aprendizaje se llevó a cabo bajo un enfoque descriptivo, empleando un diseño de campo no experimental transaccional. Tras finalizar la investigación sobre el uso de las TIC durante el aislamiento social, se llegó a la conclusión de que los jóvenes estudiantes tienen una percepción positiva hacia la utilización de las TIC como herramientas educativas. Asimismo, se determinó que el uso de estas herramientas digitales proporciona a los estudiantes un mayor entendimiento y les ofrece más opciones para interactuar con los docentes.

Montero (2021) Este estudio de investigación tiene como objetivo analizar la correlación existente entre los cambios que produce la transformación digital, como la nueva cultura organizacional orientada a la innovación, el nuevo modelo de negocio, los estilos de liderazgo, y las políticas de Recursos Humanos que se enfocan en la gestión del talento. La conclusión principal de este trabajo es que el papel del personal es fundamental en los procesos de transformación digital, siendo igual de relevante que la tecnología misma. Ningún sistema de

transformación digital puede ser verdaderamente efectivo si se pasa por alto el papel crucial que juegan las personas en este proceso. Por lo tanto, se considera que este trabajo de investigación tiene una valiosa aplicación en el ámbito empresarial, ya que ejemplifica una contribución científica importante al entorno de los negocios.

2.3 Definición de Términos Básicos

1. Tecnologías de la información. Uso de ordenadores o quipos informáticos que realizan el almacén de información, para su manipulación (Hernández et al., 2018).

2. Informática. Estudio de métodos, para realizar el proceso de sucesión de datos de información digital. (Hernández et al., 2018).

3. Hardware. Grupo de componentes físicos informáticos que se usan en la era tecnológica. (Hernández et al., 2018).

4. Software. Programa que realiza diseños sobre la operación sistemática de aplicaciones. (Hernández et al., 2018).

5. Redes De Comunicación. Elementos con caracteres similares para realizar la conexión de un medio físico común (Hernández et al., 2018).

6. Aplicaciones Informáticas. Herramienta informática que funciona para dar operaciones específicas de diseños (Hernández et al., 2018).

7. Gestión de Recursos Humanos. Administración de un grupo de personas con desarrollo personal y hacia el objetivo establecido de una organización (Chiavenato, 2009).

8. Gestión. Administración de una organización hacia el éxito que incluye eficacia en las tomas de decisiones (Chiavenato, 2009).

9. Recursos Humanos. Individuos que están dentro de las organizaciones y realizan tareas específicas y firman parte del recurso de una entidad (Chiavenato, 2011).

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación positiva y significativa entre las tecnologías de la información y la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

3.1.2 Hipótesis Especificas

Hipótesis específica I. Existe relación positiva y significativa entre la informática y la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

Hipótesis específica II. Existe relación positiva y significativa entre las redes de comunicación y la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

Hipótesis especifica III. Existe relación positiva y significativa entre las aplicaciones informáticas y la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de imperial Cañete en el periodo 2022.

3.2. Definición Conceptual de las Variables

Tecnologías de la información

Las (TI) comprenden un conjunto de tecnologías que posibilitan el acceso, creación, procesamiento y transmisión de información en diversos formatos, como texto, imágenes y sonido. Uno de los pilares más destacados de estas nuevas tecnologías es el ordenador y, de manera particular, el Internet.

Gestión de recursos humanos.

Se trata de un procedimiento destinado a mejorar los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores de las personas mediante la planificación, capacitación y evaluación, con el propósito de mejorar su rendimiento y eficacia, y contribuir al logro de los objetivos, propósitos, misión y visión de la organización en la que trabajan.

3.3 Operacionalización de las Variables

A fin de buscar respuesta a las hipótesis propuestas respecto a las TIC y su relación con la GRRHH, en la empresa GROUP CORVETZA, del distrito de imperial Cañete durante el periodo 2022, se definieron dos variables con sus dimensiones respectivas e indicadores de medición.

Variable. Tecnologías de la información**.**

Dimensión. Informática.

Indicadores.

- Tecnología informática
- Hardware
- Software moderno.

Dimensión. Redes

Indicadores.

- Internet
- Correo
- Redes móviles y dispositivos.

Dimensión. Aplicaciones informáticas.

Indicadores.

- Sistemas operativos
- Software de gestión
- Capacitacion informática

Variable. Gestión de recursos humanos**.**

Dimensión. Dimensión Interna (conocimientos, habilidades, motivaciones, actitudes)

Indicadores

- Proceso de selección
- Reclutamiento
- Capacitación de personal

Dimensión. Dimensión externa (clima laboral, perspectivas de desarrollo, condiciones de trabajo, reconocimiento)

Indicadores.

- Evaluación de personal
- Control de desempeño del personal

IV. DISEÑO METODOLOGICO

4.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, enfoque cuantitativo y de carácter deductivo. Es decir, se basó en un enfoque empírico que utilizó datos numéricos, como porcentajes y estadísticas, para su análisis (Hernández et al., 2014, citado en Ferrer, 2022).

4.2 Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, transaccional y correlacional porque nuestra investigación recolecto información y datos en un solo momento y en un tiempo único y busca determinar la relación entra las variables investigadas (Thompson, et al., 2007, como se citó en Ferrer, 2022).

4.3 Método de investigacion

Esta investigación, al ser correlacional, según (Walliman, 2011, como se citó en Ferrer, 2022), tuvo como fin evaluar la relación entre dos o más conceptos, al ser cuantitativa, esa relación fue medida por datos de naturaleza estadística, el cuestionario y la entrevista fueron los instrumentos de recolección de datos, el cuestionario fue validado por expertos y para su aplicación, el registro y para el estudio de datos se empleó el paquete estadístico SPSS25.

4.4 Población y Muestra

Para la presente investigación, se toma como población el total de los trabajadores de la empresa GROUP CORVETZA del distrito de imperial Cañete, la cual tiene un numero de 61 trabajadores en total. Según (Carrasco, 2005, como se citó en Suarez et al., 2023) el significado conceptual de la población es el grupo de aquellos componentes dentro de un espacio de estudio.

La muestra fue de tipo censal, el total de los trabajadores de la empresa GROUP CORVETZA la cual fueron de 61 trabajadores, debido a que, en la aplicación de las TI para la

gestión de recursos humanos, estarían involucrados todos los que participan en ellos. Y que la muestra es un fragmento de la población que será medida (Ferrer, 2022).

4.5. Lugar de estudio

El lugar de estudio será la empresa GROUP CORVETZA que está ubicada en el distrito de Imperial, provincia de Cañete, Departamento de Lima, Perú.

4.6. Técnica e Instrumentos para la recolección de los datos.

Técnica

Para el análisis y procedimientos de datos, como nuestra investigación es de enfoque cuantitativo utilizaremos como técnica la Encuesta. (Bernal, 2010, como se citó en Gago et al., 2020), la encuesta es la técnica de recojo de datos de información.

Instrumento

Para el análisis y procedimientos de datos, utilizaremos como instrumento el Cuestionario. Que, para (Hernández et al., 2014, como se citó en Vega et al., 2023) determina que es aquella unión de cuestionarios de una o más variables que serán medidas.

4.7. Análisis y Procesamiento de datos

Para el levantamiento de datos, con apoyo del supervisor de operaciones se convocó a los trabajadores dentro de su jornada laboral para responder la encuesta; una vez culminado la encuesta se procedió a tabular la información, realizada la tabulación, se hizo uso del programa Microsoft Excel para la construcción de la base de datos, y registrar los resultados de las encuestas, que luego fueron procesadas en el programa estadístico SPSS.25, para la obtención de resultados estadísticos, asimismo, se obtuvo el alfa de Crombach para el cuestionario y por último se hizo la prueba de hipótesis para las variables y sus dimensiones.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Con la intención de demostrar que las TI se relacionan con la gestión de Recursos Humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022, se efectuó una encuesta a los trabajadores provenientes de dicha empresa, a fin de corroborar la hipótesis planteada. A fin de efectuar el análisis de datos de las encuestas se aplicó el SPSS-25, permitiendo construir los cuadros estadísticos y gráficos. Asimismo, para demostrar la hipótesis general se usó el análisis de Frecuencias y Tablas de Contingencias que a continuación se detallan:

5.1.1 Variable tecnologías de la información y sus dimensiones

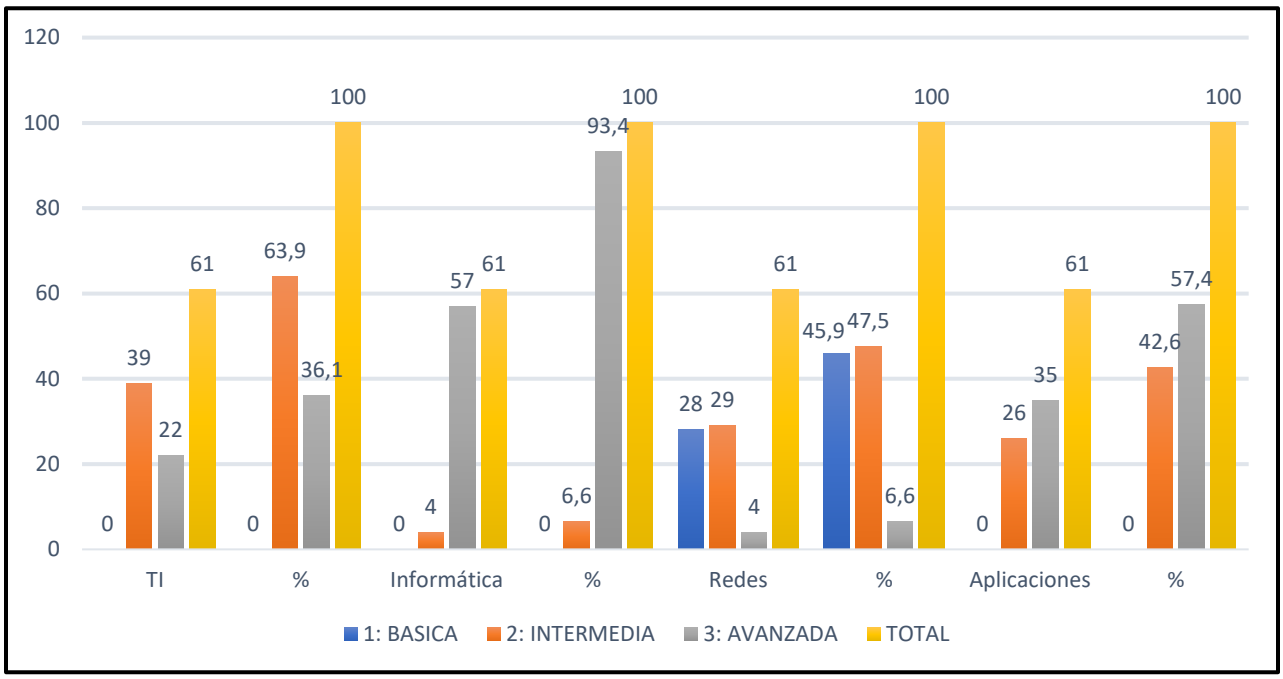
Tabla 1

Distribucion de frecuencias de la variable tecnologias de la información y sus dimensiones

	V1. Tecnologias de la informacion		**D1. Informática**		**D2. Redes de comunicación**		**D3. Aplicaciones informaticas**	
Nivel	***f***	**%**	***f***	**%**	***f***	**%**	***f***	**%**
Básica	0	00,0	0	00,0	28	45,9	0	0.00
Intermedia	39	63,9	4	6,6	29	47,5	26	42,6
Avanzada	22	36,1	57	93,4	4	6,6	35	57,4
Total	61	100.0	61	100.0	61	100.0	61	100.0

Gráfico 1

Distribucion de Frecuencias de la Variable Tecnologias de la Informacion y sus Dimensiones



De acuerdo con lo apreciado en la tabla 1 y grafico 1 de distribución de frecuencias, la variable tecnologías de la información se encuentran en un nivel intermedio con una frecuencia de 39 y un porcentaje de 63.9% de correlacion entre las TI y la GRRHH, en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022, Asimismo, se observa que la dimensión informática se encuentra en un nivel avanzado con una frecuencia de 57 y un porcentaje de 93.4%, mientras la dimensión redes de comunicación se encuentran en un nivel intermedio con una frecuencia de 29 y un porcentaje de 47.5%, la dimensión aplicaciones informáticas se encuentran en un nivel avanzado con una frecuencia de 35 y un porcentaje de 57.4% de trabajadores de la empresa.

5.2. Variable gestión de recursos humanos y sus dimensiones.

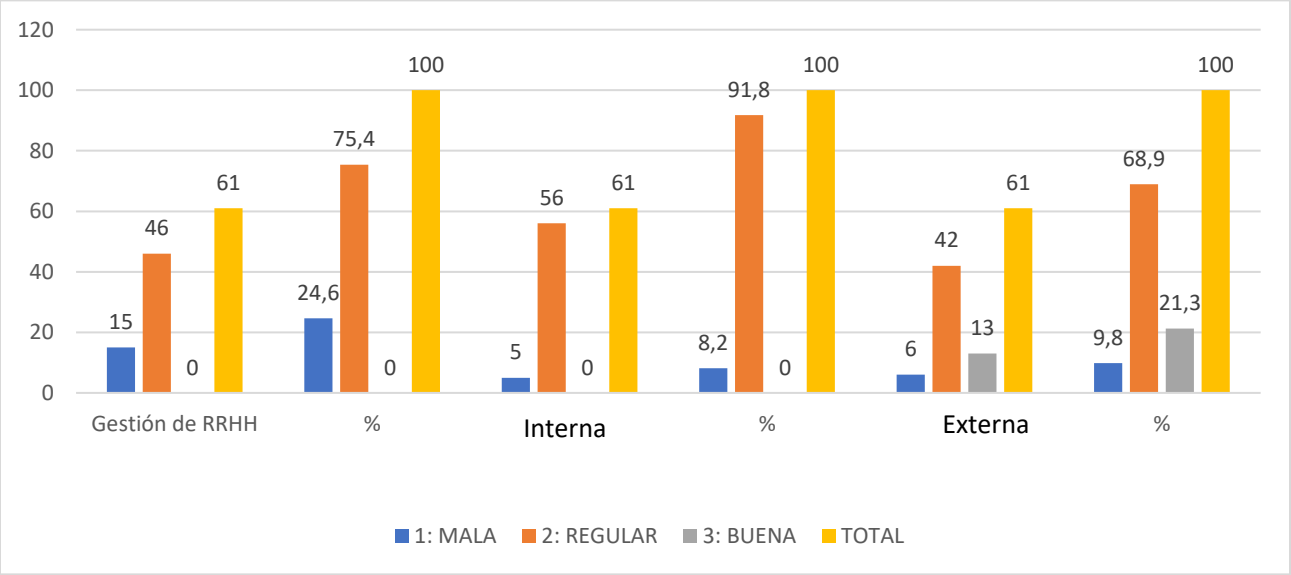
Tabla 2

Distribucion de frecuencias de la variable recursos humanos y sus dimensiones

	V2. Gestión de recursos humanos		**D1. Interna**		**D2. Externa**	
Nivel	***f***	**%**	***f***	**%**	***f***	**%**
Mala	15	24,6	5	8,2	6	9,8
Regular	46	75,4	56	91,8	42	68,9
Buena	0	00,0	0	00,0	13	21,3
Total	61	100.0	100	100.0	100	100.0

Gráfico 2

Distribucion de frecuencias de la Variable Recursos Humanos y sus Dimensiones



De acuerdo con lo apreciado en la tabla 2 y grafico 2 de distribución de frecuencias la variable GRRHH, está en un nivel regular con una frecuencia de 46 y un porcentaje de 75.4 %, de correlacion de las TI y la GRRHH, en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de

Imperial Cañete en el periodo 2022. Asimismo, la dimensión de selección evaluación y capacitación se encuentra en un nivel regular con una frecuencia de 56 y un porcentaje de 91.8 %, mientras que la dimensión control del desempeño y rendimiento laboral se encuentra en un nivel regular con una frecuencia de 42 y un porcentaje de 68.9%.

5.2 Resultados inferenciales

Calculo Estadístico

Tabla 3

Correlacion de las variables tecnologias de la informacion y la gestión de recursos humanos

				V2. Gestion de recursos humanos
Rho de Spearman		**V1. Tecnologias de la informacion**	Coeficiente de correlación	,764**
			Sig. (bilateral)	.001
			N	61

Con un nivel de significancia bilateral de 0,001, menor a 0.05, se acepta la hipótesis general planteada respecto a la relacion de las TI y la GRRHH, asimismo el coeficiente de correlación de acuerdo con los resultados de la prueba paramétrica de spearman es de 0.764, considerándose como correlación positiva alta. De esta manera se comprueba que las TI, se relacionan positiva y significativamente con la GRRHH.

Tabla 4

Correlacion de la dimensión informática y la variable gestión de recursos humanos

			V2. Gestion de recursos humanos
Rho de Spearman	**D1. Informatica**	Coeficiente de correlación	,445**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	61

Con un nivel de significancia bilateral de 0,000, menor a 0.05 se acepta la hipótesis especifica I respecto a la relación de la informática y la GRRHH, asimismo el coeficiente de correlación de acuerdo con los resultados de la prueba paramétrica de spearman es de 0.445, considerándose como correlación positiva moderada. De esta manera secomprueba que la informática se relaciona positiva y significativamente con la GRRHH.

Tabla 5

Correlacion de la dimensión redes de comunicación y la variable gestión de recursos humanos

			V2. Gestion de recursos humanos
Rho de Spearman	**D2. Redes de comunicación**	Coeficiente de correlación	,639**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	61

Con un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 se acepta la hipótesis especifica II, de la misma forma, el coeficiente de correlación de acuerdo con spearman es de 0.639, considerándose como correlación positiva moderada. De esta manera se comprueba que las redes de comunicación se relacionan positiva y significativamente con la GRRHH.

Tabla 6

Correlacion de la dimensión aplicaciones informaticas y la variable gestión de recursos humanos

				V2. Gestion de recursos humanos
Rho de Spearman		**D1. Aplicaciones informaticas**	Coeficiente de correlación	,630**
			Sig. (bilateral)	.000
			N	61

Con un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 se acepta la hipótesis especifica III, asimismo el coeficiente de correlación de acuerdo con Spearman es de 0.630, considerándose como correlación positiva moderada. De esta manera se comprueba que el uso de las aplicaciones informáticas se relacionan positiva y significativamente con la gestión de recursos humanos.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos respecto del objetivo general: determinar la relación de las TI, con la gestión de RRHH en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022. Con un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 se acepta la hipótesis general, asimismo el coeficiente de correlación de acuerdo con spearman es de 0.764, considerándose como correlación positiva alta. De esta manera se comprueba que las tecnologías de la información se relacionan positiva y significativamente con la gestión de recursos humanos. Por otro lado, se evidencia que nuestra variable tecnologías de la información representa un 63,9% mostrando un nivel intermedio de conocimiento y aplicación por parte de los trabajadores y nuestra variable gestión de recursos humanos se encuentra en un nivel regular, con un 75,4%. Esta investigación tiene semejanza con Simón (2021), en su Tesis "Gestión del talento humano y tecnologias de la información y comunicación en el Ministerio Publico del distrito fiscal de Pasco", cuyo coeficiente de correlación de spearman fue de (rho = 0,854), que indicó una relación alta entre sus variables, el resultado de las dimensiones de la variable talento humano indicaron que existe relacion alta (rho = 0,802), entre la dimensión incorporación del talento humano y la variable TIC, de la misma forma existió relacion alta de (rho = 0,870), entre la dimensión capacitacion del talento humano y la variable TIC, asimismo que existió relacion alta de (rho = 0,817) entre la dimensión evaluación del desempeño del talento humano y la variable TIC, por ultimo existió relacion alta de (rho = 0,787) entre la dimensión Incentivo del talento humano y la variable TIC. De esta forma se concluyó que; la gestión del talento humano se encuentra en un nivel alto, también que las TIC, se encuentran en un nivel alto, de esta forma se definió que existe una relación alta entre ambas variables. De modo se concluye que existe mucha semejanza entre estas dos investigaciones, sin embargo la presente investigación se

enfoca en demostrar la relación existente entre las tecnologias de información y la gestión de los recursos humanos, la cual se invierte en (Simón, 2021), donde demostró que existe relación alta entre la gestión del talento humano y las tecnologias de la información y comunicación, lo cual demuestra una relación inversamente proporcional y positiva entre ellas y sus dimensiones. Por ultimo las variables en esta investigación respecto al instrumento tienen un nivel intermedio en las TI y un nivel regular en cuanto a la gestión del recurso humano, contrastando con la otra investigacion en la cual las dos variables tienen un nivel alto. Por último, se encontró concordancia con la teoría de Chiavenato (2002), que nos dice que las organizaciones excelentes no son las que tienen las tecnologias más avanzadas, sino aquellas que saben extraer el máximo provecho a sus tecnologias, es decir aquellas empresas que han identificado las ventajas que implica la correcta utilización de las tecnologias y su correcta inclusión dentro de los procesos administrativos más importantes de la organización.

Según los resultados obtenidos respecto al objetivo específico I, determinar de qué manera la Informática se relaciona con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022. Con un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 se acepta la hipótesis especifica I, que señala que la informática se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos, asimismo el coeficiente de correlación de acuerdo con spearman es de 0.445, considerándose como correlación positiva moderada. De esta manera se comprueba que la informática se relaciona positiva y significativamente con la gestión de recursos humanos. Por otro lado, se evidencia que nuestra variable, La informática representa un 93.4% mostrando un nivel avanzado de conocimiento y aplicación de la informática por parte de los colaboradores y nuestra variable gestión de recursos humanos posee un nivel regular, con un 75,4%. Esta investigación tiene semejanza con Ramírez

y Reyes (2019) la cual tuvo como objetivo, determinar si existe relación entre la innovación no tecnológica y tecnológica y el desempeño organizacional de empresas MYPES de confección de Gamarra 2019, con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, donde de acuerdo a los resultados obtenidos en esa investigación, la innovación tecnológica, con un coeficiente de correlacion de (r=0.254) y la innovación no tecnológica con un coeficiente de (r=0320), en esta tesis se confirma la relación positiva entre la innovación tecnológica y la innovación no tecnológica con el desempeño organizacional, con lo cual se puede afirmar que una mejora en la innovación tecnológica y no tecnológica provocaría que el desempeño organizacional de las MYPES también mejore. Asimismo, se concluye que las Informática y la innovación tecnológica y no tecnológica mejoran los procesos de gestión en las empresas. Por último, se concuerda con la teoría de Guzmán (2005) que nos dice; las TI engloban sistemas y productos diseñados para capturar, almacenar, procesar, comunicar y hacer comprensible la información proveniente del entorno a las personas. Estas tecnologias se materializan mediante dispositivos informáticos y de interconexión que operan mediante programas y utilizan diversas interfaces e instrumentos de dialogo e interacción que permiten a las personas llevar a cabo procesos de manejo de información.

Según los resultados obtenidos respecto al objetivo específico II, determinar de qué manera las redes de comunicación se relacionan con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022. Con un nivel de significancia bilateral menor a 0.05 se acepta la hipótesis especifica II, que señala que el uso de las redes de comunicación se relaciona positiva y significativamente con la gestión de recursos humanos, asimismo el coeficiente de correlación de acuerdo con spearman es de 0.639, considerándose como correlación positiva moderada. De esta manera se comprueba que las redes

de comunicación se relacionan positiva y significativamente con la gestión de recursos humanos. Por otro lado, se evidencia que nuestra variable, Las redes de comunicación representa un 47.5% mostrando un nivel intermedio de aplicación por parte de los colaboradores y nuestra variable gestión de recursos humanos posee un nivel regular, con un 75,4%. Esta investigación, coincide con Montero (2021) trabajo de investigación donde se pretende analizar la correlación entre los cambios inherentes a la transformación digital (nueva cultura organizacional orientada a la innovación, nuevo modelo de negocio y estilos de liderazgo) y las políticas de Recursos Humanos dirigidas a la gestión del talento. Donde se concluyó en que el papel de las personas en los procesos de transformación digital es clave junto a la tecnología, por lo que ningún sistema será lo suficientemente válido si ignora el papel de éstas. De esta manera se concluye que las personas y las redes de comunicación son cruciales para el desarrollo de una buena gestión del talento humano. Por último, según la teoría de Prattipati (2010), destaca que la industria de las TIC abarca áreas como las telecomunicaciones, la fabricación de hardware, software y productos electrónicos y desempeñan un papel significativo en la economía global. Su objetivo es brindar a las empresas simplificación de procesos, reducción de costos y generación de utilidades. Es por ello que se reconoce el potencial de las TIC para desempeñar un papel importante en la consecución de los objetivos de toda la organización.

Según los resultados obtenidos respecto al objetivo específico III, determinar de qué manera las aplicaciones informáticas se relacionan con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022. Con un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, se acepta la hipótesis especifica III, asimismo el coeficiente de correlación de acuerdo con spearman es de 0.630, considerándose como correlación positiva moderada. De esta manera se comprueba que las aplicaciones informáticas

se relacionan positiva y significativamente con la gestión de recursos humanos. Por otro lado, se evidencia que nuestra variable, aplicaciones informáticas representa un 57.4% mostrando un nivel intermedio de conocimiento y aplicación de software por parte de los colaboradores y nuestra variable gestión de recursos humanos posee un nivel regular, con un 75,4%. Esta investigación, coincide con Párraga (2021). Quien en su investigación tuvo como objetivo, "Determinar el impacto de las TIC en la competitividad empresarial de las PYMES en la zona 4 de Ecuador", de diseño no experimental, quien como resultado de sus encuestas concluyó principalmente que el empleo de las Tecnologías de la Información (TI) es limitado y además se observó que existe una falta de adopción adecuada de actividades como comercio electrónico, banca electrónica, entre otros, por ello no les permite avanzar en la competitividad. Por consiguiente, existe relevancia en el incremento del adecuado empleo del uso de las técnicas de información. Asimismo, se concluye que, las aplicaciones informaticas son muy importantes para las organizaciones, sin embargo, depende de los colaboradores aprovechar estas tecnologias en beneficio de la empresa, y para ello es necesario una buena capacitación del personal. Por último, la teoría de Cobo (2009), describe a las Tecnologías de la Información y la Comunicación como la combinación de recursos y servicios que resultan del uso de diferentes dispositivos y sistemas informáticos que están relacionados con el almacenamiento, procesamiento e intercambio de información. De la misma forma, Sari y Bayram (2015), nos mencionan; La mayor competencia entre empresas de negocios y la popularidad del teléfono móvil han aumentado rápidamente en la última década. Debido a las ventajas del móvil, como eliminar las distancias, suprimir las barreras de comunicación y ofrecer un servicio 24/7 a todo el mundo, se ha convertido en algo muy importante para las empresas desarrolladoras de hoy en dia.

VII. CONCLUSIONES.

Primera. Existe una correlación positiva alta y significativa entre el uso de las Tecnologías de la Información y la gestión de recursos humanos de la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

Segunda. Existe una correlación positiva moderada y significativa entre el uso de la Informática (hardware y software) y la gestión de recursos humanos de la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

Tercera. Existe una correlación positiva moderada y significativa entre el uso de las redes de comunicación y la gestión de recursos humanos de la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

Cuarta. Existe una correlación positiva moderada y significativa entre el uso de las aplicaciones informáticas y la gestión de recursos humanos de la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.

VIII. RECOMENDACIONES

Primera. El uso de las TI, se relacionan con el mejoramiento de los procesos de selección, capacitación, evaluación y control de desempeño, es decir aporta de manera positiva para optimización de los citados procesos, en tal sentido es recomendable que la empresa GROUP CORVETZA, por intermedio de la jefatura de recursos humanos, realice en primera instancia la previsión del presupuesto necesario, para la posterior adquisición, implementación y desarrollo, del software y hardware necesario para el mejoramiento de las actividades en función a los citados procesos.

Segunda. Es recomendable que la gerencia general realicé las coordinaciones y efectué las directivas necesarias para promover mayor empleo de las páginas de reclutamiento, acceder a cursos de capacitación virtual, mantener actualizada la información respecto de las capacitaciones y rendimiento laboral de los empleados, un adecuado control de asistencia actualizado e informado y fortalecer, con adecuado desarrollo y utilización la implementación de las Tecnologías de Información en la empresa GROUP CORVETZA, para mejorar el desarrollo del recurso humano en beneficio de una mejor gestión, contribuyendo a mejorar las competencias y el desempeño profesional.

Tercera. Es recomendable, que la empresa GROUP CORVETZA, por medio de la oficina de logística y servicios auxiliares realice la adquisición de un soporte de red, permitiendo a la oficina de recursos humanos el mejor manejo y custodia de bases de información, para que de esta manera la oficina de relaciones laborales pueda realizar un adecuado control y medición del desempeño.

Cuarta. Es recomendable que la empresa GROUP CORVETZA, por medio de la oficina de planificación elabore la previsión del presupuesto necesario a fin de que al presentarse una situación de emergencia la empresa cuente con un plan de comunicación y teletrabajo vía zoom u otro canal para no disminuir el alcance de producción y la elaboración por parte de la oficina de remuneraciones de las planillas de pagos y aportes previsionales a distancia.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abad, C., Jordán, G. (2022). *Incorporación de las TICS en las PYMES distribuidoras de materiales de construcción.* [trabajo de titulación, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador]. Repositorio digital Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: http://201.159.223.180/bitstream/3317/20706/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-682.pdf

Baquero, A., Cerón, A., Realpe, S. (2020). *Diagnóstico de las TIC aplicadas a la gestión del talento humano en el banco Davivienda sucursal Nariño de la ciudad de pasto, año 2020.* [trabajo de grado, Universidad de Nariño – Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia]. Repositorio Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano: https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/19029

Chiavenato, I. (2009) *Administración de Recursos Humanos*. Edit. McGraw-Hill. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf

Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. Edit. McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cuello, N., Solano, I. (2021). *Uso de las TIC como herramienta de aprendizaje en tiempos de aislamiento social.* [Universidad de la Costa, Barranquilla, Colombia]. Repositorio Universidad de la Costa: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8246/Uso%20de%20las%20tic%20como%20herramienta%20de%20aprendizaje%20en%20tiempos%20de%20aislamiento%20social.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Delgado, Y. (2019). *Implementación de tecnologías de la información y comunicación y su relación con la gestión administrativa en la escuela técnico superior de la Policía Nacional del Perú de Paucartambo - Cerro de Pasco* [tesis de título profesional, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú]. Repositorio UNDAC: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1993/1/T026_47657943_T.pdf

Ferrer, A. (2022). *Planeamiento Estratégico y Presupuesto Público en la Municipalidad Provincial de Cañete, 2021*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85542/Ferrer_QA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferrer, A. (2020). *Planeamiento Estratégico y Presupuesto Público en la Municipalidad Distrital de Imperial, 2020*. [tesis de título profesional, Universidad Nacional de Cañete]. Repositorio UNDC: https://repositorio.undc.edu.pe/server/api/core/bitstreams/832ef7e3-72b7-4a63-acba-d86e42f13da0/content

Gago, D. O., Arocutipa, P. J. F., Minaya, J. C. L., & Gago, M. A. O. (2020). *Organizational culture and internal control of the administrative staff of the local educational management unit of Yauli, la Oroya.* Universidad y Sociedad, 12(5), 75-82.

Gálvez, J. (2021) "*Clima organizacional y su impacto en la productividad de la gerencia de rentas de la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021*" [tesis de título profesional, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes Perú.]. Repositorio UNTUMBES: https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63449

González, E. (2019). *Modelo de gestión de Recursos Humanos para la empresa COMIC CON ecuador S.A.* [Universidad Tecnológica Israel, ciudad de Quito, Ecuador]. Recuperado de: https://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2220/1/UISRAEL-EC-ADME-

378.242-2019-061.pdf

Granda, L, Espinoza, E. y Mayon, S. (2019). Las TIC como herramientas didácticas del proceso de enseñanza – aprendizaje. *Revista Conrado. Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 15(66), 104-110. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100104#:~:text=Las%20TIC%20son%20definidas%20por,de%20inter%C3%A9s%20para%20diversos%20%C3%A1mbitos.

Hernández. (2018), *Glosario informático, Compendio de términos informáticos.* https://www.cucea.udg.mx/include/publicaciones/coorinv/pdf/Libro-Glosario-Informatico.pdf

Martínez, L. (2021) "*La capacidad de Innovación tecnológica y nivel de emprendimiento en los alumnos de la Universidad Nacional de Cañete, 2021*". [tesis de título profesional, Universidad Nacional de Cañete, Lima Perú.]. Recuperado de: https://repositorio.undc.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8dd3fe08-1956-4998-9b3d-95609d6737cc/content

Montero, J. (2021) "*El impacto de la transformacion digital en la gestión del talento*". [tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, España.]. Recuperado de: https://docta.ucm.es/handle/20.500.14352/3450

Párraga, L. (2021). ***"****La implementación de las tecnologías de la información y comunicación en las PYMES de la zona 4 del Ecuador y su impacto en la competitividad empresarial*". [tesis de título profesional, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.]. Repositorio UNMSM: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/7612/Parraga_zl.pdf

ence=3&isAllowed=y

Quiroz, D. (2019). *Análisis de la Administración de Recursos Humanos en la universidad "Técnica Privada Cosmos" de la Ciudad Cochabamba, durante la gestión 2019*. [tesis de título profesional, Universidad Técnica Privada Cosmos, Cochabamba, Bolivia]. Repositorio UNITEPC: https://repositorio.unitepc.edu.bo/index.php/repositorio/catalog/view/40/29/105-1

Ramírez, C, Reyes, L. (2019) *Impacto de la Innovación Tecnológica y no Tecnológica en el Desempeño Organizacional de MYPES de confecciones de Gamarra 2019,* [tesis de título profesional, Universidad san Ignacio de Loyola, Lima Perú]. Recuperado de: https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2edc5560-5f5b-4fda-8104-9530adc1803f/content

Riascos, S, Aguilera, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administración. Artículo de investigacion científica y tecnológica, Universidad el valle.* 27(46), 145-146. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf

Ruiz, B, Trinidad, Y. (2017) *Efecto de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en la competitividad internacional de las PYMES agroexportadoras de espárragos frescos en Lima Metropolitana y Callao*. [tesis de título profesional, Universidad san Ignacio de Loyola, Lima Perú]. Recuperado de: https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/12a197be-8281-409c-932e-a931d8df2d2a/content

Simón, F. (2021). *Gestión del Talento Humano y Tecnologías de la Información y Comunicación en el Ministerio Público del distrito fiscal de Pasco* [tesis de maestría, Universidad

Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú]. Recuperado de: https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5742/Franklin%20Hilderbrand%20SIM%c3%93N%20AYLAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suárez-Carreño, F., Romero, L. R., Machaca-Mamani, J., Lujan-Minaya, J., & López, J. M. C. (2023). *Measuring Stress in University Settings: Social Challenges of Technology. resmilitaris,* 13(2), 3458-3466.

Vega, Y. L. C., & Carril-Verastegui, B. D. (2023). *Application of data mining to understand some factors that influence student dropout. Athenea Engineering sciences journal*, 4(12), 7-13.

Vicente, D. (2017). *Impacto de las Tecnologías de la Información en la productividad del establecimiento comercial minorista,* [tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid, España]. Recuperado de: https://eprints.ucm.es/id/eprint/40852/1/T38264.pdf

X. ANEXOS

- **Matriz de Consistencia**
- **Matriz de Operacionalización**
- **Cuestionarios**
- **Validación de Expertos**
- **Base de Datos (Prueba piloto, muestra)**
- **Prueba de Normalidad**
- **Consentimiento informado**
- **Carta de autorización de uso de información de la empresa**

MATRIZ DE CONSISTENCIA
Tecnologías de la Información y su relacion con la gestión de Recursos Humanos en la empresa GROUP CORVETZA – Cañete -2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	TIPO DE DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
Problema Principal ¿De qué manera las tecnologías de la información se relacionan con la gestiónde los recursos humanosen la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022?	**Objetivo Principal** Determinar de qué manera las tecnologías de la información se relacionan con la gestiónde los recursos humanosen la empresa GROUP CORVETZA del distrito deImperial Cañete en el periodo 2022.	**Hipótesis Principal** Las tecnologías de información se relacionan significativamente con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañeteen el periodo 2022.	**1.- Variable X** X. Tecnologías de la Información X1.- La informática (hardware y software) X2.- Las redes de comunicación. X3.- Las aplicaciones informaticas. **2.- Variable Y** Y.- Gestión de Recursos Humanos Y1. **Interna** conocimientos, habilidades, motivaciones, actitudes. Y2. **Externa** Clima laboral, perspectivas de desarrollo, condiciones de trabajo, reconocimiento.	Metodología de la investigación es cuantitativa, el tipo de investigación es "correlacional" puesse busca la relación de las variables de estudio, es una investigación "no experimental" ya queno se manipulan las variables, la dimensión del tiempoes "transaccional" debido a que se recolectaran datos enun solo momento. nuestro nivel de investigacion es correlacional porque busca saber si hay relacion entre las variables.	**Diseño** Cuantitativo, No Experimental, transaccional. **Tipo**: Correlacional **Enfoque:** Cuantitativo **Nivel**: Correlacional	**Población:** 61 trabajadores dela Empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete.	**Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario
Problemas Específicos 1. ¿De qué manera la informática (hardware y software se relacion con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022?	**Objetivos Específicos** 1. Determinar de qué manera la informática (hardware y software se relaciona con la gestión de los recursos humanosen la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.	**Hipótesis Especificas** 1. La informática se relaciona significativamente con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022?					
2. ¿De qué manera las redes de comunicación se relacionan con la gestión de los recursos humanos en la empresaGROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022?	2. De qué manera las redes de comunicación se relacionan con la gestión de los recursos humanos en la empresaGROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.	2. Las redes de comunicación se relacionansignificativamente con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022.					
3. ¿De qué manera las aplicaciones informaticasse relacionan con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete en el periodo 2022?	2. Determinar de qué manera las aplicaciones informaticas se relacionan con la gestiónde los recursos humanosen la empresa GROUP CORVETZA del distrito deImperial Cañete en el periodo 2022.	2. Las aplicaciones informaticas se relacionan significativamente con la gestión de los recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañeteen el periodo 2022?					

Matriz de Operacionalización TÍTULO: Tecnologías de la Información y su Relación en la Gestión de Recursos Humanos en la empresa GROUP CORVETZA periodo 2022							
Nombre de la variable	**Definición Teórica**	**Variables**	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Diseño Metodológico**	**Población**	**Técnica e Instrumentos**
Variable Independiente Tecnologías de la Información	Las TI son el conjunto de tecnologías que permiten acceso, producción, tratamiento y comunicación de información presentada en diferentes códigos (texto, imagen y sonido). El elemento más representativo de las nuevas tecnologías es sin duda el ordenador y más específicamente el Internet.	Tecnologías de la Información	La Informática	Tecnología informática. Hardware. Software moderno.	**Tipo de Investigación:** cuantitativo y deductivo, empleo datos de naturaleza numérica como por ejemplo porcentajes y estadísticas. **Diseño de la Investigación:** no experimental, transaccional y correlacional, recolecto información y datos en un solo momento y en un tiempo único y busco determinar la relación entra las variables investigadas.	**Población:** 61 **Muestra:** 61	Encuesta-Cuestionario
			Las Redes	Internet. Correo electrónico. Redes móviles y dispositivos.			
			Aplicaciones Informáticas	Sistemas operativos. Software de gestión. Capacitación Informática			
Variable Dependiente Gestión de RRHH	Proceso de mejora de conocimientos, habilidades, aptitudes y valores a través planificación, formación y evaluación, para el mejor desempeño y eficacia, hacia el logro de objetivos, fines, misión y visión de la institución en la que prestan sus servicios.	Gestión de Recursos Humanos	**Interna** conocimientos, habilidades, motivaciones, actitudes.	Selección, reclutamiento Capacitación personal.	**Tipo de Investigación:** Cuantitativo y deductivo **Diseño de la Investigación:** Cuantitativo, No Experimental, transaccional y correlacional	**Población:** 61 **Muestra:** 61	Encuesta-Cuestionario
			Externa Clima laboral, perspectivas de desarrollo, condiciones de trabajo, reconocimiento.	Evaluación de personal. Control de desempeño del personal.			

CUESTIONARIO

Tecnologías de la Información y su relacion con la gestión de Recursos Humanos en la empresa GROUP CORVETZA – Cañete - 2022

Este cuestionario tiene como objetivo: Determinar de qué manera las tecnologías de la información se relacionan con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA del distrito de Imperial Cañete. Este cuestionario es con fines netamente académicos y se hace de manera anónima para obtener información sobre la relacion de las tecnologias de la información en la gestión de Recursos Humanos de la Empresa. Le solicitamos su apoyo para poder proseguir con nuestro proyecto.

Información general:

Edad: _____

Sexo: I. MASCULINO II. FEMENINO

Tiempo de trabajo en la empresa:_____

Cargo en la empresa:_____

Escala de Likert:

TOTALMENTE DE ACUERDO (5)

DE ACUERDO (4)

INDIFERENTE (3)

EN DESACUERDO (2)

TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)

Instrucciones:

En las preguntas a continuación, los encuestados deberán marcar una sola respuesta en cada pregunta con un aspa, marcar de acuerdo al nivel de la escala según su criterio.

Cuestionario de la variable tecnologias de la informacion.

ITEM	PREGUNTAS	ESCALA DE LIKERT				
		TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
VARIABLE: TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION						
Nº	**DIMENSIÓN 1: La Informática.**	**ESCALA**				
1	¿Diga usted según su criterio, esta la empresa bien implementada con respecto a la tecnología informática?	1	2	3	4	5
2	¿Diga usted que tan satisfecho esta con las herramientas tecnológicas que maneja la empresa?	1	2	3	4	5
3	¿Diga usted si está dispuesto a adoptar nuevas herramientas tecnológicas en su trabajo?	1	2	3	4	5
Nº	**DIMENSIÓN 2: Las Redes de comunicación.**					
4	¿Diga usted que tan satisfecho esta con el servicio de internet en la empresa?	1	2	3	4	5
5	¿Diga usted que tan importante es el correo electronico en la comunicación dentro de la empresa?	1	2	3	4	5
6	¿Diga usted que tan importante fue la llegada de las redes y dispositivos móviles (celulares) en la empresa?	1	2	3	4	5
Nº	**DIMENSIÓN 3: Las Aplicaciones Informaticas.**					
7	¿Diga usted que tan satisfecho esta con los sistemas operativos de la empresa?	1	2	3	4	5
8	¿Diga usted que tan importante fue la implementacion del software de gestión de recursos humanos en la empresa?	1	2	3	4	5
9	¿Diga usted que tan dispuesto esta para capacitarse en el uso de las aplicaciones informaticas de la organización?	1	2	3	4	5

Cuestionario de la variable gestión de recursos humanos

Nº	PREGUNTAS	TOTALMENTEN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
VARIABLE: GESTION DE RECURSOS HUMANOS.						
Nº	**DIMENSIÓN 1: Selección, evaluación y capacitacion.**	**ESCALA**				
10	¿Estaría de acuerdo que en la organización se empleen nuevas técnicas de capacitación?	1	2	3	4	5
11	¿Estaría de acuerdo con que la empresa utilice algún tipo específico de reclutamiento?	1	2	3	4	5
12	¿Estaría de acuerdo con que la organización emplee un sitio web para reclutar personal en línea?	1	2	3	4	5
13	¿Estaría de acuerdo con que la organización realice un seguimiento del desempeño del personal capacitado?	1	2	3	4	5
Nº	**DIMENSIÓN 2: Desempeño del rendimiento laboral.**					
14	¿Estaría de acuerdo con que la organización evalúe la permanencia del personal en la organización una vez que se ha invertido en capacitarlo y desarrollarlo?	1	2	3	4	5
15	¿Estaría de acuerdo con que los controles de personal en la organización, estén soportados por sistemas y paquetes de cómputo?	1	2	3	4	5
16	¿Estaría de acuerdo con que se aplique la evaluación del desempeño en la organización?	1	2	3	4	5
17	¿Estaría de acuerdo con que la empresa disponga de un programa de prevención de riesgos y accidentes?	1	2	3	4	5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN (TIC).

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Aplicación de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como mayor colaboración?	X		X		X		
2	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como formas de compartir la información?	X		X		X		
3	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como capacidad para supervisar el desempeño individual y de grupo?	X		X		X		
4	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como mejorar la toma de decisiones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Utilización efectiva de las tecnologías de la información y comunicación (TICs)	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
5	¿La tecnología de información de la organización incluye: hardware?	X		X		X		
6	¿La tecnología de información de la organización incluye software?	X		X		X		

7	¿La tecnología de información de la organización incluye telecomunicaciones?	X		X		X		
8	¿La tecnología de información de la organización incluye bases de datos?	X		X		X		
9	¿Permiten estos recursos un adecuado resguardo, procesamiento y distribución de la información?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: El uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs)	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
10	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como correo electrónico?	X		X		X		
11	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como correo de voz?	X		X		X		
12	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como intercambio de información electrónica?	X		X		X		
13	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como teleconferencia?	X		X		X		
14	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con los clientes?	X		X		X		
15	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con los proveedores?	X		X		X		
16	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con autoridades?	X		X		X		

17	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con grupos de filiación?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dn. Eduardo Pino Sandoval **DNI:** 44027232

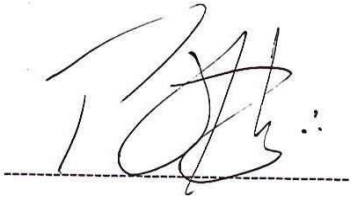
Especialidad del validador: Doctor en Administración

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

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

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

Cañete, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Procesos de selección	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿En quién recae la responsabilidad de la función de recursos humanos?	X		X		X		
2	¿Qué tipo de reclutamiento utiliza la organización?	X		X		X		
3	¿Qué recursos tecnológicos emplean para dar soporte el reclutamiento y selección?	X		X		X		
4	¿Dispone la organización de un sitio web para reclutar personal en línea?	X		X		X		
5	¿Se ha implementado alguna iniciativa para enriquecer los canales de comunicación?	X		X		X		
6	¿Qué tecnología de soporte se emplea en el proceso de comunicación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Procesos de evaluación y capacitacion	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
7	¿Cuenta la organización con un programa de capacitación y desarrollo para el personal?	X		X		X		

8	¿Qué técnicas de capacitación se emplean?	X		X		X		
9	¿Se evalúa la permanencia del personal en la organización una vez que se ha invertido en capacitarlo y desarrollarlo?	X		X		X		
10	¿Se aplica la evaluación del desempeño en la organización?	X		X		X		
11	¿Qué ventaja representa para la organización la evaluación y capacitacion?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Proceso de control permanente del desempeño y el rendimiento laboral	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
12	¿Se efectúa un seguimiento del desempeño del personal capacitado?	X		X		X		
13	¿Se cuenta con una relación de personal actualizada?	X		X		X		
14	¿Se dispone de controles adecuados para efectuar el seguimiento de los movimientos de personal en todas sus modalidades?	X		X		X		
15	¿Los controles de personal están soportados por sistemas y paquetes de cómputo?	X		X		X		
16	¿Se actualiza permanentemente estos sistemas y paquetes de cómputo?	X		X		X		
17	¿Qué tipo de servicios se brindan al cliente?	X		X		X		

18	¿Está integrada la información en una base de datos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr Eduardo Pino Pachante **DNI:** 44027232

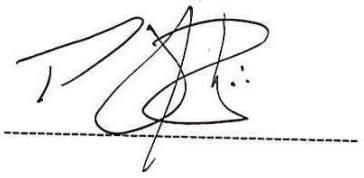
Especialidad del validador: Dr. en Administración

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

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

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

Lima, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN (TIC).

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Aplicación de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como mayor colaboración?	X		X		X		
2	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como formas de compartir la información?	X		X		X		
3	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como capacidad para supervisar el desempeño individual y de grupo?	X		X		X		
4	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como mejorar la toma de decisiones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Utilización efectiva de las tecnologías de la información y comunicación (TICs)	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
5	¿La tecnología de información de la organización incluye: hardware?	X		X		X		
6	¿La tecnología de información de la organización incluye software?	X		X		X		

7	¿La tecnología de información de la organización incluye telecomunicaciones?	X		X		X		
8	¿La tecnología de información de la organización incluye bases de datos?	X		X		X		
9	¿Permiten estos recursos un adecuado resguardo, procesamiento y distribución de la información?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: El uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs)	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
10	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como correo electrónico?	X		X		X		
11	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como correo de voz?	X		X		X		
12	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como intercambio de información electrónica?	X		X		X		
13	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como teleconferencia?	X		X		X		
14	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con los clientes?	X		X		X		
15	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con los proveedores?	X		X		X		
16	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con autoridades?	X		X		X		

17	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con grupos de filiación?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Herbert Christian Cordova Solis **DNI:** 22521931

Especialidad del validador:

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

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

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

Cañete, 23 de abril del 2023.

Dr. Herbert Christian Córdova Solis
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
CCPC N° 2492

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Procesos de selección	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿En quién recae la responsabilidad de la función de recursos humanos?	X		X		X		
2	¿Qué tipo de reclutamiento utiliza la organización?	X		X		X		
3	¿Qué recursos tecnológicos emplean para dar soporte el reclutamiento y selección?	X		X		X		
4	¿Dispone la organización de un sitio web para reclutar personal en línea?	X		X		X		
5	¿Se ha implementado alguna iniciativa para enriquecer los canales de comunicación?	X		X		X		
6	¿Qué tecnología de soporte se emplea en el proceso de comunicación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Procesos de evaluación y capacitacion	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
7	¿Cuenta la organización con un programa de capacitación y desarrollo para el personal?	X		X		X		

8	¿Qué técnicas de capacitación se emplean?	X		X		X		
9	¿Se evalúa la permanencia del personal en la organización una vez que se ha invertido en capacitarlo y desarrollarlo?	X		X		X		
10	¿Se aplica la evaluación del desempeño en la organización?	X		X		X		
11	¿Qué ventaja representa para la organización la evaluación y capacitacion?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Proceso de control permanente del desempeño y el rendimiento laboral	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
12	¿Se efectúa un seguimiento del desempeño del personal capacitado?	X		X		X		
13	¿Se cuenta con una relación de personal actualizada?	X		X		X		
14	¿Se dispone de controles adecuados para efectuar el seguimiento de los movimientos de personal en todas sus modalidades?	X		X		X		
15	¿Los controles de personal están soportados por sistemas y paquetes de cómputo?	X		X		X		
16	¿Se actualiza permanentemente estos sistemas y paquetes de cómputo?	X		X		X		
17	¿Qué tipo de servicios se brindan al cliente?	X		X		X		

18	¿Está integrada la información en una base de datos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Herbert christian Cordova Solis **DNI:** 22721771

Especialidad del validador:

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

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

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

Lima, 23 de abril del 2023.

Dr. Herbert Christian Cordova Solis
CONTADOR PUBLICO COLEGIADO CERTIFICADO
CCPC N° 2492

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN (TIC).

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Aplicación de las tecnologías de información y comunicación (TICs)	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como mayor colaboración?	X		X		X		
2	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como formas de compartir la información?	X		X		X		
3	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como capacidad para supervisar el desempeño individual y de grupo?	X		X		X		
4	¿Permite la tecnología de la información beneficios tales como mejorar la toma de decisiones?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Utilización efectiva de las tecnologías de la información y comunicación (TICs)	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
5	¿La tecnología de información de la organización incluye: hardware?	X		X		X		
6	¿La tecnología de información de la organización incluye software?	X		X		X		

7	¿La tecnología de información de la organización incluye telecomunicaciones?	X		X		X		
8	¿La tecnología de información de la organización incluye bases de datos?	X		X		X		
9	¿Permiten estos recursos un adecuado resguardo, procesamiento y distribución de la información?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: El uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs)	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
10	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como correo electrónico?	X		X		X		
11	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como correo de voz?	X		X		X		
12	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como intercambio de información electrónica?	X		X		X		
13	¿Se emplean redes de cómputo para compartir comunicación e información tales como teleconferencia?	X		X		X		
14	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con los clientes?	X		X		X		
15	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con los proveedores?	X		X		X		
16	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con autoridades?	X		X		X		

17	¿La tecnología de la información permite una interacción eficaz con grupos de filiación?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: DR. ROBERTO R. RAMOS A. **DNI:** 21576727.

Especialidad del validador: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.

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

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

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

Cañete, 23 de abril del 2023.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

Nº	DIMENSIONES / ítems	[1]Pertinencia		[2]Relevancia		[3]Claridad		OBSERVACIONES
	DIMENSIÓN 1: Procesos de selección	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
1	¿En quién recae la responsabilidad de la función de recursos humanos?	X		X		X		
2	¿Qué tipo de reclutamiento utiliza la organización?	X		X		X		
3	¿Qué recursos tecnológicos emplean para dar soporte el reclutamiento y selección?	X		X		X		
4	¿Dispone la organización de un sitio web para reclutar personal en línea?	X		X		X		
5	¿Se ha implementado alguna iniciativa para enriquecer los canales de comunicación?	X		X		X		
6	¿Qué tecnología de soporte se emplea en el proceso de comunicación?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Procesos de evaluación y capacitacion	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
7	¿Cuenta la organización con un programa de capacitación y desarrollo para el personal?	X		X		X		

8	¿Qué técnicas de capacitación se emplean?	X		X		X		
9	¿Se evalúa la permanencia del personal en la organización una vez que se ha invertido en capacitarlo y desarrollarlo?	X		X		X		
10	¿Se aplica la evaluación del desempeño en la organización?	X		X		X		
11	¿Qué ventaja representa para la organización la evaluación y capacitacion?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Proceso de control permanente del desempeño y el rendimiento laboral	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	**SI**	**NO**	
12	¿Se efectúa un seguimiento del desempeño del personal capacitado?	X		X		X		
13	¿Se cuenta con una relación de personal actualizada?	X		X		X		
14	¿Se dispone de controles adecuados para efectuar el seguimiento de los movimientos de personal en todas sus modalidades?	X		X		X		
15	¿Los controles de personal están soportados por sistemas y paquetes de cómputo?	X		X		X		
16	¿Se actualiza permanentemente estos sistemas y paquetes de cómputo?	X		X		X		
17	¿Qué tipo de servicios se brindan al cliente?	X		X				

18	¿Está integrada la información en una base de datos?	X		X		Y		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg/Dr.: Dr. Rosendo Bouvés A. **DNI:** 21576727.

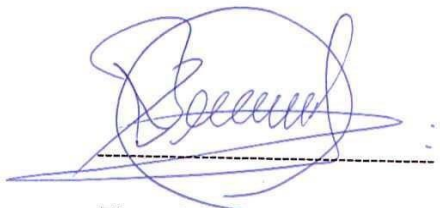
Especialidad del validador: Doctor en Administración.

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

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

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

Lima, 23 de abril del 2023.



Firma del Experto Informante

BASE DE DATOS

	VARIABLE 1 TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN									VARIABLE 2 GESTION DE RECURSOS HUMANOS							
	DIMENSION 1. HARDWARE Y SOFTWARE			DIEMNSION 2. LAS REDES DE COMUNICA			ENSION 3. LAS APLICACIONES INFORMAT			DIMENSION 1. INTERNAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDA, PERSPECTIVA DEL DESARROLLO PROFESIONAL, COND							
Nro	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	5	1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3
2	5	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
3	5	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
4	5	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	4
6	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	4	4
7	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	4	4
8	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	4	4
9	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4
10	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4
11	5	5	5	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3
12	5	5	5	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3
13	5	5	5	4	2	1	4	3	5	2	3	4	2	1	1	2	4
14	5	5	5	4	2	1	4	3	5	2	3	4	2	1	1	2	4
15	5	5	5	4	2	1	3	3	5	1	2	3	5	3	3	5	3
16	5	5	5	4	2	1	3	3	5	1	2	3	5	3	3	5	3
17	5	5	5	4	2	1	3	3	5	1	3	3	5	3	3	5	3
18	5	5	5	4	2	1	3	3	5	1	3	3	5	3	3	5	3
19	4	4	4	2	2	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2
20	4	4	4	2	2	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2
21	4	4	4	5	1	2	4	3	5	3	3	3	3	3	2	2	2
22	5	5	5	4	1	2	4	2	5	2	2	4	2	1	1	2	4
23	5	5	5	4	1	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4
24	5	5	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
25	5	5	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
26	5	5	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
27	5	5	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
28	5	5	5	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
29	4	3	4	4	1	2	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	4
30	4	3	4	4	1	2	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4

31	4	3	4	4	1	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4
32	4	3	4	4	1	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4
33	5	5	5	3	1	2	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
34	5	5	5	3	1	2	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3
35	5	5	5	3	1	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3
36	5	5	5	3	1	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	2	1	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2
38	4	4	4	2	1	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2
39	4	4	4	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2
40	4	4	4	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2
41	4	4	4	5	1	1	4	2	5	3	3	3	3	3	2	2	2
42	4	4	4	5	1	1	4	3	5	3	2	3	3	3	2	2	2
43	4	4	4	5	1	1	4	2	5	3	3	3	3	3	2	2	2
44	5	5	5	4	1	1	4	3	5	2	3	4	2	1	1	2	4
45	5	5	5	4	1	1	4	4	5	1	2	3	5	3	3	5	3
46	5	5	5	4	1	1	3	2	5	1	3	3	5	3	3	5	3
47	5	5	5	4	1	1	3	3	5	1	3	3	5	3	3	5	3
48	5	5	4	2	1	1	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2
49	4	4	4	2	1	1	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2
50	4	4	4	2	1	1	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2
51	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2
52	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2
53	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2
54	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2
55	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2
56	4	4	4	2	1	1	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2
57	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3
58	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2
59	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3
60	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2
61	4	4	4	2	1	1	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2

PRUEBA PILOTO

	VARIABLE 1 TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIÓN									VARIABLE 2 GESTION DE RECURSOS HUMANOS							
	DIMENSION 1. HARDWARE Y SOFTWARE			DIEMNSION 2. LAS REDES DE COMUNICA			ENSION 3. LAS APLICACIONES INFORMAT			DIMENSION 1. INTERNAS, CONOCIMIENTOS, HABILIDA			, PERSPECTIVA DEL DESARROLLO PROFESIONAL, COND				
Nro	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	5	1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3
2	5	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
3	5	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
4	5	1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3
5	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	2	3	2	2	4	4
6	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	4	4
7	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	4	4
8	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	4	4
9	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4
10	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4
11	5	5	5	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3
12	5	5	5	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	2	3
13	5	5	5	4	2	1	4	3	5	2	3	4	2	1	1	2	4
14	5	5	5	4	2	1	4	3	5	2	3	4	2	1	1	2	4
15	5	5	5	4	2	1	3	3	5	1	2	3	5	3	3	5	3
16	5	5	5	4	2	1	3	3	5	1	2	3	5	3	3	5	3
17	5	5	5	4	2	1	3	3	5	1	3	3	5	3	3	5	3
18	5	5	5	4	2	1	3	3	5	1	3	3	5	3	3	5	3
19	4	4	4	2	2	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2
20	4	4	4	2	2	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2

PRUEBAS DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad tecnologías de la información y la gestión de recursos humanos

	Gestión de recursos humanos	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Tecnologias de la informacion	Mala	,535	15	,000	,284	15	,000
	Regular	,361	46	,000	,634	46	,000

Prueba de normalidad informática y la gestión de recursos humanos

	Gestión de recursos humanos	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Informática	Mala	.	15	.	.	15	.
	Regular	,533	46	,000	,318	46	,000

Prueba de normalidad redes de comunicación y la gestión de recursos humanos

	Gestión de recursos humanos	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Redes de comunicación	Mala	,535	15	,000	,284	15	,000
	Regular	,339	46	,000	,753	46	,000

Prueba de normalidad aplicaciones informáticas y la gestión de recursos humanos

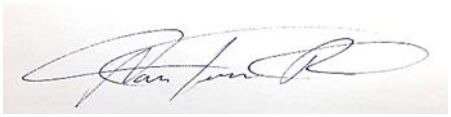
	Gestión de recursos humanos	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Aplicaciones informaticas	Mala	,535	15	,000	,284	15	,000
	Regular	,461	46	,000	,548	46	,000

Consentimiento Informado

Estimado(a) trabajador de la empresa **GROUP CORVETZA:** quienes suscriben, García Seminario Richard Martin y Molina Saldaña Richard Alfredo, hacemos presente que nos encontramos cursando un taller de tesis, para optar por el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Cañete. Para lo cual, la presente ficha de consentimiento informado tiene como propósito dar a conocer a los participantes: el título de la investigación llevada a cabo y las labores propias de su rol. Si Ud. accede a participar del presente estudio, se le pedirá responder un cuestionario el cual servirá como datos valiosos para la investigación de título "**Tecnologías de la Información y su relación con la gestión de Recursos Humanos en la empresa GROUP CORVETZA – Cañete – 2022,** cuyo llenado le tomará un tiempo aproximado de 7 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente de investigación; pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento durante su desarrollo. Por lo cual solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte. Atentamente,

Firmas de los autores.

Nombre: García seminario Richard Martin
DNI: 09465960



Nombre: Molina Saldaña Richard Alfredo
DNI: 43436847



Yo _____ acepto y preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación. Acepto mi participación en la investigación científica referida a "Tecnologías de la Información y su relación con la gestión de Recursos Humanos en la empresa GROUP CORVETZA – Cañete, 2022"

_____

Firma y nombre del participante

Carta de autorización de uso de informacion de la empresa

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Yo, Jorge Benigno Chavez Bautista identificado con DNI N°..80326902....., en mi calidad de ..propietario.....de la empresa/institución .....Group Corvetza E.I.R.L..... con R.U.C N° .20607472239....., ubicada en la ciudad de Cañete, distrito de Imperial....., Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN, Al señor, García Seminario Richard identificado con DNI N° 09465960 y al señor Molina Saldaña Richard con DNI N.° 43436847, ambos bachilleres de la carrera de Administración para que utilicen la información de la empresa, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación para Tesis (X) para optar el Título Profesional (x).

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:(x) Ficha RUC

( ) Mencionar el nombre de la empresa.

Firma y sello del Representante Legal

GROUP CORVETZA E.I.R.L.
RUC: 20[illegible]472239
JORGE [illegible] CHAVEZ BAUTISTA
GERENTE GENERAL

DNI: 80326902

El Egresado o Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos.

En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 17:00 p.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Jorge Lázaro Franco Medina
Secretario (a): Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Vocal: Dr. Cesar Fajardo Magallanes

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Tecnologías de la información y su relación con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA - Cañete – 2022"**; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Richard Alfredo Molina Saldaña**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición		15				15
Dominio del tema		15				15
Visión holística del trabajo		15				15
Uso de recursos audiovisuales		15				15
					Total	15

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. ( ) Aprobado, con mención honrosa.
2. (X) Aprobado, por unanimidad
3. ( ) Aprobado, por mayoría
4. ( ) Desaprobado

Con una calificación promedio de ( )

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
15	15	15

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos ( ) para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 17:40 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes **Secretario** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Jorge Lázaro Franco Medina **Presidente** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Cesar Fajardo Magallanes **Vocal** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 17:00 p.m horas, del día 20 de agosto del 2023, se reunió el Jurado Evaluador conformado por:

Presidente(a): Dr. Jorge Lázaro Franco Medina
Secretario (a): Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Vocal: Dr. Cesar Fajardo Magallanes

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"Tecnologías de la información y su relación con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA - Cañete – 2022"**; para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración por el graduado: Br. **Richard Martin García Seminario**. Tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterio	Malo (0)	Regular (2)	Bueno (3)	Muy bueno (4)	Excelente (5)	Puntaje
Claridad de la exposición		15				15
Dominio del tema		15				15
Visión holística del trabajo		15				15
Uso de recursos audiovisuales		15				15
					Total	15

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el mencionado dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador, declara:

1. ( ) Aprobado, con mención honrosa.
2. (+) Aprobado, por unanimidad
3. ( ) Aprobado, por mayoría
4. ( ) Desaprobado

Con una calificación promedio de 15 (QUINCE)

Nota del Informe	Nota de Sustentación	Nota Final
15	15	15

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (X), impedidos ( ) para realizar los trámites correspondientes para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 17:40 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes **Secretario** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Jorge Lázaro Franco Medina **Presidente** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales	Dr. Cesar Fajardo Magallanes **Vocal** **Jurado Evaluador** Facultad de Ciencias Empresariales

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: URIBE HERNANDEZ Yrene Cecilia FAU 20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22/11/2023 16:17:36-0500

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°012

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "Tecnologías de la información y su relación con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA - Cañete –2022"

Cuyos autores son, Richard Alfredo Molina Saldaña, identificado con DNI N° 43436847 y Richard Martin García Seminario, identificado con DNI N° 09465960, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del 7%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 22 de noviembre del 2023

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

Tecnologías de la información y su relación con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA - Cañete – 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

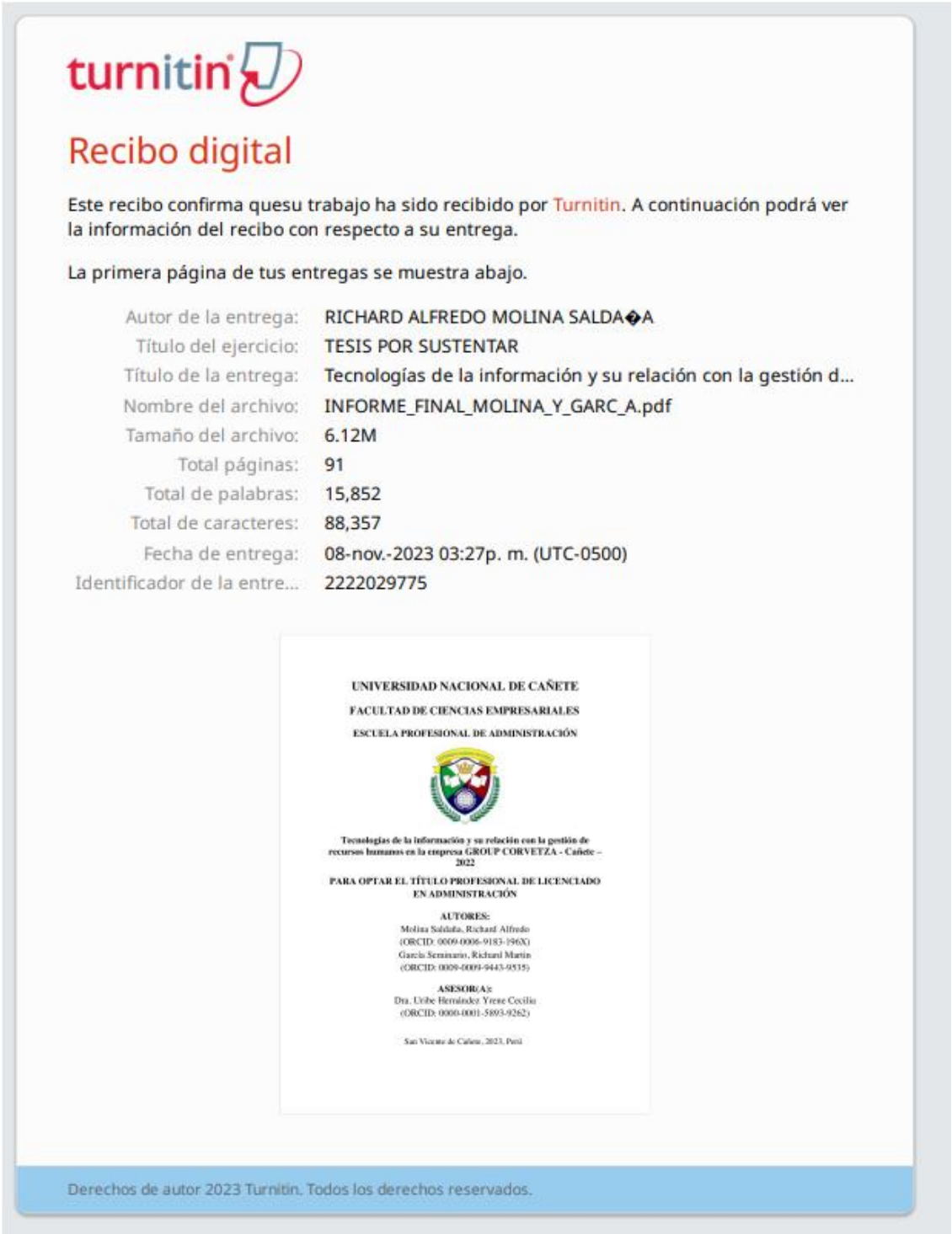
7%	7%	3%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
2	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	eprints.ucm.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

- Recibo Digital



turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	RICHARD ALFREDO MOLINA SALDA&#65533;A
Título del ejercicio:	TESIS POR SUSTENTAR
Título de la entrega:	Tecnologías de la información y su relación con la gestión d...
Nombre del archivo:	INFORME_FINAL_MOLINA_Y_GARC_A.pdf
Tamaño del archivo:	6.12M
Total páginas:	91
Total de palabras:	15,852
Total de caracteres:	88,357
Fecha de entrega:	08-nov.-2023 03:27p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2222029775

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Tecnologías de la información y su relación con la gestión de recursos humanos en la empresa GROUP CORVETZA - Cañete – 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Molina Saldaña, Richard Alfredo

(ORCID: 0009-0006-9183-196X)

García Seminario, Richard Martin

(ORCID: 0009-0009-9443-9535)

ASESOR(A):

Dra. Uribe Hernández Yrene Cecilia

(ORCID: 0000-0001-5893-9262)

San Vicente de Cañete, 2023, Perú

Derechos de autor 2023 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”