



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**  
**PÚBLICA**



**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU**  
**INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL**  
**EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE**  
**SAN ROMÁN – JULIACA, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. DAVID QUISPE CHOQUE**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA - PERÚ**

**2024**

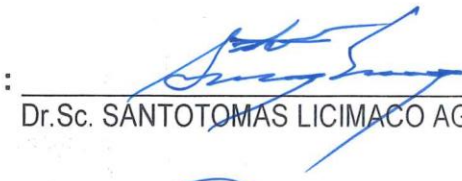



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**  
**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:  
**Bach. DAVID QUISPE CHOQUE**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**  
APROBADA POR JURADO REVISOR:

**PRESIDENTE** :   
Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

**PRIMER MIEMBRO** :   
Dr.Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

**ASESOR DE TESIS** :   
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



## RESOLUCIÓN N.º 1109-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 12 de setiembre de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-11906 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, 2022**; presentado por el(la) Bachiller: **DAVID QUISPE CHOQUE**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

### SE RESUELVE:

**PRIMERO.-** Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **DAVID QUISPE CHOQUE**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr.Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO,
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**SEGUNDO.-** Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 17 de setiembre de 2024**, a horas **2:00 p.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.-** Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

### DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



### RESOLUCIÓN N° 2302-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 02 de diciembre del 2022

**VISTOS:** El Oficio N° 051-2022-UI-FCA-UANCV-J, del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual comunica el sorteo realizado al expediente N° CU-37332, presentado por: DAVID QUISPE CHOQUE, en el cual peticiona nominación del jurado revisor y dictaminador del Proyecto de Tesis Intitulado: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA. 2022.

**CONSIDERANDO:**

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación en coordinación con Decanatura de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha realizado el sorteo para la conformación del jurado revisor y dictaminador del Proyecto de Tesis Intitulado: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA. 2022, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, el Estatuto Universitario y el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas para la nominación de Jurados.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de la Presidencia de la Comisión de Grados y Títulos la Facultad de Ciencias Administrativas.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** Nominar el jurado para que evalúe y dictamine el Proyecto de Tesis presentado por: DAVID QUISPE CHOQUE; Jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- \* 1º MIEMBRO : Dr. Sr. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- \* 2º MIEMBRO : Mg. EDUARDINO ROQUE ROQUE
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. F. HUGO BARRANTES SÁNCHEZ

**SEGUNDO:** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará el dictamen correspondiente, indicando las observaciones efectuadas al mencionado Proyecto, si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060.

**TERCERO:** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (02)
- Asesor (1)
- Interesada (01)
- Archivo FCA 2022(01)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CERES VELÁSQUEZ"  
*[Signature]*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### RESOLUCIÓN N° 317-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 16 de mayo de 2023

**VISTOS:** El proveído de fecha 16 de mayo del año en curso del Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° 2023-CU-04453, presentado por el(la) bachiller: **DAVID QUISPE CHOQUE**, en el cual solicita cambio del segundo miembro del jurado y comunica cambio de asesor de tesis intitulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, 2022.**

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) recurrente **DAVID QUISPE CHOQUE**, ha solicitado cambio del Segundo Miembro Jurado, Mgtr. **Eduardino Roque Roque** y comunica que ha realizado el cambio de asesor de tesis, por motivos que el docente ordinario **Dr. F. Hugo Barrantes Sánchez** ha cesado.

Que el docente **Mgtr. Eduardino Roque Roque**, ha solicitado licencia sin goce de haber para el presente Ciclo Académico 2023-I, a partir del 02 de mayo 2023 al 14 de julio 2023.

Que, mediante Resolución N° 0223-2023-UANCV-CU-R de fecha 26 de abril de 2023, se resuelve cesar por límite de edad, con eficacia a partir del día 24 de abril de 2023, al docente ordinario con la categoría de profesor principal de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Administrativas de la UANCV de Juliaca al **Dr. Fidel Hugo Barrantes Sánchez**.

Que el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente realizar el cambio del segundo miembro del jurado, y aceptar el cambio de asesor, para que se continúe con la revisión del proyecto de tesis y posterior sustentación de tesis.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del proyecto de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al tanto del Director de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** ACEPTAR EL CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO Y ASESOR DE TESIS, por los considerandos expuestos.

**SEGUNDO.-** DESIGNAR al docente permanente **Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS** como Segundo miembro del Jurado, para que revise y dictamine el proyecto de Tesis, intitulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, 2022** e incluir al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**; como asesor de tesis estando conformado el Jurado a partir de la fecha por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : **Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA**
- \* 1er MIEMBRO : **Dr.Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO**
- \* 2do MIEMBRO : **Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS**
- \* ASESOR DE TESIS : **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**

**TERCERO.-** Dejar sin efecto la resolución n° 2302-2022-D-FCA/UANCV-J de fecha 02 de diciembre de 2022, en lo referente al asesor de tesis.

**CUARTO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Jurado (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Uncia, mv. (1)
- Archivo 2023-2023(1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
**Dr. Benigno Callata Quispe**  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**

**RESOLUCIÓN N.º 1306-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 28 de noviembre de 2023

**VISTOS:** El Expediente N° CU-001234, presentado por el(la) egresado(a): **DAVID QUISPE CHOQUE**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, 2022.**

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, 2022** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por DAVID QUISPE CHOQUE**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. S. LICIMACO AGUILAR PINTO
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

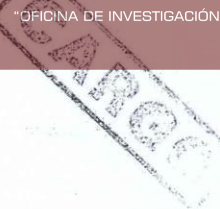
**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)





UNIVERSIDAD NACIONAL DE JULIACA  
NESTOR CACHIBES VELAZQUEZ



### RESOLUCIÓN N.º 418-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 09 de junio de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 029-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 31 de junio de 2023, presentado por: **DAVID QUISPE CHOQUE**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) Bachiller(a): **DAVID QUISPE CHOQUE**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **DAVID QUISPE CHOQUE** Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **DAVID QUISPE CHOQUE**, Titulado: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:

F. Caserini 404 • contact@repositorio.uancv.edu.pe • Juliaca • Perú • P.º 076 0000000000000000



## RESOLUCIÓN N.º 418-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 09 de junio de 2023

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos digitales en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	
1.- Fomentar la incidencia de los beneficios de la gestión de recursos humanos digitales en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022.	
2.- Conocer la incidencia de los factores de la gestión de recursos humanos digitales en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022.	
3.- Evaluar la incidencia de los elementos de la gestión de recursos humanos digitales en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022.	
<b>SEDE DE EJECUCIÓN:</b>	Juliaca
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: Mayo 2022 FECHA FIN: Noviembre 2022
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/1420.00
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 UNESCO)

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.**

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*[Signature]*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

*[Signature]*  
David Quispe  
73512361



**DISTRIBUCIÓN:**  
- Unidad de Investigación (1)  
- Dirección EP.  
- Asesor  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
BCQ/vnop.



## GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, 2022

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**23%** EN

INDICE DE SIMILITUD

**21%**

FUENTES DE INTERNET

**3%**

PUBLICACIONES

**16%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.qualee.com</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>researchleap.com</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>www.ciopages.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>www.cio.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>icehrm.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Chartered Institute of Personnel Management CIPM</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>7</b>	<b>vital.lib.tsu.ru</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



### Metadatos complementarios - UANCV

<b>TITULO</b>	
<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, 2022</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	DAVID QUISPE CHOQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73512361
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0003-1853-9848">https://orcid.org/0009-0003-1853-9848</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8237-5735">https://orcid.org/0000-0001-8237-5735</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	Dr.Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres Y Apellidos	Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> Municipalidad Provincial De San Román  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> San Román  <b>Distrito:</b> Juliaca  <b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -15.49361  <b>Longitud:</b> -70.13578  <a href="https://maps.app.goo.gl/hevi8wGmMbd3oAZi7">https://maps.app.goo.gl/hevi8wGmMbd3oAZi7</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2023 – Setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración
<a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a>	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>
- Librería	Administración pública <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a>



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sr. Leticia Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo David Quispe Choque, identificado con DNI Nro. 73512361 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Administración y Gestión Pública

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

"Gestión de recursos humanos digitales y su incidencia en la productividad institucional en la municipalidad provincial de San Román-Julíaca, 2022"

Asesorado por: Dr. Roberto Paye Colquehuanca

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 11 de Octubre del 2024

[Firma] [Firma]  
 FIRMA (ASESOR) FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A toda mi familia quienes han sido mi mayor motivación y razón de alcanzar mis objetivos planteados.



## AGRADECIMIENTO

Al personal de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", institución académica que guio mi paso por la, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez – Juliaca.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE GENERAL .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.2.FORMULACIÓN DE PROBLEMAS .....	4
1.2.1.Problema general .....	4
1.2.2.Problema específica .....	4
1.3.JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	4

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. LOS OBJETIVOS.....	7
2.1.1. Objetivo general.....	7
2.1.2. Objetivos específicos .....	7



**CAPÍTULO III**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

3.1. ANTECEDENTE DE LAS INVESTIGACIONES ..... 8

3.2. MARCO TEÓRICO..... 16

3.3. MARCO CONCEPTUAL..... 54

**CAPÍTULO IV**

**HIPÓTESIS**

4.1. HIPÓTESIS..... 60

    4.1.1. Hipótesis general..... 60

    4.1.2. Hipótesis específicas..... 60

4.2. VARIABLES E INDICADORES..... 61

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN..... 63

5.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN..... 63

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 63

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN ..... 64

5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. .... 64

5.6. LA POBLACION Y LAS MUESTRAS..... 64

    5.6.1. LA POBLACIONES..... 64



5.6.2. MUESTRAS .....	65
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	66
5.7.1. Técnicas .....	66
5.7.2. Instrumentos.....	66
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	67
5.8.1. Confiabilidad .....	67
5.8.2. Validez .....	68
5.9. LOS PROCEDIMIENTOS EN TRATAMIENTOS DE LOS DATOS.....	68
5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	69

## **CAPITULO VI**

### **RESULTADOS Y DISCUSIONES**

6.1. PRESENTACIÓN DEL RESULTADO. ....	74
6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	79
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES.....	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	85
ANEXOS .....	88



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	62
<b>Tabla 2</b> Población Empleado en la entidad de San Román - Juliaca, 2022 .....	65
<b>Tabla 3</b> Muestreo Empleado del Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2022.....	66
<b>Tabla 4</b> Estructuras de los Cuestionarios en las Variables Independientes .....	67
<b>Tabla 5</b> Estructuras de los Cuestionarios en las Variables Dependientes .....	67
<b>Tabla 6</b> Calculo de P - Valor del Objetivo Especifico uno .....	71
<b>Tabla 7</b> Calculo de P - Valor del Objetivo Especifico dos .....	73
<b>Tabla 8</b> Comprobar la Normalidad.....	74
<b>Tabla 9</b> Codificación de variable dependiente .....	75
<b>Tabla 10</b> La Regresión .....	76
<b>Tabla 11</b> Percepción de Gestión de Recursos Humanos Digitales .....	77
<b>Tabla 12</b> Productividad Institucional.....	78



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Cálculo de P - Valor .....	70
<b>Figura 2</b> Percepción de Gestión de Recursos Humanos Digitales .....	78
<b>Figura 3</b> Productividad Institucional .....	79



## RESUMEN

El objetivo general es determinar el impacto de la gestión digital de recursos humanos en la productividad de las organizaciones del municipio de la provincia de San Román Juliaca, 2022. la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, deductivo, de tipo básica con nivel explicativo de diseño no experimental transversal, estudio realizado a la muestra de 204 trabajadores, instrumento aplicado de la técnica encuesta – cuestionario, con la consistencia interna del instrumento de alfa Cronbach (70,4%), con validación del constructo a juicio de expertos; el resultado fue que influye la gestión de recursos humanos digitales a la productividad institucional (VD) en las dimensiones de beneficios de gestión de recursos ( $p = 0,04$ ) (Coef.= 0,20984), lo que indica que, por cada unidad añadido a esta dimensión, aumentará en 1,23 veces más la VD y los factores de gestión de recursos ( $p = 0,019$ ) (Coef.= 0,36342), añadido una unidad en ello, aumentará en 1,44 veces más la VD, la constante es de (-2,6832); el modelo tiene p-valor significativo  $\text{Chi}^2 = 0,0004 < 0,05$  y un  $R^2 = 6,68\%$ ; en conclusión, se tiene un p-valor 0,001 y  $0,011 < 0,05$  respectivamente de las dimensiones, lo que significativo la influencia a la productividad institucional municipal de Juliaca.

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos, municipalidad de Juliaca, productividad institucional.



## ABSTRACT

The general objective was to determine the incidence of digital human resources management on institutional productivity in City of the Province of San Román Juliaca, 2022. A quantitative, deductive, basic type method was used, with a non-empirical explanatory level. design. cross-sectional, study carried out on a sample of 204 workers, applied instrument of the survey technique - questionnaire, with the internal consistency of the Cronbach alpha instrument (70.4%), with validation of the construct in the judgment of experts; The result was that the management of digital human resources influences institucional productivity (DV) in the dimensions of resource management benefits ( $p = 0.04$ ) (Coef. = 0.20984), which indicates that, for each unit added to this dimension, it will increase the DV and resource management factors by 1.23 times more ( $p = 0.019$ ) (Coeff.= 0.36342), adding one unit to it, it will increase the VD, the constant is (-2.6832); The model has a significant p-value  $\text{Chi}^2 = 0.0004 < 0.05$  and an  $R^2 = 6.68\%$ ; In conclusion, there is a p-value of 0.001 and  $0.011 < 0.05$  respectively for the dimensions, which significantly influences the municipal institutional productivity of Juliaca.

**Keywords:** Human resources management, municipality of Juliaca, institutional productivity.



## INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos digitales se refiere a la aplicación de tecnologías y herramientas digitales para optimizar y mejorar los procesos relacionados con la administración y el desarrollo del personal en una organización. Esto puede incluir la automatización de tareas administrativas, la gestión del desempeño, el reclutamiento en línea, la capacitación virtual y el análisis de datos para tomar decisiones informadas sobre el personal. La gestión de recursos humanos digitales ha surgido como una respuesta innovadora a los desafíos cambiantes en el entorno laboral moderno. En un mundo cada vez más conectado y tecnológico, las organizaciones buscan formas de optimizar sus operaciones y maximizar el potencial de su fuerza laboral. Aquí es donde entra en juego de los campos de las gestiones digitales en el recurso humano, que combina las ventajas de la tecnología digital con las gestiones en el recurso humano convencional.

Uno de los beneficios más notables de esta aproximación es la automatización de tareas rutinarias y repetitivas. Los procesos administrativos que antes requerían una cantidad significativa de tiempo y esfuerzo pueden ser ahora ejecutados de manera eficiente mediante sistemas digitales. Esto libera a los profesionales de recursos humanos para enfocarse en actividades de mayor valor, como la planificación estratégica de personal, el desarrollo de habilidades y la creación de un entorno laboral más favorable.



La gestión de desempeño también se ha visto transformada por la digitalización. Las plataformas digitales permiten a los gerentes y empleados establecer y dar seguimiento a objetivos en tiempo real. Esto facilita la retroalimentación continua y la identificación de áreas de mejora, lo que a su vez promueve un crecimiento profesional constante. Además, las soluciones digitales pueden analizar datos sobre el desempeño para identificar tendencias y patrones que podrían pasar desapercibidos en un enfoque tradicional. El reclutamiento y la contratación también se han vuelto más eficaces gracias a la tecnología. Plataformas en línea y redes profesionales permiten a las organizaciones llegar a una audiencia más amplia y diversa de candidatos, agilizando el proceso de selección. Las herramientas de análisis de datos pueden ayudar a identificar las fuentes más efectivas de talento y a mejorar la calidad del proceso de selección.

En última instancia, la gestión de recursos humanos digitales ofrece una oportunidad para tomar decisiones informadas basadas en datos concretos. Al recopilar y analizar información sobre el desempeño, la satisfacción de los empleados y otros indicadores clave, las organizaciones pueden ajustar sus estrategias de gestión de personal de manera más precisa y proactiva. No obstante, es importante mencionar que la implementación exitosa de la gestión de recursos humanos digitales también plantea desafíos, como la necesidad de asegurar la privacidad de los datos y garantizar que las tecnologías sean accesibles y equitativas para todos los empleados. En resumen, la gestión de recursos humanos digitales representa un enfoque prometedor para potenciar el



capital humano de una organización en la era digital. La gestión del recurso humano digitales puede haber los impactos significativos en la productividad institucional de la Municipalidad Provincial de San Román. La adopción de herramientas y tecnologías digitales para la gestión de personal puede agilizar procesos, del mejoramiento de comunicaciones internas y facilitaciones de los accesos de las informaciones. Sin embargo, el éxito dependerá de la adecuada implementación, capacitación del personal y adaptación a las necesidades específicas de la institución. La implementación de estrategias en las gestiones en el recurso humano digitales en la ciudad de vientos de San Román podría tener un impacto profundo en la productividad y eficiencia de la institución. Al abrazar la digitalización de procesos relacionados con la administración de personal, se abre la puerta a una serie de beneficios potenciales. Uno de los aspectos más destacados es la automatización de tareas rutinarias y administrativas. Mediante el uso de software y sistemas especializados, como sistemas de seguimiento de candidatos, plataformas de gestión de horarios y soluciones de nómina automatizada, se reduciría la carga de trabajo manual de los empleados de recursos humanos. Esto permitiría liberar tiempo y recursos para que el personal de recursos humanos pueda enfocarse en actividades más estratégicas, como el desarrollo del talento, la planificación de la sucesión y la mejora de la cultura organizacional.

Asimismo, la digitalización facilitaría el acceso a la información para los empleados y los gerentes en tiempo real. Los empleados podrían acceder a sus registros, solicitar vacaciones y verificar sus beneficios a través de portales en



línea, lo que reduciría la necesidad de consultar constantemente al personal de recursos humanos. Los gerentes, por su parte, tendrían una visión más completa y actualizada del rendimiento de sus equipos, lo que les permitiría tomar decisiones informadas para mejorar la asignación de tareas y la planificación de proyectos. La comunicación interna también se vería beneficiada. Las plataformas digitales podrían ser utilizadas para la difusión de comunicados, la organización de eventos y la interacción entre empleados de diferentes departamentos. Esto podría mejorar la colaboración y el sentido de pertenencia, lo que a su vez podría traducirse en un aumento de la motivación y el compromiso de los empleados. No obstante, es importante destacar que la implementación exitosa de la gestión de recursos humanos digitales requiere una cuidadosa planificación y ejecución. Sería necesario invertir en la capacitación del personal para asegurar que todos estén familiarizados con las nuevas herramientas y sistemas. Además, la seguridad de los datos personales y la confidencialidad de la información deben ser una prioridad constante. En resumen, la adopción de prácticas de las gestiones en el recurso humano digitales de la ciudad calcetera de la provincia de san Román podría traer consigo una mejora sustancial en la productividad institucional. Sin embargo, esta transformación debe ser abordada de manera estratégica y considerada, para asegurar que los beneficios superen los desafíos potenciales.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La tecnología ha llegado al mundo empresarial para quedarse. Si antes las transformaciones eran paulatinas, hoy son una auténtica revolución en todos los sectores de una institución o empresa. Recursos Humanos, un departamento de vital importancia para cualquier organización, no podía quedar fuera. Primero Recursos humanos digitales se debe entender el significado exacto de la misma. Definimos a recursos humanos digitales como una práctica muy utilizada para reclutar, seleccionar, socializar, capacitar y desarrollar la oportunidad de carrera para los participantes, así como para que la organización lleve al empleado adecuado a trabajar en la organización. Los recursos humanos digitales tienen que ver con las prácticas relacionadas con la relación entre los empleados y la organización en la que trabajan. Además, El desarrollo de la tecnología de la información ha jugado un papel clave en la evolución de gestión de los recursos humanos digitales.

A menudo, las instituciones, organizaciones o empresas están sufriendo cambios muy radicales, las cuales estas no han sabido actuar para mejorar su desarrollo de actividades en estos tiempos donde la digitalización y crisis se hizo permanente y la Municipalidad Provincial de Juliaca no es la excepción, pero destacamos más la labor del departamento de recursos humanos , la cual no ha sabido confrontar esta situación para



poder cambiar la calidad del trabajo de los profesionales, esto a causa de que no ven la proporción real del impacto que una adecuada gestión de recursos humanos Digital puede tener en la vida de los empleados y el sistema interno de una institución, teniendo como consecuencias una mala gestión de personas, la desaceleración y la no automatización del trabajo, es decir se sigue de la manera tradicional o de forma manual. Cabe mencionar que, con toda la información de los empleados insertada en los sistemas, RRHH se puede tener acceso a estos datos de manera más fácil y rápida.

Este trabajo de investigación tiene un aporte en la concientización de mucha agilidad a RR.HH. en la corrección de rutas y la gestión de actividades que pueden aumentar las tasas de participación del equipo, con procesos más ágiles y tasas de falla más bajas, se garantiza una mayor productividad. Además, demostramos que puede ayudar a los profesionales de este departamento a conocer mejor las características de cada empleado de la compañía ofreciéndoles formas de trabajar personalizadas según el perfil de comportamiento de cada uno. Buscamos contribuir al bienestar de estos profesionales y también a aumentar su productividad. La gestión de recursos humanos digital ayuda a los gerentes y empleados de la organización a tener un cambio de mentalidad para implementar tecnología, administrar la organización digitalmente, todo esto conducirá a un cambio más grande en la organización.

A nivel internacional, el problema en la gestión de recursos humanos digitales involucra la falta de estándares globales y regulaciones



consistentes para abordar cuestiones de privacidad y seguridad en el ámbito digital, lo que afecta las implementaciones eficaces de estrategias de recurso humanos.

A nivel nacional, hay desafíos en la adopción y adaptación de tecnologías digitales en la gestión de recursos humanos debido a diferencias en infraestructura, acceso a la tecnología y políticas gubernamentales que impactan directamente en la implementación de prácticas eficientes.

A nivel local, las organizaciones enfrentan problemas específicos relacionados con la capacitación y adaptación del personal a nuevas tecnologías, así como las integraciones del sistema digital del procedimiento del recurso humano existente, lo que puede influir en la productividad institucional a nivel comunitario.



## 1.2. FORMULACIÓN DE PROBLEMAS

### 1.2.1. Problema general

¿Cómo incide la gestión de recursos humanos digitales en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022?

### 1.2.2. Problema específica

1. ¿Cuál es la percepción de gestión de recursos humanos digitales en la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2022?
2. ¿Cuál es la percepción de productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2022?

## 1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El rápido crecimiento de la tecnología ha aumentado el rendimiento digital de una organización, su impacto en la sociedad y el flujo de trabajo de la organización. La revolución digital tiene un impacto en las organizaciones a todos los niveles. Además, ejerce presión sobre las organizaciones y sus empleados para que se adapten al mundo que cambia rápidamente y al aumento de la tecnología digital. La digitalización se ha convertido en una palabra de moda en el mundo de los negocios y se



reconoce como algo que las organizaciones deben adoptar para seguir siendo relevantes. Es por ello que reconocemos enfáticamente que las organizaciones como la municipalidad de Juliaca lleven adelante la digitalización en las prácticas de gestión de recursos humanos, ya que se ha vuelto muy importante en estos días.

Se demuestra que la digitalización de los procesos de gestión de recursos humanos permite eliminar muchas tareas rutinarias, reducir el riesgo de error humano y capacitar a los expertos para resolver problemas importantes, lo que les permite utilizar conocimientos y habilidades de manera más eficaz para resolver problemas. Por lo tanto, una gestión de recursos humanos digital es importante para que una organización mejore su desempeño y mantenga su relevancia en la era digital. Por tanto, el objetivo de este estudio es profundizar en la importancia de la gestión de recursos humanos digitales. Toda organización debe desarrollar su estrategia digital para mejorar la productividad. En el escenario actual, gestión de recursos humano digitales se considera un tema de investigación más importante y creciente, así como un tema importante para una organización empresarial. Con el uso de la práctica de recursos humanos digital y a través de las redes sociales, Internet, la IA y otras organizaciones tecnológicas pueden mantener su rendimiento y el estándar de calidad de los empleados para el buen funcionamiento de la organización.



Este trabajo de investigación se justifica porque la Gestión Digital de Recursos Humanos se considera como la necesidad básica en el aspecto de una organización tanto empresarial como institucional. Cada organización tiene un largo camino por recorrer para adoptar la digitalización. La gestión de recursos humanos digital ayuda a mantener una fuerte relación entre la gerencia y sus empleados. Al preparar una estrategia para la gestión de recursos humanos digital se ayudará en el desempeño organizacional. Este estudio intenta resaltar la importancia de una gestión de recursos humanos digital en el aspecto de la organización. El resultado del trabajo de investigación actuará como un aspecto importante para que los investigadores implementen más investigaciones sobre gestión de recursos humanos digital, se desprenderá también que los departamentos de **Recursos Humanos** tengan el reto de liderar desde su trinchera la evolución digital que se observa de manera global, teniendo ahora la oportunidad de que su participación sea mucho más activa en torno a la innovación para agregar valor, competitividad y eficiencia.



## **CAPÍTULO II.**

### **EL OBJETIVOS**

#### **2.1. LOS OBJETIVOS.**

##### **2.1.1. Objetivo general**

Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos digitales en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022

##### **2.1.2. Objetivos específicos**

1. Encontrar la percepción de gestión de recursos humanos digitales en la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2022.
2. Encontrar la percepción de productividad institucionalidad en la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2022.



## CAPÍTULO III.

### MARCO TEÓRICOS REFERENCIALES

#### 3.1. ANTECEDENTE DE LAS INVESTIGACIONES

##### 3.1.1. A nivel internacional.

Rodríguez, L. F., Perona, M., Martínez, F., Reichardt, S., & TE, M. (2018). El objetivo de este estudio es ofrecer una visión global del grado de uso de cinco tecnologías en cada una de las diferentes funciones de RRHH. Esto nos permite descubrir qué herramientas se utilizan con más frecuencia y dónde están los mayores problemas que dificultan su uso. Como conclusión, se presentan una serie de reflexiones y propuestas de posibles áreas de mejora en la gestión digital de los recursos humanos.

Moreno Barrón G. (2017). Actualmente, las empresas se enfrentan a los desafíos de una nueva era de la tecnología, reglas de negocio cambiantes y un entorno competitivo, que las están obligando a adoptar nuevos enfoques estratégicos y realizar una revisión profunda de todas las operaciones y procesos de negocio y las estructuras que los soportan. Este hecho afecta a casi todos los niveles de la economía y ningún elemento empresarial es inmune a la disrupción digital. La transformación digital es el surgimiento de nuevas oportunidades estratégicas de negocio debido a la llegada de la tecnología. Una vez más, este cambio no es sólo tecnológico, sino que aporta nuevas habilidades para la reinención de los individuos y de las organizaciones que influyen en los mercados globales



tradicionales. No se centra en las tecnologías utilizadas (big data, cloud, IoT, movilidad, social business), sino en utilizarlas para conseguir el objetivo planteado. La transformación digital estará vinculada a los objetivos y estrategias empresariales.

Santos, A. C. (2011). El propósito del artículo es demostrar un modelo integrado de gestión del conocimiento y de recursos humanos, basado en el concepto integrado de gestionar ambas variables teniendo en cuenta la estrategia organizacional, teniendo en cuenta la tecnología adecuada para su aplicación práctica, comprender el diagnóstico., previsión y estrategia, controlan la eficacia de esta gestión. La conclusión presenta la importancia de considerar los modelos conceptuales de gestión de recursos humanos o gestión de recursos humanos desde un punto de vista estratégico y su importancia práctica en la gestión empresarial, teniendo en cuenta El contexto de globalización en la sociedad moderna requiere niveles crecientes de competencia.

Spemolla, G. C. (2017). El propósito de este artículo es analizar el impacto de las innovaciones tecnológicas actuales, marcadas por la disrupción digital, en el trabajo. En este sentido, se analizarán cuestiones relacionadas con el cambio tecnológico, la digitalización y sus consecuencias, especialmente en lo que respecta a los métodos y organización del trabajo. Del mismo modo y en la misma línea de análisis se considerará el impacto que estos cambios tecnológicos tienen en las empresas, especialmente en lo que



respecta a los modelos de negocio que desarrollan. En última instancia, las consecuencias serán evidentes en términos de regulaciones laborales y relaciones laborales.

Solís & Ronquillo (2022) "Gestión de Talento Humano y su Incidencia en la Productividad y Desempeño Laboral de los Empleados del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón", la Troncal. Objetivo: evaluar la gestión del talento humano del personal administrativo operativo y su influencia en la productividad y desempeño laboral de consejos cantonales en las protecciones del derecho en los cantones Troncales, metodología: enfoque – mixto, métodos – cualitativo y cuantitativo. Se concluye que la atención de calidad en la colectividad se promueve el trabajo grupal y el incremento del desempeño y la productividad en beneficio de los ciudadanos de la Troncal.

### **3.1.2. A nivel nacional**

Martínez Álvaro, L. (2017). En una sociedad cada vez más tecnológica, las mujeres todavía están subrepresentadas en el sector de TI y especialmente en puestos de liderazgo. El estudio se centra en identificar las principales barreras a la presencia de las mujeres en el entorno tecnológico corporativo mediante el análisis de los marcos teóricos existentes, especialmente desde la perspectiva de las autoras: Rosabeth M. Kanter en la teoría del comportamiento organizacional y Judy Weitzman en la teoría feminista. Esta investigación se complementa con una investigación



de campo en curso, en la que se comparan los resultados con la realidad de la industria TI en España mediante análisis cuantitativos y cualitativos, centrándose en entrevistas en profundidad a una muestra representativa de directivos de esta industria. Los hallazgos iniciales incluyen la digitalización del patriarcado y la necesidad de un enfoque estructurado de intervención.

Torrent-Sellens, J. (2017). Las preocupaciones sobre el futuro del trabajo son un tema recurrente cada vez que vemos cambios destructivos en la tecnología. El análisis económico ha demostrado que la tecnología no destruye empleos, sino que sólo distorsiona las capacidades y capacidades, desplazando tareas, empleos, ocupaciones y personas. En general, el impacto a largo plazo de estas olas tecnológicas en el mundo del trabajo es generalmente positivo, ya que están asociados con una mayor productividad, nueva actividad económica, aumento del empleo y mayores ingresos para las personas que trabajan en empresas de alta tecnología o campos relacionados. innovación. Además, estos efectos positivos tienden a compensar los efectos a largo plazo de la rotación laboral si las empresas, especialmente a través de políticas de recursos humanos, aplican políticas proactivas de capacitación y educación para los trabajadores despedidos.

Esta forma común de interacción entre tecnología y trabajo se ha visto cuestionada por la reciente ola digital, caracterizada en las



explosiones de los robots inteligentes. En ciertos personajes, la tasa de sustituciones de mano de obra humana por robots será tan alta que será difícil compensarla con medios convencionales debido al aumento de la demanda y la productividad. Otros autores defienden lo contrario y enmarcan la dinámica actual en el contexto de las interacciones tradicionales entre tecnología y trabajo. Sin embargo, el robot no es una creación humana, tiene características muy específicas y dinámicas, ofrece muchas posibilidades de aplicación y al mismo tiempo genera miedo. En este artículo analizaremos las implicaciones del nuevo robot, con especial énfasis en las implicaciones para la gestión y administración de recursos humanos.

Quintano (2022) en su actual estudio sobre desempeño laboral y gestiones del recurso humano en las comunas provinciales de Huanta. El objetivo principal es determinar cómo se relacionan entre sí el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad provincial de Huanta y la gestión de recursos humanos. Metodología no experimental mediante un enfoque cuantitativo y análisis correlacional. Finalmente se logra el objetivo y se nos informa que se ha llegado a la siguiente conclusión: el desempeño laboral y la gestión de los recursos humanos tienen una asociación significativa y favorable de intensidad media.

Inga & Moreno (2020) "Influencia del clima organizacional en la productividad institucional de los trabajadores de la dirección



regional de educación de Madre de Dios -sede Puerto Maldonado. Su propósito inicial es la corroboración de las existencias en unas influencias en los ambientes organizacionales y las productividades institucionales en los empleados de una dirección de la región puerto Maldonado y su procedimiento metodológico del estudio es en base descriptivo – correlacional, no experimental y con su enfoque que es perteneciente a cuantitativo. Concluyo sobre la existencia de relacion positivamente moderativa, deduciéndonos que los ambientes organizacionales influyeran de forma positiva en las producciones institucionales en los empleados de madre de dios región donde se investigó en el área de educación regional.

Dolores (2020) en el estudio que realizo con el título de: la gestión de recursos humanos y a la rotación del personal del Banco BBVA continental, Huacho. En tanto su objetivo fue establecer como la gestión de recursos Humanos incide en la rotación del personal del banco continental de Huacho. Su metodología del estudio es aplicada, explicativo como nivel de su estudio, diseño no experimental y seguida por el enfoque mixto. Su resultado fue que la gestión de recursos humanos incide en la rotación del personal del banco continental de huacho con un nivel de 99 % y con una relacion de 0,688.

## **A nivel Regional**



Ccalla (2023) "Efectos del Lean Services en la productividad de la industria hostelera, caso de estudio. Su objetivo consiste en determinar los efectos que produce la aplicación de lean Services en la productividad de hostel su Majestad EIRL. Se empleo un enfoque cuantitativo, su nivel es explicativo, el diseño es no experimental y su tipo de estudio es aplicativo. En sus conclusiones se da conocer que Lean service le permite a identificar el ´problema y en base a eso se llega trabajar de forma articulada con sus efectos y causas, también se permitió aplicar los instrumentos de mejora.

Cruz (2023) "Relacion de la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas de Metal Mecánica de la Ciudad de Juliaca. El propósito es examinar la relacion de satisfacción laboral y la productividad en las empresas de metal mecánica de Juliaca. Se empleo hipotético – deductivo. Se concluyo una relacion positiva entre la satisfacción laboral y la productividad en las empresas efectiva en el trabajo y lo que puede influir en la productividad.

Mamani (2023) "Comunicación organizacional y productividad laboral en los colaboradores de las ongs caritas de la Región puno. Su objetivo es determinar la relacion que existe entre la comunicación organizacional y la productividad laboral de los trabajadores. También se empleó las metodología descriptivo – correlacional, en tanto como diseño se tiene la no experimental,



método es deductivo y su enfoque del estudio fue cuantitativo. Se llegó a culminar que existe una relación entre los componentes del estudio comunicación organizacional y la productividad laboral y con un p valor de 0,000 y en tanto su correlación es de 0,497 %.

Chávez (2023) "en el estilo de liderazgo y sus niveles de productividades laborales de la jurisdicción de capital puno. Su objetivo consiste en determinar la relación de dos elementos de la investigación como el estilo de los liderazgos y sus productividades laborales de la ciudad altiplánica de puno. En los estudios lo tienen en cuenta al enfoques cuantitativos, correlacional, diseños no experimentales y con su corte trasversal y finalmente se llegó a culminar sobre estas dos variables del estudio como el estilo de liderazgo y la productividad laboral se encuentran totalmente correlacionado de forma positiva.

Mamani (2022) "El sistema de Control Interno y su Incidencia en la gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Puno. En tanto su objetivo es determinar la incidencia del sistema de control interno en la gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de puno. El tipo de estudio es mediante cuantitativo, no experimental, descriptivo- explicativo. De acuerdo a los resultados se pudo observar la correlación correspondiente es positivo moderada con el sistema de control interno y la gestión de recursos humanos mostro el valor de correlación de 0,563.



## 3.2. MARCO TEÓRICO

### 3.2.1. Teorías sobre la gestión de recursos humanos digitales

La gestión de recursos humanos se basa en diversas teorías que han evolucionado con el tiempo para comprender y mejorar las prácticas en las gestiones del recurso humano y las entidades. En las teorías básicas en las gestiones del capital humano incluyen:

- a) **Teoría del Comportamiento Organizacional:** Esta teoría se centra en cómo se comportan los individuos y los grupos en el entorno laboral. Ayuda a comprender la motivación de los empleados, la satisfacción laboral y la productividad, lo cual es importante en la gestión de recursos humanos. Esta teoría se basa en el supuesto de que el comportamiento humano en el entorno laboral puede comprenderse, predecirse y controlarse. Los gerentes y líderes organizacionales utilizan esta teoría para comprender cómo reaccionan los empleados ante diferentes situaciones y resuelven problemas en el lugar de trabajo. Al comprender los factores que influyen en el comportamiento humano, los gerentes pueden crear políticas y prácticas que fomenten un comportamiento eficaz y positivo en el lugar de trabajo. Según esta teoría, el comportamiento de los empleados se puede cambiar mediante recompensas y castigos. El refuerzo positivo, como el reconocimiento y las recompensas, aumenta la probabilidad de repetir el comportamiento deseado.



**b) Teoría del Intercambio Social:** Se centra en la relación entre empleado y empleador, enfatizando la importancia de la reciprocidad y la confianza en la relación laboral. Esta teoría enfatiza la importancia de la calidad de las relaciones laborales y cómo influyen en la satisfacción y el compromiso de los empleados. Estas teorías se centran en la relación entre empleados y empleadores. Sugiere que las relaciones laborales son transacciones sociales en las que los empleados intercambian esfuerzo, lealtad y compromiso para recibir recompensas y beneficios organizacionales.

**c) Teoría del Recurso Humano:** Estas teorías consideran que los trabajadores sean eficientes estratégicos y valiosos para la organización. Implica maximizar el potencial humano a través de la capacitación, el desarrollo y la participación activa de los empleados en el logro de los objetivos organizacionales. Esta teoría ve a los empleados como recursos estratégicos y valiosos para garantizar el éxito organizacional. Los profesionales de recursos humanos aplican esta teoría a través de actividades como la selección y el reclutamiento efectivos, los crecimientos en los talentos y las retenciones de los trabajadores. La atención se centra en maximizar el potencial humano a través de la formación, el desarrollo profesional y la creación de un entorno de trabajo que fomente la colaboración y la innovación.



**d) Teoría de la Motivación y la Expectativa:** Esta teoría fue desarrollada por científicos como Viktor Rum, centrándose en las expectativas de los empleados sobre su efectividad que afectan su motivación. La capacidad de estimular y salarios afecta esta teoría. Esta teoría sostiene que la motivación de los empleados depende de sus expectativas sobre su desempeño laboral. Los empleados estarán motivados para trabajar duro si creen que sus esfuerzos conducirán a un buen desempeño, lo que a su vez traerá recompensas significativas.

**e) Teoría del Equilibrio Organizacional:** También conocida como Teoría de Douglas McGregor participa en su trabajo. La teoría X sostiene que los empleados son perezosos por naturaleza y necesitan ser controlados y dirigidos en el desempeño de sus tareas laborales. Por otro lado, la Teoría Y sostiene que los empleados están intrínsecamente motivados y automotivados cuando participan en su trabajo.

### 3.2.2. Gestiones digitales de recursos humanos.

Las gestiones del recurso humano digitales y se refieren a la gestión de la conversión digital de servicios y procesos de personal por tecnologías sociales, móviles, analíticas y en la nube.

La fuente de multiplicación digital es un cambio fundamental en ambos enfoques y en el rendimiento, aunque se produce



constantemente cuando se promueve la organización. Su objetivo es mejorar tanto la experiencia de los empleados como el éxito organizacional transformando la función de recursos humanos. Sus objetivos incluyen mejorar el compromiso y la retención de los empleados y aumentar significativamente el éxito organizacional a través de una transformación rápida y continua. La mayoría de las organizaciones recién están comenzando a pensar en recursos humanos digitales y a desarrollar estrategias, aunque las empresas líderes están implementando esta nueva forma de brindar funciones, procesos y servicios de recursos humanos. Al igual que la transformación empresarial digital en general, los analistas de la industria consideran que los recursos humanos digitales son un elemento fundamental de la transformación digital de toda la empresa.

Conceptos como “digitalización”, “transformación digital” o “revolución digital” son actualmente algunos de los términos más conocidos y discutidos. En un sentido amplio, estos conceptos se refieren al uso cada vez mayor de la tecnología y los correspondientes cambios significativos en muchas áreas de los negocios y la sociedad. Este concepto funciona bien en el campo de la gestión de recursos humanos (HRM). Sin embargo, hoy en día estos conceptos se utilizan a menudo de forma implícita, inconsistente y amplia. En primer lugar, los autores suelen utilizar



conceptos de forma implícita; Esto significa que no dan definiciones claras, pero suponen que el lector comprende el significado pretendido. En segundo lugar, los autores utilizan el concepto de heterogeneidad; Esto significa que utilizan conceptos con interpretaciones muy diferentes y, a veces, contradictorias. En tercer lugar, el autor suele utilizar ampliamente los conceptos; es decir, utilizaron conceptos nuevos para referirse a fenómenos antiguos bien conocidos. El debate actual sobre la gestión de recursos humanos digital carece claramente de "claridad conceptual"; Sin embargo, la claridad conceptual es importante por varias razones interrelacionadas. En primer lugar, la claridad conceptual es importante para evitar la mera proliferación de conceptos. Es importante garantizar que la gestión de recursos humanos digital (y conceptos relacionados) no sean simplemente "palabras nuevas para fenómenos antiguos". Por otro lado, los conceptos nuevos se utilizan sólo como sinónimos de conceptos establecidos y especialmente del concepto más importante. En segundo lugar, se necesita claridad conceptual para evitar confusiones y malentendidos. Es importante garantizar que los investigadores de recursos humanos (RRHH) compartan un entendimiento común para facilitar la comunicación mutua sobre cuestiones de gestión de recursos humanos digitales. En tercer lugar, se necesita claridad conceptual para evitar deficiencias en la investigación. Deben evitarse conceptos mal definidos, ya que no permiten una



implementación precisa y conducen a resultados de investigación divergentes en el campo de la gestión digital de recursos humanos.

### **3.2.3. Cómo funcionan los recursos humanos digitales**

Los recursos humanos digitales, que también pueden denominarse digitalización de recursos humanos, adopta un enfoque iterativo, colaborativo, basado en datos, basado en la nube y móvil para los servicios y procesos de recursos humanos para impulsar la estrategia empresarial y la experiencia de los empleados. Digital HR utiliza datos y análisis para medir el progreso en cada etapa del ciclo de vida de los empleados, desde el reclutamiento hasta la capacitación y el desarrollo, la retención y el despido, con el objetivo de cambiar rápidamente la situación cuando la estrategia falla. Utiliza tecnología liviana para respaldar cambios dinámicos utilizando herramientas como encuestas de pulso y eNPS. Los recursos humanos digitales se benefician de las redes sociales, como el reclutamiento en las redes sociales y la incorporación de las redes sociales en las estrategias de capacitación cuando sea apropiado. Y acelere el consumismo de RRHH reinventando el autoservicio de RRHH como una experiencia verdaderamente perfecta para los empleados.

Los RRHH digitales son más que la simple transformación tecnológica de los RRHH. Debido a que uno de los objetivos más importantes de los recursos humanos digitales es abordar los recursos humanos de manera estratégica, refleja un enfoque



proactivo que alinea todas las funciones y objetivos de recursos humanos con sus objetivos comerciales y trabaja según a los intereses que ser determinantes y las mejores posiciones.

(Khalid et al., 2020) propusieron un concepto que destaca la cuarta revolución industrial, la tecnología digital ha cambiado por completo las organizaciones, la sociedad, las estructuras organizativas y los estilos de vida de las personas, qué tipo de pastillas, etc. (Maditheti, 2017) Por lo tanto, para que la digitalización sea relevante en esta era, es algo que las organizaciones deben abordar específicamente en su gestión de recursos humanos. Por ejemplo, los métodos tradicionales de reclutamiento y selección no pueden cubrir simultáneamente una gran área geográfica de millones de personas. Sin embargo, la tecnología ha hecho que la contratación sea más eficiente y efectiva, permitiendo que la información se difunda de una manera más atractiva. Unilever es una empresa multinacional de bienes de consumo con alcance global que ahora ha adoptado una plataforma digital para contratar nuevos empleados. Actualmente, la empresa está probando completamente plataformas digitales como juegos en línea, redes sociales e inteligencia artificial para el proceso posterior a la contratación.

Medios digitales, personal y estructura involucrados en los programas de capacitación y educación. La gestión digital de recursos humanos es muy útil en el proceso de recursos humanos y también juega un papel importante en el crecimiento organizacional. Un marco propuesto destaca cómo la tecnología digital juega un



papel clave en la mejora del desempeño organizacional a través de redes en la nube y ayuda en varios procesos como análisis, gestión de talentos, grupos sin fronteras, etc.

### **3.2.4. Grupos de la Gestión de Recursos Humanos digitales**

#### **a. Hacia adentro (Saini, 2018)**

Si una organización se clasifica como interna, significa que la organización está integrada con tecnología digital y los empleados que trabajan en esa organización se comunican a través de medios digitales como correos electrónicos, videollamadas por dispositivo móvil. La productividad de los empleados se logra a través de medios digitales.

#### **b. Hacia el exterior (Saini, 2018)**

Si una organización se clasifica como externa, significa que la dirección de la organización está intentando involucrar a los empleados en los medios digitales mediante el uso de teléfonos inteligentes para el trabajo. Al realizar su trabajo a través de teléfonos móviles, los empleados pueden trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento. Esto aumentará el compromiso de los empleados con el trabajo.

#### **c. Transversal (Saini, 2018)**

Si una organización se clasifica como transversal, significa que los cambios dentro de esa organización serán mayores. La digitalización de los recursos humanos ayudará a introducir



innovación, colaboración y estrategias efectivas dentro de la organización. La digitalización permite a una organización obtener un estatus global al compartir y recibir conocimientos de una organización global colaboradora.

### **3.2.5. Beneficios de la gestión de recursos humanos digitales**

Los cambios tecnológicos rápidos y frecuentes han obligado a casi todas las organizaciones a transformarse de alguna manera, impactando a todas las partes dentro de la organización. Para RRHH, esta transformación digital tiene dos vertientes: transaccional y transformacional. Las transacciones incluyen procesos como nómina, gestión de licencias, gestión de beneficios y gestión del tiempo, mientras que la transformación incluye gestión del talento (reclutamiento, capacitación y desempeño) e inteligencia empresarial (planificación de la fuerza laboral y uso de big data).

Esto significa que transformar la función de recursos humanos tiene un impacto mucho mayor que simplemente mejorar el desempeño. De hecho, todas las partes interesadas de la organización sienten los beneficios; desde los empleados hasta la dirección y por supuesto los recursos humanos. Los recursos humanos digitales pueden aportar a las organizaciones una serie de beneficios. Aquí están algunas:

El talento se retiene mejor



## **a. Mayor retención de talento**

Una de las principales razones por las que las personas abandonan las organizaciones es la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Las personas quieren desarrollar sus carreras, y cuando los empleadores demuestran que se preocupan por sus carreras, es más probable que los empleados permanezcan más tiempo, manteniendo a buenas personas en los puestos de la agencia, empresa u organización y reduciendo los costos de contratación.

## **b. Mayor alineación entre la estrategia de la empresa y la gestión de personas**

La inteligencia empresarial, como la planificación de la fuerza laboral y los datos de personas, ayuda a las organizaciones a alinear mejor sus estrategias comerciales. Por ejemplo, si una organización quiere expandirse a un nuevo conjunto de servicios, los datos pueden identificar a las personas con las habilidades adecuadas o aquellas que necesitan mejorarlas, preparando a la fuerza laboral para lograr nuevos objetivos.

## **c. Mejor toma de decisiones con datos e información**

La crisis del Covid-19 nos ha enseñado la importancia de tomar decisiones basadas en datos. Las poderosas capacidades analíticas de la tecnología brindan a los departamentos de recursos humanos toda la información que necesitan para tomar

decisiones informadas que mejoren la productividad, la eficiencia y la eficacia de los empleados.

#### **d. Mayor satisfacción de los empleados**

Los empleados felices son más productivos que los infelices, como lo han demostrado innumerables estudios. Cuando las organizaciones demuestran el valor de sus empleados a través de procesos mejorados, obtienen una sensación de realización y propósito.

#### **e. Reducir los costes de recursos humanos**

A largo plazo, las organizaciones que inviertan en la digitalización de recursos humanos ahorrarán mucho tiempo y recursos mediante la optimización y el escalamiento de los procesos. Además, la visibilidad de toda su fuerza laboral significa que puede aumentar la movilidad interna y reducir los costos de contratación externa.

### **3.2.6. Beneficios de la gestión de recursos humanos digitales**

#### **a. Automatización de procesos manuales**

Muchas tareas administrativas se pueden automatizar, lo que significa menos casos de error humano y una mejor gestión de factores importantes como el cumplimiento. Luego, RR.HH. puede centrarse en iniciativas que sean de naturaleza estratégica y proporcionen el mayor beneficio a la empresa u organización.



## **b. Visibilidad mejorada sobre la fuerza laboral**

Lograr visibilidad de su fuerza laboral cuando está distribuida en varias ubicaciones puede resultar difícil. Sin embargo, la tecnología conecta sistemas fragmentados y te permite tener una visión completa de tu gente. Los gerentes también pueden tener esta visión y centrarse en aspectos como las habilidades y las necesidades de capacitación de su equipo.

## **d. Sistemas de recursos humanos consolidados**

La consolidación significa una interfaz consistente y una única fuente de verdad. Con una plataforma que satisfaga todas sus necesidades de recursos humanos, es más probable que los empleados se mantengan comprometidos y completen tareas sin tener que cambiar de aplicación o perder funcionalidad.

## **e. Análisis avanzado e informes mejorados**

Los análisis avanzados no solo brindan información, sino que también pueden demostrar el desempeño de RR.HH. y ayudar a su equipo a prepararse para las auditorías. El aprendizaje automático también puede automatizar aún más funciones como capacitar a los empleados en función de las preferencias de los demás y utilizar datos existentes para predecir el comportamiento futuro.

## **f. Gestión de tiempo**



Gestionar el tiempo de trabajo y las licencias manualmente puede tener consecuencias desastrosas para cualquier organización. Digital HR puede rastrear información relevante y gestionar solicitudes de licencia, realizar un seguimiento de los días de licencia restantes y automatizar laboriosos procesos de gestión de tiempo/licencias.

### **g. Administrar información**

La gestión digital de recursos humanos simplifica el acceso a toda la información importante de los empleados y facilita la toma de decisiones al garantizar que todos los datos estén actualizados y se pueda acceder a ellos de inmediato. Así como los empleados quieren decidir qué y cómo administrar el correo electrónico y el cargamento del empleo, también quieren la administración del dato en recurso humano. Por otro lado, el acceso de los empleados a información confidencial se puede controlar para garantizar que la información correcta esté disponible para las personas adecuadas en el momento adecuado. Administrar todos los datos, la información y el contenido de su organización o empresa en una ubicación central y segura puede garantizar una disponibilidad continua. Los recursos humanos digitales también pueden proporcionar capacidades de gestión de documentos: una empresa u organización sabe lo que leen los empleados y puede mejorar la



productividad minimizando el papeleo que requiere mucho tiempo, accediendo a documentos antiguos o manuales archivados o manuales de capacitación.

## **h. Aprovechamiento de datos y análisis**

A medida que las organizaciones comienzan a comprender el valor que el análisis de datos puede aportar a la organización, áreas como la preselección, el aprendizaje y el desarrollo y el compromiso de los empleados se pueden medir a través de recursos humanos digitales. Recursos humanos puede beneficiarse enormemente al aprender a dar sentido a estos datos. Las herramientas de análisis predictivo disponibles para recursos humanos también pueden ayudar a mejorar los procesos de recursos humanos y garantizar la satisfacción de los empleados.

## **i. Reclutamiento preparado para el futuro**

Experiencias móviles sin fricciones, procesos de preselección basados en datos y programas de incorporación personalizados impulsados por IA. Estos son solo algunos de los muchos ejemplos de los beneficios en el capital humano y digitales en el reclutamiento.



## **j. Mejorar la experiencia de los empleados**

Para los Millennials, las líneas de las vidas profesionales y personales se han hecho envueltas borrosas. Se revisan sus cuentas en los aplicativos personales que, en el momento de los horarios en oficinas, en consideración se revisan los sistemas del correo electrónico laboral con los fines. el resultado, que se espera para ser el tratado con el cliente y se quiere que los trabajadores tengan experiencia de los usuarios similares en las respectivas al entorno de trabajo digital. Las plataformas sociales empresariales como Slack, Yammer y Workplace de Facebook permiten a los empleados colaborar estrechamente en actividades y tareas grupales y mantener a todos los usuarios actualizados sobre los últimos desarrollos.

## **k. Cambiar el enfoque a las actividades principales**

Los recursos humanos digitales pueden automatizar procesos manuales que consumen mucho tiempo para que pueda concentrarse en tareas más productivas e importantes. Cualquier organización con una gran cantidad de empleados tendrá dificultades para administrar su información en papel. Con Digital HR, los gerentes de recursos humanos pueden optimizar sus



flujos de trabajo para mejorar la productividad y la administración del trabajo en general.

## I. Desarrollo del empleado

Los recursos humanos digitales pueden ayudar con las actividades de capacitación, aprendizaje y desarrollo. Puede facilitar el desarrollo de los empleados desde la capacitación hasta las evaluaciones de desempeño. Las evaluaciones periódicas aumentan la moral de los empleados y los incentivan a mantener altos estándares de trabajo: el software almacena datos sobre los temas discutidos, los comentarios brindados y los objetivos establecidos en conjunto.

### 3.2.7. Factores de la gestión de recursos humanos digitales

Si bien todo esto suena bien en teoría, puede parecer bastante desalentador cuando se trata de dar el primer paso hacia una transformación digital de recursos humanos. Así que aquí hay algunos factores importantes para una gestión de recursos humanos digitales:

#### a. Tener un objetivo claro



Nuevamente, antes de embarcarse en una transformación importante de RR.HH., primero debe establecer un objetivo que esté claramente definido y que tenga sentido desde una perspectiva empresarial. En la mayoría de los casos, este objetivo será resolver el problema que está experimentando el empleado. Por tanto, la transformación de RR.HH. siempre debe centrarse en los empleados como usuarios finales. Es por eso que desea brindarles a sus empleados la oportunidad de probar nuevas tecnologías antes de implementarlas.

## **b. Promover la participación**

Esto significa todas las partes interesadas, desde los empleados hasta los gerentes y todos los demás. Cuando se trata de una transformación digital de recursos humanos que afectará a toda su organización, necesita todo el apoyo posible para tener éxito.

## **c. Simplificar las cosas**

Siempre debes comenzar con algo pequeño y simple. Considere áreas de los procesos de recursos humanos que se pueden mejorar a través de la transformación digital (selección y reclutamiento, incorporación e incorporación, aprendizaje y



desarrollo, gestión de nóminas, etc.). Debe hablar con sus empleados y gerentes sobre esto y preguntarles qué creen que debería ser una prioridad.

#### **d. Prioriza las ideas**

Esto conducirá inevitablemente a una larga lista de ideas. Priorizar en función del impacto y el esfuerzo. La primera parte cubre el impacto de la digitalización de ideas en los negocios, la segunda parte cubre el tiempo y el dinero necesarios para digitalizar ideas. Comience con ideas que tengan un gran impacto y requieran poco esfuerzo.

#### **e. Evaluar el desempeño**

Probamos e implementamos las tecnologías digitales es fantástico, pero no significa nada si no miramos los resultados. Por eso necesitamos evaluar críticamente qué funciona y qué no. En última instancia, el único camino a seguir es resolver problemas reales con soluciones tecnológicas que realmente los resuelvan.

#### **f. Cultura como factor principal**

Las tecnologías digitales por sí solas no serán suficientes para transformar los recursos humanos, y mucho menos transformar digitalmente una organización entera. Depende tanto, o incluso más, de la mentalidad de todos los implicados y esto



tiene mucho que ver con la cultura de la empresa u organización. Desde las nuevas contrataciones hasta el personal existente y el personal directivo, una mentalidad digital en el sentido más amplio es esencial para una transformación exitosa.

### **3.2.8. Aspectos que impactan la gestión de recursos humanos digitales**

- a. Las expectativas de los empleados en torno a la experiencia, la facilidad de uso, la claridad de la comunicación, el acceso en cualquier momento y en cualquier lugar y la transparencia han causado y están causando un estrés significativo en los departamentos de recursos humanos para mantenerse al día.
- b. El campo de la contratación ha cambiado desde los días de antaño de incluir una publicación de trabajo en una bolsa de trabajo en línea. Hoy en día, la función de reclutamiento tiene que involucrar a la fuerza laboral objetivo en los canales de las redes sociales, mucho antes de que se conviertan en un posible candidato real.
- c. La llegada de los tableros de revisión y los hashtags ha cambiado el juego para siempre, ya que hay varios lugares para que los empleados potenciales y los empleados actuales elogien, se desahoguen y participen en la charla social sobre la empresa u organización.



- d. A medida que continúa la escasez de talento, particularmente en las áreas STEM altamente calificadas, la función de recursos humanos es un eje para atraer, retener, motivar y mejorar la fuerza laboral.
- e. El número cada vez mayor de dilleniales con conocimientos digitales que ingresan a la fuerza laboral también tienen su opinión e impacto en cómo opera y evoluciona la función de recursos humanos.

### **3.2.9. Capacidades de recursos humanos que están siendo testigos de los efectos de una gestión de recursos humanos digitales**

#### **a. Reclutamiento y Contratación**

- Aumento de la velocidad de las interacciones y, por lo tanto, de las decisiones.
- Desde información sobre salarios hasta cultura y quejas de los empleados, hay un lugar en línea para todo y para todos.
- Compromiso en línea en las redes sociales y comunidades de interés para apuntar y preparar la canalización de reclutamiento
- Además de los currículums tradicionales, la seriedad en línea, las contribuciones de liderazgo intelectual y la participación en grupos de interés se están convirtiendo en un factor de ponderación sustancial en las decisiones de contratación.



- Entrevistas en video para reducir costos, aumentar el compromiso y minimizar la fricción de los viajes.

## **b. Compensación y Nómina**

- Los empleados exigen transparencia y claridad en la nómina, lo que requiere una explicación clara de las deducciones y beneficios.
- Con la información salarial disponible en línea, por empresa por puesto de trabajo, también existe una demanda de igual salario por igual trabajo y una forma de tener una discusión basada en evidencia.

## **c. Aprendizaje y desarrollo**

- Los cursos de formación (tutoriales sencillos y programas de certificación estructurados) se imparten cada vez más a través de una variedad de canales con una transición fluida de un medio a otro.
- Técnicas innovadoras como la tutoría virtual han hecho posible ofrecer tutoría entre pares a escala.
- La ubicuidad del video para aprender casi cualquier cosa está ayudando a los empleados a adquirir nuevas habilidades y mejorar las existentes.

## **d. Gestión del Desempeño y del Talento**

- Retroalimentación en tiempo real habilitada por la tecnología



- Análisis de opinión rápido y casi diario a través de los comentarios de los empleados sobre la marcha
- Las evaluaciones multidimensionales son posibles con la tecnología que triangula la retroalimentación formal e informal para brindar una vista de 360 grados

#### **e. Análisis de personas**

- Existen softwares que está ayudando a las empresas a identificar competencias y habilidades que a menudo no forman parte de la descripción oficial del trabajo.
- Del mismo modo, identificar los rasgos para el éxito o el fracaso y cómo nutrir y hacer crecer los atributos positivos a través de un análisis de datos más profundo

### **3.2.10. Elementos de la gestión de recursos humanos digitales**

En el mundo digital actual, la gestión de recursos humanos ha adaptado la tecnología para soportar el competitivo mundo digital. La gestión de recursos humanos tiene que transformarse de forma convencional a digital.

Los siguientes elementos son necesarios para realizar una transformación en la gestión de recursos humanos.

#### **a. Interacción digital**

En la era millennial, las generaciones actuales se consideran la fuerza laboral digital, tienen dispositivos conectados a Internet y



las aplicaciones y servicios basados en la web siempre han fascinado su vida cotidiana. Al tener estos empleados, la organización debe ser digital para poder interactuar con un empleado digital. Por lo tanto, la gestión de recursos humanos digital está integrada con aplicaciones móviles, pensamiento de diseño, video, economía del comportamiento y el uso de análisis de sistemas.

### **b. Transformación digital**

El trabajo en la organización ha tenido una gran transformación utilizando una plataforma digital tanto en el trabajo como en la gestión. Toda organización en este escenario actual debe integrar la digitalización en el proceso de trabajo, lo que ayudará a reducir el trabajo manual. Las organizaciones también necesitan usar herramientas y medios digitales para conectarse y comunicarse con el empleado. El trabajo y la tarea en la organización también necesitan organizarse digitalmente.

### **c. Gestión de soporte digital**

Esto implica la planificación, implementación y uso de tecnologías digitales para respaldar a las tareas de gestión del recurso humano, con el procesamiento de nóminas, recompensas y compensaciones, gestión del desempeño, capacitación y desarrollo, etc.

### **d. Tecnología de recursos humanos actualizada**

(Saini, 2018) Hay un cambio significativo en los recursos humanos convencionales y su patrón cambiante hacia los recursos



humanos digitales a través de un sistema de redes basado en la nube. El campo de los recursos humanos ha pasado de la operación convencional a la operación basada en dispositivos móviles. La funcionalidad social y móvil se considera una necesidad importante para la selección de personal.

### **3.2.11. Estrategias de las gestiones en el recurso humano digital**

#### **a. Identificar quien implementara alguna transformación**

Los gerentes de línea y los profesionales de recursos humanos deben asumir la responsabilidad de esta transformación. Los gerentes de línea tratan directamente con los empleados y cualquier cambio en las prácticas de recursos humanos afecta directamente a estos gerentes y sus equipos. Es probable que estos gerentes estén más entusiasmados con la transformación y se relacionen con áreas clave en las que los procesos de recursos humanos deben mejorar para ellos.

#### **b. Contratar recursos adicionales para el proceso si es necesario**

Es natural, que tienen que invertirse en los instrumentos que son muy necesarios para emplear una determinación del empleo. En donde, fue posible a realizar las contrataciones de los individuos y asignar a un puesto de empleo, si procedimientos seria IA se obtendría más informaciones sobre los compromisos y los rendimientos que se dan en las entidades, fue posiblemente que deseemos contratar a los científicos con datos que puedan



explicar y dar simplificaciones de las informaciones que oferta con la finalidad de dar ayudas y hacer el mejoramiento en las estrategias empresariales o institucionales.

**c. Definir un marco de tiempo que alguna herramienta es un éxito**

A cada proceso se le debe dar una cierta cantidad de tiempo para demostrar su valor para la organización. Por ejemplo, una ventana de tres meses para implementar una nueva herramienta de selección de candidatos es suficiente para saber si es capaz de ofrecerle una base de datos de candidatos de calidad.

**d. Identificar qué procesos se irán eliminando con la intervención de una plataforma digital**

Mediante el ciclo de contrataciones, el procedimiento de ir por la bolsa del empleo y se encuentre a los candidatos que se puede emplear la eliminación del software, el software identifica el procedimiento que será remplazado y la vez requiera de una reestructuración sobre la gestión y emplear una estructura más amplia y menos burocrático. inclusivamente unas pasantías que pueden ofrecer el aporte a las estrategias de bajos niveles o pueden reiniciar las segundas rondas de las selecciones sobre los candidatos aptos.

**e. Luego, presente el caso al C-suite para invertir en los recursos que necesita**



Realizar los casos de un negocio de C\_suite es uno de los desafíos. Las entidades siempre estarán listas en aumentar el gasto sobre las gestiones digitales. Pero siempre resultan muy difíciles de una confianza en todo el departamento que solo se encargó de minimizar los riesgos de un posible fracaso. se responden en los primeros cinco interrogantes de una profunda, pueden crear los casos de un negocio que se fundamenta a un estudio exhaustivamente, así dándose a los lideres una razón significativa que puedan realizar inversiones en los softwares.

#### **f. Preparar al equipo para el cambio**

los cambios de los procedimientos del recurso humano significan que la parte interesada es involucrada que debe estar preparada para el cambio, además se recomienda al comienzo de poco en poco. El líder del recurso humano le preocupa la organización y se espera observar el desarrollo de unas transformaciones digitales. Aunque, así se comienza sobre las escalas pequeñas (fue muy necesaria) se minimiza los impactos de los fracasos (si existe) hay que hacer los cambios dentro de la entidad y obtener los resultados, se abandonara en completo el esfuerzo que se empleó sobre gestiones digitales.

Es bastante fácil emplear el comentario o el aprendizaje de un piloto proyecto de la entidad que comete ciertas anomalías en las implementaciones de unas escalas.



Entonces, por ejemplo, los pequeños equipos adentro del recurso humano pueden hacer las transiciones de las selecciones automatizadas del candidato para el puesto de niveles de los asociados, mientras que los equipos de las contrataciones que sigue el procedimiento más antiguo y se identifica al candidato que se adapte mejor al puesto gerencial. Estas significan al no interrumpir en los procedimientos de tradición. Es simple está experimentación nueva. Esto son los impactos de las fallas menores.

#### **g. Crear una cultura de digitalización**

Las esencias de las transformaciones digitales de RRHH radican para crear nuevas culturas digitalizadas. Estas implican en aprender y dar solución automatizada, también se aprenden a mejorar la capacidad humana. ejemplo, una decisión se basa en el dato obtenido sobre las soluciones digitales, mencionamos a las herramientas de analizar la contrastación de las IA, se generan un resultado medible, las estrategias reducen los tiempos de los llenados, se muestra a las organizaciones que los beneficios se centran en el dato.

#### **3.2.12. Productividad institucional**

El éxito de cualquier organización depende en gran medida de la productividad, razón por la cual la productividad de los empleados es un factor tan importante para las empresas. La



productividad ayuda a mejorar las relaciones con los clientes. A medida que aumenta la productividad, las empresas u organizaciones probablemente notarán que sus empleados (clientes, empleados) están mucho más satisfechos con sus tiempos de respuesta y su desempeño general. La satisfacción de los empleados es un elemento clave de una organización exitosa. Cuando los empleados son improductivos, a menudo se sienten desmotivados y deprimidos, lo que tiene un impacto negativo en la cultura y las personas dentro de la organización. Mejorar el compromiso es uno de los aspectos más importantes de la productividad laboral. Cuando los empleados son más productivos, están más dispuestos a participar en las actividades organizacionales y crear interacciones positivas con sus compañeros de trabajo. Se sienten menos cansados y frustrados. Gracias a ello, recibirás comentarios positivos tanto para los empleados como para la empresa.

La productividad también afecta los costos. Si los empleados completan las tareas a tiempo, tendrán más tiempo para otros proyectos o tareas. Esto aumenta la productividad y por tanto ahorra dinero. Después de todo, el tiempo es dinero. No hay duda de que la calidad y cantidad del trabajo mejorará si los empleados son eficientes y dedicados a su trabajo. La organización logrará mayor productividad y más objetivos.

### **3.2.13. Formas que acrecentar la productividad organizacional**



Los empleados son uno de los recursos más importantes de su empresa. Por eso, es importante invertir en ellos y en el entorno en el que se ubican. A continuación, se muestran algunas formas de aumentar la productividad en el lugar de trabajo:

## **a. Capacitar y desarrollar empleados**

Se debe dedicar tiempo a capacitar a los empleados para mejorar sus habilidades necesarias. Hay varias formas de apoyar el desarrollo de los empleados. Por ejemplo, siempre deben tener acceso a materiales/cursos/exámenes/tutorías y supervisión educativos. Esto será un gran beneficio para la organización o empresa a largo plazo. Estas oportunidades de formación también proporcionarán a los empleados habilidades adicionales y aumentarán la eficiencia y la productividad.

## **b. Hacer coincidir las tareas con las habilidades**

Conocer las habilidades de sus empleados es esencial para aumentar la productividad. Al comprender mejor las competencias, podrá asignarse las tareas correctas y saber que puede realizarlas de manera efectiva, a diferencia de un empleado que no está calificado y necesitará mucho más tiempo para completar la tarea.

## **c. Mejorar la comunicación**

Cuando la comunicación en el lugar de trabajo es deficiente, los empleados no comprenden los objetivos de la



empresa u organización y cómo pueden alcanzarlos. Las reuniones rápidas o las llamadas telefónicas con los colaboradores del proyecto pueden mejorar la comunicación y, a su vez, mejorar la productividad. A menudo, una llamada telefónica rápida puede resolver un problema que puede haber tardado horas en resolverse.

### **3.2.14. Características de la productividad organizacional eficaz**

Para que las iniciativas de productividad organizacional tengan éxito, deben tener cuatro características básicas. Deben estar alineados con los objetivos de la organización, ser de naturaleza holística, sistemáticos en la ejecución y medibles.

#### **a. Alineación de objetivos**

La alineación de los objetivos con los objetivos corporativos es un pilar del proceso de planificación estratégica. Los objetivos de productividad organizacional, incluso si a primera vista parecen desconectados de los objetivos del proyecto, también deben estar alineados correctamente. A medida que define sus actividades relacionadas con la productividad, debe priorizarlas en función de la respuesta a dos preguntas:

¿Este proyecto de productividad libera recursos corporativos que se pueden redistribuir para lograr los objetivos corporativos actuales? ¿Este proyecto de productividad, por su



naturaleza, contribuirá al éxito, la eficiencia y/o la rentabilidad de los proyectos corporativos actualmente?

Si una o más respuestas a las preguntas anteriores son "sí", entonces el proyecto de productividad propuesto es candidato para.

## **b. Holístico**

La productividad organizacional debe ser vista de manera holística. Con demasiada frecuencia, las personas y las organizaciones intentan aumentar su productividad mediante la mejora de una o dos actividades comerciales clave. Se podrían mejorar las prácticas de delegación, la capacitación en gestión del tiempo, la implementación de las mejores prácticas orientadas al correo electrónico u otros procesos internos clave. Las mejoras en cada una de estas áreas individualmente tienen el potencial de proporcionar ganancias sustanciales de productividad.

Sin embargo, por su naturaleza, las mejoras de productividad en un área pueden causar pérdidas de productividad en otras áreas. Por ejemplo, un esfuerzo por reducir las reuniones puede tener el efecto adverso de aumentar los correos electrónicos. Reducir la cantidad de personas copiadas en los correos electrónicos puede causar ineficiencias en el proceso.



Las técnicas mejoradas de priorización de la gestión del tiempo pueden ayudar a facilitar las mejoras de la productividad individual, pero si las prioridades de los miembros del equipo no están sincronizadas correctamente, se pueden perder los plazos del proyecto y las luchas internas de la organización pueden contrarrestar todas las ganancias de productividad anteriores.

Tomar una visión holística de la productividad organizacional no puede contrarrestar totalmente los efectos adversos de una ganancia de eficiencia contra otra. Sin embargo, si se coordinan, miden, ajustan y vuelven a medir adecuadamente, estas fuerzas contrapuestas pueden minimizarse.

### **c. Sistemático**

Como todos los proyectos, las actividades relacionadas con la productividad deben definirse y justificarse como cualquier otra iniciativa propuesta. Luego, una vez seleccionados para la financiación, estos proyectos deben seguir las mismas metodologías, procesos y requisitos de presentación de informes de todas las demás actividades financiadas.

### **d. Medible**

Los proyectos de productividad deben medirse no solo por la cantidad de tiempo, dinero y recursos que ahorran, sino



también, si es posible, por los beneficios organizacionales relacionados con estos ahorros. La razón de este cálculo adicional es que mide el "costo de oportunidad" realizado, que no habría sido posible sin estas ganancias de productividad. Son estas ganancias realizadas las que constituyen el verdadero beneficio de una mayor productividad.

### **3.2.15. Factores que afectan la productividad organizacional**

Hay muchas barreras a la productividad organizacional. Hemos resaltado algunas de las barreras organizacionales más comunes para la productividad.

#### **a. Ambiente de trabajo**

Como puedes imaginar, a nadie le gusta trabajar en un ambiente negativo o tóxico. Asegúrese de que se cree una atmósfera de trabajo que se base en los valores, donde los empleados se sientan apoyados, valorados y seguros. Poner la honestidad y la cooperación en primer lugar, se debe de recompensar a los empleados cuando se lo merecen. Proporcionar a los empleados acceso al entorno adecuado donde puedan cooperar, competir y enfatizar con sus compañeros de trabajo.

#### **b. Oportunidades de capacitación y desarrollo profesional**



Todos los empleados quieren crecer en su carrera, por lo que es esencial que sientan que su empleador está involucrado en su desarrollo profesional y les brinda las oportunidades de capacitación relevantes a lo largo de su viaje en la institución o la empresa. Un empleado no capacitado no sabría lo que debe hacer o cómo hacerlo de manera más eficiente, lo que puede afectar negativamente la productividad organizacional.

Una buena forma de facilitar los programas de formación es a través del microaprendizaje. Esta herramienta de recursos humanos brinda a sus nuevos empleados la información que necesitan y el conocimiento que necesitan para prosperar en la oficina. Además, se debe asegurar de que cada miembro del equipo tenga la oportunidad de crecer dentro de la jerarquía de la empresa y no termine sintiéndose atrapado en el mismo puesto por mucho tiempo.

### **c. Procesos**

Desde el reclutamiento hasta la incorporación, la compensación, la gestión del desempeño, la delegación de tareas y más: establecer procesos para que la institución brinde a los empleados experiencias positivas desde el primer momento. El desarrollo de estos procesos puede llevar mucho tiempo y es en gran medida una cuestión de prueba y error. Sin embargo, una vez que los tenga, será mucho más organizado y eficiente, al igual que el resto del equipo. Las empresas con altos



niveles de productividad construyen procesos para la mayoría de sus tareas y proyectos recurrentes.

Por ejemplo, muchas organizaciones a menudo pasan por alto las encuestas de los empleados. Esto puede llevar a que los trabajadores se sientan descuidados e invisibles, lo que puede afectar negativamente la productividad organizacional. Sin embargo, poner en práctica las herramientas en las gestiones de proyecciones que puedan apoyar a sus gerentes de recursos humanos a facilitar las encuestas de satisfacción laboral.

Otro ejemplo es la desvinculación de empleados. Cuando un trabajador se va, muchos gerentes a menudo se olvidan de revocar el acceso a la plataforma del trabajador, lo que puede generar problemas de privacidad de datos. Con una herramienta de gestión de empleados y proyectos, su personal de recursos humanos puede eliminar fácilmente la capacidad del empleado saliente para acceder a información confidencial y herramientas de la empresa con unos pocos clics. Esto hace que sea más fácil para su departamento de recursos humanos dar de baja a un empleado, así como aumentar la productividad de los empleados, ya que les permite concentrar su tiempo en otra tarea en particular.

#### **d. Estructura salarial**



Los empleados tienen facturas que pagar, niños que cuidar y metas que lograr, y los beneficios monetarios son obviamente una de las razones por las que aceptaron un trabajo en la empresa u institución. Utilizar como una herramienta de motivación, explicando de forma clara y transparente cómo funciona la estructura salarial y qué tiene en cuenta a la hora de decidir si un empleado merece un ascenso y un aumento.

#### **e. Beneficios a los empleados.**

El bienestar de los empleados lo han transformado en los temas populares de últimos periodos y se refiere a la salud física y mental de los miembros del equipo. Como empleador, se debe proporcionar a los empleados todas las herramientas y recursos que puedan necesitar cuando no se sientan lo mejor posible, ya que hacerlo demostrará que existe preocupación y también evitará que los pequeños problemas se conviertan en algo más serio. Crear un programa de bienestar, ofrecer opciones de alimentos saludables en la cafetería y alentar a los trabajadores a poner su bienestar primero ayuda a crear un empleado saludable y feliz y podría aumentar en gran medida la productividad de los empleados.

Otra forma en que una institución o empresa pueden tener los impactos positivos en los niveles de productividad de los



servidores es alentándolos y llevando los estilos más saludables. Esto lo pueden hacer dándoles acceso a actividades físicas que los animen a levantarse de sus asientos y moverse.

## **f. Diversidad**

La multiculturalidad es ahora más importante que nunca y ciertamente se ha convertido en un factor importante en lo que respecta al compromiso de los empleados.

Tener diversidad en el lugar de trabajo es un factor clave para aumentar la productividad de los empleados y beneficiar el éxito de la empresa. Reclutar representantes con cualidades distintivas, religiones, culturas y costumbres les da a los empleados un sentido de pertenencia en su entorno de trabajo. Otra ventaja de tener diversidad en el lugar de trabajo es que brinda a los empleados la oportunidad de aprender y comprender las perspectivas de los demás. Esto juega un papel vital para garantizar una sólida dinámica de equipo.

Asegurar en brindar a todos las mismas oportunidades, sin importar su cultura, religión, etnia, género o sexualidad, y eso se reflejará en la satisfacción y productividad de los empleados. Además, con un grupo de talentos tan variado dentro de la empresa, se tendrá acceso a una gama más amplia de habilidades, lo que puede hacer que las ganancias aumenten



significativamente. Tener cuenta que la diversidad en el lugar de trabajo no se limita solo a las empresas que trabajan en una ubicación física. Tener diversos miembros del equipo también puede afectar en gran medida la productividad y la satisfacción laboral en equipos remotos. Brindar a los empleados estresados la oportunidad de tomar un respiro rápido es vital para combatir la baja productividad. Es más probable que un empleado feliz y saludable tenga suficientes recursos físicos y mentales para lograr los resultados deseados.

#### **g. Tecnología y factores de producción**

La tecnología se ha convertido en una parte integral de un entorno de trabajo moderno. Las empresas que utilizan tecnología moderna tienden a ser más rentables, ya que ayuda a los empleados a realizar sus tareas, especialmente cuando el trabajo involucra factores técnicos.

Las empresas que se niegan a utilizar tecnología moderna corren el riesgo de agotamiento de los empleados, lo que afectaría en gran medida la productividad.

#### **h. Herramientas**

Brindar a los empleados las herramientas correctas impacta directamente en la productividad en el lugar de trabajo. Los empleados no capacitados podrían retrasar el trabajo y



administrar mal los recursos, lo que podría costarle a la empresa. Las técnicas de gestión deficientes y la falta de acceso a herramientas importantes conducen a la falta de compromiso de los empleados, lo que puede disminuir el rendimiento de la producción individual, los niveles de eficiencia y la productividad general en el entorno laboral.

### **i. Ergonomía en el lugar de trabajo**

Además del factor organizativo, también existen otros factores en el entorno laboral que pueden disminuir o aumentar la productividad. Si bien estos no están incluidos en los factores principales, aún afectan la productividad individual. Los factores que pueden conducir a una baja productividad incluyen:

- Temperatura en el lugar de trabajo
- Calidad del aire
- Mala iluminación
- Hidratación
- Disposición y diseño del espacio de oficina

## **3.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **3.3.1. Transformación digital**

La transformación digital comprende las digitalizaciones, que tratan de una automatización en el proceso de crear unas culturas de las automatizaciones. Pero esto abarca a más allá de lo imaginado y se cuestionan los procedimientos que fue necesario, se



eliminó las actividades rutinarias que valoraban el procedimiento manual, por ahora no se tiene una cabida dentro de las organizaciones digitales. El viaje de transformaciones implica las identificaciones del problema que se debe resolver y utilizarse las tecnologías de forma eficientemente posibles que pueda resolver el problema. Requieren un cambio de mentalidad en las organizaciones y para el cambio se empieza con el liderazgo que filtra dentro de la entidad.

Las transformaciones digitales son los resultados de las digitalizaciones y dan el resultado sobre una organización hábil, listas ala adaptación rápida sobre las evoluciones tecnologías

### **3.3.2. Digitalización**

Las digitalizaciones realizan cambios en el procedimiento manual y proceso digital. Por ejemplo, digitalizarse el registro de los desempeños de los trabajadores que trabajaron 10 años.

### **3.3.3. Digitalizada**

Las digitalizaciones tienen implicaciones en convertirse en unas organizaciones lideradas por sistemas digitales, las organizaciones aprovechan estas herramientas de sistemas digitales para una operación diaria. Las digitalizaciones implican a crear unas culturas con uso tecnológico que administra el negocio.



#### **3.3.4. Ventaja competitiva**

En los negocios, una ventaja competitiva es el atributo que permite a una organización superar a sus competidores. Una ventaja competitiva puede incluir el acceso a recursos naturales, como minerales de alta ley o una fuente de energía de bajo costo, mano de obra altamente calificada, ubicación geográfica, altas barreras de entrada y acceso a nueva tecnología e información patentada.

#### **3.3.5. Gestión de desempeño**

Las gestiones sobre sus desempeños, los procesos son dar garantías sobre un grupo de trabajos o producciones que pueden cumplir a alcanzar los objetivos deseados de la entidad y sea de forma eficientemente y eficazmente. Las gestiones son de los rendimientos que se pueden centralizarse sobre el desempeño dentro la entidad, los departamentos, los empleados o los procedimientos entablados a las tareas de gestiones concretas.

#### **3.3.6. Reclutamiento**

El reclutamiento es el proceso general de identificar, buscar, seleccionar, preseleccionar y entrevistar a candidatos para puestos (permanentes o temporales) dentro de una organización. El reclutamiento también son los procesos involucrados en la elección de personas para funciones no remuneradas. Los gerentes, los generalistas de recursos humanos y los especialistas en contratación pueden tener la tarea de llevar a cabo la contratación,



pero en algunos casos se recurre al empleo del sector público, agencias comerciales de contratación o consultorías de búsqueda especializadas para llevar a cabo partes del proceso. Las tecnologías basadas en Internet que respaldan todos los aspectos de la contratación se han generalizado, incluido el uso de inteligencia artificial (IA).

### **3.3.7. Capacitación y desarrollo**

La capacitación y el desarrollo implican mejorar la eficacia de las organizaciones y de los individuos y equipos dentro de ellas.[1] La capacitación puede considerarse relacionada con los cambios inmediatos en la eficacia organizacional a través de la instrucción organizada, mientras que el desarrollo está relacionado con el progreso de las metas organizacionales y de los empleados a más largo plazo. Si bien la capacitación y el desarrollo técnicamente tienen definiciones diferentes, a menudo se usan indistintamente y/o juntos. Históricamente, la capacitación y el desarrollo han sido temas dentro de la educación de adultos y la psicología aplicada, pero en las últimas dos décadas se han asociado estrechamente con la gestión de recursos humanos, la gestión del talento, el desarrollo de recursos humanos, el diseño instruccional, los factores humanos y la gestión del conocimiento.

### **3.3.8. Gestión de recompensas**

La gestión de recompensas se ocupa de la formulación e implementación de estrategias y políticas que apuntan a



recompensar a las personas de manera justa, equitativa y consistente de acuerdo con su valor para la organización.

La gestión de recompensas consiste en analizar y controlar la remuneración de los empleados, la compensación y todos los demás beneficios para los empleados. La gestión de recompensas tiene como objetivo crear y operar de manera eficiente una estructura de recompensas para una organización. La estructura de recompensas generalmente consiste en políticas y prácticas de pago, administración de salarios y nóminas, recompensa total, salario mínimo, pago de ejecutivos y recompensa de equipo

### **3.3.9. Movimiento de relaciones humanas**

El movimiento de relaciones humanas se refiere a los investigadores del desarrollo organizacional que estudian el comportamiento de las personas en grupos, particularmente en grupos de trabajo y otros conceptos relacionados en campos como la psicología industrial y organizacional. Se originó en los estudios de Hawthorne de la década de 1930, que examinaron los efectos de las relaciones sociales, la motivación y la satisfacción de los empleados en la productividad de la fábrica. El movimiento vio a los trabajadores en términos de su psicología y ajuste con las empresas, en lugar de partes intercambiables, y resultó en la creación de la disciplina de gestión de relaciones humanas.



### 3.3.10. Relacion laboral

El estudio de las relaciones laborales es un tema que, según las circunstancias, puede significar varias cosas. Es una rama de la historia laboral que, en un entorno internacional, se centra en cómo las personas se relacionan con el trabajo en general y cómo éste se relaciona con las desigualdades sociales. Incluye específicamente tipos de trabajo históricos, no occidentales y no regulados. En este contexto, "para quién o con quién se trabaja y bajo qué reglas" se define por las relaciones laborales.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. HIPÓTESIS

##### 4.1.1. Hipótesis general

La gestión de recursos humanos digitales incide directamente en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022

##### 4.1.2. Hipótesis específicas

1. La percepción de gestión de recursos humanos digitales en la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2022, es parcialmente de acuerdo.
2. La percepción de productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca, 2022, es parcialmente de acuerdo.



## 4.2. VARIABLES E INDICADORES

### 4.2.1. Variable independiente

Gestión de recursos humanos digitales

### 4.2.2. Variable dependiente

Productividad institucional

### 4.2.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Criterios de valoraciones
<b>GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS VARIABLE INDEPENDIENTE (1)</b>	1.1. Beneficios de la gestión de recursos humanos digitales	• Permite la automatización del proceso	1	A. Nunca B. A Veces C. Frecuentemente D. Siempre
		• Facilita la gestión del tiempo y el desempeño	1	
		• Mejora la toma de decisiones	1	
	1.2. Factores de la gestión de recursos humanos digitales	• <i>Promueve la participación para mejorar el funcionamiento</i>	1	
		• <i>Simplifica la forma de trabajar el uso de datos digitales</i>	1	
		• <i>Tiene objetivos claros</i>	1	
		• Interactúa con los empleados de manera digital	1	
	1.3. Elementos de la gestión de recursos humanos digitales	• Cuenta con tecnología actualizada para la selección del personal	1	
			1	
		• Existe transformación digital	1	
<b>PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL VARIABLE DEPENDIENTE (2)</b>	2.1. Formas para acrecentar las productividades organizacionales	• Desarrolla sus habilidades y mejora su productividad	1	
		• Entrega tareas al empleado según sus mejores habilidades	1	
		• Capacita y desarrolla a los trabajadores	1	
	2.2. Característica de las productividades organizacionales eficaz	• Existe una alineación de objetivos	1	
		• Define y se justifica la productividad de una manera sistemática	1	
		• Fomenta la productividad de una manera holística	1	
	2.3. Factores que afectan la productividad organizacional	• Trabaja en un ambiente saludable	1	
		• Utiliza mayor tecnología para ser más rentables en su productividad	1	
			1	
		• Existe oportunidades de capacitación	1	

*Nota: David Quispe Choque*



## **CAPÍTULO V**

# **PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

Es parte del enfoque cuantitativo, por lo que se utilizaron mediciones numéricas y análisis estadísticos durante la recopilación de datos para verificar la hipótesis.

### **5.2. MÉTODO (S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN.**

El método deductivo, científico y estadístico se empleó. En esta investigación se emplearon tableros, figuras, interpretación y análisis correspondientes a cada elemento. Según Arias, F. (2006, p. 67)

### **5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Esto corresponde a un tipo de investigación primaria, también conocida como investigación ex post facto, que se realiza con posterioridad a los hechos. Según Charadji (2011, página 44)}



## 5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación se centra en niveles descriptivos, explicativos y no empíricos. Según Charadji (2011, página 46)

## 5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Es no experimental, descriptivo y explicativo. Según Hernández F. (2016, p. 89)

Figura 1. Diagrama de diseño del estudio.

$$Y = e(x)$$

Dónde:

x = Variables independientes: gestión digital de recursos humanos.

y = Variables dependientes: productividad institucional

f = funciones (V. I. V. D. = Pero / V. I. V. D. = **Ha**)

## 5.6. LA POBLACIÓN Y LAS MUESTRAS

### 5.6.1. LA POBLACIONES.

Los funcionarios con la que trabajamos en este estudio de encuesta cumplió con los criterios, incluidos los empleados de la ciudad de vientos San Román 2022.

**Tabla 2**

*Población empleado en la entidad pública de San Román\_ Juliaca, 2022*

Nº	TRABADORES DE LA ENTIDAD PUBLICA DE SAN ROMÁN JULIACA	Nº DE TRABAJADORES
1	Trabajadores nombrados	213
2	Trabajador de CAS	337
3	Funcionarios de Gerencias y Sub Gerencias	28
4	trabajador D.L. 728	148
5	trabajador de la U.G.R.S.	229
TOTAL		<b>955</b>

*Nota: Planilla de trabajadores de la Municipalidad San Román Juliaca*

### 5.6.2. MUESTRAS

La muestra empleara algunos tipos de muestreos probabilísticos, el cual son caracteres representativos. En estas situaciones, sobre el muestreo se utilizó formulas siguientes:

En el cual: Fórmula utilizada para la toma de muestras:

:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * S^2}$$

. Total, de población.	= N.	.955
. Alfas.	= @	.0,05
. Gravedad de fiabilidad	= B – 1- @/2.	.0.95
. Z. en (1 - @/2)	= Z. (1_@/2)	.1.96
. Desviador de estándares	= S.	0.574
. Variador.	= S”2	.0.33
. Precisiones	= d.	.0,07
. Porción del muestreo	= n.	.204

$$n = \frac{955 * (1,96)^2 * (0,33)^2}{(0,07)^2(955 - 1) + (1,96)^2 * (0,33)^2}$$

$$n = 203,738 \leftrightarrow 204$$

**Tabla 3***Muestreo empleado del Municipio Provincial de San Román Juliaca, 2022*

Nº	TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN JULIACA	Nº de trabajadores	Tamaño de muestra
1	trabajadores nombrados	213	45
2	Trabajador de CAS	337	72
3	Funcionarios Gerencias y Sub Gerencias	28	6
4	trabajador D.L. 728	148	32
5	trabajador de la U.G.R.S.	229	49
	<b>TOTAL</b>	<b>955</b>	<b>204</b>

*Nota: Planilla de trabajadores de la Municipalidad San Román Juliaca*

## 5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

### 5.7.1. Técnicas

#### a. Encuesta lista de preguntas

En este método de recopilación de datos, se pueden seleccionar opciones predefinidas y los resultados se pueden analizar en consecuencia.

### 5.7.2. Instrumentos

La encuesta será distribuida a los empleados del municipio de la provincia de San Román Juliaca en el año 2022. Las herramientas

fueron desarrolladas teniendo en cuenta la operacionalización de variables reflejadas en la siguiente tabla: El cuestionario.

**Tabla 4**

*Estructura del cuestionario con variables independientes.*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
1.1. Beneficios de la gestión de recursos humanos digitales	03
1.2. Factores de la gestión de recursos humanos digitales	03
1.3. Elementos de la gestión de recursos humanos digitales	03
Total	09

*Nota: David Quispe Choque*

**Tabla 5**

*Estructura del Cuestionario con Variables Dependientes*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
2.1. Formas el incremento de productividades organizacionales	03
2.2. Características de la productividad organizacional eficaz	03
2.3. Factores que afectan la productividad organizacional	03
Total	09

*Nota: David Quispe Choque*

## 5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### 5.8.1. Confiabilidad

Para comprender la confiabilidad de la escala, esta investigación adopta el método Alpha de Cronbach para valorar la confiabilidad o uniformidad de la pregunta (ítem), y el valor del

factor está entre 0 y 1, donde 0 es cero confiabilidades, 1 igual a total confiabilidad (Hernández & Mendoza, 2018).

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,704	12

### 5.8.2. Validez

La validación del instrumento pasó por juicio de tres (02) especialistas profesionales destacados en el área donde corroboraron su visto bueno correspondiente.

## 5.9. LOS PROCEDIMIENTOS EN TRATAMIENTOS DE LOS DATOS.

se analiza y luego se interpreta los datos que se realizaron en los pasos siguientes:

- En presentación de las tablas según la distribución de ratios apropiadas, que luego se analizaron describiendo los datos contenidos en ellas y analizándolos en el contexto de hipótesis y los marcos teóricos.
- en la tabla estadística se ilustran con gráficos.



## 5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### Contrastaciones de hipótesis general

#### Planteamiento de hipótesis

H0: La gestión de recursos humanos digitales no incide directamente en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022

H1: La gestión de recursos humanos digitales incide directamente en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022

#### Gravedad

@ = 0.05

#### estadísticas de pruebas

Que utilizó las estadísticas U de Mann-Whitney.

#### calcular el valor p

**Figura 1**  
*Cálculo de P - Valor*

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	La distribución de Beneficios_Gest_Recursos es la misma entre las categorías de PRODUCTIVIDAD_INSTITUCIONAL_2.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	.001	Rechazar la hipótesis nula.
2	La distribución de Factores_Gest_Recursos es la misma entre las categorías de PRODUCTIVIDAD_INSTITUCIONAL_2.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	.011	Rechazar la hipótesis nula.
3	La distribución de Elementos_Gest_Recursos es la misma entre las categorías de PRODUCTIVIDAD_INSTITUCIONAL_2.	Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes	.079	Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de .05

*Nota. Cálculo de la p-valor de las dimensiones 1 y 2 de la variable independiente.*

### **Decisión**

Se rechazan las H0 y se aceptan las H1 con el que se concluye que la gestión de recursos humanos digitales incide directamente en la productividad institucional en la ciudad de los vientos - Juliaca, 2022

### **Contrastación de hipótesis específico 1**

### **Construir la hipótesis**

H0: La percepción de gestión de recursos humanos digitales en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022, no están parcialmente de acuerdo.



H1: La percepción de gestión de recursos humanos digitales en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022, es parcialmente de acuerdo

### Gravedad

Alfas = 0.05

### estadísticas de pruebas

Se utilizarán las estadísticas U de Mann-Whitney.

### calcular el valor p

#### Tabla 6

*Calculo de P - Valor del Objetivo Especifico uno*

<b>Gestión de recursos humanos digitales</b>			
	N observado	N esperada	Residuo
Totalmente en desacuerdo	31	51,0	-20,0
Parcialmente de acuerdo	148	51,0	97,0
Frecuentemente	18	51,0	-33,0
Totalmente de acuerdo	7	51,0	-44,0
Total	204		

#### Estadísticos de prueba

Gestión de recursos humanos digitales

Chi-cuadrado	251,647 <sup>a</sup>
gl	3
Sig. asintótica	,000

k. 0 campos (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia casillar mínima esperada es 51,0.

*Nota. chi-cuadrado de la variable gestión de recursos humanos digitales*



## **Decisión**

Se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , en el que la percepción de gestión de recursos humanos digitales en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022, es parcialmente de acuerdo; con un p-valor  $0,000 < 0,05$  significativo.

## **Probar hipótesis específicas 2**

### **Construir una hipótesis**

$H_0$ : La percepción de productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022, no están parcialmente de acuerdo

$H_1$ : La percepción de productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022, es parcialmente de acuerdo

### **Nivel de señal**

Alfa = 0,05

### **estadísticas de prueba**

El estadístico utilizado es Chi2 de bondad de ajuste.

### **cálculo de valores p**

**Tabla 7***Cálculos en P - Valor del Objetivo Especifico dos*

<b>Productividad institucional</b>			
	N observado	N esperada	Residuo
Totalmente en desacuerdo	26	68,0	-42,0
Parcialmente de acuerdo	102	68,0	34,0
Frecuentemente	76	68,0	8,0
Total	204		

**Estadísticos de prueba**

## Productividad institucional

Chi-cuadrado	43,882 <sup>a</sup>
gl	2
Sig. asintótica	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 68,0.

*Nota. Chi cuadrado de la variable productividad institucional*

**Decisión**

Se rechazan las H0 y se aceptan las H1, en donde La percepción de productividad institucional en la ciudad de los vientos de San Román - Juliaca, 2022, es parcialmente de acuerdo; con un p-valor  $0,000 < 0,05$  significativo.

## CAPÍTULO VI.

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

#### 6.1. PRESENTACIÓN DEL RESULTADO.

##### Comprobar las normalidades

Tabla 8

*Comprobar la normalidad*

Comprobación de las normalidades						
	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl.	Sg.	Estadística	gl.	Si
Beneficios_Gest_Recurso	,279	20	,000	,820	204	,0
s		4				00
Factores_Gest_Recursos	,293	20	,000	,811	204	,0
		4				00
Elementos_Gest_Recurso	,294	20	,000	,847	204	,0
s		4				00
PRODUCTIVIDAD_INS	,083	20	,002	,962	204	,0
TITUCIONAL		4				00

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota. Cálculo de p-valor de KS para los datos de estudio*

##### Planteamiento de hipótesis

H0: P \_ Valor > 0,05 = Los datos tienen las distribuciones normales

H0: P \_ Valor < 0,05 = Los datos no tienen distribuciones normales

##### Exposición



Según la observación, los datos no tienen la distribución normal, con lo que se aplicará el desarrollo estadístico no paramétrico con los modelos logit.

## RESULTADOS

### Objetivo general

Aplicamos el estilo logit

$$p = \frac{1}{1 + e^{(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3)}}$$

Y = P (Productividad Institucional)

X1 = Beneficios de la gestión de recursos

X2 = Factor de gestión de recursos

X3 = Control de recursos

**Tabla 9**

*Codificación de variable dependiente*

Codificación de variable dependiente	
Valor original	Valor interno
No existe productividad institucional	0
Si existe productividad institucional	1

*Nota. Resultado del modelo logit*

**Tabla 10**  
*La Regresión*

	Iteration	0	log	likelihood	=	-137,45493
	Iteration	1	log	likelihood	=	-128,36229
	Iteration	2	log	likelihood	=	-128,26840
	Iteration	3	log	likelihood	=	-128,26828
	Iteration	4	log	likelihood	=	-128,26828
<b>Logistic regression</b>	Number of obs	=	204			
	LR chi2(3)	=	18,37			
	Prob > chi2	=	0,0004			
<b>Log likelihood = -128,26828</b>	Pseudo R2	=	0,0668			
<b>PRODUCTIVIDAD_INSTITUCIONAL_2</b>	<b>Coef.</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>[95% Conf.</b>	<b>Interval]</b>
Beneficios_Gest_Recursos	0,2098428	0,1042593	2,01	0,044	0,005498	0,4141873
Factores_Gest_Recursos	0,3634242	0,1551983	2,34	0,019	0,059241	0,6676074
Elementos_Gest_Recursos	0,1086695	0,1195918	0,91	0,364	-0,125726	0,3430651
_cons	-2,6832950	0,8655204	-3,10	0,002	-4,379684	-0,9869060
<b>PRODUCTIVIDAD_INSTITUCIONAL_2</b>	<b>Odds Ratio</b>	<b>Std. Err.</b>	<b>z</b>	<b>P&gt;z</b>	<b>[95% Conf.</b>	<b>Interval]</b>
Beneficios_Gest_Recursos	1,233484	0,1286022	2,01	0,044	1,005513	1,513141
Factores_Gest_Recursos	1,438246	0,2232134	2,34	0,019	1,061031	1,949567
Elementos_Gest_Recursos	1,114794	0,1333202	0,91	0,364	0,881856	1,409260
_cons	0,068337	0,0591476	-3,10	0,002	0,012529	0,372728

*Nota. Significancia estadística de la incidencia a la variable dependiente*

## Interpretación

La gestión de recursos humanos digitales que influye a la productividad institucional en las dimensiones de beneficios de gestión de recursos ( $p = 0,04$ ) (Coef. = 0,20984), lo que indica que, por cada unidad añadido a esta dimensión, aumentará en 1,23 veces más la variable dependiente y los factores de gestión de recursos ( $p = 0,019$ ) (Coef. = 0,36342), añadido una unidad en ello, aumentará en 1,44 veces más la variable dependiente, el modelo que se adopta se muestra a continuación:

$$P = \frac{1}{1 + e^{(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3)}}$$

$$p = (\text{Productividad institucional}) = \frac{1}{1 + e^{(-2,6832 + 0,2098 + 0,3634 X_2)}}$$

## Objetivo específico 1

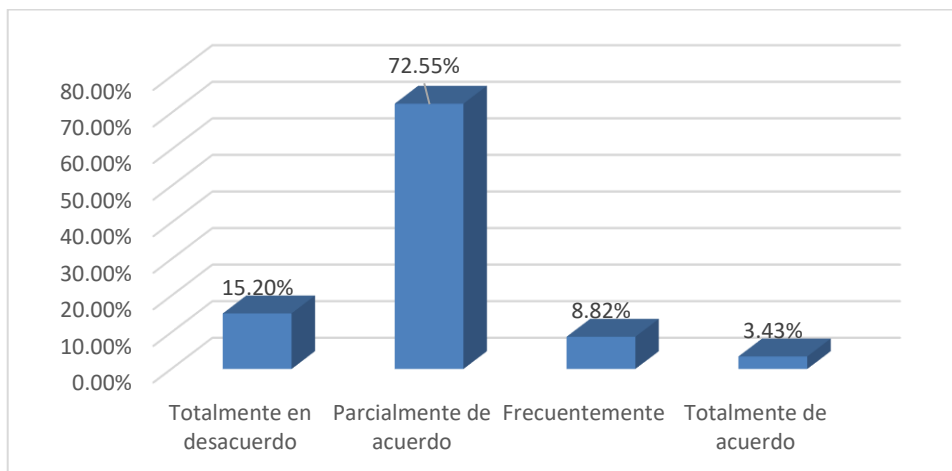
**Tabla 11**

*Percepción de Gestión de Recursos Humanos Digitales*

		Gestión de recursos humanos digitales			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	31	15,2	15,2	15,2
	Parcialmente de acuerdo	148	72,5	72,5	87,7
	Frecuentemente de acuerdo	18	8,8	8,8	96,6
	Totalmente de acuerdo	7	3,4	3,4	100,0
	Total	204	100,0	100,0	

*Nota. Datos de trabajo de campo, para gestión de recursos humanos*

**Figura 2**  
*Percepción de Gestión de Recursos Humanos Digitales*



*Nota. Figura según los datos de la tabla*

**Interpretación**

La variable de gestión de recursos humanos digitales en el municipio de Juliaca, según la percepción de los trabajadores, mencionan que esta parcialmente de acuerdo en un 72,55%.

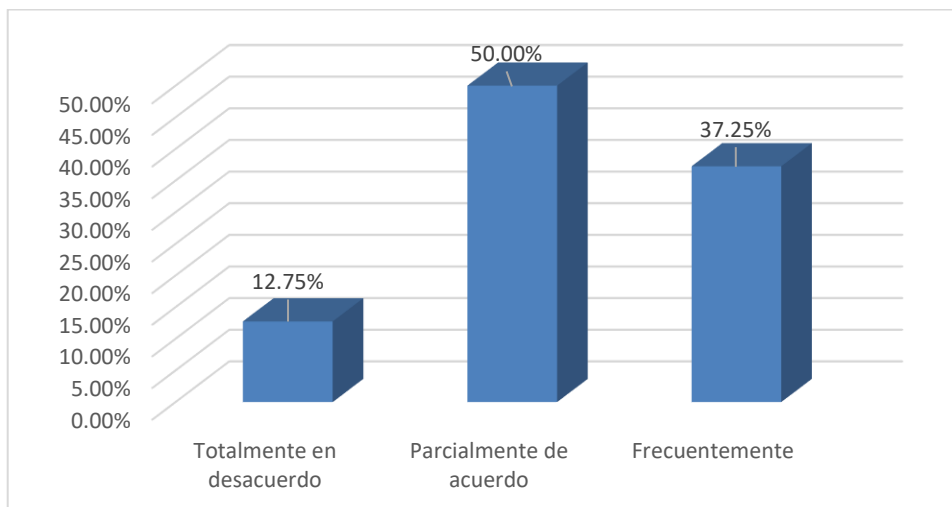
**Objetivo específico 2**

**Tabla 12**  
*Productividad Institucional*

		Productividad institucional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	12,7	12,7	12,7
	Parcialmente de acuerdo	102	50,0	50,0	62,7
	Frecuentemente	76	37,3	37,3	100,0
	Total	204	100,0	100,0	

*Nota. Datos de trabajo de campo, para productividad institucional*

**Figura 3**  
*Productividad Institucional*



*Nota. Figura según los datos de la tabla*

### Interpretación

La variable de productividad institucional en el municipio de Juliaca, según la percepción de los trabajadores, mencionan que esta parcialmente de acuerdo en un 50%.

## 6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con nuestra experiencia internacional, creemos que el autor Santos A.S. (2011). Para su finalidad se ha argumentado un modelo integrado de gestión del conocimiento y de recursos humanos, asumiendo un concepto integrado de ambas variables, al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta la estrategia de la organización, teniendo en cuenta la tecnología adecuada para su aplicación. , comprensión del diagnóstico, previsión y control



estratégico de los resultados de la gestión. El autor concluye sobre la importancia de considerar los modelos conceptuales de gestión de recursos humanos o gestión de recursos humanos desde una perspectiva estratégica y su significado práctico en la gestión empresarial, teniendo en cuenta el contexto de globalización de la sociedad moderna, que requiere un desarrollo cada vez mayor. nivel de competencia. Por otro lado mi gente obtuvo los siguientes resultados relacionados con mi objetivo general de determinar el impacto de la gestión de recursos humanos digitales en la productividad de las organizaciones del municipio de la provincia de San Román Juliaca, los resultados muestran que la gestión de recursos humanos digitales no influyen sobre las productividades institucionales a través de la medida de beneficios de la gestión de recursos ( $p = 0,04$ ) (Coeficiente = 0,20984), lo que indica que por cada unidad agregada a esta dimensión, el VD y los factores de gestión de recursos ( $p = 0,019$ ) (Coeficiente . = 0,36342), sumando una unidad aumenta el DV en 1,44 veces. Comparamos ambos estudios y obtuvimos resultados diferentes.

En el contexto nacional, considero el estudio de Dolores (2020) realizado titulado: Gestión de recursos humanos y rotación de empleados en el Banco BBVA Continental, Huacho y el propósito de este estudio es buscar comprender cómo afecta la Gestión de Recursos Humanos a los empleados. Rueda de Banco Continental Huacho. Por lo tanto, encuentro que la gestión de recursos humanos incide en la tasa de rotación del Banco Huacho Continental en un 99% y con un coeficiente de 0.688. En la presente investigación que realicé con el objetivo general de determinar el impacto de la gestión de recursos humanos digitales en la productividad



institucional del municipio de la provincia de San Román Juliaca, llegué a los siguientes resultados: Existe un impacto de los recursos humanos digitales gestión sobre la productividad institucional (DV) y sobre la medida de beneficios de la gestión de recursos ( $p = 0,04$ ) (coeficiente = 0,20984), encontrando que por cada unidad agregada a esta dimensión, el coeficiente de DV y gestión de recursos aumenta en un factor de 1,23 ( $p = 0,019$ ) (coeficiente = 0,36342), sumándoles una unidad, aumentó 1,44 veces más VD. Finalmente puedo expresar que ambos estudios lograron el mismo objetivo: encontrar la frecuencia de las variables.

En el aspecto regional, tenemos el siguiente relato del autor Mamani (2022) "El sistema de control interno y su impacto en la gestión de recursos humanos de la Ciudad Provincial de Puno", y porque el objetivo principal del estudio fue determinar la prevalencia de control interno por su parte, en la gestión de recursos humanos del Municipio de la Provincia de Puno se obtuvo los siguientes resultados: la correlación adecuada es moderadamente positiva con los sistemas de control interno y gestión de recursos humanos mostrando un valor de correlación de 0.563. Si bien el estudio sobre Gestión de Recursos Humanos Digitales y Productividad Institucional tiene como objetivo general determinar el impacto de la gestión de recursos humanos digitales en la productividad institucional del municipio de la provincia de San Román Juliaca, pero como resultado tiene un impacto en los recursos humanos digitales. recursos. de la gestión a la productividad institucional (VD) en la dimensión beneficios de la gestión de recursos ( $p = 0,04$ ) (coeficiente = 0,20984), lo que indica que, por cada unidad agregada a esta dimensión, la VD aumentará en 1,23 veces el



coeficiente de gestión de recursos ( $p = 0,019$ ) (Coeficiente = 0,36342), sumando una unidad aquí, el VD aumenta otras 1,44 veces, como se ve en dos El estudio no tenía objetivos ya que fueron medidos por estudiantes de Mamani. correlación y, en cambio, mi gente mide el efecto de una variable sobre otra.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Del objetivo general de determinar las incidencias de las gestiones en el recurso humano digital de las productividades institucionales de la comuna de San Román - Juliaca, el resultado fue que influye la gestión de recursos humanos digitales a la productividad institucional (VD) en las dimensiones de beneficios de gestión de recursos ( $p = 0,04$ ) (Coef.= 0,20984), lo que indica que, por cada unidad añadido a esta dimensión, aumentará en 1,23 veces más la VD y los factores de gestión de recursos ( $p = 0,019$ ) (Coef.= 0,36342), añadido una unidad en ello, aumentará en 1,44 veces más la VD, la constante es de (-2,6832); el modelo tiene p-valor significativo  $\text{Chi}^2 = 0,0004 < 0,05$  y un  $R^2 = 6,68\%$ ; se tiene un p-valor 0,001 y  $0,011 < 0,05$  respectivamente de las dimensiones, lo que significativo la influencia a la productividad institucional municipal de Juliaca.

**SEGUNDA:** Del objetivo específico 1, de encontrar la percepción de gestión de recursos humanos digitales en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022; manifiestan los encuestados que el 72,55% están parcialmente de acuerdo, a esto corrobora la significancia estadística de un p-valor  $0,000 < 0,05$ .

**TERCERA:** Del objetivo específico 1, de encontrar la percepción de productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022; manifiestan los encuestados que el 50% están parcialmente de acuerdo, a esto corrobora la significancia estadística de un p-valor  $0,000 < 0,05$ .



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se recomienda que la gestión de recursos humanos de la ciudad implemente la gestión digital de recursos humanos, teniendo en cuenta las ventajas y factores de las gestiones del recurso, mediante el fin de apoyar y mejorar el desarrollo en sus funciones de las gestiones mencionadas.

**SEGUNDA:** El gerente de recursos humanos debe mejorar la gestión en motivaciones e incentivos, para tener percepciones favorables por parte de los trabajadores de la municipalidad.

**TERCERA:** El gerente general en su afán de lograr el objetivo general de la institución, juntamente con el gerente de recursos humanos y otros afines, tener planes con objetivos y metas a obtener en lo posible la productividad institucional manejando los recursos de la institución óptimamente.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aggarwal, V. y Sharon S. D. (2017) *"Gestión digital de recursos humanos"*. 11 (2), Gestión de Gyan.
- Banu, S. R. (2019) *"Transformación Digital de RRHH. Revista de la Sociedad de Investigación"* p. 21(13), 946-951.
- Betchtoo, N. K. (2016) *"La transformación digital y su impacto en la gestión de recursos humanos": Un análisis de caso de dos empresas no relacionadas en el servicio público de Mauricio. En la Conferencia Internacional IEEE de 2016 sobre Tecnologías Emergentes y Prácticas Comerciales Innovadoras para la Transformación de las Sociedades (EmergiTech)* (págs. 147-152).
- Bondarouk, T. V., and Ruël, H. J. (2009) *"Gestión electrónica de recursos humanos": desafíos en la era digital. Revista internacional de recursos humanos, 20(3), 505-514,.*
- Bredin, Karin y Jonas Söderlund. (2011) *"Gestión de recursos humanos en organizaciones basadas en proyectos: el marco de la cuadra de recursos humanos"*. p. 45-67
- Cöster, Mathias, et al. (2019). *"Conceptualización de modelos de precios innovadores: el marco RITE"*.
- Deloitte Consulting, L. L. P. y J. Bersin. "(2016). *"Tendencias globales de capital humano": la nueva organización: diferente por diseño"*.
- DiRomualdo, A., El-Khoury, D. y Girimonte, F. HR (2018) *"cómo la tecnología digital cambiará la estructura, los procesos y los roles de la organización de HR. Revisión estratégica de recursos humanos"* p. 56-7



- Ebersold, Kyle y Richard Glass. "El impacto de la tecnología disruptiva: Internet de las cosas". Problemas en los Sistemas de Información 16.4 (2015).
- Fedorova, A., Zarubina, A., Pikulina, Y., Moskovskikh, A., Balandina, T. y Gafurova, T. (2019) "*Digitalización de la gestión de recursos humanos*": el caso de las empresas. Congreso Internacional de Educación, Ciencias Sociales y Humanidades,
- Goldstein, J. (2015) "*La demanda de tecnología digital está transformando los recursos humanos*". 6.1: 28-29.
- Halid, Hafinas, Yusmani Mohd Yusoff y Hemalatha Somu. (2020) "*La relación entre la gestión digital de recursos humanos y el desempeño organizacional*". Primer Simposio de Negocios, Medio Ambiente y Tecnología de la ASEAN (ABEATS 2019).
- Heracléo, Loizos. (2003) "*Estrategia y organización: Realización de la dirección estratégica*", Referencia cruzada
- Huselid, Mark A (1995). "*El impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la rotación, la productividad y el desempeño financiero corporativo*". 38.3 635-672.
- Iwu, C. G. (2016) "*Efectos del uso de la gestión electrónica de recursos humanos (E-HRM) dentro de las funciones de gestión de recursos humanos (HRM) en las universidades., Administración*" p. 8(1)
- Kavanagh, Michael J., Mohan Thite y Richard D. Johnson. (2009). "*El futuro de HRIS. Tendencias emergentes en gestión de recursos humanos*. P. 56
- Kiesler, Sara, Jane Siegel y Timothy W. McGuire. (1984): "*Aspectos psicológicos sociales de la comunicación mediada por computadora*". Psicólogo. p. 39.10 1123.



- Kontić, Ljiljana y Đorđe Vidicki. (2018) *“Estrategia para la organización digital: Probando una herramienta de medición para la transformación digital”*. Gestión Estratégica 23.1: 29-35. Referencia cruzada
- Larkin, James. (2017). *“Disrupción digital de recursos humanos: la mayor ola de transformación en décadas”*. Revisión estratégica de RRHH referencia cruzada
- Leopold, John y Lynette Harris, eds. *“La dirección estratégica de los recursos humanos”*. Pearson Educación, 2009.
- Maditheti, Nishad Nawaz. (2017). *“Una revisión completa de la literatura del archivo de investigación de recursos humanos digitales”*. Organización 7.4
- Makridakis, Spyros. *“La próxima revolución de la Inteligencia Artificial (IA): su impacto en la sociedad y las empresas”*. p. 90 (2017): 46-60. Referencia cruzada
- Mosca, María. (2020) *“Digitalización gestión de recursos humanos: un estudio de los factores de éxito y consecuencias en la última década. Tesis de maestría. p. 45-67”*
- Nawaz, N. y Gomes, A. M. (2017) *“Sistema de información de recursos humanos”: una revisión de estudios anteriores. 9(3), Referencia cruzada*
- Saini (2018) *“Gestión de recursos humanos digital”*
- Saini S. (2018) *“Gestión de recursos humanos digital y su implementación efectiva: un estudio empírico, International”*. p. 2(7).
- Shah, Naimatullah, Zahir Irani y Amir M. Sharif. *“Big data en un contexto de recursos humanos: exploración de la preparación para el cambio organizacional, actitudes y comportamientos de los empleados”*. Revista de investigación empresarial p. 70 (2017): 366-378.



- Spitzer, Bárbara. *"RRHH en la era digital". Revisión de soluciones de la fuerza laboral* 5.1 (2014): 15-17.
- Tripathi, R. y Kushwaha, P. (2017). *Un estudio sobre prácticas innovadoras en la gestión de recursos humanos digitales. Seminario Nacional sobre Transformación Digital de Negocios: Oportunidades y Desafíos.*
- Yusoff, Yusmani Mohd, et al. (2020) *"Vincular las prácticas de gestión de recursos humanos verdes con el desempeño ambiental en la industria hotelera"*. *Revisión de negocios globales* 21.3 (: 663-680. referencia cruzada



# ANEXOS



### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: **GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN – JULIACA, 2022**

ENFOQUE: Cuantitativo. MÉTODO: Deductivo. TIPO: Básica. NIVEL: Explicativo. DISEÑO: No experimental. POBLACIÓN:955. MUESTRA: 204. TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿como incide la gestión de recursos humanos digitales en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022?</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICO.</b> ¿Cuál es la percepción de gestión de recursos humanos digitales en la municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022?</p> <p>¿Cuál es la percepción de productividad institucional en la municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos digitales en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Encontrar la percepción de gestión de recursos humanos digitales en la municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022</p> <p>Encontrar la percepción de productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> La gestión de recursos humanos digitales incide directamente en la productividad institucional en la Municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b> La percepción de gestión de recursos humanos digitales en la municipalidad provincial de San Román - Juliaca 2022,</p> <p>La percepción de productividad institucional en la municipalidad provincial de San Román - Juliaca, 2022,</p>	<p>VI. Gestión de recursos humanos digitales</p> <p>VD. Productividad institucional</p>	<p>Beneficios de la gestión de recursos humanos digitales</p> <p>Factores de la gestión de recursos humanos digitales</p> <p>Elementos de la gestión de recursos humanos digitales</p> <p>Formas de acrecentar la productividad organizacional</p> <p>Características de la productividad organizacional eficaz</p> <p>Factores que afectan la productividad organizacional</p>	<p>-Permite la automatización del proceso -Facilita la gestión del tiempo y el desempeño -Mejora la toma de decisiones</p> <p>-Promueve la participación para mejorar el funcionamiento -Simplifica la forma de trabajar el uso de datos digitales -Tiene objetivos claros</p> <p>-Interactúa con los empleados de manera digital -Cuenta con tecnología actualizada para la selección del personal -Existe transformación digital</p> <p>-Desarrolla sus habilidades y mejora su productividad -Entrega tareas al empleado según sus mejores habilidades -Capacita y desarrolla a los trabajadores</p> <p>-Existe una alineación de objetivos -Define y se justifica la productividad de una manera sistemática -Fomenta la productividad de una manera holística</p> <p>-Trabaja en un ambiente saludable -Utiliza mayor tecnología para ser más rentables en su productividad -Existe oportunidades de capacitación</p>

Nota: Propio del investigador



**UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**ANEXO: 2**

**HERRAMIENTAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS**

**ENCUESTA DE OPINIIONES DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS NO  
ENCUESTAS DEL PERSONAL**

***instruir***

En seguida, te haremos una serie de preguntas que deberás responder con sinceridad. Esta encuesta es anónima y confidencial. Por favor tache la casilla de su elección y recuerde: NUNCA = N, A VECES = AV, FRECUENTEMENTE = F, SIEMPRE = S. Gracias por su cooperación y participaciones:

**ESCALAS DE VALORACIONES**

N: Nunca	AV: a veces	F: frecuentemente	S: siempre
1	2	3	4

Elemento.	INDICADOR	N	A V	F	S
BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES	¿Piensa Ud. que la gestión de recursos digitales permite la automatización del proceso mediante una buena base de datos?				
	¿Piensa Ud. que la gestión de recursos digitales facilita la gestión del tiempo y el desempeño?				
	¿Piensa Ud. que la gestión de recursos digitales mejora la toma de decisiones?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	N	A V	F	S
FACTORES DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES	¿Piensa Ud. que la gestión de recursos humanos digitales promueve la participación para mejorar el funcionamiento?				
	¿Piensa Ud. que la gestión de recursos humanos digitales simplifica la forma de trabajar el uso de datos digitales?				
	¿Piensa Ud. que la gestión de recursos humanos digitales tiene objetivos claros?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	N	A V	F	S



ELEMENTOS DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES	¿Aprecia Ud. que la gestión de recursos humanos digitales integra e interactúa con los empleados de manera digital?				
	¿Es consciente Ud. que la gestión de recursos humanos cuenta con tecnología actualizada para la selección del personal?				
	¿Es consciente Ud. que la gestión de recursos humanos digitales existe la transformación digital?				
Sub Totales					
<b>PUNTAJES TOTALES</b>					

### Observation Personal:


Este espacio es para tus opiniones, dudas, sugerencias, etc. sobre la herramienta que acabas de responder. Utilice el cuadro a continuación para expresar su opinión. Muchas gracias por su ayuda.

AGRACIADO



**UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**ANEXO: 3**

**HERRAMIENTAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS**  
**ENCUESTA DE OPINIÓN SOBRE PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL**

**ENCUESTA PARA TRABAJADORES**

**instruir**

A continuación, te haremos una serie de preguntas que deberás responder con sinceridad. Esta encuesta es anónima y confidencial. Por favor tache la casilla de su elección y recuerde: NUNCA = N, A VECES = AV, FRECUENTEMENTE = F, SIEMPRE = S. Agradezco sus cooperaciones y sus participaciones:

**ESCALAS DE VALORACIONES**

N: nunca	AV: a veces	F: frecuentemente	S: siempre
1	2	3	4

Elemento.	INDICADOR	N	AV	F	S
FORMAS QUE ACRECENTAR LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL	¿Recibe Ud. la capacitación necesaria para desarrollar sus habilidades y mejorar su productividad?				
	¿Aprecia Ud. si la municipalidad provincial de San Román entrega tareas al empleado según sus mejores habilidades?				
	¿Aprecia Ud. que la municipalidad provincial de San Román capacita y desarrolla a los trabajadores?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	N	AV	F	S
CARACTERÍSTICAS DE LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL EFICAZ	¿Es consciente que existe una alineación de objetivos dentro de la municipalidad provincial de san Román Juliaca?				
	¿Considera Ud. que las actividades relacionadas con la productividad dentro de la municipalidad se definen y se justifican de una manera sistemática?				
	¿Considera Ud. que la municipalidad provincial de San Román fomenta la productividad de una manera holística?				
Sub Total					
Componente	INDICADORES	N	AV	F	S



FACTORES QUE AFECTAN LA PRODUCTIVIDAD ORGANIZACIONAL	¿Piensa Ud. que trabaja en un ambiente saludable dentro de la municipalidad provincial de Juliaca?				
	¿Piensa Ud. que las instituciones que utilizan mayor tecnología tienden a ser más rentables en su productividad?				
	¿Piensa Ud. que en la municipalidad provincial de San Román existe oportunidades de capacitación?				
Sub Totales					
<b>PUNTAJES TOTALES</b>					

### Observations Personal:


Estos espacios están enfocados en la opinión, duda, sugerencia, etc. las relaciones es mediante los instrumentos que acaban en responder. los espacios siguientes exponen las opiniones.

Mi mayor agradecimiento asia su persona.

**GRACIAS.**



MATRIZ DE DATOS

V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	Beneficios_Gest_Recur sos	Factores_Gest_Recur sos	Elementos_Gest_Recur sos	PRODUCTIVIDAD_INSTITUCIONAL	PRODUCTIVIDAD_INSTITUCIONAL_2	GESTIÓN_RECURSOS_HUMANOS_DIGITALES	GESTIÓN_RECURSOS_HUMANOS_DIGITALES_2	PRODUCTIVIDAD_INSTITUCIONAL_3
2	4	3	2	1	1	2	3	4	4	4	4	6	5	2	21	1	13	2	3
1	1	4	2	1	4	2	3	4	2	1	4	2	6	5	16	1	13	2	3
1	1	4	2	4	1	2	3	4	2	1	4	2	6	5	16	1	13	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	0	6	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	0	6	1	1
1	4	4	2	4	4	1	2	4	2	1	4	5	6	8	14	1	19	3	2
1	4	4	2	4	1	1	2	4	2	1	4	5	6	5	14	1	16	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	8	24	1	24	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	8	24	1	24	4	3
4	4	4	2	4	1	1	2	4	2	1	4	8	6	5	14	1	19	3	2
4	4	3	2	4	1	1	2	4	2	1	4	8	5	5	14	1	18	3	2
4	4	3	2	4	2	2	3	4	2	1	4	8	5	6	16	1	19	3	3
4	4	3	2	4	2	2	3	4	2	1	4	8	5	6	16	1	19	3	3
4	4	3	2	4	2	1	2	2	2	1	4	8	5	6	12	0	19	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	8	24	1	24	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	8	24	1	24	4	3
4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	1	4	8	5	3	16	1	16	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	8	24	1	24	4	3
4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	1	4	8	5	3	16	1	16	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	6	6	18	1	19	3	3
4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	4	4	8	5	3	19	1	16	3	3
4	4	3	2	4	2	2	3	4	2	4	4	8	5	6	19	1	19	3	3
4	4	4	2	4	2	2	3	4	2	4	2	8	6	6	17	1	20	4	3
4	4	3	2	1	2	2	3	4	2	4	1	8	5	3	16	1	16	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	8	8	24	1	24	4	3
1	4	3	2	1	2	1	2	4	2	4	1	5	5	3	14	1	13	2	2
1	4	3	2	1	2	2	3	4	2	4	1	5	5	3	16	1	13	2	3



1	4	4	2	2	2	2	3	4	2	4	1	5	6	4	16	1	15	2	3
1	4	4	2	2	2	1	2	4	2	4	1	5	6	4	14	1	15	2	2
1	4	3	2	2	2	2	3	4	2	4	1	5	5	4	16	1	14	2	3
1	4	3	2	2	2	2	3	4	2	4	1	5	5	4	16	1	14	2	3
1	4	3	2	2	3	1	2	4	2	4	1	5	5	5	14	1	15	2	2
1	4	3	2	1	2	2	3	2	2	4	1	5	5	3	14	1	13	2	2
1	4	4	2	1	2	1	2	2	2	4	1	5	6	3	12	0	14	2	2
1	4	3	2	1	2	1	2	2	2	4	1	5	5	3	12	0	13	2	2
1	4	3	2	1	2	1	2	2	2	4	1	5	5	3	12	0	13	2	2
1	4	3	2	1	2	1	2	2	2	4	1	5	5	3	12	0	13	2	2
2	4	3	2	1	2	1	2	2	2	4	1	6	5	3	12	0	14	2	2
2	4	3	2	1	2	1	2	2	2	4	1	6	5	3	12	0	14	2	2
2	4	4	2	1	2	1	2	2	2	4	1	6	6	3	12	0	15	2	2
2	4	4	2	1	2	2	3	2	2	4	1	6	6	3	14	1	15	2	2
2	4	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	6	5	3	11	0	14	2	2
2	4	4	2	1	3	2	3	2	2	3	1	6	6	4	13	0	16	3	2
2	4	3	1	1	2	2	3	2	2	3	1	6	4	3	13	0	13	2	2
2	4	3	2	1	2	1	2	2	2	3	1	6	5	3	11	0	14	2	2
2	4	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	6	4	4	13	0	14	2	2
2	4	3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	6	5	4	13	0	15	2	2
2	4	3	2	2	2	1	2	2	4	3	2	6	5	4	14	1	15	2	2
2	4	3	2	2	3	1	2	2	4	3	2	6	5	5	14	1	16	3	2
1	4	3	2	2	2	1	1	2	4	3	2	5	5	4	13	0	14	2	2
1	4	3	2	3	2	1	2	2	4	3	2	5	5	5	14	1	15	2	2
1	4	3	2	2	1	1	2	2	4	3	2	5	5	3	14	1	13	2	2
1	4	4	2	4	2	1	1	2	4	3	2	5	6	6	13	0	17	3	2
1	4	4	2	2	2	1	2	2	4	3	2	5	6	4	14	1	15	2	2
1	2	4	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	6	4	14	1	13	2	2
1	2	3	2	2	2	1	2	2	4	1	2	3	5	4	12	0	12	2	2
1	2	4	2	2	2	1	2	2	4	1	2	3	6	4	12	0	13	2	2
1	2	4	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	6	4	14	1	13	2	2
1	2	4	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	6	4	14	1	13	2	2



1	2	4	2	2	2	1	2	2	4	3	2	3	6	4	14	1	13	2	2
1	2	4	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	6	4	13	0	13	2	2
1	2	4	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	6	3	10	0	12	2	1
1	2	4	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	6	3	10	0	12	2	1
1	2	4	2	1	3	2	2	1	2	3	1	3	6	4	11	0	13	2	2
1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	5	3	10	0	11	2	1
1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	5	3	10	0	11	2	1
1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	5	3	10	0	11	2	1
1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	5	3	10	0	11	2	1
1	2	4	2	1	2	1	2	1	3	3	1	3	6	3	11	0	12	2	2
1	2	4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	6	5	8	0	14	2	1
1	2	4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	6	5	8	0	14	2	1
1	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	3	5	5	8	0	13	2	1
1	2	3	2	3	2	4	2	1	1	1	1	3	5	5	10	0	13	2	1
2	2	3	2	3	1	4	2	1	1	1	1	4	5	4	10	0	13	2	1
2	2	3	2	3	2	4	2	1	1	1	1	4	5	5	10	0	14	2	1
2	2	3	2	3	2	4	2	1	1	1	1	4	5	5	10	0	14	2	1
2	2	4	2	3	2	4	2	1	1	1	1	4	6	5	10	0	15	2	1
2	2	3	2	1	2	4	2	1	2	1	1	4	5	3	11	0	12	2	2
2	2	4	2	1	2	4	2	1	3	3	2	4	6	3	15	1	13	2	2
2	2	4	2	1	2	4	2	1	4	3	4	4	6	3	18	1	13	2	3
2	2	3	2	4	2	4	2	1	4	3	4	4	5	6	18	1	15	2	3
2	2	4	1	4	2	4	2	1	4	3	4	4	5	6	18	1	15	2	3
2	2	4	1	4	2	1	2	1	4	3	4	4	5	6	15	1	15	2	2
2	2	3	2	4	2	1	2	1	4	3	4	4	5	6	15	1	15	2	2
2	2	3	2	4	2	1	2	1	4	3	4	4	5	6	15	1	15	2	2
2	2	3	2	4	2	1	2	1	4	3	4	4	5	6	15	1	15	2	2
1	2	1	1	4	2	1	2	1	4	3	4	3	2	6	15	1	11	2	2
1	2	4	1	4	1	1	3	1	4	3	4	3	5	5	16	1	13	2	3
1	2	3	1	4	1	1	2	1	4	3	4	3	4	5	15	1	12	2	2
1	2	3	1	4	1	2	3	1	2	3	4	3	4	5	15	1	12	2	2



1	2	4	2	4	1	2	3	4	2	2	4	3	6	5	17	1	14	2	3
1	2	4	2	4	1	2	3	4	2	2	4	3	6	5	17	1	14	2	3
1	2	4	1	4	1	2	3	4	2	4	4	3	5	5	19	1	13	2	3
1	2	4	2	4	1	2	3	4	2	4	4	3	6	5	19	1	14	2	3
1	2	4	2	4	1	2	3	4	2	2	4	3	6	5	17	1	14	2	3
1	2	4	2	4	1	2	3	4	2	2	4	3	6	5	17	1	14	2	3
1	2	4	2	4	1	2	3	4	2	2	4	3	6	5	17	1	14	2	3
1	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	3	6	6	17	1	15	2	3
2	1	3	2	1	2	2	3	4	2	1	4	3	5	3	16	1	11	2	3
1	1	3	2	1	1	1	2	4	3	1	4	2	5	2	15	1	9	1	2
2	2	4	2	1	2	1	2	4	3	1	4	4	6	3	15	1	13	2	2
2	1	3	2	1	2	2	3	1	3	1	4	3	5	3	14	1	11	2	2
1	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	4	2	5	3	12	0	10	1	2
1	1	3	2	4	2	1	2	1	3	1	4	2	5	6	12	0	13	2	2
1	1	3	2	4	2	1	2	1	3	1	4	2	5	6	12	0	13	2	2
1	1	3	2	4	2	1	2	1	3	1	4	2	5	6	12	0	13	2	2
1	1	4	2	4	2	1	2	1	3	1	4	2	6	6	12	0	14	2	2
1	1	4	2	4	1	1	2	1	1	4	4	2	6	5	13	0	13	2	2
1	1	3	2	4	2	2	2	1	3	4	4	2	5	6	16	1	13	2	3
1	1	3	2	4	2	1	2	1	2	4	4	2	5	6	14	1	13	2	2
1	1	3	2	4	2	2	2	1	1	4	4	2	5	6	14	1	13	2	2
1	1	3	2	4	2	1	2	1	1	4	4	2	5	6	13	0	13	2	2
1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	5	3	13	0	10	1	2
1	1	4	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	6	3	13	0	11	2	2
1	1	4	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	6	3	13	0	11	2	2
1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	5	3	13	0	10	1	2
1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	5	3	13	0	10	1	2
1	1	4	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	6	3	13	0	11	2	2
1	1	4	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	6	3	13	0	11	2	2
1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	5	3	13	0	10	1	2
1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	4	4	2	5	3	13	0	10	1	2



1	1	3	2	2	3	1	2	1	1	4	4	2	5	5	13	0	12	2	2
1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	5	3	12	0	10	1	2
3	1	4	2	1	2	1	2	1	4	3	4	4	6	3	15	1	13	2	2
1	1	3	2	1	2	1	2	1	4	3	4	2	5	3	15	1	10	1	2
1	1	3	2	1	2	1	2	1	4	3	4	2	5	3	15	1	10	1	2
1	1	3	2	4	2	1	2	1	4	3	4	2	5	6	15	1	13	2	2
2	1	3	2	1	2	1	2	1	4	3	4	3	5	3	15	1	11	2	2
2	1	3	1	1	2	2	3	1	4	3	4	3	4	3	17	1	10	1	3
2	1	4	2	4	2	2	3	1	4	3	4	3	6	6	17	1	15	2	3
2	1	4	2	1	2	2	2	1	4	3	4	3	6	3	16	1	12	2	3
2	1	3	2	1	2	1	2	1	4	3	4	3	5	3	15	1	11	2	2
2	1	4	2	1	3	2	3	1	4	3	4	3	6	4	17	1	13	2	3
2	1	3	2	1	2	2	3	1	4	3	4	3	5	3	17	1	11	2	3
2	1	3	2	1	2	1	2	3	4	3	4	3	5	3	17	1	11	2	3
2	1	3	2	1	2	2	3	3	4	3	4	3	5	3	19	1	11	2	3
2	1	3	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	5	3	18	1	11	2	3
2	1	3	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	5	3	18	1	11	2	3
2	1	3	2	1	3	2	2	3	4	3	4	3	5	4	18	1	12	2	3
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	12	0	11	2	2
1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	2	4	3	5	3	13	0	11	2	2
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	12	0	11	2	2
1	2	4	1	1	2	1	3	3	1	2	4	3	5	3	14	1	11	2	2
1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	2	4	3	5	3	13	0	11	2	2
1	2	4	2	4	2	1	2	3	4	2	1	3	6	6	13	0	15	2	2
1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	5	3	10	0	11	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	0	6	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	0	6	1	1
1	2	4	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	6	3	11	0	12	2	2
1	2	4	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	6	3	11	0	12	2	2
1	2	4	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	6	3	11	0	12	2	2
1	2	4	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	6	3	11	0	12	2	2
1	2	4	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	6	3	11	0	12	2	2



1	2	4	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	6	3	12	0	12	2	2
1	2	3	2	1	2	1	2	3	1	3	1	3	5	3	11	0	11	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	0	6	1	1
1	2	3	2	1	2	1	4	3	4	3	1	3	5	3	16	1	11	2	3
1	2	3	2	1	2	1	4	3	4	3	1	3	5	3	16	1	11	2	3
1	2	3	2	1	2	1	4	2	4	3	1	3	5	3	15	1	11	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	0	6	1	1
1	2	4	2	1	2	1	3	1	4	3	4	3	6	3	16	1	12	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	0	6	1	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	12	0	11	2	2
1	2	3	2	1	2	1	4	1	4	3	4	3	5	3	17	1	11	2	3
2	2	3	1	1	1	2	4	1	4	3	4	4	4	2	18	1	10	1	3
2	2	3	2	1	2	1	4	1	4	3	4	4	5	3	17	1	12	2	3
2	2	3	2	1	2	1	4	1	4	3	4	4	5	3	17	1	12	2	3
2	2	4	2	1	2	2	4	1	4	3	4	4	6	3	18	1	13	2	3
2	2	3	2	1	2	1	4	1	4	3	4	4	5	3	17	1	12	2	3
2	2	4	2	1	2	1	4	1	4	3	4	4	6	3	17	1	13	2	3
2	2	4	2	1	2	1	4	1	4	3	4	4	6	3	17	1	13	2	3
2	2	3	2	1	2	2	4	1	4	3	4	4	5	3	18	1	12	2	3
2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	4	4	4	5	3	16	1	12	2	3
2	2	4	1	1	2	1	2	1	4	2	4	4	5	3	14	1	12	2	2
2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	2	2	4	5	3	12	0	12	2	2
2	2	3	2	1	2	1	2	1	4	2	2	4	5	3	12	0	12	2	2
2	2	3	2	1	2	1	2	4	4	2	2	4	5	3	15	1	12	2	2
1	2	1	1	1	2	1	2	4	4	2	2	3	2	3	15	1	8	1	2
1	2	4	1	1	1	2	3	4	4	2	2	3	5	2	17	1	10	1	3
1	2	3	1	1	1	2	3	4	4	2	2	3	4	2	17	1	9	1	3
1	2	3	1	1	1	2	3	4	4	2	2	3	4	2	17	1	9	1	3
1	2	4	2	1	1	2	3	4	4	2	2	3	6	2	17	1	11	2	3
1	2	4	2	1	1	2	3	4	4	2	2	3	6	2	17	1	11	2	3
1	2	4	1	1	4	2	3	4	4	2	2	3	5	5	17	1	13	2	3
1	1	3	2	1	1	1	2	4	4	2	2	2	5	2	15	1	9	1	2



2	1	3	2	1	1	1	2	4	4	2	2	3	5	2	15	1	10	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	0	6	1	1
1	1	3	2	1	1	1	1	4	4	3	4	2	5	2	17	1	9	1	3
1	1	3	2	1	4	1	2	4	4	3	2	2	5	5	16	1	12	2	3
1	1	3	2	1	1	1	2	4	4	3	2	2	5	2	16	1	9	1	3
3	1	3	2	1	1	1	2	4	4	3	4	4	5	2	18	1	11	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	6	0	6	1	1
1	2	4	2	1	1	2	3	4	4	3	2	3	6	2	18	1	11	2	3
1	2	4	4	2	1	2	3	4	4	3	2	3	8	3	18	1	14	2	3
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	12	0	11	2	2
1	2	3	4	1	2	1	2	4	4	3	2	3	7	3	16	1	13	2	3
1	2	3	4	1	2	1	2	4	4	3	4	3	7	3	18	1	13	2	3
4	2	3	4	1	2	1	2	4	4	3	2	6	7	3	16	1	16	3	3
1	2	3	4	1	2	1	2	4	4	3	4	3	7	3	18	1	13	2	3
4	2	3	4	1	2	1	2	4	4	3	4	6	7	3	18	1	16	3	3
1	2	4	4	1	2	1	2	4	4	3	2	3	8	3	16	1	14	2	3
1	2	4	4	1	2	1	2	3	4	2	2	3	8	3	14	1	14	2	2
4	2	4	4	1	2	1	2	2	2	1	1	6	8	3	9	0	17	3	1



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO PROFESIONAL: Lic. En Administración y Gestión Pública

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN – JULIACA, 2022

### I. REFERENCIA

EXPERTO: Apolinar Florez Lucana  
PROFESIÓN: Doctor en Administración  
CENTRO DE LABOR: UANCV  
GRADO ACADÉMICO: Doctor

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
1	Claridad	Es formulado con un lenguaje apropiado.			X	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables.			X	
3	Actualidad	Es adecuado el avance de la ciencia			X	
4	Organización	Existe una organización			X	
5	Suficiencia	Se comprende los aspectos cantidad y calidad			X	
6	Intencionalidad	Es adecuado valorar la gestión.			X	
7	Consistencia	Es basado en los aspectos teóricos científicos			X	
8	Coherencia	Los índices e indicadores				X
9	Metodología	las estrategias responden al propósito del diagnostico			X	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

### III. OBSERVACIÓN

### IV. EXPRESION DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Regular  c) Bueno d) Muy bueno

Juliaca 28 de noviembre del 2023

FIRMA Y SELLO

23901533  
991303905



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO PROFESIONAL: Lic. En Administración y Gestión Pública

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DIGITALES Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMAN – JULIACA, 2022

### I. REFERENCIA

EXPERTO: Percy Gonzalo Poma Poma  
PROFESIÓN: Magister en Derecho  
CENTRO DE LABOR: UANCV  
GRADO ACADÉMICO: Magister

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
1	Claridad	Es formulado con un lenguaje apropiado.			X	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables.			X	
3	Actualidad	Es adecuado el avance de la ciencia			X	
4	Organización	Existe una organización				X
5	Suficiencia	Se comprende los aspectos cantidad y calidad			X	
6	Intencionalidad	Es adecuado valorar la gestión.			X	
7	Consistencia	Es basado en los aspectos teóricos científicos			X	
8	Coherencia	Los índices e indicadores			X	
9	Metodología	las estrategias responden al propósito del diagnostico			X	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

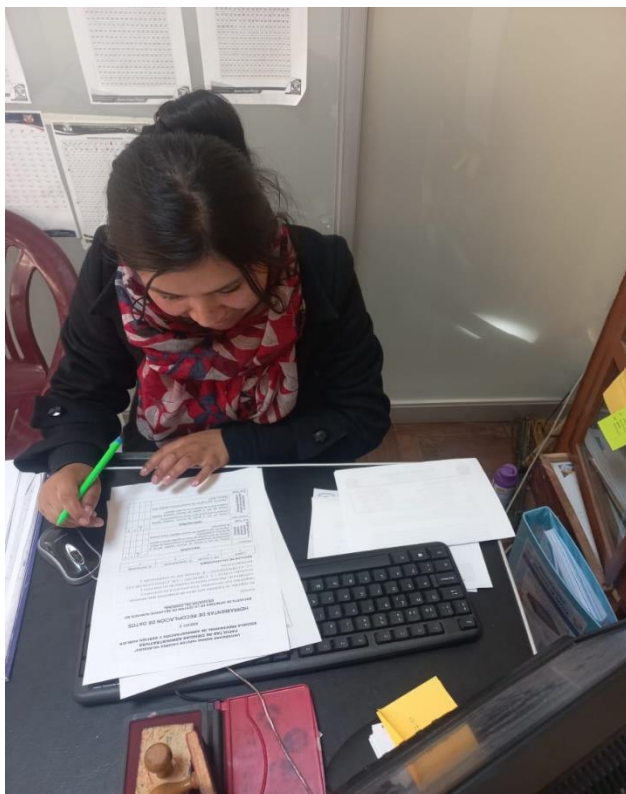
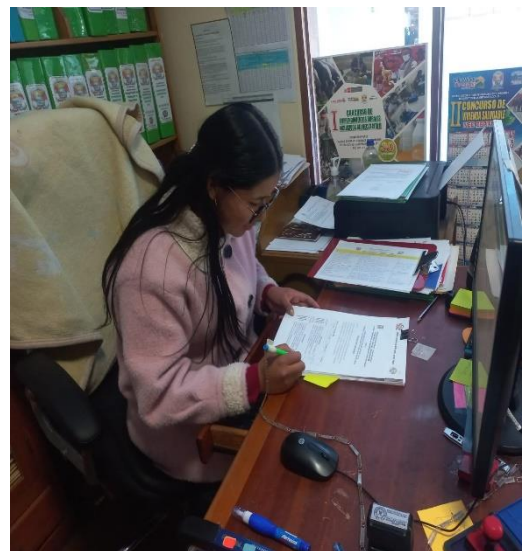
### III. OBSERVACIÓN

### IV. EXPRESION DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Regular c)  Bueno d) Muy bueno

Juliaca 28 de noviembre del 2023

  
FIRMA Y SELLO  
DNI 02374215  
951788754





ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 11-10-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: David Quispe Choque

Dirección: Av. Panamericana s/n

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73512361

Teléfono: 929842891 email: davidqch1995@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública

Título o Grado Académico a optar: Licenciado en Administración y Gestión Pública

Asesor: Dr. Roberto Paye Colquehuanca

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: Gestión de recursos humanos digitales y su incidencia en la productividad institucional en la municipalidad Provincial de san Román - Juliaca, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): recursos humanos digitales

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración pública (5909-UNESCO)



Firma de Autor



huella digital

11 octubre 2024

Fecha