

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

**“RELACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN
LA GESTIÓN DEL TALENTO, SECTOR SERVICIOS
PRESTADOS A EMPRESAS, LIMA-CERCADO, 2021”**

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

AUTOR

FRANCO MEDINA JORGE LAZARO

CODIGO ORCID: [0000-0003-1992-1769](https://orcid.org/0000-0003-1992-1769)

ASESOR:

Mg. GOMEZ ACHOCALLA JOSE LUIS

CODIGO ORCID: [0000-0002-5410-0512](https://orcid.org/0000-0002-5410-0512)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

NOVIEMBRE – 2021

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mi familia, quienes me apoyaron cada decisión y meta trazada, asimismo a nuestros amigos y docentes profesores quienes nos motivaron en la culminación de este proyecto.

Agradecimientos

Agradecer a Dios, por permitirnos tener y disfrutar de nuestra familia, y extender nuestro reconocimiento de gratitud gracias a todas las personas que influyeron de alguna forma en el término del proyecto de tesis, así como también gracias a cada una de las autoridades académicas y administrativas de nuestra institución superior. A cada uno de ustedes quienes nos alentaron para llegar a cumplir con nuestros objetivos de lograr ser profesional.

Resumen:

La presente investigación tuvo como objetivo general el de determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

Por lo que estuvo bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño de nivel correlacional, por lo cual se contó con una muestra probabilística de 91 sujetos del sector servicios prestados a empresas en Lima – Cercado, los cuales se les aplicó una encuesta relacionados con las nuevas tecnologías y la gestión del talento.

Lo cual dio como resultado que estas dos variables se relacionan significativamente ya que se pudo comprobar un valor de 0,659 en la escala de Spearman siendo alta al estar cercana al 1.

Palabras claves: Gestión del talento, nuevas tecnologías, TIC, presupuesto, capacitación, selección.

Abstract:

The general objective of this research was to determine the relationship between new technologies and talent management in the business services sector, Lima-Cercado, 2021.

Therefore, it was under a quantitative approach of basic type and correlational level design, for which a probabilistic sample of 91 subjects of the service sector provided to companies in Lima - Cercado, which were applied a survey related to new technologies and talent management.

The results showed that these two variables are significantly related since a value of 0.659 on the Spearman scale was found to be high, being close to 1.

Key words: Talent management, new technologies, ICT, budget, training, selection.

Tabla de contenidos

Tabla de contenidos	vi
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	xiv
Capítulo I: Problema de la Investigación	3
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	3
1.2 Delimitación de la investigación.....	4
1.2.4 Delimitación conceptual.....	4
1.3 Planteamiento del Problema	5
1.3.1 Problema General.	5
1.3.2 Problemas Específicos.....	5
1.4 Objetivos de la Investigación.....	5
1.4.1 Objetivo General	5
1.4.2 Objetivos Específicos	6
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación	6
1.6 Limitaciones de la Investigación	7
Capítulo II: Marco Teórico.....	8
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	8

2.1.1 Internacionales.	8
2.2 Bases teóricas.....	13
2.2.1 Bases teóricas sobre nuevas tecnologías	13
2.2.2 Bases teóricas sobre gestión del talento	17
2.3 Definición de Términos Básicos.....	23
Capítulo III: Metodología de Investigación	27
3.1 Enfoque de la Investigación.....	27
3.2.1 Hipótesis general.....	27
3.2.2 Hipótesis secundarias.....	27
3.2.3 Variables	28
Operacionalización de variables.....	28
Capítulo IV: Resultados	32
4.1 Análisis de los Resultados	32
4.1.1 Estadística descriptiva.....	32
4.2 Discusión	44
Referencias:	48
Anexo N° 01: Matriz de operacionalización de las variables.....	58
Anexo N° 02: Instrumento de la Investigación	60
Anexo No 03: Tamaño de la muestra	62
Anexo N° 04: Validez del instrumento	63

Anexo No 05: Confiabilidad – Alfa de Cronbach	75
Para el desarrollo de la investigación se utilizó el instrumento de dos cuestionarios, donde el primero contó con 14 afirmaciones y el segundo con 20. en el cual se pudieron identificar el contexto relacionado a las variables: nuevas tecnologías y gestión del talento.	75
Anexo No 06: Matriz de consistencia	76
Anexo No 07: Distribución de frecuencias	79
Anexo No 08: Prueba de normalidad	113
Anexo No 09: Base de datos.....	117

Lista de Tablas

Tabla 1: Estadística descriptiva de la variable nuevas tecnologías.	32
Tabla 2: Estadística descriptiva de la variable gestión de talento.	33
Tabla 3: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación.	34
Tabla 4: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación.	35
Tabla 5: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimiento.	36
Tabla 6: Estadística descriptiva de la dimensión selección.	37
Tabla 7: Estadística descriptiva de la dimensión capacitación.	38
Tabla 8: Estadística descriptiva de la dimensión remuneración.	39
Tabla 9: Correlación entre las variables nuevas tecnologías y gestión del talento.	40
Tabla 10: Correlación entre la variable nuevas tecnologías y la dimensión selección.	41
Tabla 11: Correlación entre la variable nuevas tecnologías y la dimensión capacitación. ..	42
Tabla 12: Correlación entre la variable nuevas tecnologías y la dimensión remuneración.	43
Tabla 13: Fiabilidad del instrumento.	75
Tabla 14: Afirmación 01 - La implementación y uso de las TIC son importantes para los procesos organizacionales.	79
Tabla 15: Afirmación 02 - Considera que el proceso de data Ming en la organización es importante.	80

Tabla 16: Afirmación 03 - El proceso de gestión humana como actividad estratégica el cual está conformado por políticas planes programas y actividades requiere de una base de datos optima.	81
Tabla 17: Afirmación 04 - Es fundamental tener una base de datos actualizada para poder analizarla y desarrollarla para adquirir teorías y conocimientos que apoyen a la toma de decisiones.	82
Tabla 18: Afirmación 05 - Las hojas de cálculo permiten tener delimitado la información de cada colaborador en la empresa.....	83
Tabla 19: Afirmación 06 - Es fundamental el uso de las hojas de cálculo.....	84
Tabla 20: Afirmación 07 - Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.....	85
Tabla 21: Afirmación 08 - Es importante el uso de las TIC en el manejo de la información y en los procesos organizativos como administrador del sistema de información contable. ..	86
Tabla 22: Afirmación 09 - El software contable es una herramienta de información económica necesaria dentro de los negocios.	87
Tabla 23: Afirmación 10 - Los sistemas computarizados permiten optimizara el tiempo y brindar valor agregado a otros servicios debido a la agilidad de la información.	88
Tabla 24: Afirmación 11 - Se debe buscar un software específico que se adapte a la empresa.	89
Tabla 25: Afirmación 12 - Un software adecuado favorece a la empresa ya que existe una asesoría útil con información exacta y adecuada.....	90
Tabla 26: Afirmación 13 - Dentro de las características de la herramienta web 2.0 es generar un espacio de dialogo entre consumidor y empresa.	91

Tabla 27: Afirmación 14 - El uso de foros y chat comerciales disminuyen la brecha de comunicación entre consumidor y empresa.....	92
Tabla 28: Afirmación 15 - Es importante el conocimiento del puesto de trabajo para seleccionar personal.....	93
Tabla 29: Afirmación 16 - Seleccionar personal implica buena gestión de talento humano con el fin de mejorar el perfil del trabajador.	94
Tabla 30: Afirmación 17 - Se deben aplicar criterios que se tomen en cuenta para el puesto laboral.	95
Tabla 31: Afirmación 18 - La decisión para otorgar un puesto laboral se debe a la preparación profesional.	96
Tabla 32: Afirmación 19 - La colocación de personal en la empresa hace hincapié a la eficacia y exige que la persona mire a las metas que quiere lograr.....	97
Tabla 33: Afirmación 20 - El proceso de colocación de personal es complejo y refinado. .	98
Tabla 34: Afirmación 21 - Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.....	99
Tabla 35: Afirmación 22 - La capacitación que brinda la empresa incide directamente en el trabajador volviéndolo más comprometido con su trabajo.....	100
Tabla 36: Afirmación 30 - El desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa por ende las capacitaciones son fundamentales.	101
Tabla 37: Afirmación 31 - La capacitación permanente desarrolla habilidades en el colaborador.	102
Tabla 38: Afirmación 32 - Desarrollar habilidades permite lograr que el colaborador pueda afrontar retos y aportar conocimiento.....	103

Tabla 39: Afirmación 33 - El compromiso con la empresa desarrolla actitudes positivas en el colaborador.	104
Tabla 40: Afirmación 34 - El desarrollar habilidades también permite desarrollar actitudes positivas en el colaborador.	105
Tabla 41: Afirmación 35 - La adquisición de nuevos conocimientos en las capacitaciones permite desarrollar nuevos conceptos.....	106
Tabla 42: Afirmación 36 - Recibir una remuneración básica no incentiva al colaborar a mejorar su trabajo.	107
Tabla 43: Afirmación 37 - La remuneración básica solo permite que el trabajador cumpla con su labor, pero no lo vuelve comprometido con la empresa.	108
Tabla 44: Afirmación 38 - Uno de los principales factores para que un colaborador sea más productivo se debe a los incentivos laborales.....	109
Tabla 45: Afirmación 39 - Considera usted que es fundamental que en la empresa se den incentivos laborales.	110
Tabla 46: Afirmación 40 - Es fundamental que la empresa ofrezca prestaciones a favor del colaborador para que este desarrolle mayor compromiso con la empresa.	111
Tabla 47: Afirmación 41 - Las prestaciones entregadas por la empresa son las esperadas.	112
Tabla 48: Prueba de normalidad – Variable: Nuevas tecnologías.....	113
Tabla 49: Prueba de normalidad – Variable: Gestión del talento.....	113
Tabla 50: Prueba de normalidad – Dimensión: Herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación.	114
Tabla 51: Prueba de normalidad – Dimensión: Herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación.	114

Tabla 52: Prueba de normalidad – Dimensión: Herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimientos.....	115
Tabla 53: Prueba de normalidad – Dimensión: Selección.....	115
Tabla 54: Prueba de normalidad – Dimensión: Capacitación.	116
Tabla 55: Prueba de normalidad – Dimensión: Remuneración.....	116

Lista de Figuras

Figura 1: Estadística descriptiva de la variable nueva tecnologías.	32
Figura 2: Estadística descriptiva de la variable gestión de talento.	33
Figura 3: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación.	34
Figura 4: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación.	35
Figura 5: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimiento.	36
Figura 6: Estadística descriptiva de la dimensión selección.....	37
Figura 7: Estadística descriptiva de la dimensión capacitación.	38
Figura 8: Estadística descriptiva de la dimensión remuneración.	39
Figura 9: Afirmación 01 - La implementación y uso de las TIC son importantes para los procesos organizacionales.	79
Figura 10: Afirmación 02 - Considera que el proceso de data Ming en la organización es importante.....	80
Figura 11: Afirmación 03 - El proceso de gestión humana como actividad estratégica el cual está conformado por políticas planes programas y actividades requiere de una base de datos optima.....	81
Figura 12: Afirmación 04 - Es fundamental tener una base de datos actualizada para poder analizarla y desarrollarla para adquirir teorías y conocimientos que apoyen a la toma de decisiones.	82

Figura 13: Afirmación 05 - Las hojas de cálculo permiten tener delimitado la información de cada colaborador en la empresa.	83
Figura 14: Afirmación 06 - Es fundamental el uso de las hojas de cálculo.	84
Figura 15: Afirmación 07 - Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.....	85
Figura 16: Afirmación 08 - Es importante el uso de las TIC en el manejo de la información y en los procesos organizativos como administrador del sistema de información contable.	86
Figura 17: Afirmación 09 - El software contable es una herramienta de información económica necesaria dentro de los negocios.	87
Figura 18: Afirmación 10 - Los sistemas computarizados permiten optimizara el tiempo y brindar valor agregado a otros servicios debido a la agilidad de la información.	88
Figura 19: Afirmación 11 - Se debe buscar un software específico que se adapte a la empresa.	89
Figura 20: Afirmación 12 - Un software adecuado favorece a la empresa ya que existe una asesoría útil con información exacta y adecuada.....	90
Figura 21: Afirmación 13 - Dentro de las características de la herramienta web 2.0 es generar un espacio de dialogo entre consumidor y empresa.	91
Figura 22: Afirmación 14 - El uso de foros y chat comerciales disminuyen la brecha de comunicación entre consumidor y empresa.....	92
Figura 23: Afirmación 15 - Es importante el conocimiento del puesto de trabajo para seleccionar personal.....	93
Figura 24: Afirmación 16 - Seleccionar personal implica buena gestión de talento humano con el fin de mejorar el perfil del trabajador.	94

Figura 25: Afirmación 17 - Se deben aplicar criterios que se tomen en cuenta para el puesto laboral.	95
Figura 26: Afirmación 18 - La decisión para otorgar un puesto laboral se debe a la preparación profesional.	96
Figura 27: Afirmación 19 - La colocación de personal en la empresa hace hincapié a la eficacia y exige que la persona mire a las metas que quiere lograr.	97
Figura 28: Afirmación 20 - El proceso de colocación de personal es complejo y refinado.	98
Figura 29: Afirmación 21 - Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.	99
Figura 30: Afirmación 22 - La capacitación que brinda la empresa incide directamente en el trabajador volviéndolo más comprometido con su trabajo.	100
Figura 31: Afirmación 30 - El desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa por ende las capacitaciones son fundamentales.	101
Figura 32: Afirmación 31 - La capacitación permanente desarrolla habilidades en el colaborador.	102
Figura 33: Afirmación 32 - Desarrollar habilidades permite lograr que el colaborador pueda afrontar retos y aportar conocimiento.	103
Figura 34: Afirmación 33 - El compromiso con la empresa desarrolla actitudes positivas en el colaborador.	104
Figura 35: Afirmación 34 - El desarrollar habilidades también permite desarrollar actitudes positivas en el colaborador.	105
Figura 36: Afirmación 35 - La adquisición de nuevos conocimientos en las capacitaciones permite desarrollar nuevos conceptos.	106

Figura 37: Afirmación 36 - Recibir una remuneración básica no incentiva al colaborador a mejorar su trabajo.	107
Figura 38: Afirmación 37 - La remuneración básica solo permite que el trabajador cumpla con su labor, pero no lo vuelve comprometido con la empresa.	108
Figura 39: Afirmación 38 - Uno de los principales factores para que un colaborador sea más productivo se debe a los incentivos laborales.....	109
Figura 40: Afirmación 39 - Considera usted que es fundamental que en la empresa se den incentivos laborales.	110
Figura 41: Afirmación 40 - Es fundamental que la empresa ofrezca prestaciones a favor del colaborador para que este desarrolle mayor compromiso con la empresa.	111
Figura 42: Afirmación 41 - Las prestaciones entregadas por la empresa son las esperadas.	112

Introducción

La investigación presentó como objetivo general Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. Asimismo, se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. (b) Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. (c) Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. y como hipótesis generales se planteó, Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. y como hipótesis específicas: (a) Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. (b) Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. (c) Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, que contribuyó a poder obtener así un mejor desarrollo en los procesos de investigación, utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas, haciendo uso de la Escala de Likert; tiene como variables “Nuevas tecnologías” y “Gestión del talento” con el objetivo de establecer la relación entre ambas variables la cual se empleara una guía de entrevista para obtener los datos.

En el capítulo 1, abarca el desarrollo del problema planteado en la investigación ¿De qué manera las nuevas tecnologías se relacionan con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021? , así como también su justificación y sus limitaciones.

En el siguiente capítulo 2, se llevará a cabo el desarrollo del marco teórico, se realizará los antecedentes internacionales y nacionales, como también las bases teóricas, las definiciones de los términos básicos de las variables “Nuevas tecnologías” la cual tiene como dimensiones: Herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación, Herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación, Herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimientos, y la variable “Gestión del talento” tiene así mismo sus dimensiones que son: Selección, Capacitación, Remuneración.

En el capítulo 3, se presentará la metodología para la investigación, bajo un enfoque de investigación cuantitativa, también se realizará la operacionalización de las variables, las respectivas hipótesis, el diseño de la investigación, la población y muestra, como también la técnica e instrumento para la recolección de datos.

En el último capítulo 4, se visualiza los resultados adquiridos en el capítulo previo, mediante las frecuencias ejercidas en cada una de las preguntas del cuestionario y la correlación entre las variables de estudio haciendo uso de la correlación de Spearman.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La importancia del personal en las empresas ha ido evolucionando a través de la historia ya que sin el personal o los trabajadores una empresa no tendría éxito, la consideración al trabajador ha cambiado de manera sustantiva; ahora con la gestión estratégica, que cada día cobra mayor vigencia, se empieza a considerar a las personas como socios estratégicos, mediante una estructura flexible, dando inicio a la gestión del talento humano, como un nuevo enfoque de la administración de personas en las empresas.

La relación de las nuevas tecnologías y la gestión del talento contribuyen a superar los desafíos que actualmente enfrenta toda organización en el ámbito nacional e internacional. Por lo que muchas empresas de nuestro país carecen de un plan de capacitación, motivación e incentivos a su personal, así como contar con un ambiente propicio y agradable para el desarrollo de las funciones de cada colaborador.

A nivel internacional, la relación entre las nuevas tecnologías en la gestión de talento en una empresa es un factor fundamental en Colombia por lo que son utilizadas como apoyo a la gestión del talento humano y su objetivo esencial es caracterizar las principales herramientas tecnológicas se utilizan en los procesos involucrados en la gestión del talento humano. Los resultados de la investigación indicaron que existen diversas herramientas que facilitan las actividades del área de gestión del talento humano y que se utilizan en mayor proporción en los sectores comercial y de servicios (Riascos y Aguilera, 2011).

Del mismo es fundamental la introducción de las nuevas tecnologías en una empresa ya que en las organizaciones puede generar beneficios económicos importantes elevando

los niveles de productividad en las mismas, pero para ello debe adquirir un carácter estratégico a fin de acompañar la incorporación de las herramientas lo cual tendrá cambios estructurales que propicien la adecuación de las estructuras a las bondades que ofrecen estas tecnologías. Por otra parte, se debe evidenciarse precisamente en la creación de estrategias organizacionales y departamentales que impulsen el acoplamiento de las organizaciones a un nuevo contexto más tecnológico.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La presente investigación se realizó acorde a los servicios prestados a las empresas, lo cual fue centrado en un estudio en Lima Cercado.

1.2.2 Delimitación social

La necesidad de poder identificar la relación de nuevas tecnologías en la gestión de talento en empresas de Lima Cercado.

1.2.3 Delimitación temporal

Toda la presente investigación fue desarrollada, planificada y ejecutada en el año 2021.

1.2.4 Delimitación conceptual

1.2.4.1 Nuevas tecnologías

Se define como una herramienta clave en la gestión de inventarios, en la logística, en la producción, en la atención al cliente para el mejor desarrollo de la empresa (Obesso, 2017).

1.2.4.2 Gestión del talento

Se refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Jara et al.,2018).

1.3 Planteamiento del Problema

1.3.1 Problema General.

- ¿De qué manera las nuevas tecnologías se relacionan con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas Lima Cercado, 2021?

1.3.2 Problemas Específicos.

- ¿De qué manera las nuevas tecnologías se relacionan con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas Lima Cercado, 2021?
- ¿De qué manera las nuevas tecnologías se relacionan con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas Lima Cercado, 2021?
- ¿De qué manera las nuevas tecnologías se relacionan con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima Cercado, 2021?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

- Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

1.4.2 **Objetivos Específicos**

- Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.
- Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.
- Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

1.5 Justificación e Importancia de la Investigación

Desde el punto de vista práctico, la actual investigación es favorable para el repositorio de la universidad y del propio país, ya que se observan escasos estudios que determinen cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas. Siendo así que se estudia la variedad de los casos de la relación de las nuevas tecnologías en la gestión de talento en las empresas de Lima Cercado, además con esta información se podrá ayudar a esclarecer y enfatizar los conocimientos que tienen las personas sobre este tema.

Desde el punto de vista teórico, en trabajo presente se trató de investigar sobre las diversas teorías que se tiene de las variables planteadas, recurriendo a proyectos de investigación, revistas científicas, artículos científicos y tesis de grado. Finalmente, con los datos recolectados de diferentes fuentes ayudarán a ampliar y aclarar los conocimientos

previos; además esta información podrá servir para futuras investigaciones de estudiantes o como un antecedente para algún estudio.

Desde el punto de vista metodológico, el análisis en el trabajo se puede identificar de manera grata el nexo que hay entre las variables planteadas, nuevas tecnologías y gestión del talento de una empresa. Asimismo, esto ayudará a recolectar de manera amplia en los diversos repositorios y fuentes bibliográficas de autores nacionales e internacionales.

1.6 Limitaciones de la Investigación

Las limitaciones en la presente investigación impidieron desarrollar la tesis a mayor profundidad.

En primer lugar, debido a la pandemia ocasionada por el virus COVID-19, muchas personas laboran o se educan desde su hogar, como consecuencia de ello el internet se ve saturado, recibiendo así una conexión decadente. Además, al tomarse las medidas necesarias para contrarrestar dicho virus, se restringió el acceso a la biblioteca de la universidad por ser considerado sitio de aglomeración.

Asimismo, se tuvo dificultad al momento de la recolección de la base de datos, debido a que muchos de los colaboradores que participaron en los cuestionarios no definían un horario. Este factor, también se reflejó con los asesores o profesionales que estuvieron involucrados en el presente trabajo.

Finalmente, todos los elementos utilizados en la tesis están sustentados por mis propios recursos, la asesoría particular, adquisición de libros físicos, entre otros elementos.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacionales.

Cano (2018) investigo sobre las TICs en las empresas. Su objetivo planteado fue analizar la importancia del cambio estructural de las organizaciones empresariales, de cara a la evolución de la tecnología, especialmente la implementación y uso de las Tic's en las empresas y los cambios en la estructura de estas, como medio para una mayor competitividad a largo plazo y mejor rendimiento general. Su metodología fue de carácter documental ya que se empleó una revisión bibliográfica y un análisis de la información. Se concluyó que existe una relación directa entre la evolución de la tecnología y el cambio estructural en las organizaciones todo ello relacionado a que adoptan las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Asimismo, dichos sistemas suelen ser necesarios e importantes para que sea tomada en cuenta como una herramienta que va a generar valor hacia las empresas.

Dias y Pagán (2016) investigaron sobre comunicación y nuevas tecnologías. Tuvo como objetivo analizar los efectos que tienen las nuevas tecnologías en el mundo empresarial y su impacto sobre los individuos. Como metodología, se analizó la disonancia entre las nuevas tecnologías y los entornos organizacionales tradicionales. Finalmente se concluyó con la idea de que la deconstrucción de las dinámicas corporativas podría llevar a la reconstrucción de las identidades individuales y organizacionales.

Urrego y Soto (2015) en su trabajo que investigaron fue acerca de Sistema de información web para agilizar el proceso de radicación y registro de actividades en el área tecnológica

para pequeñas empresas. Su objetivo general fue desarrollar un sistema de información web para agilizar el proceso de radicación y registro de actividades en el área tecnológica para las empresas pequeñas. Utilizo una metodología RUP, que consiste en el proceso unificado y con un modelo de software que permite el desarrollo de software a gran escala, garantizando el cumplimiento de ciertos estándares de calidad. Concluyeron que, si se tiene una base de datos liviana y sin que pierda funcionalidad, es idóneo ya que va a dar soluciones y resolver los problemas que se suscitan día a día en las empresas referidas a el tiempo de respuesta de solicitud de información. Asimismo, si se cuenta con un aplicativo que este a la vanguardia y con la tecnología actual, se creará un ambiente de dinamicidad ya que permitirá un sistema de información más comprensible y de fácil uso para los trabajadores.

De acuerdo con Baquero et al. (2020) investigaron sobre el Diagnostico de las TIC aplicadas a la gestión de Talento Humano en el Banco Davivienda sucursal Nariño de la ciudad de Pasto. Su metodología estuvo bajo un enfoque cuantitativo. En su técnica utilizaron a la encuesta. El presente estudio se planteó para conocer la madurez digital con la que cuenta la entidad así como las principales motivaciones que tiene la entidad financiera para incluir las herramientas TIC dentro de los procesos de Gestión de Talento Humano por lo que dicha investigación nos brinda información importante sobre las oportunidades que ofrece la aplicación de las TIC dentro de los procesos de gestión de talento humano, asimismo comprobar la efectividad de la aplicación de las TIC y considera la ampliación en el uso y por tanto la actualización e implementación de nuevas tecnologías , apoyados en la capacitación permanente del talento humano para el uso de las mismas

Finalmente, el autor, Ferreira (2016) en su investigación sobre Diseño de un sistema de gestión de talento humano bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales de la empresa Prevemedic S.A. Tuvo como objetivo general diseñar un sistema de gestión del talento humano bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales para mejorar el desempeño en seguridad y salud ocupacional de la empresa Prevemedic S.A. Su metodología fue trabajada desde un enfoque mixto, siendo cualitativo y cuantitativo. Se utilizó la técnica la entrevista y la recolección de datos. Se obtuvo como resultados que el desempeño en seguridad y la gestión de talento humano son implementados desde el comienzo de la empresa. Se concluyó que los procesos de gestión se realizaron de manera informal y subjetiva del área de talentos humanos, lo que dificultó obtener las metas. Asimismo, la empresa no realizó ningún filtro o análisis de los puestos de trabajo con respecto a los puestos y funciones a realizar, experiencia; por lo que al no darse un perfil definido no se puede cumplir los objetivos con sus roles a desempeñar en la empresa.

2.1.2 Nacionales

Mateus y Muro (2016) investigaron sobre Competencias TIC: Una estrategia para invertir en tecnología educativa. Tuvieron como objetivo analizar la calidad y eficiencia de la relación entre las TIC y la educación nacional; es por ello que se hizo una revisión de información de los últimos 20 años sobre el tema en mención. En sus resultados se obtuvo que los proyectos se han dado de manera deficiente con respecto a la calidad de sus objetivos y planificación; es por ello por lo que la disminución de la brecha educativa y el aumento de las habilidades digitales se ha visto perjudicada y estancada provocando que se genere un retroceso, debiéndose a la escasa sustentación en el proyecto de otras investigaciones llevadas a cabo en diferentes lugares.

Mendoza (2016) investigó sobre Tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016. Tuvo como objetivo general conocer la relación existente entre el uso de las TIC y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016. En su metodología tuvo un diseño descriptivo correlacional. Su instrumento para la recolección de datos fue el cuestionario. En sus resultados se obtuvo que el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.876$, el coeficiente de determinación es de 0.0; el 83% del personal que equivale a 58 trabajadores indicaron que el nivel de uso de las TIC es de uso regular y el nivel de desempeño laboral es regular, 59 colaboradores que representan el 84.2%. Finalmente concluyen indicando que existe relación positiva y altamente significativa entre el uso de las TIC y el Desempeño Laboral del personal de la unidad ejecutora en estudio; asimismo el nivel de uso de las TIC como para el desempeño laboral es regular, 83% y 84.2% respectivamente.

De acuerdo con Del Castillo (2017) investigo sobre La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016. Tuvo una metodología con un enfoque mixto. Se realizó una encuesta como técnica para el desarrollo de la investigación. Sus resultados fueron, el 86.6% de los encuestados considera que el nivel de talento humano es muy favorable, concluyendo de esta manera que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Concluyó con un resultado de 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p = 0.00$.

Núñez (2020) investigó sobre Gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales del centro de Salud Los Licenciados, Ayacucho-2019. Tuvo como objetivo determinar la existencia de una relación de gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales del centro de Salud Los Licenciados, Ayacucho en el año 2019. Se trabajó una metodología con enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional. Se concluyó que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.468$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud Los Licenciados, Ayacucho 2019. Asimismo, se probó que no existió relación entre los conocimientos y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de salud anteriormente citado. Además, se demostró que hubo relación significativa, baja y positiva ($r = 0.337$) entre las habilidades y el desempeño laboral de los profesionales.

Finalmente, Torres (2018) investigó sobre La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la corporación Frutícola de Chicha-2017. Tuvo por objetivo determinar la influencia entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en la corporación Frutícola de Chicha en el año 2017. Se trabajó una metodología con un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. Tuvo como instrumento el cuestionario. En sus resultados se demostró que la gestión del talento humano si influye directa y positivamente con el desempeño laboral de la empresa Corporación Frutícola de Chicha.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Bases teóricas sobre nuevas tecnologías

2.1.1.1 Definición

El autor Díaz (2017) menciona que las nuevas tecnologías es un factor importante para las empresas ya que incorpora el papel de la tecnología como un factor de crecimiento en el desarrollo de los trabajadores.

Los autores Arévalo et al. (2015) mencionan que se relaciona con elementos de gestión que guían el crecimiento, desarrollo sostenido, técnicas y habilidades para adquirir, usar, absorber, adaptar, mejorar y generar nuevas tecnologías.

2.1.1.2 Importancia de las herramientas TIC

Es importancia mencionar que la mejora en el desempeño a través del tic, una vez atravesada la etapa de informatización de los procesos de apoyo (información) y de articulación de las diversas áreas (comunicación), depende del grado de avance en la introducción de herramientas TIC (Venteño et al., 2010).

Por lo tanto, el uso de las TIC para lograr la competitividad en el sector productivo ha motivado este trabajo de revisión de literatura especializada en el que se muestran los principales estudios en materia de acceso y utilización de las TIC por parte de las empresas, además del gran impacto que tienen ellas para obtener una mayor productividad.

Las tecnologías aplicadas a la gestión de almacenes contribuyen a la simplificación de las operaciones, reducción de costos y mejoras de los flujos de información y por otra que los principales problemas para la implementación de las mismas son los altos costos y la cultura organizacional (Correa et al., 2010).

2.1.1.3 Etapa de identificación de herramientas TIC

Según los autores Riasco y Aguilera (2011) señalan que se debe realizar dos actividades para el manejo óptimo de la empresa las cuales son las siguientes actividades:

a) Búsqueda a nivel de Internet del software de apoyo de gestión de talento humano con mayor difusión a nivel comercial

b) Se analizaron las funcionalidades de cada uno de los softwares para identificar su aplicabilidad en los diferentes procesos de la gestión del talento humano

2.1.1.4 Herramientas Tic utilizadas en los procesos

La incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en las empresas es considerada como una herramienta para incentivar la competitividad a través de la formación y acumulación de conocimientos para la generación de innovaciones y depende de las condiciones del entorno, así como de las capacidades internas de las empresas (Buenrostro,2015).

Las TIC constituyen la base de las tecnologías que permiten mejorar el manejo de la información, por tanto, se convierten en un recurso estratégico, y del uso que se haga del mismo pueden obtenerse ventajas competitivas sostenidas para la empresa (Buenrostro,2015).

Es importante resaltar que las tecnologías de la información y Comunicación es uno de los elementos más implementados como fuente de innovación en las empresas ya que permite presentar nuevos productos al mercado u optimizar los que ya están creados. Asimismo, la innovación permite la inclusión de la tecnología como agente de cambio en los diferentes procesos, generando nuevos conocimientos (Bernal et al., 2019).

2.1.1.5 Identificación de herramientas TIC utilizadas en los procesos de Gestión del Talento Humano

Desde el punto de vista del autor Cabero (2015), el uso de las herramientas TIC sirve para la motivación y estimulación para que se involucre totalmente en el proceso, interactuando con la realidad y observando los resultados de esta interacción, desarrollar habilidades de pensamiento crítico y creativo facilitando la comprensión de lo que se ha aprendido de manera integral y dinámica.

A continuación, los autores Riasco y Aguilera (2011) señalan las herramientas TIC especializadas que pueden ser utilizadas en cada uno de los procesos de Gestión del Talento Humano son los siguientes:

- Relacionados con el Ingreso de Personas: El profesional actual encargado de las funciones de reclutamiento, selección, contratación e inducción se apoya en herramientas TIC
- Relacionados con las Funciones: Como apoyo a la ejecución de las actividades de análisis de cargos y diseño de cargos, las TIC

proporcionan las siguientes herramientas que pueden ser utilizadas por el área de gestión del talento humano.

- Relacionados con la Adquisición de Conocimientos: El mejoramiento de este proceso es fundamental para la gestión del talento humano, por eso las TIC suministran herramientas que apoyan estas actividades.
- Relacionados con las Condiciones de Trabajo: Las actividades que involucra el proceso relacionado con las condiciones de trabajo se apoyan con la utilización de herramientas TIC.
- Relacionados con la Evaluación: Las actividades que encierran los procesos de evaluación se apoyan en herramientas TIC que les facilitan su ejecución además de permitirles obtener resultados más efectivos.

2.1.1.6 Software utilizado como apoyo a los procesos de Gestión del Talento Humano

Este proceso de comunicación se repite permanentemente, principalmente en los medios usados, puesto que han ido evolucionando de la mano de la tecnología al pasar de la escritura la forma más antigua y conocida de comunicación a los medios tradicionales como televisión, radio y prensa, hasta llegar a lo que hoy se conoce como internet, con sus múltiples aplicaciones que benefician a toda la sociedad y al desarrollo de las empresas.

Los dispositivos tecnológicos más usados son el hardware y software que permiten editar, producir, almacenar, intercambiar y transmitir datos entre diferentes sistemas de información que cuentan con protocolos comunes, integran medios de informática, telecomunicaciones lo que ayuda tanto la comunicación y la colaboración

interpersonal como la multidireccional. Estas herramientas desempeñan un papel sustantivo en la generación, intercambio, difusión, gestión y acceso al conocimiento (Ortega, 2014).

2.2.2 Bases teóricas sobre gestión del talento

2.2.2.1 Definición

Se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluyendo, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Entonces gestión del talento humano es administrar con las personas y ya no administrar a las personas lo cual es importante utilizar la inteligencia y el talento de las personas para obtener sinergia de esfuerzos y ampliación de conocimientos (Chiavenato, 2008).

Los autores señalan que la gestión del talento son los lineamientos aplicables en la conducta las cuales se requieren para direccionar características de los cargos de alta gerencia que se encuentren relacionados con el talento humano o los recursos, ello incluye desde el proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa e incluso la evaluación de desempeño (Quiroz y Torres, 2019).

Según Abril (2018) afirma que: “la gestión del talento es la capacidad de las organizaciones para lograr captar, motivar, fidelizar y desarrollar al personal más competente y comprometido”. El autor considera que se enfoca en potencializar las habilidades y la capacidad de cada colaborador en una organización.

Se menciona que nace de la necesidad de encontrar mecanismos efectivos para la administración de personal y recursos humanos dentro de las organizaciones lo que hace

referencia a un conjunto de actividades relacionadas con la organización laboral en su interacción con las personas, a través de actividades como: planeación estratégica del personal, selección, contratación, evaluación de desempeño, comunicación entre otras de importancia para la empresa (Restrepo y Arias, 2015).

La gestión de talento humano se debe enfocar no solo en los colaboradores que se encuentran en el nivel jerárquico más bajo, sino que sus esfuerzos deberán también estar dirigidos a los mandos medios y gerenciales ya que todos conforman el cliente interno al cual va específicamente dirigido el trabajo del área de Talento Humano. Asimismo, Gates (como se citó en Cuesta, 2017) menciona que “lo que usted en realidad gestiona son datos, documentos y el trabajo de las personas. La finalidad debe ser la de mejorar la manera en que las personas colaboran. Es decir, este proceso no solo debe ocurrir a manera de proceso administrativo, sino que debe considerar los valores éticos, virtudes y competencias que destacan los colaboradores (Cuesta, 2017).

2.2.2.2 Características de la gestión de talento

Existen seis procesos en la Gestión del Talento Humano, lo cual están divididos por: a) admisión de personas, b) aplicación de personas, c) compensación de las personas, d) desarrollo de las personas, e) mantenimiento de las personas y f) evaluación de personas. Todos aquellos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre sí (Chiavenato, 2008).

2.2.2.3 Finalidad

Las diversas finalidades de la gestión de talento tienen como punto en común mantener a los colaboradores en niveles altos de conocimiento, productividad y satisfacción, situando el centro de trabajo como una entidad competitiva, donde existe una búsqueda en conjunto de los objetivos organizacionales (Osorio y Zaravia,2017).

2.2.2.4 Gestión del talento humano

Según Abril (2018) pone énfasis que la gestión del talento humano busca aplicar métodos, técnicas y procedimientos, siempre enfocado en elevar aprovechamiento del capital humano, para el servicio de las organizaciones, y así de esta manera brindar productos y servicios de excelente calidad, pero también busca que todo el personal, salgan beneficiados en la organización. Asimismo, el autor considera que el capital humano, es el activo intangible más importante que tiene una la organización, para alcanzar el éxito de la misma.

Según Castillo (2012) menciona que el capital humano, está conformado por el personal que trabaja en una organización, y que tienen un conjunto de conocimientos, una serie de habilidades y sobre todo tiene actitudes, que es lo que realmente busca toda organización, para cumplir con los objetivos trazados a corto y largo plazo. El autor plantea que el capital humano se divide en tres componentes:

- La capacidad; quiere decir que el capital humano debe contar con conocimientos, habilidades y talento. Para saber enfrentar situaciones en el entorno laboral.

- El comportamiento; quiere decir que el capital humano debe contar con conductas, valores, actitudes y creencias con ética, para desenvolverse en su área de trabajo.
- El esfuerzo; quiere decir que el capital humano debe aplicar todo su recurso mental y físico, para desarrollar las actividades laborales, en el puesto que se le asigne.

2.2.2.5 Gestión de talento sistémica

Este tipo de enfoque sistémico permite identificar cuáles son los patrones que benefician y obstaculizan la comunicación en una organización, que situaciones son aquellas que bloquean la comunicación y por ende la interacción entre los colaboradores (Blanes et al, 2014).

En este tipo de gestión de talento humano sistémica, se debe tener cuidado de que la búsqueda de incrementar el rendimiento y mejora del trabajador no genere efectos adversos en los que provoquen el disgusto o la falta de motivación, pues es necesario tener puntos muy importantes como son en primer lugar la evaluación del desempeño laboral, las capacitaciones, las compensaciones, entre otros (Lawler, 2017).

El tipo sistémico está comprendido por procesos interrelacionados, dentro de los cuales se encuentra el plan y la organización del capital humano, el proceso de las competencias y la gestión del clima laboral (Chalan, 2018).

2.2.2.6 Gestión de talento estratégica

En ese sentido, cuando la organización tiene la disposición de analizar los constantes cambios que hay en el entorno e identificar los que podrían producirse a futuro, es ahí cuando puede implementar un plan con enfoque estratégico que está orientado a la mejora y cumplimientos de lograr las metas propias de la organización (Claro , 2018).

2.2.2.7 Administración de la gestión de talento

Según Castro y Delgado (2020) mencionan que toda organización, los gerentes son los responsables de la administración del talento humano, el cual ellos son los que deben aplicar técnicas y estrategias, para impulsar un buen desempeño laboral y una mejor productividad de los trabajadores.

Por lo tanto, la administración del talento humano se debe preocupar por la innovación, la creatividad, fomentar la calidad de los productos y/o servicios. También de la asignación de recursos económicos, para el cumplimiento de los objetivos por lo que una eficiente dirección del talento humano logrará dirigir a los trabajadores y existirá una mejor interrelación en las organizaciones.

Según Vallejo (2015) considera que para administrar el talento humano. Se debe tener personas con talento, quiere decir personas que posean cualidades, que se hagan diferenciar y que sean competitivas. El autor menciona que existen cuatro aspectos muy importantes, que resaltan el talento de las personas.

- Conocimiento: es un proceso de aprender a aprender de forma constante.
- Habilidad: se refiere a aplicar el conocimiento para tener la capacidad de resolver problemas, conflictos y situaciones. Y a la vez tener la capacidad de ser innovador.

- Juicio; quiere decir ser analítico, tener la capacidad de ser crítico, saber juzgar, y tener la capacidad de tener equilibrio.
- Actitud; quiere decir, tener actitud positiva, de emprendedor, asumir retos, tener la capacidad de alcanzar la excelencia, lograr resultados y autorregularse.

2.2.2.8 Teorías de la gestión del talento humano

Teoría X e Y

Esta teoría consiste en clasificar a los colaboradores, los “x” como los perezosos que necesitan de estímulos externos para continuar desarrollando sus labores con normalidad; y por otra parte los “y” donde se encuentran los colaboradores entusiastas que desarrollan sus obligaciones motivadas y hacen sus tareas por iniciativa propia (Pinedo y Quispe, 2017).

- Teoría de las necesidades de McClelland

Según esta teoría existen tres tipos de necesidad en los colaboradores: La necesidad de existir y de superarse, la necesidad de influenciar al grupo y de compartir sus ideas y, por último, la necesidad de pertenencia a un grupo, donde las personas buscan apoyar a sus compañeros (Pinedo y Quispe, 2017).

- Teoría de las necesidades de Maslow

Según Maslow, existen 5 tipos de necesidades a satisfacer por los individuos, sean propias o grupales, estas son: Fisiológicas, donde se encuentra la comida, vestimenta, etc., la necesidad de seguridad, donde uno busca mantenerse alejado de situaciones de riesgo de manera cómoda, necesidad de estima, donde se busca el reconocimiento por parte de otras

personas y finalmente la necesidad de autorrealización, donde se busca exigirse y superarse cada vez más (Osorio y Zaravia, 2017).

2.3 Definición de Términos Básicos

- Dataming

Es aquella herramienta relacionada a la tecnología, que va a ser de aporte para explorar bases de datos el cual será de manera automática, con la finalidad de encontrar patrones repetitivos (Ribas, 2018).

- Bases de datos

Esta referido a la recopilación y organización de la información, los cuales la información puede estar referida a productos, personas, etc. Para dar inicio a toda la organización y recopilación, se parte almacenándola en una hoja de cálculo o en un procesamiento de texto (Microsoft, 2021).

- Hojas de Calculo

Es un programa ligado a la informática, que va a facilitar la manipulación de datos numéricos y alfanuméricos en forma de tablas que nos servirá para la operación de cálculos, formulas, elaboración de gráficos (Castillo et.al., 2012).

- Sistema de información contable

Es aquel sistema que usan las empresas u organizaciones con el propósito de recolectar, organizar información referida al giro del negocio, sus políticas contables, sus procedimientos contables, reportes e informes financieros, temas relacionados al plano económico (Torres, 2019).

- Software específico

Es aquella herramienta personalizada y desarrollada para poder resolver determinados objetivos que están direccionados hacia un usuario u organización que necesita resolver un problema o tarea (Universidad Internacional de Valencia, 2021).

- Foros, listas de correo y chats empresariales

Son aquellas herramientas que son parte de la innovación hace parte de la tendencia global de las compañías en los sectores productivo, de servicios, de investigación y el sector gubernamental para acometer nuevos desarrollos que permitan la comunicación entre los trabajadores que se desarrollan en la empresa (González et al., 2018).

- Proceso de comparación

Se refiere al proceso donde se eligen a personas idóneas con aspectos requeridos para el cargo; experiencia, conocimiento o virtudes personales para que puedan formar parte del equipo de trabajo de la empresa y quede seleccionado (Ramírez et al., 2018).

- Proceso de decisión y de elección

Se define como establecer los medios y los fines. En este proceso resultan elegidas las alternativas que se consideran medios adecuados para alcanzar los fines que se desean, para conseguir los objetivos más definitivos (Castrillón,2014).

- Colocación, selección y clasificación de los candidatos

Se define como centrar la gestión del talento en cómo encontrar a los mejores candidatos posibles para el puesto de trabajo mediante sus habilidades en dicho puesto de trabajo (Alonso y García, 2014).

- Transmisión de información

Se define como un mecanismo de comunicación básico para la socialización, es también un medio usado para expresar o comunicar un contenido relacionado entre las personas (Gómez y Simòn, 2016).

- Desarrollar habilidades

Se define como el poder desarrollar sus competencias y su característica fundamental de ser en el sentido de saber movilizar los conocimientos que se poseen en las diferentes y cambiantes situaciones que se presentan en la práctica (Aznar y Laiton, 2017).

- Desarrollar actitudes

Se define como a poder desarrollar los conocimientos necesarios para comprender el desempeño de las responsabilidades de la gestión de talento en un trabajo profesional (Lobo , 2017).

- Remuneración básica

Es aquel monto fijo pactado por las partes como contraprestación por el trabajo realizado por el trabajador en un tiempo determinado (Rios et al., 2017).

- Incentivos salariales

Son todas aquellas iniciativas por parte de la empresa pone en marcha para motivar a sus trabajadores, de esta forma aumenta la eficacia, obtienen mejores resultados, y aumenta su productividad para un mejor desarrollo en el trabajo (Madero, 2016).

- Prestaciones

Se refiere a la condición del trabajador a tener derecho, sin seguridad social, con jornadas fuera de la Ley del Trabajo, contratos temporales o ausencia de ellos, y sin afiliación sindical (Mendoza et al., 2020).

Capítulo III: Metodología de Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

La investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo, y de acuerdo con el autor Larini & Barthes (2018) explica que una investigación cuantitativa se basa en la elaboración de estudios vinculado a datos numéricos, los cuales fomentan la conjunción de detalles e información que permita corroborar teorías y/o hipótesis, asimismo se emplea análisis estadísticos.

3.2 Hipótesis y Variables

3.2.1 Hipótesis general.

- Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

3.2.2 Hipótesis secundarias.

- Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.
- Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.
- Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

3.2.3 Variables

Operacionalización de variables.

Variable independiente (X-1).

Nuevas tecnologías

Dimensiones e indicadores.

- Herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación
 - Dataming
 - Bases de datos
 - Hojas de Calculo
- Herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación
 - Sistema de información contable
 - Software específico
- Herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimientos
 - Herramientas de Web 2
 - Foros, listas de correo y chats empresariales

Variable dependiente (Y-2).

Gestión del Talento

Dimensiones e indicadores.

- Selección
 - Proceso de comparación

- Proceso de decisión y de elección
- Colocación, selección y clasificación de los candidatos
- Capacitación
 - Transmisión de información
 - Desarrollar habilidades
 - Desarrollar actitudes
 - Desarrollar conceptos
- Remuneración
 - Remuneración básica
 - Incentivos salariales
 - Prestaciones

3.3 Tipo de Investigación

La investigación que se realizó fue de tipo básica, y de acuerdo a Suganda (2017) es porque se desarrolla desde el aspecto teórico y la profundización del tema principal con la búsqueda y aportación de mayores detalles que logran adherirse adecuadamente, debido al aumento de conocimientos.

El nivel de la investigación fue correlacional y de acuerdo con Kumar (2018) expone que la investigación de nivel correlacional posee el propósito de entablar o encontrar una relación en dos elementos designados, estableciendo una búsqueda de vínculo positivo o negativo, del mismo modo se evalúa la coincidencia de conexión mediante componentes estadísticos y análisis certera.

3.4 Diseño de la investigación

En la presente investigación se desarrolló un diseño no experimental, porque se basó en la aceptación de los movimientos y comportamientos de las variables seleccionadas, debido a que el propósito es examinar y analizar las diversas acciones que concurren en su ambiente congénito, del mismo modo se evita la adulteración o utilización desmesurada de las variables (Kpolovie, 2016).

3.5 Población y Muestra

3.5.1 Población.

Siendo la población conformada por 120 trabajadores del sector servicios prestados a empresas. En ello se indica que la población es la cantidad de personas que formaran parte del estudio y quienes están cerca a los fenómenos del campo (Arias et al., 2016).

3.5.2 Muestra.

En la muestra fue conformada por 91 trabajadores del sector servicios prestados a empresas. La muestra se define luego de ser empleada en la población, en donde se recolectará a los colaboradores necesarios y que estén más cerca a al estudio (Hernández et al., 2014).

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1 Técnica.

En la presente investigación se usó como técnica la encuesta y como instrumento se realizó el cuestionario.

La encuesta es una técnica que aglomera detalles relacionado a la cualidad, puntos de vista, ideas, comentarios y aportación de conocimiento brindado mediante los partícipes, siendo un complemento efectivo en la búsqueda de resultados verídicos y certeros (Marx y Mouselli, 2018).

El cuestionario es instrumento de recolección de datos empleado mayormente en investigaciones de enfoque cuantitativo, debido a la significancia de conjunción de datos importantes obtenido mediante la población, ante ello se evidencia la relevancia que aporta al desarrollo de un estudio (Stockemer, 2018)

Capítulo IV: Resultados

4.1 Análisis de los Resultados

4.1.1 Estadística descriptiva.

Tabla 1: Estadística descriptiva de la variable nuevas tecnologías.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	77	84.61	84.61	
	MEDIO	14	15.38	15.38	100,0
	TOTAL	91	100,0	100,0	

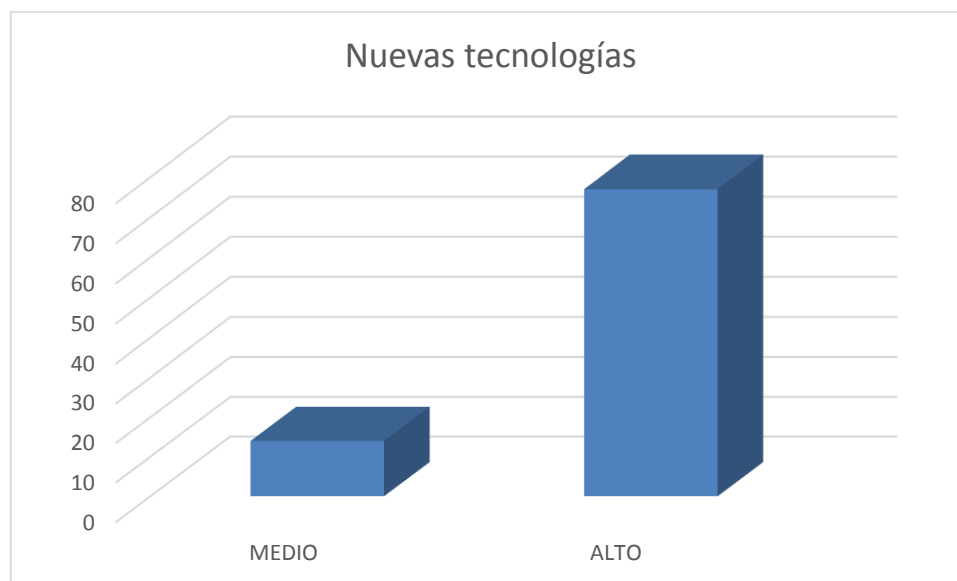


Figura 1: Estadística descriptiva de la variable nueva tecnologías.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 1 y figura 1, la variable nuevas tecnologías dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 15,38% coincidió en el nivel medio y el 84,61% coincidió en el nivel alto como resultado de las 91 personas encuestadas, mediante el primer instrumento de 14 ítems.

Tabla 2: Estadística descriptiva de la variable gestión de talento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	91	100,0	100,0	
	TOTAL	91	100,0	100,0	

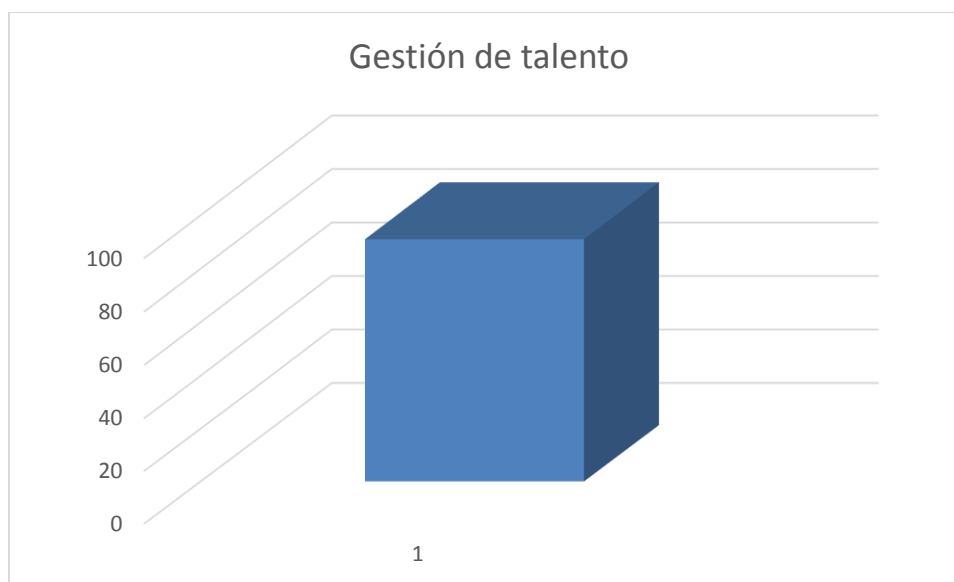


Figura 2: Estadística descriptiva de la variable gestión de talento.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 2 y figura 2, la variable nuevas tecnologías dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 100.00% coincidió en el nivel alto como resultado de las 91 personas encuestadas, mediante el primer instrumento de 14 ítems.

Tabla 3: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	63	69.23	69.23	
	MEDIO	28	30.76	30.76	100,0
	TOTAL	91	100,0	100,0	

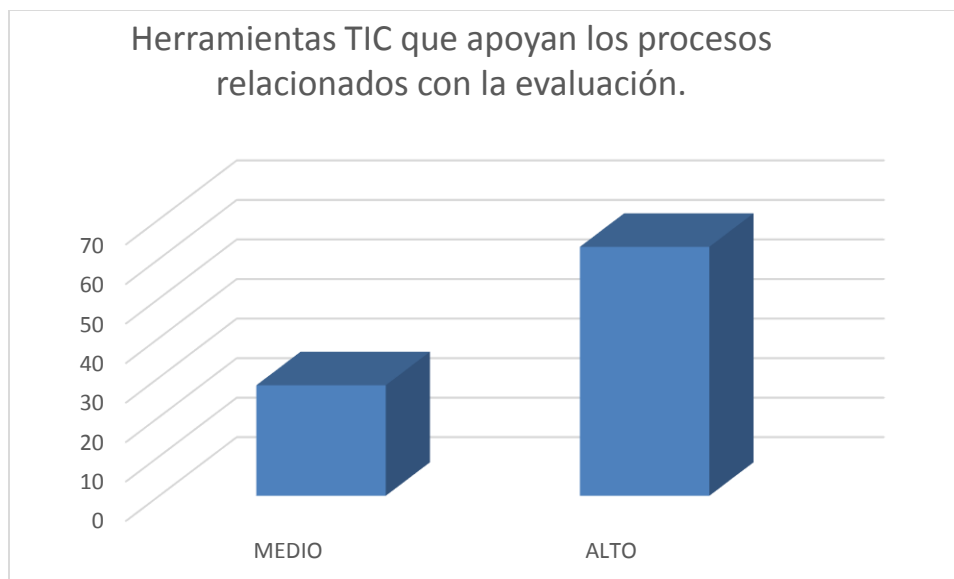


Figura 3: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 3 y figura 3, la dimensión herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 30,76% coincidió en el nivel medio y el 69,23% coincidió en el nivel alto como resultado de las 91 personas encuestadas, mediante el primer instrumento de 14 ítems.

Tabla 4: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	70	76.92	76.92	
	MEDIO	21	23.07	23.07	100,0
	TOTAL	91	100,0	100,0	

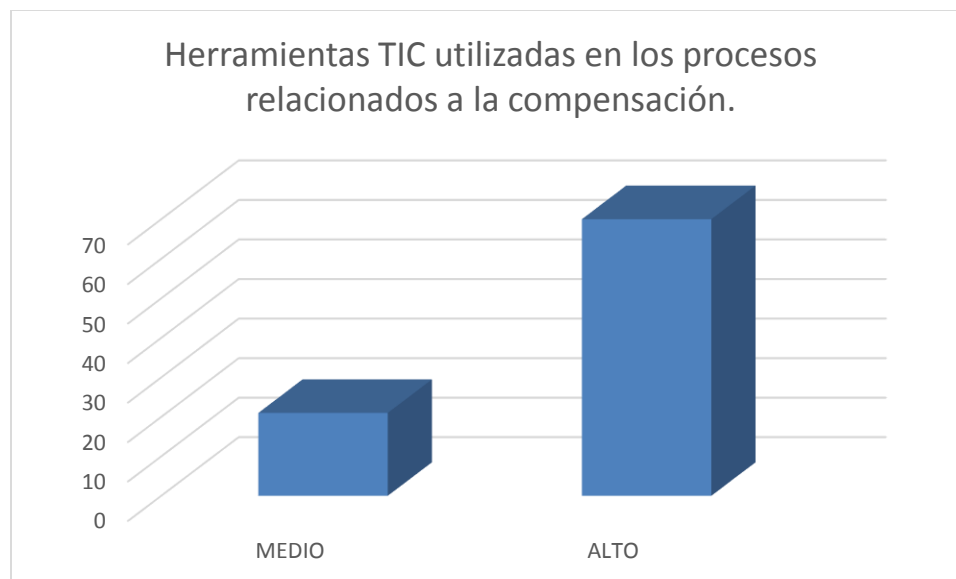


Figura 4: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 4 y figura 4, la dimensión herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 23,07% coincidió en el nivel medio y el 76,92% coincidió en el nivel alto como resultado de las 91 personas encuestadas, mediante el primer instrumento de 14 ítems.

Tabla 5: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	65	71.42	71.42	
	MEDIO	26	28.57	28.57	100,0
	TOTAL	91	100,0	100,0	

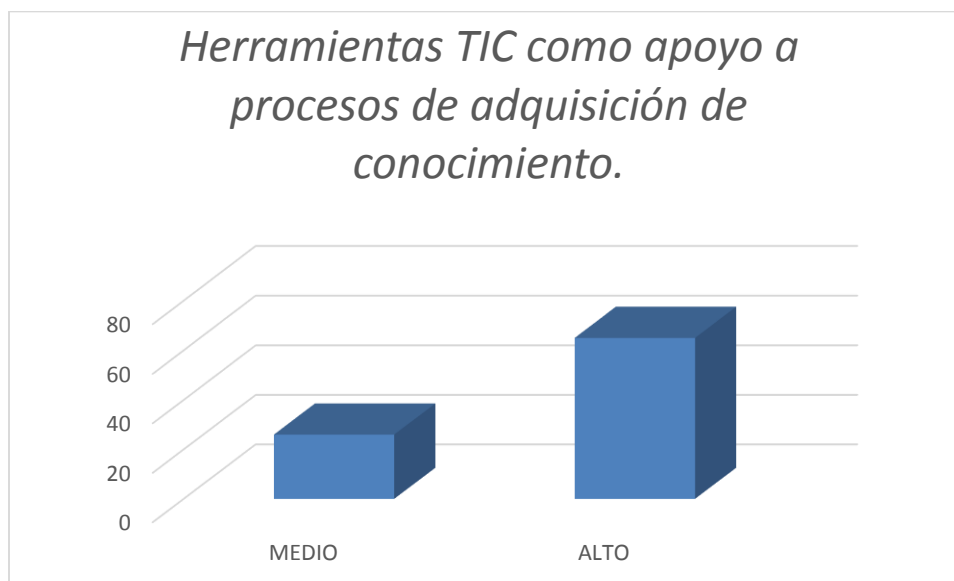


Figura 5: Estadística descriptiva de la dimensión herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimiento.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 5 y figura 5, la dimensión herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimiento dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 28,57% coincidió en el nivel medio y el 71,42% coincidió en el nivel alto como resultado de las 91 personas encuestadas, mediante el primer instrumento de 14 ítems.

Tabla 6: Estadística descriptiva de la dimensión selección.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	70	76.92	76.92	
	MEDIO	21	23.07	23.07	100,0
	TOTAL	91	100,0	100,0	

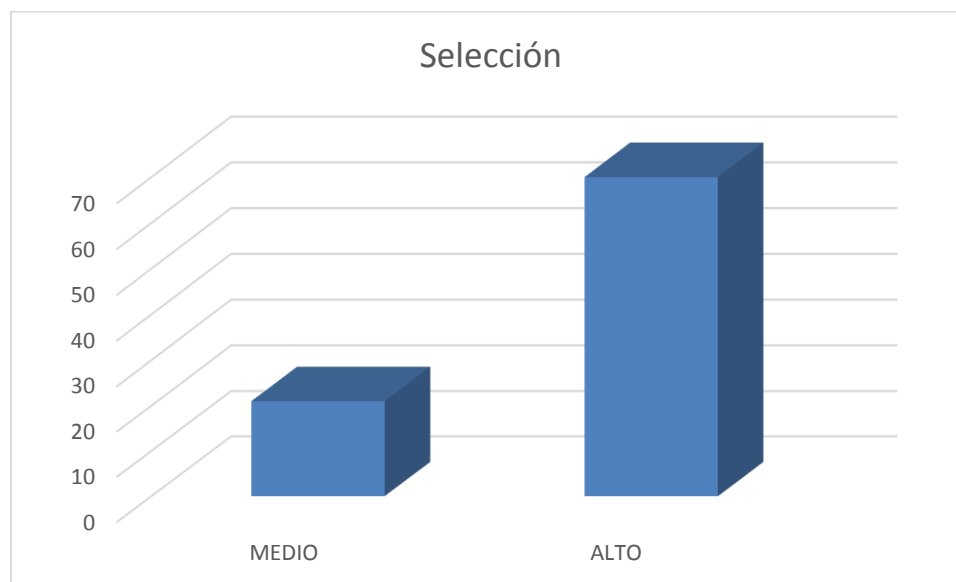


Figura 6: Estadística descriptiva de la dimensión selección.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 6 y figura 6, la dimensión selección dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 23,07% coincidió en el nivel medio y el 76.92% coincidió en el nivel alto como resultado de las 91 personas encuestadas, mediante el primer instrumento de 14 ítems.

Tabla 7: Estadística descriptiva de la dimensión capacitación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	64	70.33	70.33	
	MEDIO	27	29.67	29.67	100,0
	TOTAL	91	100,0	100,0	

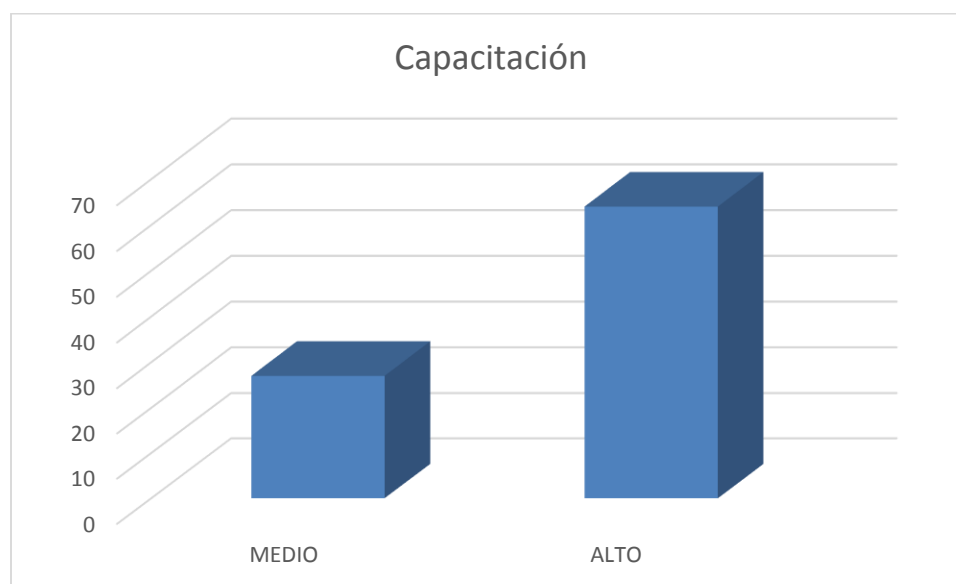


Figura 7: Estadística descriptiva de la dimensión capacitación.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 7 y figura 7, la dimensión capacitación dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 29,67% coincidió en el nivel medio y el 70,33% coincidió en el nivel alto como resultado de las 91 personas encuestadas, mediante el primer instrumento de 14 ítems.

Tabla 8: Estadística descriptiva de la dimensión remuneración.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	74	81.31	81.31	
	MEDIO	17	18.68	18.68	100,0
	TOTAL	91	100,0	100,0	

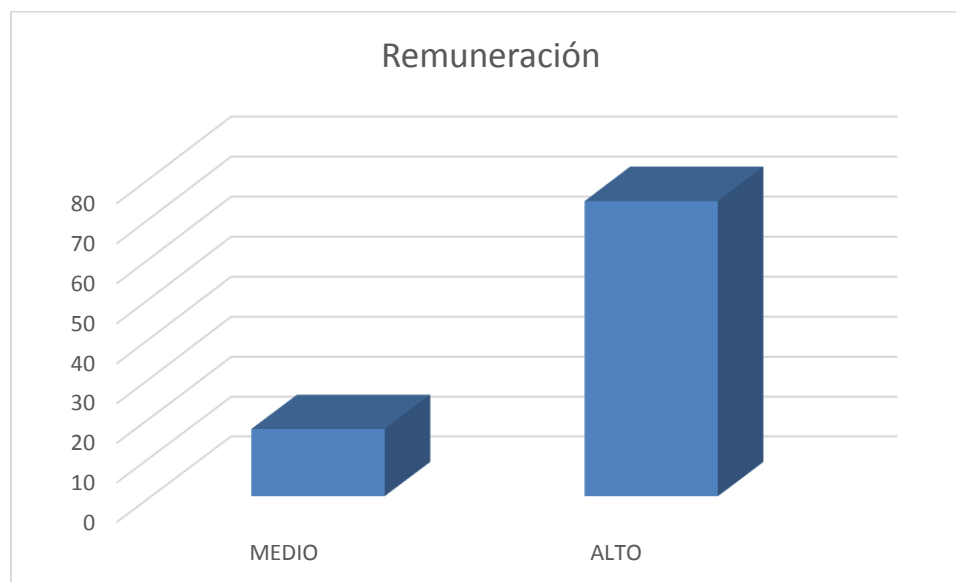


Figura 8: Estadística descriptiva de la dimensión remuneración.

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 8 y figura 8, la dimensión capacitación dentro de la estadística descriptiva de frecuencias en el software SPSS, el 18,68% coincidió en el nivel medio y el 81,31% coincidió en el nivel alto como resultado de las 91 personas encuestadas, mediante el primer instrumento de 14 ítems.

4.1.2 Correlaciones

Tabla 9: Correlación entre las variables nuevas tecnologías y gestión del talento.

<i>Correlaciones</i>			V1	V2
Rho de Spearman	Nuevas tecnologías	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Gestión del talento	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

H1: Hipótesis planteada por el investigador.

H0: Hipótesis Nula.

- Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.
- No existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

En la tabla 9, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,659, siendo una cifra suficiente alta que permite verificar la relación entre las variables, es por ello por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H1: Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. Por lo que se afirma que es una correlación alta.

Tabla 10: Correlación entre la variable nuevas tecnologías y la dimensión selección.

Correlaciones

			V1	V2D1
Rho de	Nuevas	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
Spearman	tecnologías	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Selección	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

H1: Hipótesis planteada por el investigador.

H0: Hipótesis Nula.

- Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.
- No existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

En la tabla 10, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,621, siendo una cifra suficiente alta que permite verificar la relación entre las variables, es por ello por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H1: Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. Por lo que se afirma que es una correlación alta.

Tabla 11: Correlación entre la variable nuevas tecnologías y la dimensión capacitación.

Correlaciones

			V1	V2D2
Rho de	Nuevas	Coefficiente de correlación	1,000	,585**
Spearman	tecnologías	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

H1: Hipótesis planteada por el investigador.

H0: Hipótesis Nula.

- Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.
- No Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

En la tabla 11, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,585, siendo una cifra suficiente alta que permite verificar la relación entre las variables, es por ello por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H1: Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. Por lo que se afirma que es una correlación media.

Tabla 12: Correlación entre la variable nuevas tecnologías y la dimensión remuneración.

Correlaciones

			V1	V2D3
Rho de	Nuevas	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
Spearman	tecnologías	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	91	91
	Remuneración	Coeficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	91	91

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

H1: Hipótesis planteada por el investigador.

H0: Hipótesis Nula.

- Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.
- No Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.

En la tabla 12, mediante la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0,519, siendo una cifra suficiente alta que permite verificar la relación entre las variables, es por ello por lo que se acepta la hipótesis planteada, que dice: H1: Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021. Por lo que se afirma que es una correlación media.

4.2 Discusión

El autor Mendoza (2016) investigó sobre como determinar la relación que tiene el liderazgo del alcalde con la gestión municipal del distrito de Pajarillo dentro del año 2016, buscando su relación existente dentro de la Unidad ejecutora 404 del Hospital II-2 en Tarapoto.

Obteniendo tras esto una correlación mediante Pearson de 876 donde se pudo ver que el 83% del personal siendo estos 58 trabajadores concluyeron que el uso de las TIC es de un uso regular como también el desempeño laboral, por lo que tiene relación con la investigación ya que se pudo observar que dentro de los 91 trabajadores de servicios prestados se pudo verificar que el 37.36% de ellos considera que el desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa, por ende las capacitaciones son fundamentales, esto tiene sentido ya que con estos aspectos se pueden generar buenos lideres que brinden a su sector la mejor gestión del talento humano.

Continuando Castillo (2017) vio sobre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Municipalidad de Chaclacayo, obteniendo tras esto unos resultados que indicaron que ambas variables cuentan con una relación positiva teniendo estas una correlación de 0.775 demostrado su similitud alta, lo cual tiene sentido ya que en la investigación realizada se pudo encontrar que el 40,66% del personal entrevistado estuvo de acuerdo en que la colocación de personal en la empresa genera un efecto positivo en su eficacia y exige que se puedan ver las metas que se quieren lograr.

Finalmente, tras la investigación de Núñez (2020) que investigó sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los profesionales dentro del centro de salud “los licenciados” en la provincia de Ayacucho, pudo concluir que bien existe una correlación significativa, pero esta es baja contando con un 0.468, asimismo probó que no existió

relación alguna entre los conocimientos y el desempeño laboral, lo cual se relaciona con lo primero expuesto en esta investigación ya que se pudo visualizar en ella que dentro de los 91 encuestados el 41.76% consideran estar de acuerdo en que la decisión que se otorga en un puesto laboral se debe a la preparación profesional que tuvo previamente. Esto puede variar dependiendo de cada caso, pero sin estudios ya sean autónomos o en instituciones, uno no puede realizar una decisión que pueda cubrir lo previsto.

Conclusiones

Primera. - Se evidenció que existe una relación entre las nuevas tecnologías y la gestión del talento en el sector de servicios prestados a empresas, Lima – Cercado, 2021. donde se halló el valor de 0,659 evidenciándose ser una correlación alta.

Segunda. - Se evidenció que existe una relación entre las nuevas tecnologías y la selección en el sector de servicios prestados a empresas, Lima – Cercado, 2021. donde se halló el valor de 0,621 evidenciándose ser una correlación alta.

Tercera. - Se evidenció que existe una relación entre las nuevas tecnologías y la capacitación en el sector de servicios prestados a empresas, Lima – Cercado, 2021. donde se halló el valor de 0,585 evidenciándose ser una correlación media.

Cuarta. - Se evidenció que existe una relación entre las nuevas tecnologías y la remuneración en el sector de servicios prestados a empresas, Lima – Cercado, 2021. donde se halló el valor de 0,519 evidenciándose ser una correlación media.

Recomendaciones

Primera. Se considera implementar una serie nuevos programas y capacitaciones que permitan llevar a estas empresas a un objetivo real, donde se pueda motivar a los trabajadores a poder brindar facilidades en sus servicios prestados donde se puedan implementar mecanismos que permitan un crecimiento en sus logros.

Segunda. Como segunda recomendación tras lo mencionado se requiere de dentro del sector de servicios prestados se opte por brindar información para que dentro de la selección en el sector de servicios se cuente con los recursos para poder aprender y empezar a emplear el uso de nuevas tecnologías.

Tercera. Como tercera recomendación, se propone que se dedique una mayor tasa de personal capacitado que permita traspasar el conocimiento a nuevos usuarios para así se puedan acoplar de buena manera al funcionamiento de la empresa y brindar mayores resultados a las empresas que lo solicitan.

Cuarta. Finalmente, como cuarta recomendación se propone generar bonificaciones a los trabajadores para que puedan sentirse motivados ante el cambio, donde también puedan estar involucrados dentro de proyectos y dinámicas que permitan ejercer el buen clima laboral y rentabilidad.

Referencias:

- Alonso, A., & García Muina, F. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. *Intangible Capital*, 10(5), 1003-1025.
<https://www.redalyc.org/pdf/549/54932957007.pdf>
- Arévalo Ascanio, J., Bayona Trillos, R., & Rico Bautista, D. (2015). Responsabilidad social empresarial e innovación: Una mirada desde las tecnologías de la información y comunicación en organizaciones. *Revista Clío América*, 9(18), 180-189.
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/1535/984>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Redalyc.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Aznar, I., & Laiton, I. (2017). Desarrollo de Habilidades Básicas de Pensamiento Crítico en el Contexto de la Enseñanza de la Física Universitaria. *Formación Universitaria*, 10(1), 71-78. <https://www.redalyc.org/pdf/3735/373549876008.pdf>
- Baquero Avirama, A., Ceron, A. M., & Realpe Inguilan, S. P. (2020). *Diagnóstico de las TIC aplicadas a la gestión del talento humano en el Banco Davivienda sucursal Nariño de la ciudad de Pasto, año 2020*. Especialización en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Bogota Jorge Tadeo Lozano.
<http://hdl.handle.net/20.500.12010/19029>
- Bernal Jiménez, M., & Rodríguez Ibarra, D. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. *Scientia Et*

Technica, 24(1), 85-96.

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/849/84959429009/84959429009.pdf>

Buenrostro Mercado, E. (2015). Uso y apropiación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en las Pymes de Aguascalientes. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 3(6), 27-40.

<https://www.redalyc.org/pdf/4576/457644944003.pdf>

Blanes, C., Gisbert, V. & Diaz, P. (2014). *Enfoque sistémico en la gestión de los recursos*. 3 C Empresas. <https://www.3ciencias.com/wpcontent/uploads/2014/08/ENFOQUE-SIST%C3%89MICO-EN-LA-GESTI%C3%93NDE-LOS-RECURSOS-HUMANOS-DE-LAS-ORGANIZACIONES1.pdf>

Cabero Almenara, J. (2015). Reflexiones educativas sobre las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). *Revista Tecnología, Ciencia Y Educación*, 1, 19-27.
doi:<https://doi.org/10.51302/tce.2015.27>

Cano Pita, G.E. (2018). *Las TICs en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones*. ISSN-e 2477-8818, Vol. 4, N° 1.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6313252>

Castillo Navarro, A., González Bello, E.O., López Ceballos, P.D. (2012). *Conceptos básicos sobre hoja de calculo*. Universidad de Sonora, Mexico.
<https://ntic.uson.mx/plataforma/fotosntic/documentos/Conceptos%20de%20Hoja%20de%20calculo.pdf>

- Castrillón Ortega, A. (2014). Fundamentos generales de Administración. Esumer. Obtenido de <http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/500/1/fundamentos-generales-de-administracion.pdf>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista*, 4(2), 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chalan, M. (2018). *La evolución del área de gestión del talento humano en las empresas privadas en latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años*. [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22391/Chal%
c3%a1n%20Zu%
c3%](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22391/Chal%c3%a1n%20Zu%c3%)
- Chiavenato, E. (2008). *La Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hil. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Claro, A. (2018). *Enfoque estratégico de la planeación de los recursos humanos. Visión teórico práctico en el sector empresarial*. Estudios del Desarrollo Social. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-
- Correa, A., Gómez, A., & Cano, J. (2010). Gestión de almacenes y tecnologías de la información y la comunicación. *Estudios gerenciales*, 26(117), 145-171. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v26n117/v26n117a09.pdf>

Cuesta, A. (2017). *Gestión de talento Humano y del Conocimiento*. Ecoe Ediciones.

<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-deltalento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>

Del Castillo Méndez, A.Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dias Baptista, R. & Pagán Martínez, M. (2016). *Comunicación y Nuevas Tecnologías: Crisis de Identidad Organizacional e Individual*. ISSN: 1605-4806. Universidad de los Hemisferios Ecuador.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199547464060>

Díaz Rodríguez, H. (2017). Tecnologías de la información y comunicación y crecimiento económico. *Economía Informa*, 405, 30-45.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ecin.2017.07.002>

Ferreira Rodríguez, A.R. (2016). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales de la empresa Prevemedic S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar. Quito, Ecuador]. Repositorio UASB

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5515/1/T2202-MDTH-Ferreira-Dise%C3%B1o.pdf>

Gómez, J., & Simòn, F. (2016). La Comunicación. *Salus*, 20(3). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3759/375949531002.pdf>

González Palacio, L., González Palacio, M., Anaya Taboada, M., Luna del Risco, M., & Díaz Forero, I. (2018). Portales web para gestionar información y potenciar la cocreación de experiencias. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 18(34), 123-140. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1692-33242019000100103&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Torres Huasasquiche, Y. (2018). *La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la corporación Frutícola de Chicha-2017*. [Universidad Inca Garcilaso De la Vega, Tesis de Título. Chicha, Perú]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4168/LA%20GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20EL%20DESEMPE%2b%2c3%20a6O%20LABORAL%20EN%20LA%20CORPORACION%20FRUTICOLA%20DE%20CHINCHA%20EN%20EL.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N., & Medina Guzmán, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(85). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

- Kpolovie, P. (2016). *Excellent Research Methods*. Partridge Africa.
https://books.google.com.pe/books?id=kcPpDAAAQBAJ&dq=correlational+research+methods&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Kumar, R. (2018). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners*. SAGE.
https://books.google.com.pe/books?id=uSxUDwAAQBAJ&dq=non+experimental+research+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Larini, M., & Barthes, A. (2018). *Quantitative and Statistical Data in Education : From Data Collection to Data Processing*. John Wiley & Sons, Incorporated.
<https://www.proquest.com/docview/2133952269/4E87C02CD3AA4C22PQ/8?accountid=37408>
- Lawler, E. (2017). *Reinventing Talent Management: Principles and Practices for the New World*. Berrett-Koehler Publishers.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n74/n74a09.pdf>
- Lobo , C. (2017). *Gestión del Talento Humano*. Areandino. Obtenido de
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1484/Gesti%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano.pdf?sequence=1>
- Madero Gómez, S. (2016). Impacto de los objetivos de la administracion de las compensaciones en los elementos de la compensacion monetaria y no monetaria. *Investigación Administrativa*(117), 38-51. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142003.pdf>

- Marx Gómez, J., & Mouselli, S. (2018). *Modernizing the Academic Teaching and Research Environment: Methodologies and Cases in Business Research*. Springer.
https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&dq=survey+and+questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Mateus, J. C. & Muro Ampuero, E. (2016). *Competencias TIC: Una estrategia para invertir en tecnología educativa*. Research Gate.
https://www.researchgate.net/publication/306032495_Competencias_TIC_una_estrategia_para_invertir_en_tecnologia_educativa
- Mendoza Fuertes, R.D. (2016). *Tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo. Perú].
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12888/mendoza_fr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza González, M., Cruz Calderón, S., & Valdivia López, M. (2020). Niveles y subniveles de precariedad extrema en México: una metodología de grupos con condiciones laborales ordenadas. *Estudios demográficos y urbanos*, 35(2), 405-448.
 doi: 10.24201/edu.v35i2.1784
- Microsoft (2021). *Conceptos básicos sobre base de datos*.
<https://support.microsoft.com/es-es/office/conceptos-b%C3%A1sicos-sobre-bases-de-datos-a849ac16-07c7-4a31-9948-3c8c94a7c204>

- Núñez De La Cruz , O. (2020). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los profesionales del centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho – 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Lima, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%c3%ba%c3%b1ez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Obesso, M. (2017). *Tecnología y fidelización ¿un fin o un medio?* Esic.
<https://www.esic.edu/rethink/management/impacto-nuevas-tecnologias-en-las-empresas>
- Ortega Ruiz, C. (2014). Inclusión de las TIC en la empresa colombiana. *Suma de Negocios*, 5, 29-33. doi:[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70006-0](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70006-0)
- Osorio Torres, Y., & Zaravia Solano, F. (2017). “*Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial*.”
http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/216/T037_40662715_T.pdf?s
- Quiroz Noriega, G., & Torres Valladares, M. (2019). *Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas*. Educación, 25(2).
<https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Restrepo Escobar, F., & Arias Vargas, F. (2015). *Talent management in agricultural & livestock companies: The case of the banana sector in Colombia*. Journal of

Agriculture and animal sciences, 4(2).

<http://repository.lasallista.edu.co:8080/ojs/index.php/jals/article/view/912/635>

Riascos Erazo, S., & Aguilera Castro, A. (2011). *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano*. Universidad del Valle, 27(46).

<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v27n46/v27n46a11.pdf>

Ribas, E. (2018). *¿Qué es el data Mining o minería de datos?* IEBS.

<https://www.iebschool.com/blog/data-mining-mineria-datos-big-data/>

Rios Manriquez, M., Pérez Rendón, L., Sánchez Fernández, M., & Ferrer Guerra, J. (2017).

Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en los docentes de una institución en México. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(2),

90-103. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>

Stockemer, D. (2018). *Quantitative Methods for the Social Sciences: A Practical*

Introduction with Examples in SPSS and Stata. Springer.

https://books.google.com.pe/books?id=YPh6DwAAQBAJ&dq=questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Suganda Devi, P. (2017). *Research Methodology: A Handbook for Beginners*. Notion Press.

https://books.google.com.pe/books?id=IW4zDwAAQBAJ&dq=basic+research+methods&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Torres Gallardo, A. (2019). *Elementos de un sistema de información contable efectivo*.

Universidad Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú. Artículo.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/15988/140>

32

Universidad Internacional de Valencia (2021). *Los tipos de software y sus diferencias que debemos conocer.*

<https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/los-tipos-de-software-y-sus-diferencias-que-debemos-conocer>

Urrego Kuiru, R.A. & Soto Pardo, C.C. (2015). *Sistema de información web para agilizar el proceso de radicación y registro de actividades en el área tecnológica para pequeñas empresas (SIPRA)*. [Tesis de Título, Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Bogotá].

<http://hdl.handle.net/11349/4350>

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Ambato.

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/>

Venteño Jaramillo, M., Rosa Valgañón, M., De las Casas Castillo, M., & Fuentes Quiroz, J.

(2010). El acceso y uso de las tecnologías de información y comunicación por la empresa: el caso de la banca en México. *Biblioteca Universitaria*, 13(1), 36-54.

<https://www.redalyc.org/pdf/285/28516679004.pdf>

Anexo N° 01: Matriz de operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Instrumento	Escala	Niveles de rango
Nuevas Tecnologías	Es aquella herramienta clave en la gestión de inventarios, en la logística, en la producción, en la atención al cliente para el mejor desarrollo de la empresa (Obesso, 2017)	Nuevas Tecnologías esta dimensionada por Herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación, Herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación y Herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimientos, además se mide mediante los indicadores que pertenecen a la escala tipo Likert.	Herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación	- Dataming - Base de datos -Hoja de calculo	1,2 3,4 5,6	Cuestionario	(1) Totalmente de acuerdo (2) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (4) en desacuerdo (5) Totalmente desacuerdo	Bajo 14 - 33 Medio 34 - 53 Alto 54 - 70
			Herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación	-Sistema de información contable -Software específico	7,8 9,10			
			Herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimientos	-Herramientas de Web 2 - Foros, listas de correo y chats empresariales	11,12 13,14	Cuestionario		
Gestión del Talento	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Jara et al.,2018).	Gestión del Talento, esta dimensionado por Selección, Capacitación y Remuneración, además se mide mediante los indicadores que pertenecen a la escala tipo Likert.	Selección	-Proceso de comparación -Proceso de decisión y de elección -Colocación, selección y clasificación de los candidatos.	15,16 17,18 19,20	Cuestionario	(1) Totalmente de acuerdo (2) de acuerdo (3) no de acuerdo, ni en desacuerdo (4) en desacuerdo (5) Totalmente desacuerdo	Bajo 20 - 47 Medio 48 - 68 Alto 69 - 100
			Capacitación	-Transmisión de información -Desarrollar habilidades -Desarrollar actitudes -Desarrollar conceptos	21,22 23,24 25,26 27,28			
			Remuneración	-Remuneración básica -Incentivos salariales - Prestaciones	29,30 31,32 33,34	Cuestionario		

Anexo N° 02: Instrumento de la Investigación

CUESTIONARIO

Título: La Relación de las Nuevas Tecnologías en la Gestión del Talento, Sector servicios prestados a empresas Lima Cercado, 2021”

La presente es una encuesta que tiene por finalidad determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado 2021, por tal motivo agradecemos su colaboración y tiempo brindado para responder cada una de las siguientes preguntas del cuestionario.

Indicaciones:

La presente encuesta es de carácter confidencial, agradecemos responder objetiva y verazmente. Lea detenidamente cada pregunta y marque la opción que considere correspondiente según la siguiente leyenda:

Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	No de acuerdo, ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5
----------------------------	-----------------	--------------------------------------	--------------------	-------------------------------

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. La implementación y uso de las TIC son importantes para los procesos organizacionales.					
2. Considera que el proceso de data Ming en la organización es importante.					
3. El proceso de gestión humana como actividad estratégica el cual está conformado por políticas planes programas y actividades requiere de una base de datos optima.					
4. Es fundamental tener una base de datos actualizada para poder analizarla y desarrollarla para adquirir teorías y conocimientos que apoyen a la toma de decisiones.					
5. Las hojas de cálculo permiten tener delimitado la información de cada colaborador en la empresa.					
6. Es fundamental el uso de las hojas de cálculo.					
7. Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.					
8. Es importante el uso de las TIC en el manejo de la información y en los procesos organizativos como administrador del sistema de información contable.					
9. El software contable es una herramienta de información económica necesaria dentro de los negocios.					
10. Los sistemas computarizados permiten optimizara el tiempo y brindar valor agregado a otros servicios debido a la agilidad de la información.					
11. Se debe buscar un software específico que se adapte a la empresa.					
12. Un software adecuado favorece a la empresa ya que existe una asesoría útil con información exacta y adecuada.					
13. Dentro de las características de la herramienta web 2.0 es generar un espacio de dialogo entre consumidor y empresa.					
14. El uso de foros y chat comerciales disminuyen la brecha de comunicación entre consumidor y empresa.					

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	1	2	3	4	5
1. Es importante el conocimiento del puesto de trabajo para seleccionar personal.					
2. Seleccionar personal implica buena gestión de talento humano con el fin de mejorar el perfil del trabajador.					
3. Se deben aplicar criterios que se tomen en cuenta para el puesto laboral.					
4. La decisión para otorgar un puesto laboral se debe a la preparación profesional.					
5. La colocación de personal en la empresa hace hincapié a la eficacia y exige que la persona mire a las metas que quiere lograr.					
6. El proceso de colocación de personal es complejo y refinado.					
7. Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.					
8. La capacitación que brinda la empresa incide directamente en el trabajador volviéndolo más comprometido con su trabajo.					
9. El desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa por ende las capacitaciones son fundamentales.					
10. La capacitación permanente desarrolla habilidades en el colaborador.					
11. Desarrollar habilidades permite lograr que el colaborador pueda afrontar retos y aportar conocimiento.					
12. El compromiso con la empresa desarrolla actitudes positivas en el colaborador.					
13. El desarrollar habilidades también permite desarrollar actitudes positivas en el colaborador.					
14. La adquisición de nuevos conocimientos en las capacitaciones permite desarrollar nuevos conceptos.					
15. Recibir una remuneración básica no incentiva al colaborar a mejorar su trabajo.					
16. La remuneración básica solo permite que el trabajador cumpla con su labor, pero no lo vuelve comprometido con la empresa.					
17. Uno de los principales factores para que un colaborador sea más productivo se debe a los incentivos laborales.					
18. Considera usted que es fundamental que en la empresa se den incentivos laborales.					
19. Es fundamental que la empresa ofrezca prestaciones a favor del colaborador para que este desarrolle mayor compromiso con la empresa.					
20. Las prestaciones entregadas por la empresa son las esperadas.					

Anexo No 03: Tamaño de la muestra

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 120

Tamaño de muestra: 91

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)

q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la poblacion

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo N° 04: Validez del instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del validador: Santamaría Portocarrero, Walter

Grado Académico: Magister en Gestión pública

Institución donde labora:

Especialidad del validador: Abogado

Título de la investigación: **La Relación de las Nuevas Tecnologías en la Gestión del Talento, Sector servicios prestados a empresas Lima Cercado, 2021”**

Autor del Instrumento: **Bach.**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
HERRAMIENTAS TIC QUE APOYAN LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA EVALUACIÓN								
1	La implementación y uso de las TIC son importantes para los procesos organizacionales.	X		X		X		
2	Considera que el proceso de data Ming en la organización es importante.	X		X		X		
3	El proceso de gestión humana como actividad estratégica el cual está conformado por políticas planes programas y actividades requiere de una base de datos optima.	X		X		X		
4	Es fundamental tener una base de datos actualizada para poder analizarla y desarrollarla para adquirir teorías y conocimientos que apoyen a la toma de decisiones.	X		X		X		

5	Las hojas de cálculo permiten tener delimitado la información de cada colaborador en la empresa.	X		X		X	
6	Es fundamental el uso de las hojas de cálculo.	X		X		X	
GRUPOS DELICTIVOS							
7	Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.	X		X		X	
8	Es importante el uso de las TIC en el manejo de la información y en los procesos organizativos como administrador del sistema de información contable.	X		X		X	
9	El software contable es una herramienta de información económica necesaria dentro de los negocios.	X		X		X	
10	Los sistemas computarizados permiten optimizara el tiempo y brindar valor agregado a otros servicios debido a la agilidad de la información.	X		X		X	
11	Se debe buscar un software específico que se adapte a la empresa.	X		X		X	
12	Un software adecuado favorece a la empresa ya que existe una asesoría útil con información exacta y adecuada.	X		X		X	
13	Dentro de las características de la herramienta web 2.0 es generar un espacio de dialogo entre consumidor y empresa.	X		X		X	
14	El uso de foros y chat comerciales disminuyen la brecha de comunicación entre consumidor y empresa.	X		X		X	
SELECCION							
15	Es importante el conocimiento del puesto de trabajo para seleccionar personal.	X		X		X	
16	Seleccionar personal implica buena gestión de talento humano con el fin de mejorar el perfil del trabajador.	X		X		X	
17	Se deben aplicar criterios que se tomen en cuenta para el puesto laboral.	X		X		X	
18	La decisión para otorgar un puesto laboral se debe a la preparación profesional.	X		X		X	

19	La colocación de personal en la empresa hace hincapié a la eficacia y exige que la persona mire a las metas que quiere lograr.	X		X		X		
20	El proceso de colocación de personal es complejo y refinado.	X		X		X		
CAPACITACIÓN								
21	Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.	X		X		X		
22	La capacitación que brinda la empresa incide directamente en el trabajador volviéndolo más comprometido con su trabajo.	X		X		X		
23	El desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa por ende las capacitaciones son fundamentales.	X		X		X		
24	La capacitación permanente desarrolla habilidades en el colaborador.	X		X		X		
25	Desarrollar habilidades permite lograr que el colaborador pueda afrontar retos y aportar conocimiento.	X		X		X		
26	El compromiso con la empresa desarrolla actitudes positivas en el colaborador.	X		X		X		
27	El desarrollar habilidades también permite desarrollar actitudes positivas en el colaborador.	X		X		X		
28	La adquisición de nuevos conocimientos en las capacitaciones permite desarrollar nuevos conceptos.	X		X		X		
REMUNERACIÓN								
29	Recibir una remuneración básica no incentiva al colaborador a mejorar su trabajo.	X		X		X		
30	La remuneración básica solo permite que el trabajador cumpla con su labor, pero no lo vuelve comprometido con la empresa.	X		X		X		
31	Uno de los principales factores para que un colaborador sea más productivo se debe a los incentivos laborales.	X		X		X		

32	Considera usted que es fundamental que en la empresa se den incentivos laborales.	X		X		X		
33	Es fundamental que la empresa ofrezca prestaciones a favor del colaborador para que este desarrolle mayor compromiso con la empresa.	X		X		X		
34	Las prestaciones entregadas por la empresa son las esperadas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Santamaría Portocarrero, Walter **DNI:** 41028327

Especialidad del validador: Abogado

22 de Noviembre de 2021

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

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

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

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



DNI. N° 41028327

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

II. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del validador: Guerrero Muñoz, Rody Aníbal

Grado Académico: Magister

Institución donde labora:

Especialidad del validador: Abogado

Título de la investigación: **La Relación de las Nuevas Tecnologías en la Gestión del Talento, Sector servicios prestados a empresas Lima Cercado, 2021”**

Autor del Instrumento: **Bach.**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
HERRAMIENTAS TIC QUE APOYAN LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA EVALUACIÓN								
1	La implementación y uso de las TIC son importantes para los procesos organizacionales.	X		X		X		
2	Considera que el proceso de data Ming en la organización es importante.	X		X		X		
3	El proceso de gestión humana como actividad estratégica el cual está conformado por políticas planes programas y actividades requiere de una base de datos optima.	X		X		X		
4	Es fundamental tener una base de datos actualizada para poder analizarla y desarrollarla para adquirir teorías y conocimientos que apoyen a la toma de decisiones.	X		X		X		

5	Las hojas de cálculo permiten tener delimitado la información de cada colaborador en la empresa.	X		X		X	
6	Es fundamental el uso de las hojas de cálculo.	X		X		X	
GRUPOS DELICTIVOS							
7	Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.	X		X		X	
8	Es importante el uso de las TIC en el manejo de la información y en los procesos organizativos como administrador del sistema de información contable.	X		X		X	
9	El software contable es una herramienta de información económica necesaria dentro de los negocios.	X		X		X	
10	Los sistemas computarizados permiten optimizara el tiempo y brindar valor agregado a otros servicios debido a la agilidad de la información.	X		X		X	
11	Se debe buscar un software específico que se adapte a la empresa.	X		X		X	
12	Un software adecuado favorece a la empresa ya que existe una asesoría útil con información exacta y adecuada.	X		X		X	
13	Dentro de las características de la herramienta web 2.0 es generar un espacio de dialogo entre consumidor y empresa.	X		X		X	
14	El uso de foros y chat comerciales disminuyen la brecha de comunicación entre consumidor y empresa.	X		X		X	
SELECCION							
15	Es importante el conocimiento del puesto de trabajo para seleccionar personal.	X		X		X	
16	Seleccionar personal implica buena gestión de talento humano con el fin de mejorar el perfil del trabajador.	X		X		X	
17	Se deben aplicar criterios que se tomen en cuenta para el puesto laboral.	X		X		X	
18	La decisión para otorgar un puesto laboral se debe a la preparación profesional.	X		X		X	

19	La colocación de personal en la empresa hace hincapié a la eficacia y exige que la persona mire a las metas que quiere lograr.	X		X		X		
20	El proceso de colocación de personal es complejo y refinado.	X		X		X		
CAPACITACIÓN								
21	Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.	X		X		X		
22	La capacitación que brinda la empresa incide directamente en el trabajador volviéndolo más comprometido con su trabajo.	X		X		X		
23	El desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa por ende las capacitaciones son fundamentales.	X		X		X		
24	La capacitación permanente desarrolla habilidades en el colaborador.	X		X		X		
25	Desarrollar habilidades permite lograr que el colaborador pueda afrontar retos y aportar conocimiento.	X		X		X		
26	El compromiso con la empresa desarrolla actitudes positivas en el colaborador.	X		X		X		
27	El desarrollar habilidades también permite desarrollar actitudes positivas en el colaborador.	X		X		X		
28	La adquisición de nuevos conocimientos en las capacitaciones permite desarrollar nuevos conceptos.	X		X		X		
REMUNERACIÓN								
29	Recibir una remuneración básica no incentiva al colaborador a mejorar su trabajo.	X		X		X		
30	La remuneración básica solo permite que el trabajador cumpla con su labor, pero no lo vuelve comprometido con la empresa.	X		X		X		
31	Uno de los principales factores para que un colaborador sea más productivo se debe a los incentivos laborales.	X		X		X		

32	Considera usted que es fundamental que en la empresa se den incentivos laborales.	X		X		X	
33	Es fundamental que la empresa ofrezca prestaciones a favor del colaborador para que este desarrolle mayor compromiso con la empresa.	X		X		X	
34	Las prestaciones entregadas por la empresa son las esperadas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Guerrero Muñoz, Rody Aníbal **DNI: 06773041**

Especialidad del validador: Abogado

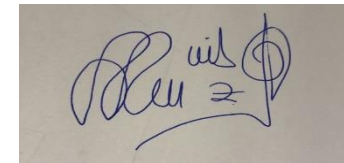
22 de Noviembre de 2021

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

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

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

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



DNI. N° 06773041

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.

III. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del validador: Salazar Llerena, Silvia Liliana

Grado Académico: Doctora

Institución donde labora:

Especialidad del validador: Metodóloga

Título de la investigación: **La Relación de las Nuevas Tecnologías en la Gestión del Talento, Sector servicios prestados a empresas Lima Cercado, 2021”**

Autor del Instrumento: **Bach.**

DIMENSIONES / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
HERRAMIENTAS TIC QUE APOYAN LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA EVALUACIÓN								
1	La implementación y uso de las TIC son importantes para los procesos organizacionales.	X		X		X		
2	Considera que el proceso de data Ming en la organización es importante.	X		X		X		
3	El proceso de gestión humana como actividad estratégica el cual está conformado por políticas planes programas y actividades requiere de una base de datos optima.	X		X		X		
4	Es fundamental tener una base de datos actualizada para poder analizarla y desarrollarla para adquirir teorías y conocimientos que apoyen a la toma de decisiones.	X		X		X		
5	Las hojas de cálculo permiten tener delimitado la información de cada colaborador en la empresa.	X		X		X		
6	Es fundamental el uso de las hojas de cálculo.	X		X		X		
GRUPOS DELICTIVOS								

7	Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.	X		X		X		
8	Es importante el uso de las TIC en el manejo de la información y en los procesos organizativos como administrador del sistema de información contable.	X		X		X		
9	El software contable es una herramienta de información económica necesaria dentro de los negocios.	X		X		X		
10	Los sistemas computarizados permiten optimizara el tiempo y brindar valor agregado a otros servicios debido a la agilidad de la información.	X		X		X		
11	Se debe buscar un software específico que se adapte a la empresa.	X		X		X		
12	Un software adecuado favorece a la empresa ya que existe una asesoría útil con información exacta y adecuada.	X		X		X		
13	Dentro de las características de la herramienta web 2.0 es generar un espacio de dialogo entre consumidor y empresa.	X		X		X		
14	El uso de foros y chat comerciales disminuyen la brecha de comunicación entre consumidor y empresa.	X		X		X		
SELECCION								
15	Es importante el conocimiento del puesto de trabajo para seleccionar personal.	X		X		X		
16	Seleccionar personal implica buena gestión de talento humano con el fin de mejorar el perfil del trabajador.	X		X		X		
17	Se deben aplicar criterios que se tomen en cuenta para el puesto laboral.	X		X		X		
18	La decisión para otorgar un puesto laboral se debe a la preparación profesional.	X		X		X		
19	La colocación de personal en la empresa hace hincapié a la eficacia y exige que la persona mire a las metas que quiere lograr.	X		X		X		
20	El proceso de colocación de personal es complejo y refinado.	X		X		X		

CAPACITACIÓN							
21	Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.	X		X		X	
22	La capacitación que brinda la empresa incide directamente en el trabajador volviéndolo más comprometido con su trabajo.	X		X		X	
23	El desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa por ende las capacitaciones son fundamentales.	X		X		X	
24	La capacitación permanente desarrolla habilidades en el colaborador.	X		X		X	
25	Desarrollar habilidades permite lograr que el colaborador pueda afrontar retos y aportar conocimiento.	X		X		X	
26	El compromiso con la empresa desarrolla actitudes positivas en el colaborador.	X		X		X	
27	El desarrollar habilidades también permite desarrollar actitudes positivas en el colaborador.	X		X		X	
28	La adquisición de nuevos conocimientos en las capacitaciones permite desarrollar nuevos conceptos.	X		X		X	
REMUNERACIÓN							
29	Recibir una remuneración básica no incentiva al colaborador a mejorar su trabajo.	X		X		X	
30	La remuneración básica solo permite que el trabajador cumpla con su labor, pero no lo vuelve comprometido con la empresa.	X		X		X	
31	Uno de los principales factores para que un colaborador sea más productivo se debe a los incentivos laborales.	X		X		X	
32	Considera usted que es fundamental que en la empresa se den incentivos laborales.	X		X		X	
33	Es fundamental que la empresa ofrezca prestaciones a favor del colaborador para que este desarrolle mayor compromiso con la empresa.	X		X		X	

34	Las prestaciones entregadas por la empresa son las esperadas.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Salazar Llerena, Silvia Liliana **DNI:** 10139161

Especialidad del validador: Metodóloga

22 de noviembre de 2021

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

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

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

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



DNI. N° 10129161

Anexo No 05: Confiabilidad – Alfa de Cronbach*Tabla 13: Fiabilidad del instrumento*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	34

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el instrumento de dos cuestionarios, donde el primero contó con 14 afirmaciones y el segundo con 20. en el cual se pudieron identificar el contexto relacionado a las variables: nuevas tecnologías y gestión del talento.

Anexo No 06: Matriz de consistencia

TÍTULO: RELACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA GESTIÓN DEL TALENTO, SECTOR SERVICIOS PRESTADOS A EMPRESAS, LIMA-CERCADO, 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿De qué manera las nuevas tecnologías se relacionan con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021?	Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.	Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la gestión del talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.	Variable 1: NUEVAS TECNOLOGÍAS			Bajo 14 - 33 Medio 34 - 53 Alto 54 - 70
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	
			Herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación	Dataming	1-2	
				Bases de datos	3-4	
				Hojas de Calculo	5-6	
			Herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación	Sistema de información contable	7-8	
Software específico	9-10					

			Herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimientos	Herramientas de Web 2. Foros, listas de correo y chats empresariales	11-12 13-14	
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Variable 2: GESTIÓN DEL TALENTO			
¿De qué manera las nuevas tecnologías se relacionan con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021?	Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.	Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la selección en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES
			Selección	Proceso de comparación	1-2	Bajo 20 - 47 Medio 48 - 68 Alto 69 - 100
				Proceso de decisión y de elección	3-4	
Colocación, selección y clasificación de los candidatos	5-6					
¿De qué manera las nuevas tecnologías	Determinar cuál es la relación entre las	Existe una relación significativa entre las	Capacitación	Transmisión de información	7-8	

se relacionan con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021?	nuevas tecnologías con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.	nuevas tecnologías con la capacitación en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.		Desarrollar habilidades	9-10	
				Desarrollar actitudes	11-12	
				Desarrollar conceptos	13-14	
¿De qué manera las nuevas tecnologías se relacionan con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021?	Determinar cuál es la relación entre las nuevas tecnologías con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.	Existe una relación significativa entre las nuevas tecnologías con la remuneración en la gestión de talento, sector servicios prestados a empresas, Lima-Cercado, 2021.	Remuneración	Remuneración básica	15-16	
				Incentivos salariales	17-18	
				Prestaciones	19-20	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
Tipo de investigación: básica Nivel: correlacional Enfoque: cuantitativo		Población: 120 Muestra: 91 (de acuerdo a la calculadora de muestras)		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		SPSS

Anexo No 07: Distribución de frecuencias

Tabla 14: Afirmación 01 - La implementación y uso de las TIC son importantes para los procesos organizacionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	25	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	30	33,0	33,0	60,4
	Totalmente de acuerdo	36	39,6	39,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

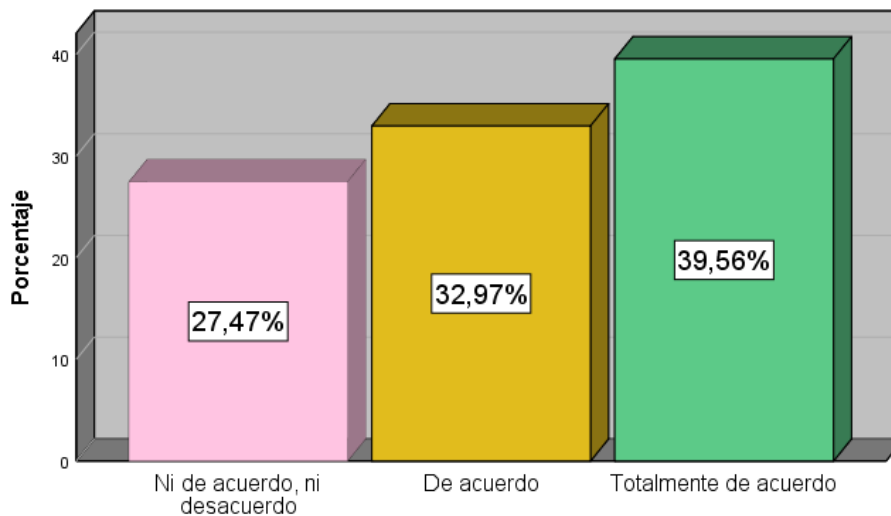


Figura 9: Afirmación 01 - La implementación y uso de las TIC son importantes para los procesos organizacionales.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 14 y la figura 9, del 100% de los encuestados el 39,56% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en que la implementación y uso de las TIC son importantes para los procesos organizacionales.

Tabla 15: Afirmación 02 - Considera que el proceso de data Ming en la organización es importante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	17	18,7	18,7	18,7
	De acuerdo	32	35,2	35,2	53,8
	Totalmente de acuerdo	42	46,2	46,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

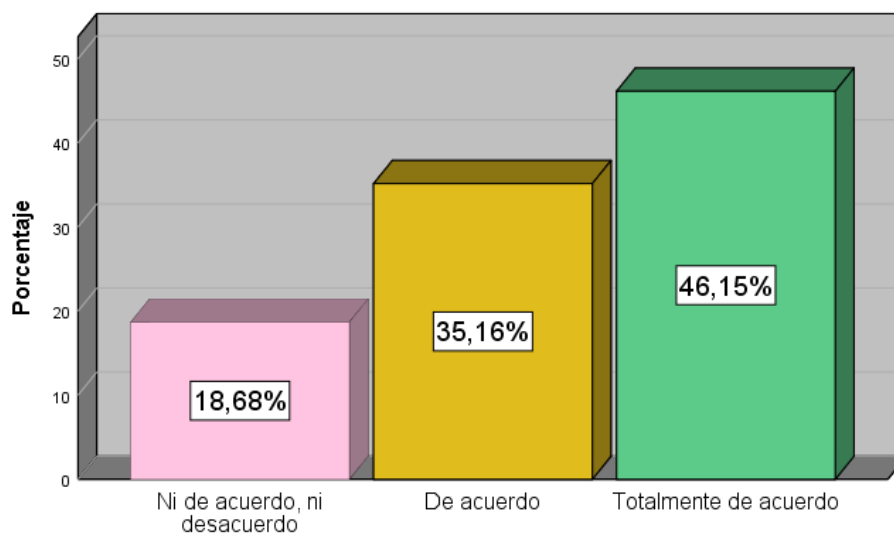


Figura 10: Afirmación 02 - Considera que el proceso de data Ming en la organización es importante.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 15 y la figura 10, del 100% de los encuestados el 46,15% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en considerar que el proceso de data ming en la organización es importante.

Tabla 16: Afirmación 03 - El proceso de gestión humana como actividad estratégica el cual está conformado por políticas planes programas y actividades requiere de una base de datos optima.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	23	25,3	25,3	25,3
	De acuerdo	32	35,2	35,2	60,4
	Totalmente de acuerdo	36	39,6	39,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

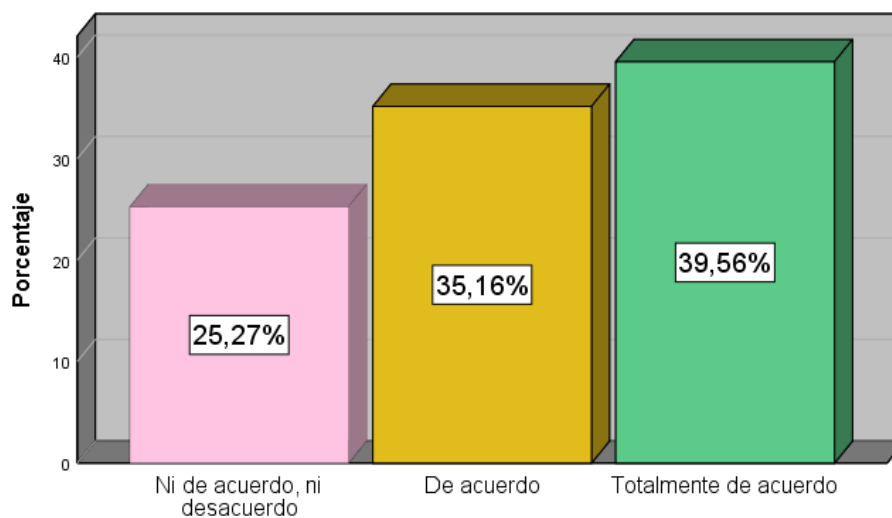


Figura 11: Afirmación 03 - El proceso de gestión humana como actividad estratégica el cual está conformado por políticas planes programas y actividades requiere de una base de datos optima.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 16 y la figura 11, del 100% de los encuestados el 39,56% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en considerar al proceso de gestión humana como una actividad estratégica que va a estar conformada por políticas, planes, programas y actividades que van a requerir de una base de datos optima.

Tabla 17: Afirmación 04 - Es fundamental tener una base de datos actualizada para poder analizarla y desarrollarla para adquirir teorías y conocimientos que apoyen a la toma de decisiones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	20	22,0	22,0	22,0
	De acuerdo	29	31,9	31,9	53,8
	Totalmente de acuerdo	42	46,2	46,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

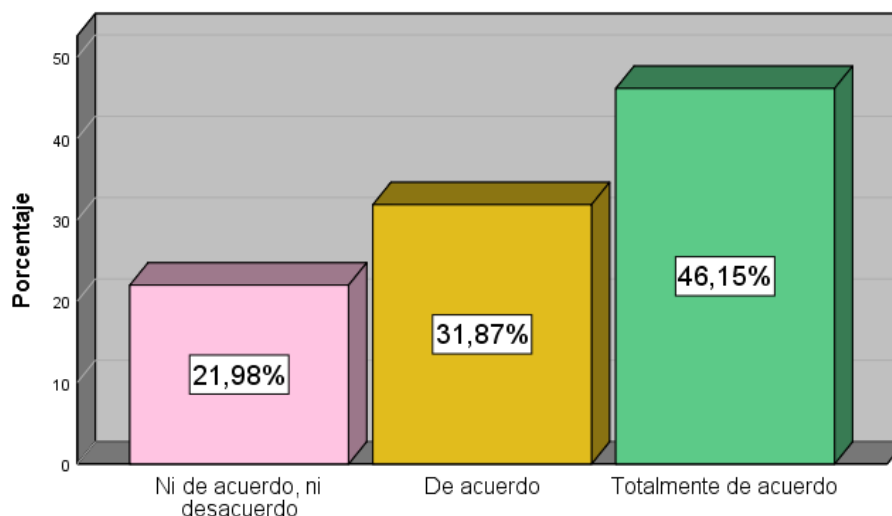


Figura 12: Afirmación 04 - Es fundamental tener una base de datos actualizada para poder analizarla y desarrollarla para adquirir teorías y conocimientos que apoyen a la toma de decisiones.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 17 y la figura 12, del 100% de los encuestados el 46,15% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en considerar fundamental el tener una base de datos actualizada para poder analizarla y desarrollarla adquiriendo teorías y conocimientos que puedan apoyar a la toma de decisiones.

Tabla 18: Afirmación 05 - Las hojas de cálculo permiten tener delimitado la información de cada colaborador en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	19	20,9	20,9	20,9
	De acuerdo	35	38,5	38,5	59,3
	Totalmente de acuerdo	37	40,7	40,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

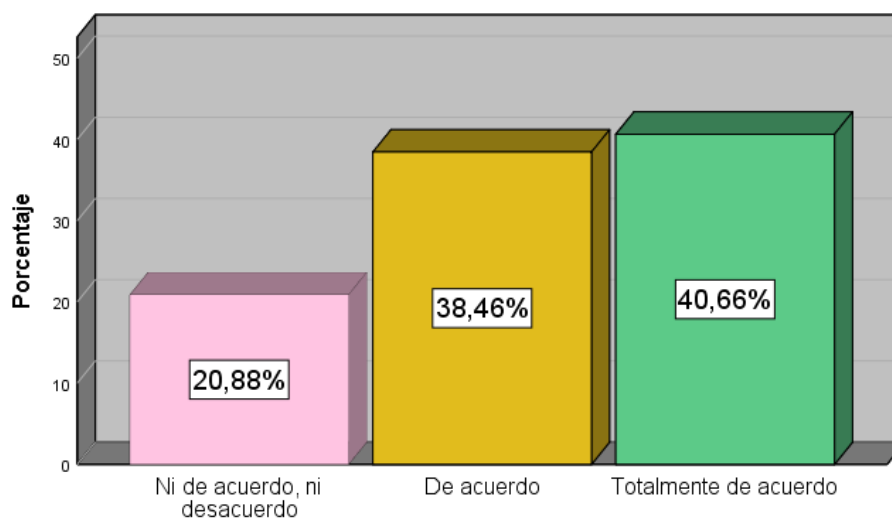


Figura 13: Afirmación 05 - Las hojas de cálculo permiten tener delimitado la información de cada colaborador en la empresa.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 18 y la figura 13, del 100% de los encuestados el 40,66% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en decir que las hojas de cálculo permiten tener delimitada la información de cada colaborador en la empresa.

Tabla 19: Afirmación 06 - Es fundamental el uso de las hojas de cálculo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	22	24,2	24,2	24,2
	De acuerdo	33	36,3	36,3	60,4
	Totalmente de acuerdo	36	39,6	39,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

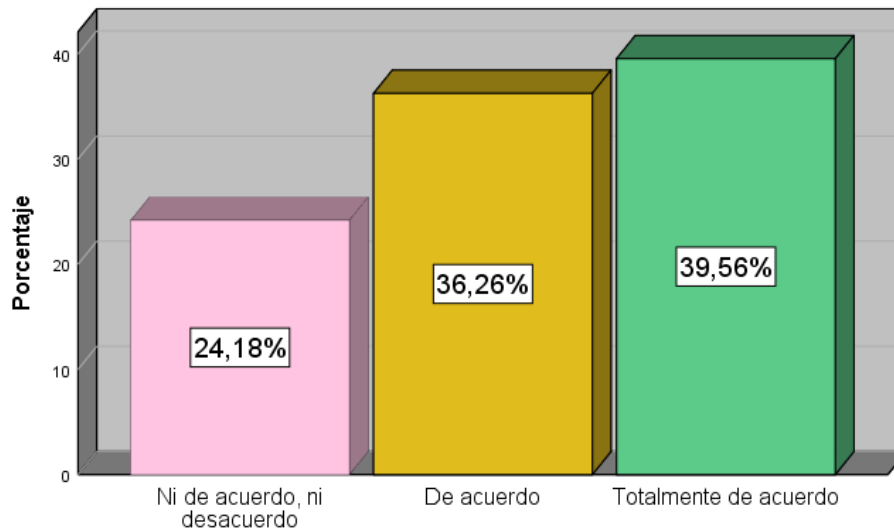


Figura 14: Afirmación 06 - Es fundamental el uso de las hojas de cálculo.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 19 y la figura 14, del 100% de los encuestados el 39,56% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en decir que es fundamental el uso de las hojas de cálculo.

Tabla 20: Afirmación 07 - Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	21	23,1	23,1	23,1
	De acuerdo	28	30,8	30,8	53,8
	Totalmente de acuerdo	42	46,2	46,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

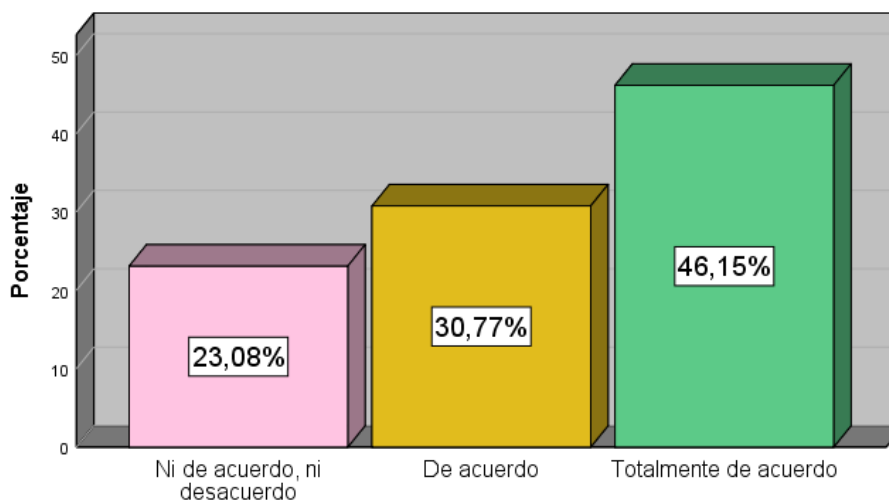


Figura 15: Afirmación 07 - Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 20 y la figura 15, del 100% de los encuestados el 46,15% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en decir que las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.

Tabla 21: Afirmación 08 - Es importante el uso de las TIC en el manejo de la información y en los procesos organizativos como administrador del sistema de información contable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	18	19,8	19,8	19,8
	De acuerdo	31	34,1	34,1	53,8
	Totalmente de acuerdo	42	46,2	46,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

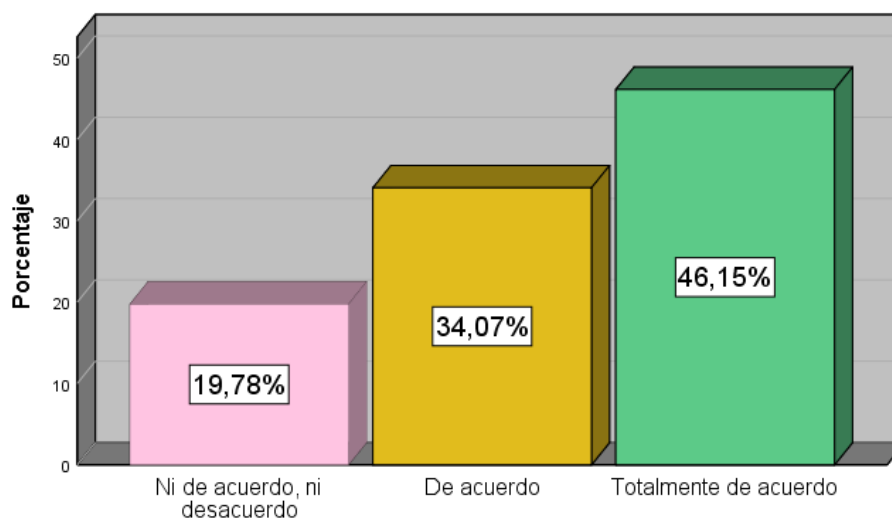


Figura 16: Afirmación 08 - Es importante el uso de las TIC en el manejo de la información y en los procesos organizativos como administrador del sistema de información contable.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 21 y la figura 16, del 100% de los encuestados el 46,15% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en decir que es importante el uso de las TIC en el manejo de la información y en los procesos organizativos como administrador del sistema de información contable.

Tabla 22: Afirmación 09 - El software contable es una herramienta de información económica necesaria dentro de los negocios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	17	18,7	18,7	18,7
	De acuerdo	34	37,4	37,4	56,0
	Totalmente de acuerdo	40	44,0	44,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

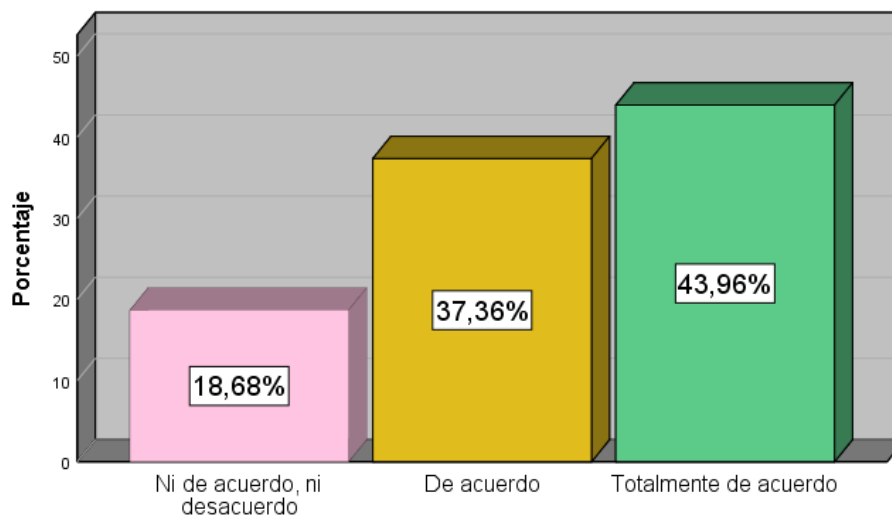


Figura 17: Afirmación 09 - El software contable es una herramienta de información económica necesaria dentro de los negocios.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 22 y la figura 17, del 100% de los encuestados el 43,96% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en decir que el software contable es una herramienta de información económica necesaria dentro de los negocios.

Tabla 23: Afirmación 10 - Los sistemas computarizados permiten optimizara el tiempo y brindar valor agregado a otros servicios debido a la agilidad de la información.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	21	23,1	23,1	23,1
	De acuerdo	32	35,2	35,2	58,2
	Totalmente de acuerdo	38	41,8	41,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

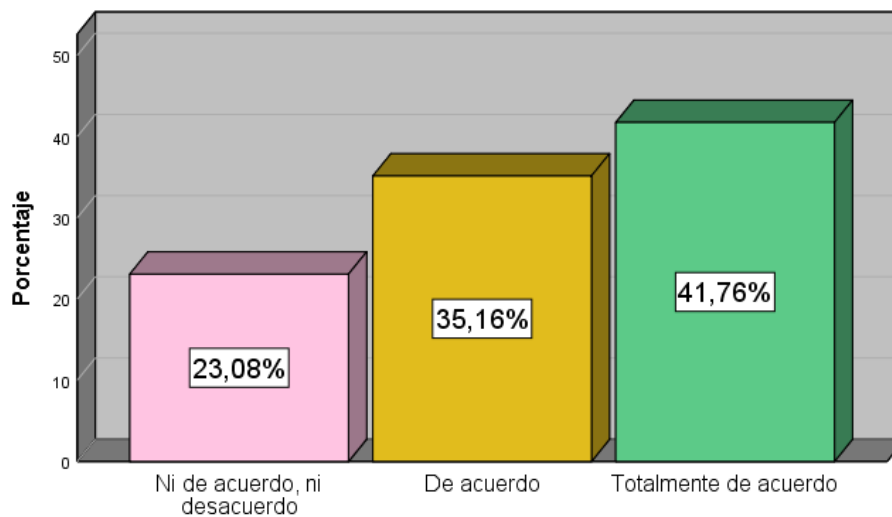


Figura 18: Afirmación 10 - Los sistemas computarizados permiten optimizara el tiempo y brindar valor agregado a otros servicios debido a la agilidad de la información.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 23 y la figura 18, del 100% de los encuestados el 41,76% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en decir que los sistemas computarizados permiten optimizara el tiempo y brindar valor agregado a otros servicios debido a la agilidad de la información.

Tabla 24: Afirmación 11 - Se debe buscar un software específico que se adapte a la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	20	22,0	22,0	22,0
	De acuerdo	39	42,9	42,9	64,8
	Totalmente de acuerdo	32	35,2	35,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

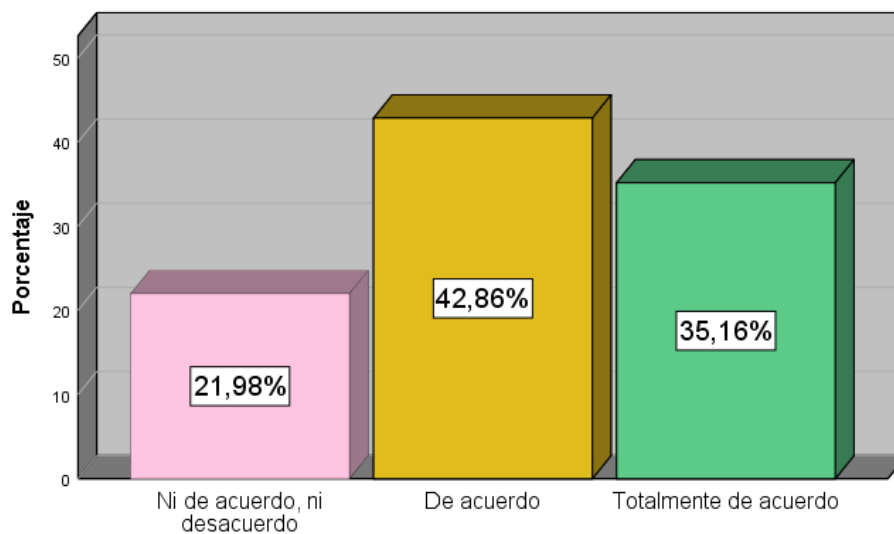


Figura 19: Afirmación 11 - Se debe buscar un software específico que se adapte a la empresa.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 24 y la figura 19, del 100% de los encuestados el 42,86% de ellos consideran estar de acuerdo en que se debe buscar un software específico que se adapte a la empresa.

Tabla 25: Afirmación 12 - Un software adecuado favorece a la empresa ya que existe una asesoría útil con información exacta y adecuada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	27	29,7	29,7	29,7
	De acuerdo	23	25,3	25,3	54,9
	Totalmente de acuerdo	41	45,1	45,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

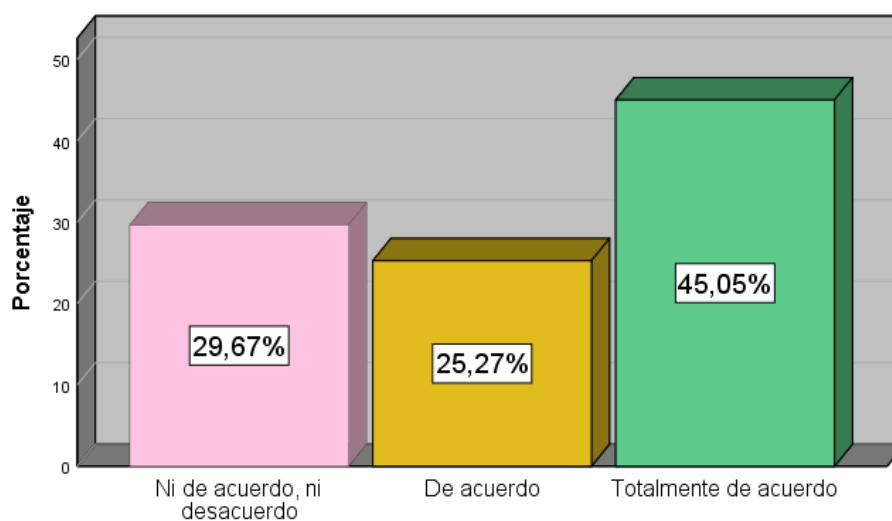


Figura 20: Afirmación 12 - Un software adecuado favorece a la empresa ya que existe una asesoría útil con información exacta y adecuada.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 25 y la figura 20, del 100% de los encuestados el 45,05% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en que un software adecuado favorece a la empresa ya que existe una asesoría útil con información exacta y adecuada.

Tabla 26: Afirmación 13 - Dentro de las características de la herramienta web 2.0 es generar un espacio de dialogo entre consumidor y empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	19	20,9	20,9	20,9
	De acuerdo	31	34,1	34,1	54,9
	Totalmente de acuerdo	41	45,1	45,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

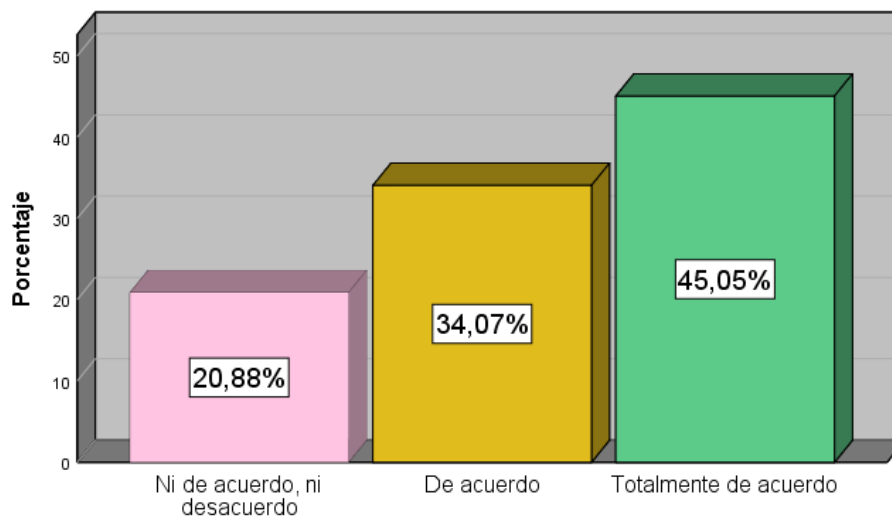


Figura 21: Afirmación 13 - Dentro de las características de la herramienta web 2.0 es generar un espacio de dialogo entre consumidor y empresa.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 26 y la figura 21, del 100% de los encuestados el 45,05% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo que dentro de las características de la herramienta web 2.0 es generar un espacio de dialogo entre consumidor y empresa.

Tabla 27: Afirmación 14 - El uso de foros y chat comerciales disminuyen la brecha de comunicación entre consumidor y empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	16	17,6	17,6	17,6
	De acuerdo	42	46,2	46,2	63,7
	Totalmente de acuerdo	33	36,3	36,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

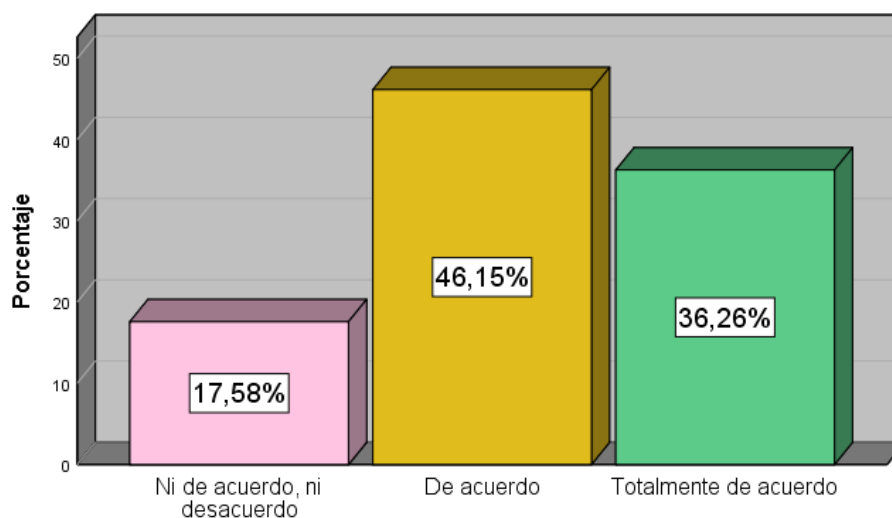


Figura 22: Afirmación 14 - El uso de foros y chat comerciales disminuyen la brecha de comunicación entre consumidor y empresa.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 27 y la figura 22, del 100% de los encuestados el 46,15% de ellos consideran estar de acuerdo que el uso de foros y chat comerciales disminuyen la brecha de comunicación entre consumidor y empresa.

Tabla 28: Afirmación 15 - Es importante el conocimiento del puesto de trabajo para seleccionar personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	18	19,8	19,8	19,8
	De acuerdo	39	42,9	42,9	62,6
	Totalmente de acuerdo	34	37,4	37,4	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

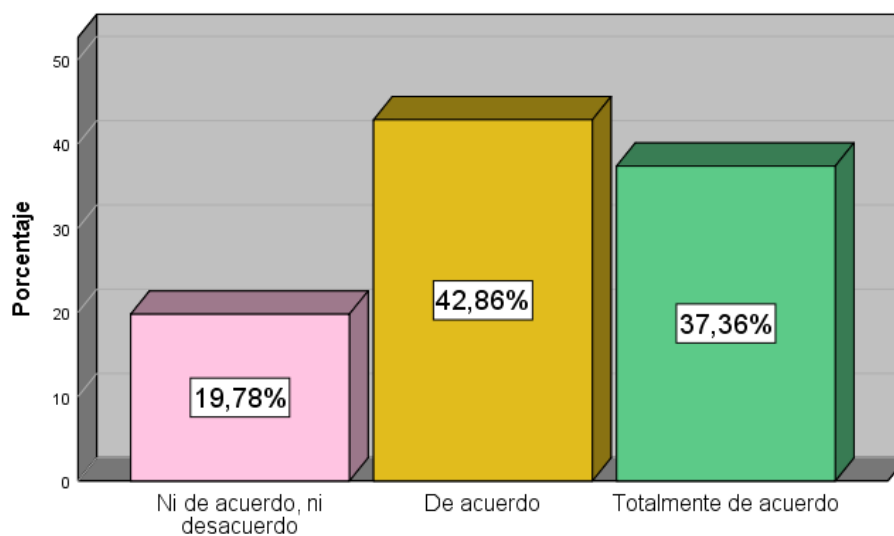


Figura 23: Afirmación 15 - Es importante el conocimiento del puesto de trabajo para seleccionar personal.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 28 y la figura 23, del 100% de los encuestados el 42,86% de ellos consideran estar de acuerdo que es importante el conocimiento del puesto de trabajo para seleccionar personal.

Tabla 29: Afirmación 16 - Seleccionar personal implica buena gestión de talento humano con el fin de mejorar el perfil del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	19	20,9	20,9	20,9
	De acuerdo	39	42,9	42,9	63,7
	Totalmente de acuerdo	33	36,3	36,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

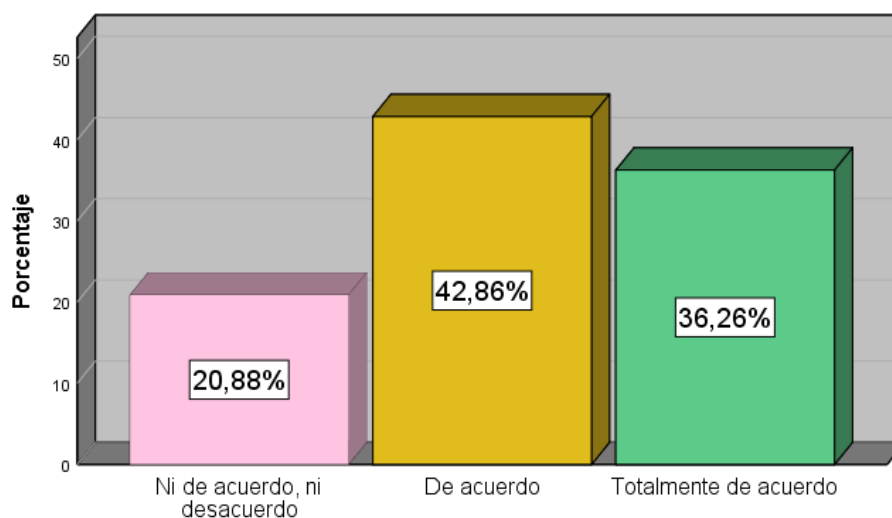


Figura 24: Afirmación 16 - Seleccionar personal implica buena gestión de talento humano con el fin de mejorar el perfil del trabajador.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 29 y la figura 16, del 100% de los encuestados el 42,86% de ellos consideran estar de acuerdo que seleccionar personal va a implicar una buena gestión del talento humano con el fin de mejorar el perfil del trabajador.

Tabla 30: Afirmación 17 - Se deben aplicar criterios que se tomen en cuenta para el puesto laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	21	23,1	23,1	23,1
	De acuerdo	38	41,8	41,8	64,8
	Totalmente de acuerdo	32	35,2	35,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

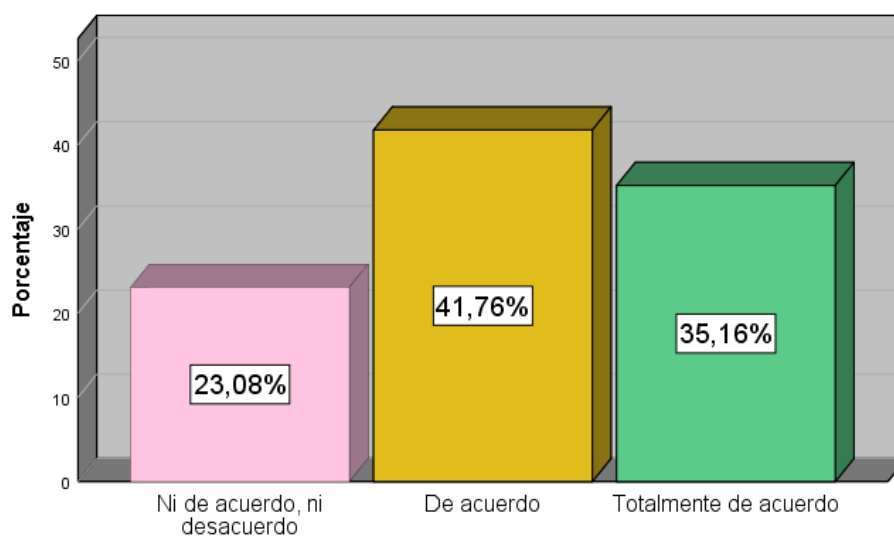


Figura 25: Afirmación 17 - Se deben aplicar criterios que se tomen en cuenta para el puesto laboral.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 30 y la figura 25, del 100% de los encuestados el 41,76% de ellos consideran estar de acuerdo en que se deben de aplicar criterios que se tomen en cuenta para el puesto laboral.

Tabla 31: Afirmación 18 - La decisión para otorgar un puesto laboral se debe a la preparación profesional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	18	19,8	19,8	19,8
	De acuerdo	38	41,8	41,8	61,5
	Totalmente de acuerdo	35	38,5	38,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

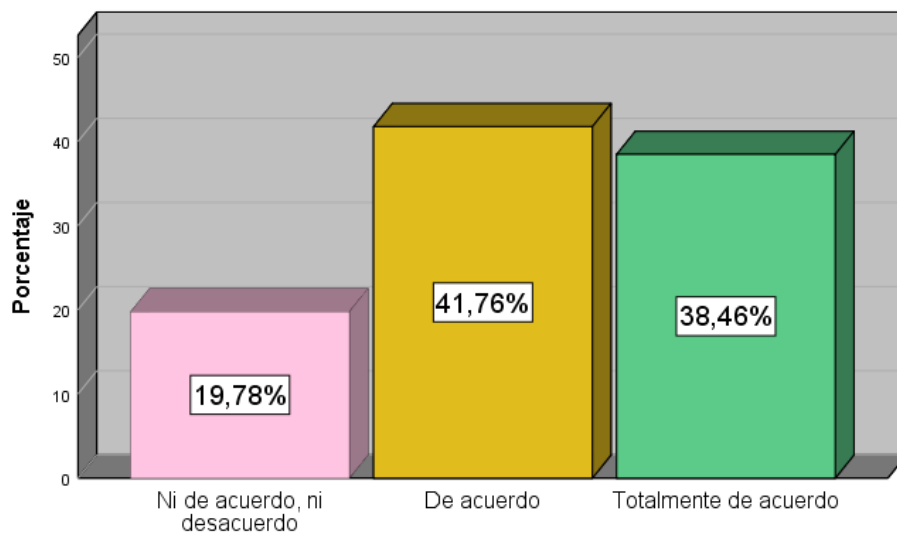


Figura 26: Afirmación 18 - La decisión para otorgar un puesto laboral se debe a la preparación profesional.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 31 y la figura 26, del 100% de los encuestados el 41,76% de ellos consideran estar de acuerdo en que la decisión para otorgar un puesto laboral se debe a la preparación profesional.

Tabla 32: Afirmación 19 - La colocación de personal en la empresa hace hincapié a la eficacia y exige que la persona mire a las metas que quiere lograr.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	19	20,9	20,9	20,9
	De acuerdo	37	40,7	40,7	61,5
	Totalmente de acuerdo	35	38,5	38,5	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

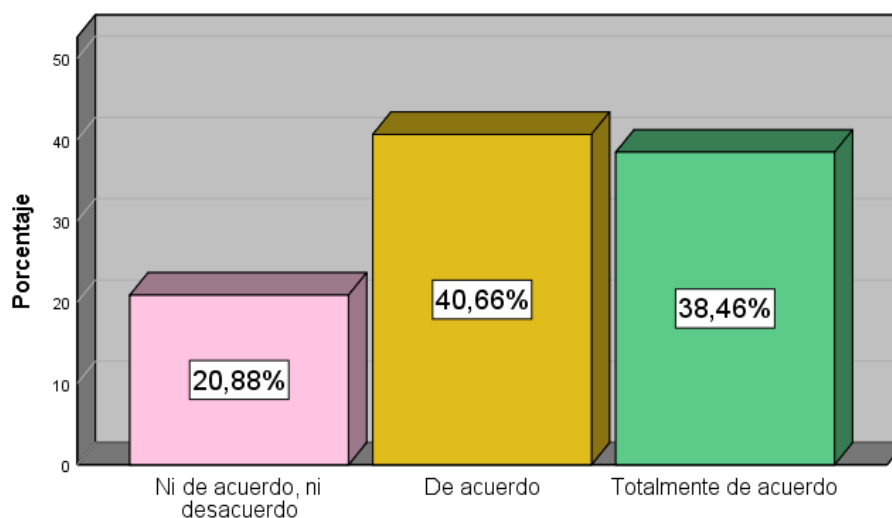


Figura 27: Afirmación 19 - La colocación de personal en la empresa hace hincapié a la eficacia y exige que la persona mire a las metas que quiere lograr.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 32 y la figura 27, del 100% de los encuestados el 40,66% de ellos consideran estar de acuerdo en que la colocación de personal en la empresa hace hincapié a la eficacia y exige que la persona mire a las metas que quiere lograr.

Tabla 33: Afirmación 20 - El proceso de colocación de personal es complejo y refinado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	18	19,8	19,8	19,8
	De acuerdo	32	35,2	35,2	54,9
	Totalmente de acuerdo	41	45,1	45,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

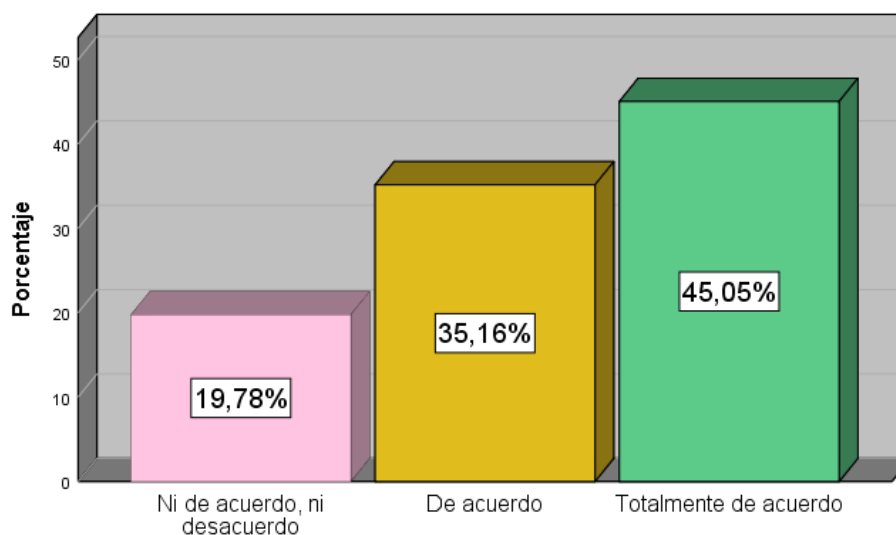


Figura 28: Afirmación 20 - El proceso de colocación de personal es complejo y refinado.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 33 y la figura 28, del 100% de los encuestados el 45,05% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en que el proceso de colocación de personal es complejo y refinado.

Tabla 34: Afirmación 21 - Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	23	25,3	25,3	25,3
	De acuerdo	31	34,1	34,1	59,3
	Totalmente de acuerdo	37	40,7	40,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

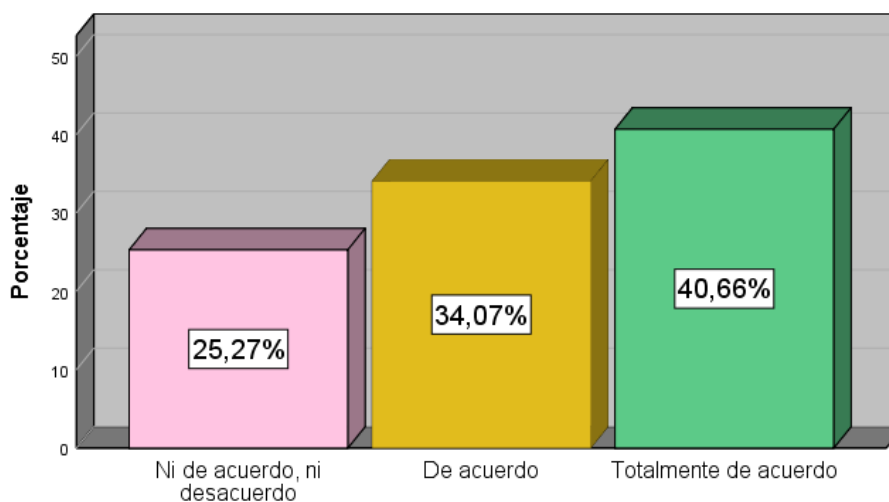


Figura 29: Afirmación 21 - Las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 34 y la figura 29, del 100% de los encuestados el 40,66% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en que las nuevas funciones de un profesional contable son las de compromiso con la misión el plan estratégico y objetivos de la organización la cual lo convierte en administrador de sistema de información contable.

Tabla 35: Afirmación 22 - La capacitación que brinda la empresa incide directamente en el trabajador volviéndolo más comprometido con su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	21	23,1	23,1	23,1
	De acuerdo	34	37,4	37,4	60,4
	Totalmente de acuerdo	36	39,6	39,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

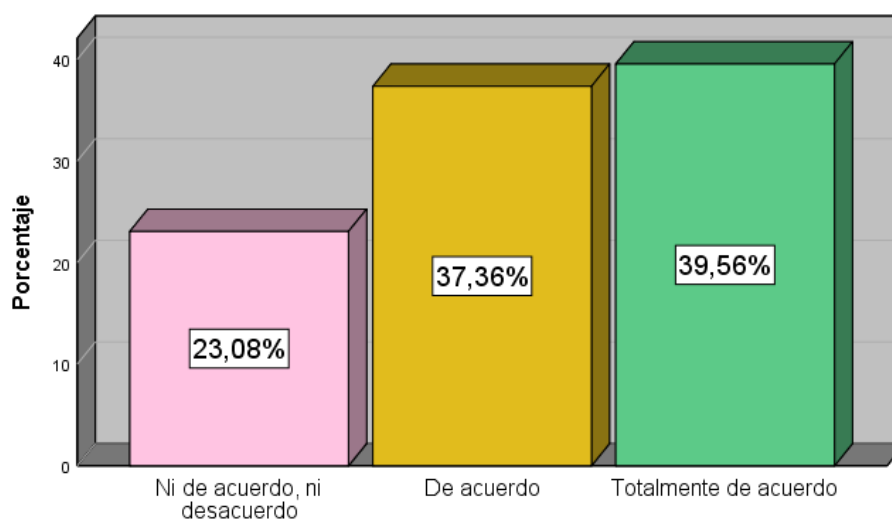


Figura 30: Afirmación 22 - La capacitación que brinda la empresa incide directamente en el trabajador volviéndolo más comprometido con su trabajo.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 35 y la figura 30, del 100% de los encuestados el 39,56% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en que la capacitación que brinda la empresa incide directamente en el trabajador volviéndolo más comprometido con su trabajo.

Tabla 36: Afirmación 30 - El desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa por ende las capacitaciones son fundamentales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	24	26,4	26,4	26,4
	De acuerdo	34	37,4	37,4	63,7
	Totalmente de acuerdo	33	36,3	36,3	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

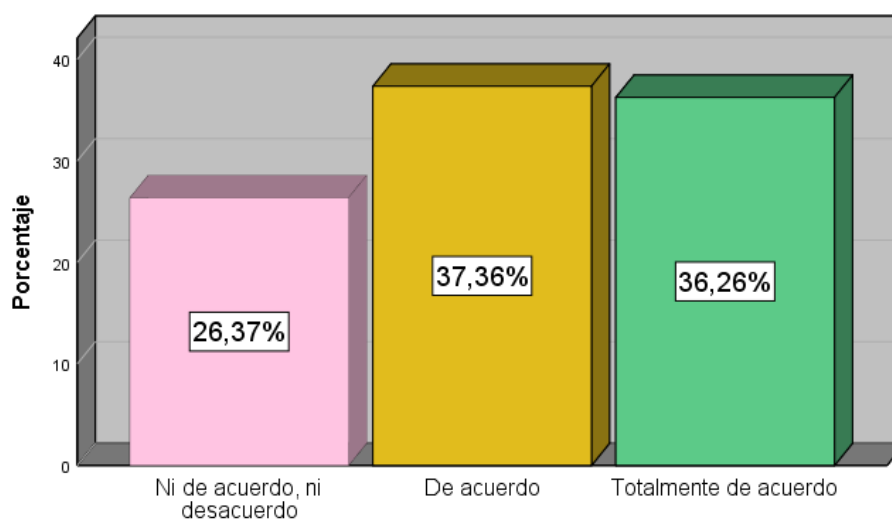


Figura 31: Afirmación 30 - El desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa por ende las capacitaciones son fundamentales.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 36 y la figura 31, del 100% de los encuestados el 37,36% de ellos consideran estar de acuerdo en que el desempeño de un colaborador es crucial para el éxito de la empresa por ende las capacitaciones son fundamentales.

Tabla 37: Afirmación 31 - La capacitación permanente desarrolla habilidades en el colaborador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	16	17,6	17,6	17,6
	De acuerdo	38	41,8	41,8	59,3
	Totalmente de acuerdo	37	40,7	40,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

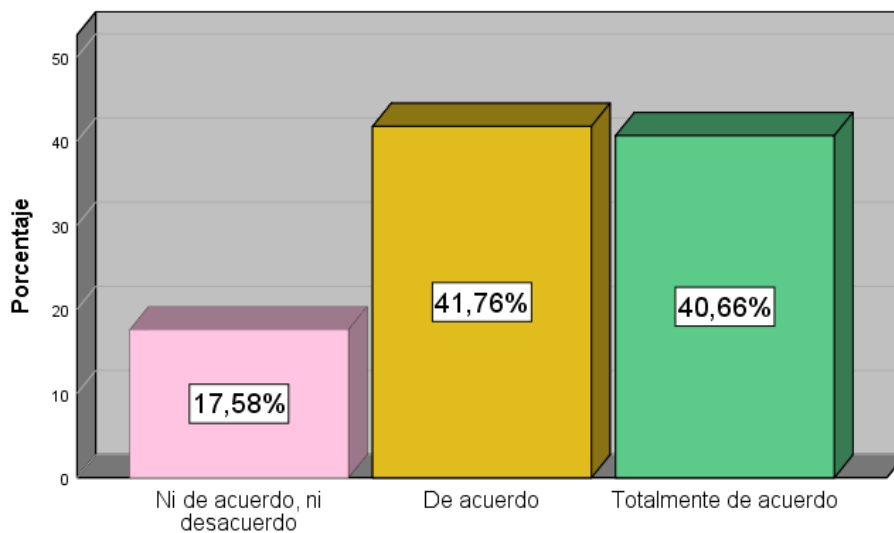


Figura 32: Afirmación 31 - La capacitación permanente desarrolla habilidades en el colaborador.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 37 y la figura 32, del 100% de los encuestados el 41,76% de ellos consideran estar de acuerdo en que la capacitación permanente desarrolla habilidades en el colaborador.

Tabla 38: Afirmación 32 - Desarrollar habilidades permite lograr que el colaborador pueda afrontar retos y aportar conocimiento.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	21	23,1	23,1	23,1
	De acuerdo	32	35,2	35,2	58,2
	Totalmente de acuerdo	38	41,8	41,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

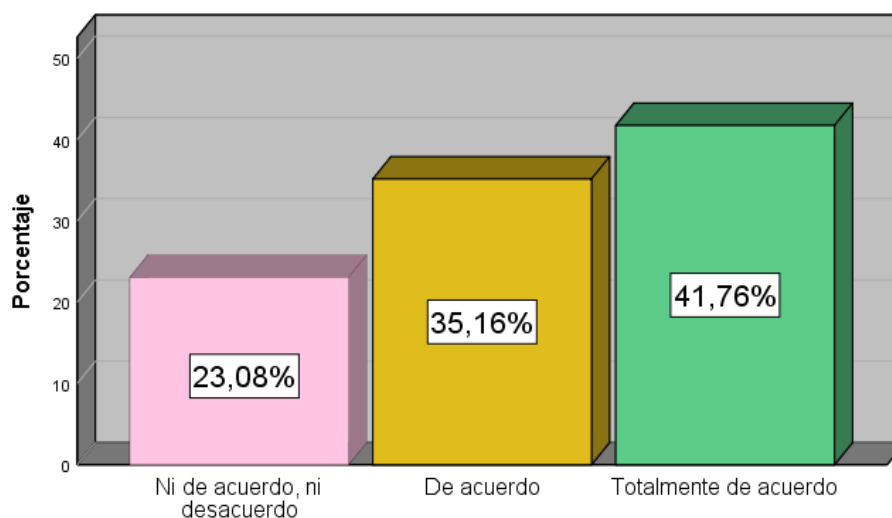


Figura 33: Afirmación 32 - Desarrollar habilidades permite lograr que el colaborador pueda afrontar retos y aportar conocimiento.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 38 y la figura 32, del 100% de los encuestados el 41,76% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en que el desarrollo de habilidades permite lograr que el colaborador pueda afrontar retos y aportar conocimientos.

Tabla 39: Afirmación 33 - El compromiso con la empresa desarrolla actitudes positivas en el colaborador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	18	19,8	19,8	19,8
	De acuerdo	36	39,6	39,6	59,3
	Totalmente de acuerdo	37	40,7	40,7	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

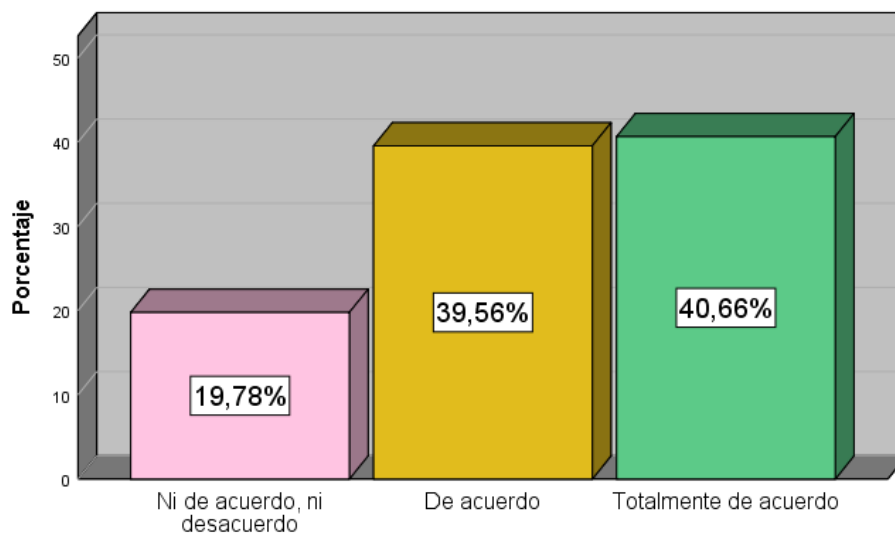


Figura 34: Afirmación 33 - El compromiso con la empresa desarrolla actitudes positivas en el colaborador.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 39 y la figura 34, del 100% de los encuestados el 40,66% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en que el compromiso con la empresa desarrolla actitudes positivas en el colaborador.

Tabla 40: Afirmación 34 - El desarrollar habilidades también permite desarrollar actitudes positivas en el colaborador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	21	23,1	23,1	23,1
	De acuerdo	41	45,1	45,1	68,1
	Totalmente de acuerdo	29	31,9	31,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

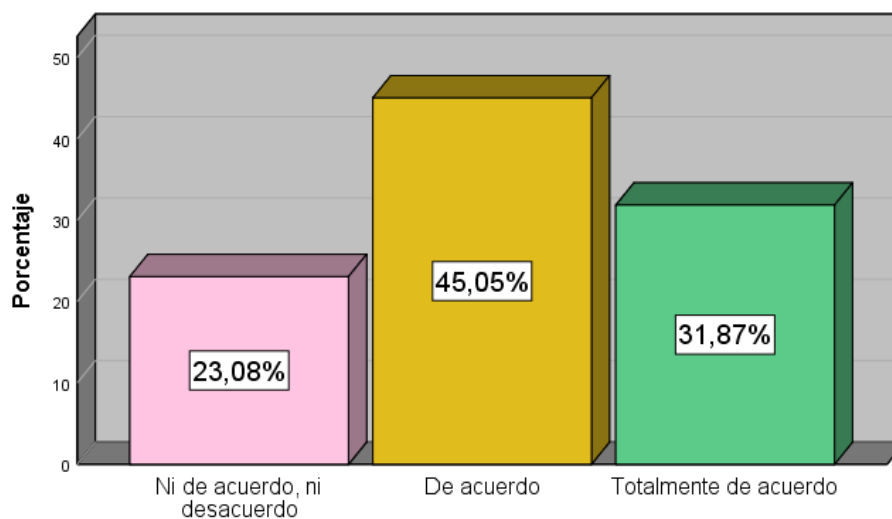


Figura 35: Afirmación 34 - El desarrollar habilidades también permite desarrollar actitudes positivas en el colaborador.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 40 y la figura 35, del 100% de los encuestados el 45,05% de ellos consideran estar de acuerdo en que el desarrollar habilidades también permite desarrollar actitudes positivas en el colaborador.

Tabla 41: Afirmación 35 - La adquisición de nuevos conocimientos en las capacitaciones permite desarrollar nuevos conceptos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	18	19,8	19,8	19,8
	De acuerdo	37	40,7	40,7	60,4
	Totalmente de acuerdo	36	39,6	39,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

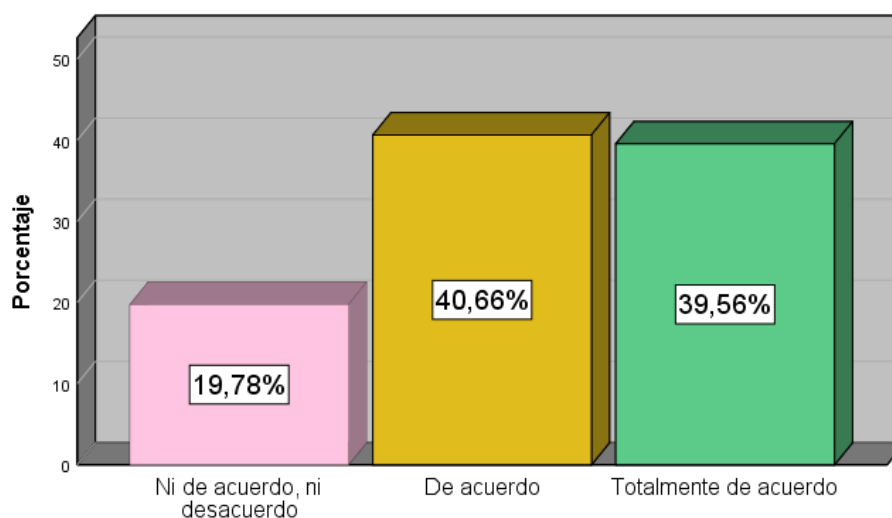


Figura 36: Afirmación 35 - La adquisición de nuevos conocimientos en las capacitaciones permite desarrollar nuevos conceptos.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 41 y la figura 36, del 100% de los encuestados el 40,66% de ellos consideran estar de acuerdo en que la adquisición de nuevos conocimientos en las capacitaciones permite desarrollar nuevos conceptos.

Tabla 42: Afirmación 36 - Recibir una remuneración básica no incentiva al colaborar a mejorar su trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	19	20,9	20,9	20,9
	De acuerdo	32	35,2	35,2	56,0
	Totalmente de acuerdo	40	44,0	44,0	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

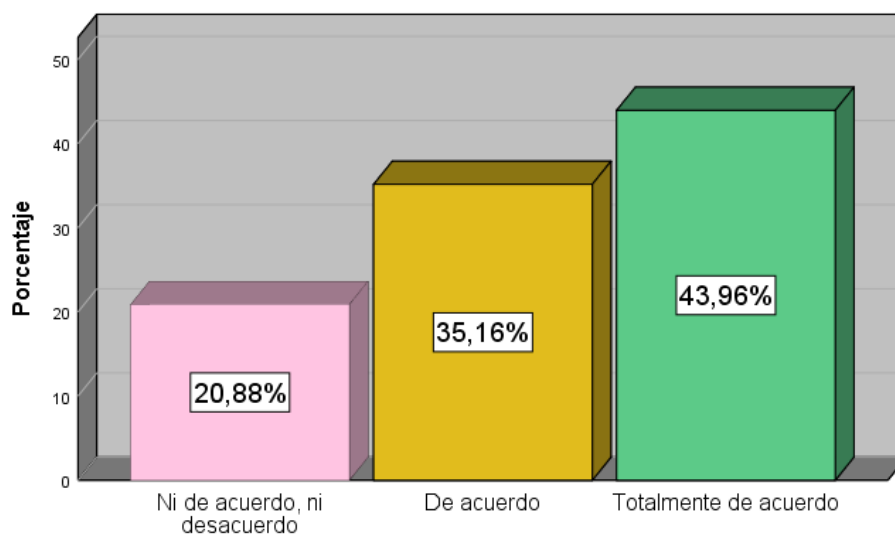


Figura 37: Afirmación 36 - Recibir una remuneración básica no incentiva al colaborar a mejorar su trabajo.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 42 y la figura 37, del 100% de los encuestados el 43,96% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en considerar que recibir una remuneración básica no incentiva al colaborar a mejorar su trabajo.

Tabla 43: Afirmación 37 - La remuneración básica solo permite que el trabajador cumpla con su labor, pero no lo vuelve comprometido con la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	24	26,4	26,4	26,4
	De acuerdo	29	31,9	31,9	58,2
	Totalmente de acuerdo	38	41,8	41,8	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

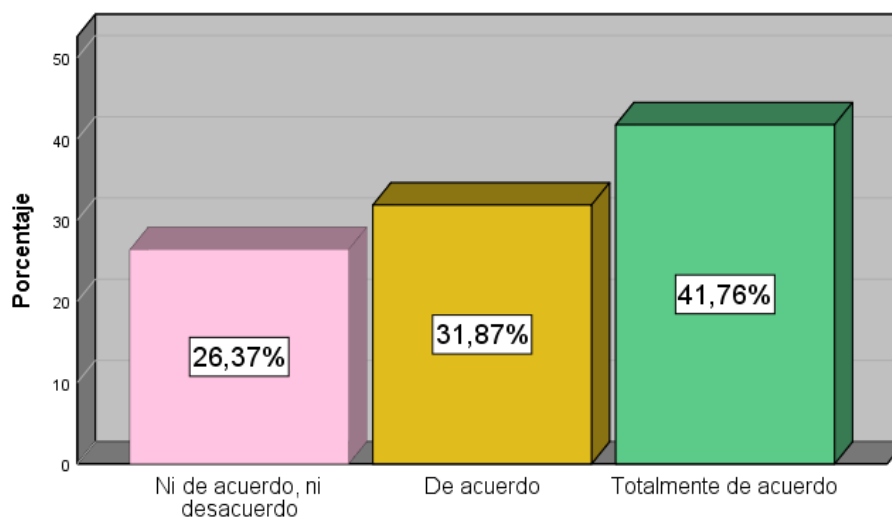


Figura 38: Afirmación 37 - La remuneración básica solo permite que el trabajador cumpla con su labor, pero no lo vuelve comprometido con la empresa.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 43 y la figura 38, del 100% de los encuestados el 41,76% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en considerar que la remuneración básica solo permite que el trabajador cumpla con su labor, pero no lo vuelve comprometido con la empresa.

Tabla 44: Afirmación 38 - Uno de los principales factores para que un colaborador sea más productivo se debe a los incentivos laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	17	18,7	18,7	18,7
	De acuerdo	32	35,2	35,2	53,8
	Totalmente de acuerdo	42	46,2	46,2	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

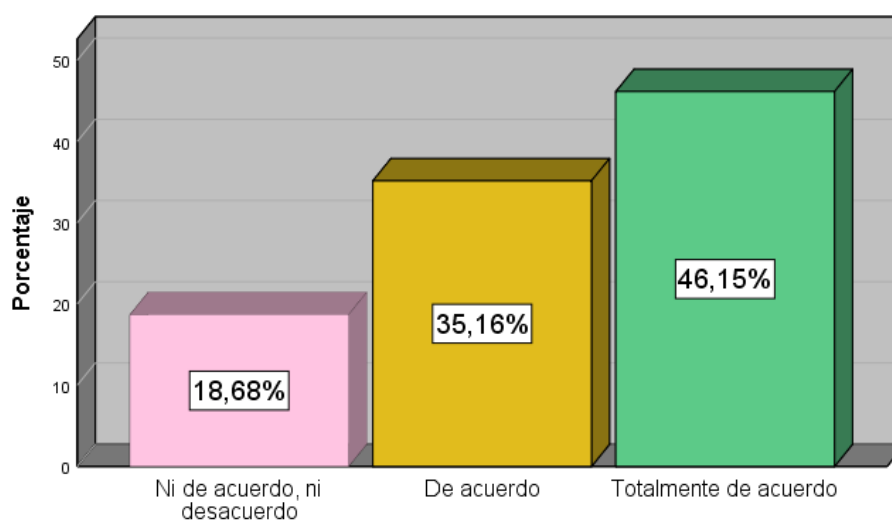


Figura 39: Afirmación 38 - Uno de los principales factores para que un colaborador sea más productivo se debe a los incentivos laborales.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 44 y la figura 39, del 100% de los encuestados el 46,15% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en considerar que uno de los principales factores para que un colaborador sea más productivo se debe a los incentivos laborales.

Tabla 45: Afirmación 39 - Considera usted que es fundamental que en la empresa se den incentivos laborales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	19	20,9	20,9	20,9
	De acuerdo	33	36,3	36,3	57,1
	Totalmente de acuerdo	39	42,9	42,9	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

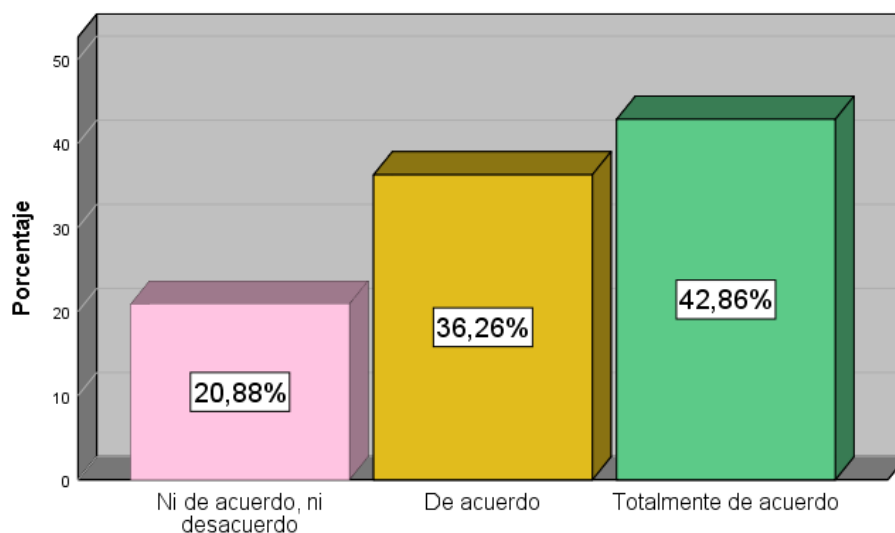


Figura 40: Afirmación 39 - Considera usted que es fundamental que en la empresa se den incentivos laborales.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 45 y la figura 40, del 100% de los encuestados el 42,86% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en considerar que es fundamental que en la empresa se den incentivos laborales.

Tabla 46: Afirmación 40 - Es fundamental que la empresa ofrezca prestaciones a favor del colaborador para que este desarrolle mayor compromiso con la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	15	16,5	16,5	16,5
	De acuerdo	35	38,5	38,5	54,9
	Totalmente de acuerdo	41	45,1	45,1	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

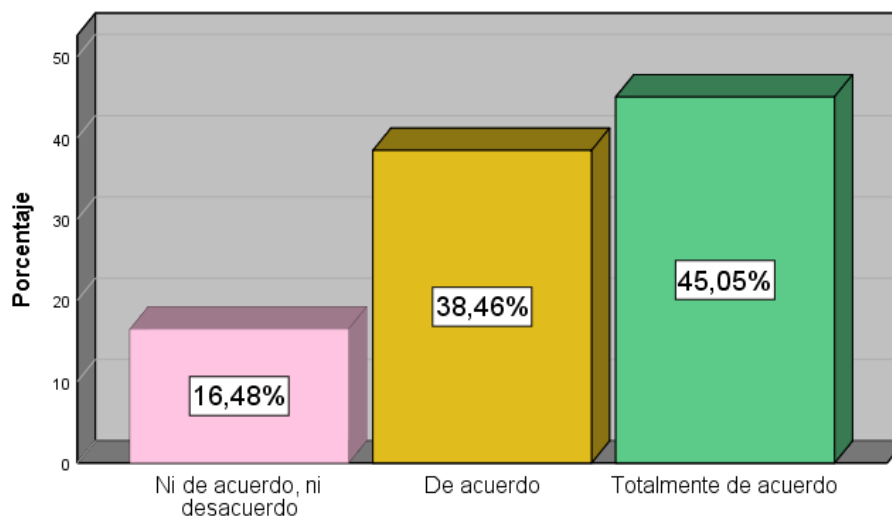


Figura 41: Afirmación 40 - Es fundamental que la empresa ofrezca prestaciones a favor del colaborador para que este desarrolle mayor compromiso con la empresa.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 46 y la figura 41, del 100% de los encuestados el 45,05% de ellos consideran estar totalmente de acuerdo en que es fundamental que la empresa ofrezca prestaciones a favor del colaborador para que este desarrolle mayor compromiso con la empresa.

Tabla 47: Afirmación 41 - Las prestaciones entregadas por la empresa son las esperadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	19	20,9	20,9	20,9
	De acuerdo	36	39,6	39,6	60,4
	Totalmente de acuerdo	36	39,6	39,6	100,0
	Total	91	100,0	100,0	

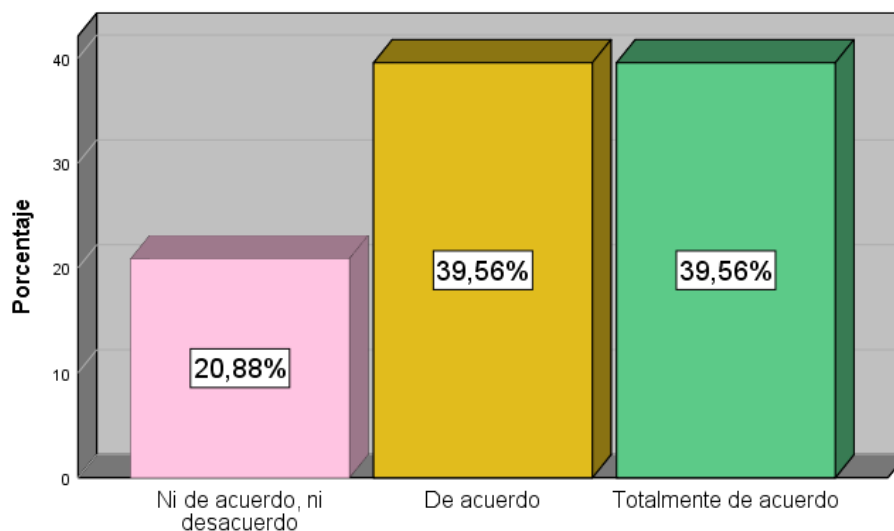


Figura 42: Afirmación 41 - Las prestaciones entregadas por la empresa son las esperadas.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la tabla 47 y la figura 42, del 100% de los encuestados el 39,56% de ellos están tanto de acuerdo como totalmente de acuerdo en considerar que las prestaciones entregadas por la empresa son las esperadas.

Anexo No 08: Prueba de normalidad

Para el proceso de validación de la tesis, la prueba de normalidad se considera para el desarrollo de las hipótesis, por lo cual esta determinará el nivel de significancia tanto de variables y dimensiones. Por lo tanto, se decidió entre dos tipos de pruebas por su medición: Kolmogorov – Sminov que es usada para muestras de más de 50 personas y la prueba de Shapiro Wilk que va a ser usada para muestras menores de 50 personas. En este caso al contar con una muestra de 91 personas se aplicó la prueba de Kolmogorov – Sminov.

Tabla 48: Prueba de normalidad – Variable: Nuevas tecnologías.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Nuevas tecnologías	,093	91	,049	,962	91	,010

En la variable nuevas tecnologías se evidencio que existe una distribución normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogoro-Smirnov se observa mayor a 0.05.

Tabla 49: Prueba de normalidad – Variable: Gestión del talento.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del talento	,111	91	,008	,969	91	,030

En la variable gestión del talento, se evidencio que existe una distribución normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogoro-Smirnov se observa mayor a 0.05.

Tabla 50: Prueba de normalidad – Dimensión: Herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación	,146	91	,000	,967	91	,022

En la variable Herramientas TIC que apoyan los procesos relacionados con la evaluación se evidencio que no existe una distribución normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogoro-Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 51: Prueba de normalidad – Dimensión: Herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación	,135	91	,000	,950	91	,002

En la variable Herramientas TIC utilizadas en los procesos relacionados a la compensación, se evidencio que no existe una distribución normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogoro-Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 52: Prueba de normalidad – Dimensión: Herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimientos.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimientos	,188	91	,000	,932	91	,000

En la variable Herramientas TIC como apoyo a procesos de adquisición de conocimientos, se evidencio que no existe una distribución normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogoro-Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 53: Prueba de normalidad – Dimensión: Selección.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Selección	,141	91	,000	,946	91	,001

En la variable selección, se evidencio que no existe una distribución normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogoro-Smirnov se observa menor a 0.05.

Tabla 54: Prueba de normalidad – Dimensión: Capacitación.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión municipal	,129	,107	91	,012	,969	91

En la variable capacitación, se evidencio que existe una distribución normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogoro-Smirnov se observa mayor a 0.05.

Tabla 55: Prueba de normalidad – Dimensión: Remuneración.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Remuneración	,129	,150	91	,000	,960	91

En la variable remuneración, se evidencio que existe una distribución normal ya que el nivel de significancia de la prueba de Kolmogoro-Smirnov se observa mayor a 0.05.

Anexo No 09: Base de datos

	C1 P1	C1 P2	C1 P3	C1 P4	C1 P5	C1 P6	C1 P7	C1 P8	C1 P9	C1 P0	C1 P1	C1 P2	C1 P3	C1 P4	C2 P1	C2 P2	C2 P3	C2 P4	C2 P5	C2 P6	C2 P7	C2 P8	C2 P9	C2 P0	C2 P1	C2 P2	C2 P3	C2 P4	C2 P5	C2 P6	C2 P7	C2 P8	C2 P9	C2 P0	
E1	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	4	
E2	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	3	
E3	3	3	5	3	5	3	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	
E4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	4	
E5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	
E6	3	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	
E7	3	5	3	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	
E8	4	5	3	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	
E9	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	5	3	3	
E10	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	
E11	3	5	5	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	
E12	5	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	
E13	3	3	4	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	
E14	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	
E15	3	4	4	3	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	4	
E16	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	4	3
E17	4	4	3	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	
E18	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	
E19	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	
E20	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	
E21	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	
E22	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	

E23	5	3	5	5	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3		
E24	3	3	4	5	4	3	5	3	4	5	5	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3
E25	5	4	5	5	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	5	3		
E26	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	3	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	
E27	3	5	3	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5		
E28	3	4	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5		
E29	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3		
E30	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	5	5	3		
E31	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4		
E32	5	4	3	3	4	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	3	3	5		
E33	4	3	4	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4		
E34	3	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3		
E35	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	5	3		
E36	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5	3	4	3	4	5		
E37	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5		
E38	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	4	4		
E39	3	4	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
E40	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5		
E41	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	3		
E42	3	5	4	5	3	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4		
E43	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5		
E44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	
E45	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
E46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
E47	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	
E48	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	
E49	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	
E50	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	

E51	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5			
E52	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4		
E53	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4		
E54	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
E55	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	
E56	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	
E57	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
E58	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	
E59	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	
E60	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
E61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
E62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
E63	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	
E64	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
E65	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	
E66	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	
E67	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
E68	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	
E69	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	
E70	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
E71	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	
E72	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
E73	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
E74	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
E75	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
E76	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	3	
E77	3	4	3	4	3	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	
E78	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	

E79	4	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	3	5	3	5	5	3	3	5	4	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	
E80	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	
E81	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	
E82	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	4	5	5	3	5	4	5	
E83	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	3	5	3	5	3	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	
E84	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	
E85	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	
E86	5	4	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	5	
E87	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	
E88	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	
E89	4	4	4	3	5	3	4	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4	
E90	3	5	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	
E91	4	3	5	4	5	4	5	3	3	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5