



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**TESIS
INNOVACIÓN TECNOLÓGICA COMO HERRAMIENTA
PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE
BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Ugaz Espinoza Candy Lucia

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0003-0009>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

**Línea de Investigación
Gestión empresarial y emprendimiento**

Pimentel – Perú

2024


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy(somos) **Candy Lucia Ugaz Espinoza** Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RRHH DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Apellidos y nombres: Candy Lucia Ugaz Espinoza	DNI: número 43466059	 Firma
---	-------------------------	--

Pimentel, 08 de marzo de 2024.

DEDICATORIA

"Dedico este proyecto de manera especial a mis hijos. Ellos son el impulso que me inspiran y motivan en este viaje de construcción de mi vida profesional.

Mis padres, con su sabiduría y apoyo inquebrantable, ha sido un cimiento sólido en mi camino. Gracias por transmitirme la confianza que me impulsa a no desaprovechar las oportunidades que se me presentan y a alcanzar los objetivos que tengo trazados.

A mis hijos, quien, con su inocencia y alegría, me recuerda constantemente por qué trabajo arduamente. Mi deseo es ser un ejemplo para ustedes, inspirándote a perseguir tus propios sueños y a creer en sí mismos.

A todos los que formaron parte de una u otra forma y que ya no están en este mundo terrenal, les dedico este logro con gratitud y amor, sabiendo que sus influencias han sido cruciales en mi camino hacia el éxito. Gracias por ser mi fuente de apoyo constante."

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios Jehová, mi Padres, y mis hijos, quienes con su bendición llenan siempre mi vida. También a toda mi familia por estar siempre presentes a lo largo de este sueño, por su constante apoyo y motivación durante esta etapa, e impulsarme a seguir mis objetivos y lograr mis metas. Además, agradezco a mi asesor de mi trabajo, Mg. Abraham José Yovera García, por su paciencia, apoyo y guía durante todo el desarrollo de esta investigación. Por último, a la empresa que confió en mí para el desarrollo de esta investigación y me facilitó la información requerida. Gracias a todos.

Candy Lucia Ugaz Espinoza

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la importancia de la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de RRHH de la sociedad de beneficencia de Chiclayo en el año 2023, la cual busca contribuir con una propuesta descriptiva sobre la importancia de la innovación tecnológica para potenciar la productividad. La investigación utilizó una encuesta con el método mixto de evaluación en datos cuantitativos con indicadores numéricos y cualitativos explorando la relación entre las variables innovación tecnológica y productividad. En este estudio se describe la importancia de mejorar la comunicación, facilitar el aprendizaje, incrementar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, y medir el desempeño y los resultados. Los hallazgos más importantes en la variable independiente productividad consideran que el tiempo promedio de reclutamiento es un intermedio de satisfacción del 44%, la satisfacción con el proceso 49% se encuentra satisfecho, y un 44% completaron el proceso de onboarding debido a que se debe mejorar en el aspecto de implementar nuevos softwares de gestión para el área de RRHH. Concluye que los métodos de reclutamiento, onboarding, gestión de empleados y capacitación requieren mejoras para potenciar la productividad de la institución, considerándose como un aspecto esencial que actualmente no se lleva un nivel de productividad óptimo.

Palabras Clave: Innovación tecnológica, reclutamiento, productividad, gestión de empleados, capacitación.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the importance of technological innovation as a tool to enhance the productivity of the HR department of the Chiclayo Charity Society in the year 2023. The goal was to contribute a descriptive proposal regarding the significance of technological innovation in boosting productivity. The research utilized a survey with a mixed-method evaluation approach, involving quantitative data with numerical and qualitative indicators to explore the relationship between technological innovation and productivity. This study highlights the importance of improving communication, facilitating learning, increasing worker satisfaction and engagement, and measuring performance and results. The most significant findings in the independent variable, productivity, indicate that the average recruitment time is a satisfaction midpoint of 44%. Satisfaction with the process is at 49%, and 44% completed the onboarding process, suggesting a need for improvement in implementing new management software for the HR department. The conclusion drawn is that recruitment methods, onboarding, employee management, and training require enhancements to boost the institution's productivity. It is considered an essential aspect that currently does not reach an optimal level of productivity.

Keywords: Technological innovation, recruitment, productivity, employee management, training.

INDICE

APROBACIÓN DEL JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	21
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	22
1.3.1 Innovación tecnológica	22
1.3.1.2 Innovación en recursos humanos	23
1.3.1.2 Evaluación y análisis de las habilidades en innovación tecnológica	24
1.3.1.3 Incorporación de la innovación tecnológica en los recursos humanos	25
1.3.2 Productividad de recursos humanos.....	26
1.3.2.1 Aspectos importantes en la productividad de los recursos humanos	26
1.3.2.2 Fundamentos para una productividad efectiva	27
1.3.2.3 Elementos que afectan la productividad	27
1.3.2.3 Aspectos principales de evaluación en la productividad	28
1.4 Justificación e importancia del estudio.....	28
1.4.1 Justificación teórica	28
1.5 Hipótesis.....	29
1.6 Objetivos	29
II. MATERIAL Y MÉTODO	30
2.1 Tipo y Diseño de Investigación	30
2.3 Población y muestra	32
2.4 Muestra	32
2.5 Variables, operación	33
2.6 Operacionalización de variables	35
2.7. Procedimiento de análisis de datos	37
2.8. Criterios éticos.....	38
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
3.1 Resultados	39
3.2 Discusión	53
3.3 Aporte de la investigación (opcional)	58

3.3.1	Desarrollo de la propuesta	62
3.3.1.1	Identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.....	62
3.3.1.2	Identificar los procesos del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.	63
3.3.1.3	Propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023.	63
3.4	Propuesta y Presupuesto.....	65
4.1	Conclusiones	70
4.2	Recomendaciones	71
	REFERENCIAS	72
	Anexos	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente innovación tecnológica.....	36
Tabla 3. Referencia demográfica institucional género del personal encuestado	39
Tabla 4. Referencia demográfica institucional género del personal.....	39
Tabla 5. Cronograma de actividades y costo de la investigación	67
Tabla 6. Referencias de la propuesta cronograma y costos de la implementación	68
Tabla 7. Link de Enlace de encuesta digital	82
Tabla 8. Modelo de encuesta en Excel	83
Tabla 9. Encuesta tabulada	87
Tabla 10. Matriz de consistencia de la investigación.....	89

Índice de Figuras

Figura 1. Área de trabajo en la que se desempeña.....	40
Figura 2. ¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo? ..	41
Figura 3. ¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?	42
Figura 4.¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?.....	43
Figura 5¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?.....	43
Figura 6. ¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	44
Figura 7. ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?"	45
Figura 8. ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	46
Figura 9. ¿Con qué frecuencia se estructuran y organizan los diferentes roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, incluyendo seguimiento y validación con sus gerencias y RRHH?.....	47
Figura 10. ¿En qué medida considera que se utilizan actualmente herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos?.....	48
Figura 11. ¿Qué tan importante consideras que es la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia y la productividad?"	49
Figura 12. ¿En qué medida crees que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría beneficiar a los empleados y la organización en general?	50

Figura 13. ¿Cuál es tu nivel de confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario?	51
Figura 14. ¿Cuál crees que sería el impacto de la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos en términos de satisfacción laboral y retención de talento?	52
Figura 15. Modelo de encuesta digital.....	76
Figura 16. Organigrama institucional.....	90
Figura 17. Autorización del Gerente general para el uso de información SBCH	91
Figura 18. Referencias fotográficas de encuesta	92

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Siguiendo la perspectiva de Josh Bersin, citado por Krowdy, (2019) las áreas de Recursos Humano vienen encausando un nuevo rumbo de cambios tecnológicos impulsados por la creciente necesidad de datos y análisis para respaldar la toma de decisiones estratégicas. Brandon Hall Group en un estudio detallado reveló que el 72% de las empresas considera que la tecnología en el ámbito de RRHH es muy importante para atraer y retener talento. Estos hallazgos, junto con otros factores clave, subrayan aún más la importancia de embarcarse en la digitalización de esta área.

El desarrollo tecnológico alcanzado en el pasado siglo XX impactó el área empresarial. Podemos reconocer que los RRHH han ido evolucionando A lo largo de la historia, el área de RRHH ha experimentado una evolución significativa en tres eras distintas. En la Era de la industrialización clásica (1900-1950), los empleados eran considerados recursos de producción, y la gestión de personal se centraba en la relación industrial. La Revolución Industrial intensificó la industrialización, donde los empleados eran vistos como aprendices de las máquinas. En esta época, se desarrollaron teorías de administración empresarial para mejorar la eficiencia.

La Era de la industrialización neoclásica (1950-1990) marcó un cambio importante después de la Segunda Guerra Mundial. La concepción de los empleados como elementos materiales de producción fue reemplazada por la "Administración de Recursos Humanos", viendo a los empleados como recursos vivos. El avance tecnológico transformó la dinámica de las organizaciones. En la actual "Era de la información o el conocimiento" (1990 hasta la actualidad), la gestión de RRHH ha evolucionado desde la "Administración de Personal" hacia la "Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos", la "Gestión del Capital Humano" y la "Gestión del Conocimiento o Talento Humano". La tecnología de la información y las comunicaciones caracterizan una sociedad globalizada donde el conocimiento es tan valioso como el capital financiero.

Hoy en día, los RRHH son considerados los activos más valiosos de las organizaciones, y su gestión se aborda desde una perspectiva más amplia y estratégica. La función de RRHH se ha transformado en un papel crucial en el éxito empresarial, centrándose en la eficiencia, la efectividad, el impacto social y la creación de riqueza y servicios de calidad. Armijos, (2019).

El estudio en Colombia sobre "las TIC en los procesos de reclutamiento y selección de talento humano: un estudio sobre su impacto, avances y perspectivas"

Iglésias, Sánchez, (2022). Nos sustenta que en un mundo empresarial competitivo y globalizado, las empresas deben adaptarse a nuevos enfoques en la gestión de recursos humanos. Las tecnologías de la información y comunicación (TIC) desempeñan un papel crucial, mejorando la selección y gestión del talento humano. Este estudio analiza el impacto de las TIC en el reclutamiento y selección de personal, buscando comprender su utilidad y alcance.

De acuerdo a un reporte de la Society for Human Resource Management (SHRM), 2023, en la actualidad se ha comprobado que implementar tecnología en recursos humanos, genera cambios drásticos en el trabajo, dándole prioridad a las iniciativas estratégicas como complemento de las tareas administrativas automatizando procesos, reduciendo trámites burocráticos y generando datos en tiempo real para la toma de decisiones.

En cuanto a los antecedentes de la investigación se tienen referencias internacionales los cuales son los siguientes:

Ocampo y Quiroz, (2021) a través del estudio realizado en Colombia titulado “Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores” concuerda en referenciar que el engagement y el optimismo en los trabajadores colombianos es un tema poco estudiado pero crucial para la salud mental. En un estudio con 298 trabajadores de una empresa de telecomunicaciones, se encontró una descripción positiva entre las dimensiones del engagement (vigor, dedicación y absorción) y el optimismo. Además, la edad se asoció con el engagement, pero no con el optimismo. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover el engagement y el optimismo en el entorno laboral, lo que podría contribuir al bienestar de los trabajadores.

Iglesias y Sánchez, (2022) a través de su trabajo de investigación analizaron los beneficios que la adopción de herramientas tecnológicas aporta a los procesos de reclutamiento y selección en las empresas actuales. Para lograrlo, se efectuó una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con el impacto que el uso de herramientas tecnológicas de gestión humana ha tenido en estos procedimientos, tanto en empresas de Colombia como a nivel internacional. Además, se identificaron y describieron las tendencias tecnológicas más relevantes en el ámbito de la gestión del talento humano. La investigación incluyó entrevistas con profesionales de RRHH en empresas colombianas con el fin de obtener sus experiencias, perspectivas y recomendaciones sobre el uso de la tecnología, particularmente dirigidas a empresas de menor tamaño Bogotá. El estudio concluye en resolver que hoy en día, los procesos

de reclutamiento y selección se han vuelto cruciales en la gestión del talento humano y en el funcionamiento general de las organizaciones. La eficiencia y agilidad de estos procesos son fundamentales para que las empresas alcancen sus objetivos, respondiendo tanto a las necesidades estratégicas como a las demandas del mercado laboral. En este contexto, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se han convertido en aliados esenciales, aportando beneficios en términos de rapidez, precisión y reducción de costos. Las TIC permiten la captación de talento, el acompañamiento de los candidatos a lo largo del proceso y la automatización de múltiples tareas. La pandemia de COVID-19 ha destacado aún más la importancia de la adaptación a entornos virtuales y la globalización de las empresas. Redes sociales, reclutamiento móvil, portales digitales de empleo, pruebas en línea, chatbots y videoconferencias son algunas de las tendencias tecnológicas utilizadas para ampliar el alcance y mejorar la precisión y velocidad de la selección de candidatos. En Colombia, profesionales de RRHH han adoptado herramientas como LinkedIn, software de pruebas psicométricas, WhatsApp, Hirevue, Pie Metrics, Hirescore y Jira. Estos resultados subrayan que la tecnología es indispensable para optimizar los procesos de reclutamiento y selección, ofreciendo una mejor experiencia a los candidatos y eliminando sesgos. Aunque las herramientas tecnológicas son valiosas, la estrategia de reclutamiento y selección puede variar según el tamaño, sector y necesidades de cada empresa. Es esencial recordar que la interacción humana y la toma de decisiones basadas en evaluaciones psicológicas no deben ser sustituidas por completo por la tecnología. La combinación de ambas, adaptada a las necesidades específicas, resulta en procesos más efectivos y cercanos a los candidatos, contribuyendo al éxito de las empresas.

Romero y Naranjo, (2017) señalan en su investigación que el reclutamiento y la selección de personal están en constante evolución, con estrategias y herramientas que han experimentado cambios graduales, los cuales se han acelerado en los últimos años debido a la influencia de las nuevas tecnologías e internet. Las empresas están enfocadas en revitalizar sus departamentos de Recursos Humanos, así como en mejorar la captación, atracción y retención de talento, aprovechando las posibilidades ofrecidas por la tecnología 2.0. Esto representa un avance significativo para los profesionales de reclutamiento y selección en la era actual. El estudio concluye que, a lo largo de los años, las estrategias de reclutamiento y selección de personal han evolucionado gracias a las nuevas tecnologías, especialmente Internet. Desde el boca a boca hasta los anuncios en medios tradicionales, como prensa, radio y televisión, y la llegada de los portales de empleo, el proceso ha experimentado avances notables.

Estos avances permitieron a las empresas publicar vacantes de manera más eficiente y atraer a un mayor número de candidatos. Actualmente, aunque se siguen utilizando estas técnicas, la irrupción de las redes sociales y otras tendencias innovadoras ha revolucionado la búsqueda de talento. El reclutamiento 2.0 va más allá de publicar ofertas en línea; implica una nueva forma de comunicación entre empresas y candidatos, fomentando la atracción de talento hacia la empresa y mejorando su imagen de marca.

A nivel nacional se tienen los siguientes trabajos de investigación.

Ugarte y Laurente (2017) en su estudio evidencian la importancia de implementar la innovación tecnológica en el proceso de corte de plantillas de Southern Textile Network evaluando la productividad, los costos de mano de obra y los tiempos de corte. Utilizó herramientas que evalúan el cálculo comparativo de tiempo estándar, capacidad de producción y costos de mano de obra, demostrando que innovación tecnológica conlleva a un aumento en la producción, reducción de costos laborales y disminución del tiempo estándar. Además, se realiza una evaluación económica que muestra resultados favorables, incluyendo un Valor Actual Neto (VANE) y una Tasa Interna de Retorno (TIRE) positivos. Estos hallazgos respaldan los objetivos planteados y demuestran el impacto positivo de la innovación tecnológica en el proceso de corte de plantillas. Las conclusiones de la propuesta de implementación tecnológica en el área de RRHH fueron favorables. Los resultados lograron mejorar la productividad en el proceso de corte de plantillas en un 129%, lo que resuelve el problema principal de la limitada capacidad que existía al realizar el proceso de forma manual. En segundo lugar, la implementación de la máquina cutting plotter ha reducido un 56% los costos de mano de obra. Por último, se ha logrado una reducción del 56% en el tiempo estándar del proceso de corte de plantillas. Estas conclusiones destacan la importancia de la innovación tecnológica como una herramienta efectiva para potenciar la productividad en el área de recursos humanos, generando rentabilidad y utilidad para la empresa. El texto presenta resultados positivos de la implementación de la innovación tecnológica en el proceso de corte de plantillas en el área de RRHH de Southern Textile Network. A pesar que la tecnología ha conducido a un aumento en la producción, la reducción de costos laborales y la disminución del tiempo estándar. A pesar que la innovación tecnológica es beneficiosa para la empresa resulta importante sin detallar los costos reales de implementación de esta tecnología. Entre estos costos podemos considerar los costos iniciales, como la adquisición de máquinas o sistemas, la capacitación del personal y el mantenimiento, pueden ser significativos y deberían ser considerados para evaluar completamente el impacto económico. Resulta esencial recordar que la

tecnología no es una solución universal para todos los problemas en el área de recursos humanos. Finalmente, aunque la automatización puede aumentar la eficiencia en ciertos procesos, también puede llevar a la pérdida de empleos o requerir una reubicación de los trabajadores a nuevas tareas. Esto puede tener implicaciones significativas en términos de RRHH y gestión del cambio. El texto se centra principalmente en indicadores financieros, como el Valor Actual Neto (VAN) y la Tasa Interna de Retorno (TIR), pero no aborda aspectos más amplios, como el impacto en la calidad del trabajo, la satisfacción de los empleados o la gestión de riesgos. Estos factores también son cruciales al evaluar el impacto completo de la innovación tecnológica en el área de recursos humanos.

Ballesteros, (2022) en su estudio realizado en el distrito de Comas ha tenido como objetivo analizar la relación entre la innovación tecnológica y la competitividad empresarial en las microempresas durante el año 2021. La investigación se realizó utilizando una metodología cuantitativa de diseño no experimental, lo que significa que se recopilaron datos sin realizar intervenciones o experimentos directos en las empresas. Para lograr este objetivo, se utilizaron dos instrumentos de medición. En primer lugar, se empleó un cuestionario basado en la teoría de Drucker (2006) para evaluar el nivel de innovación tecnológica en las microempresas del distrito. En segundo lugar, se aplicó un cuestionario basado en la teoría de Porter (1990) para medir la competitividad empresarial en estas mismas empresas. La muestra de estudio consistió en 87 gerentes de un total de 47,220 empresas que se encuentran en el distrito de Comas. En este contexto, el estudio busca entender cómo la adopción de tecnologías innovadoras en las microempresas impacta en su capacidad para competir en el mercado. Los resultados de esta investigación podrían proporcionar información valiosa para las empresas en el distrito de Comas y ayudarles a comprender cómo la innovación tecnológica puede ser una herramienta importante para aumentar su competitividad. Además, podría servir como un referente para futuros estudios e iniciativas relacionadas con la innovación tecnológica en el ámbito de los RRHH en microempresas. Las conclusiones del estudio indican que, en el distrito de Comas en el año 2021, aproximadamente el 80.5% de las empresas percibieron un nivel medio de innovación tecnológica, y alrededor del 89.7% consideraron que tenían un nivel medio de competitividad empresarial. Además, se encontró que existe una relación positiva moderada entre la innovación tecnológica y la competitividad empresarial en las microempresas del distrito. El coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.639 sugiere que cuando la innovación tecnológica es alta, la competitividad empresarial tiende a ser alta también. Esto implica que la adopción de tecnologías innovadoras en

las microempresas puede contribuir de manera significativa a su competitividad en el mercado. En resumen, las conclusiones del estudio respaldan la idea de que la innovación tecnológica puede ser una herramienta eficaz para mejorar la competitividad en el área de RRHH de las microempresas en el distrito de Comas en 2021. Estos resultados pueden ser relevantes para las empresas que buscan mejorar su posición en el mercado a través de la implementación de tecnologías innovadoras. El estudio realizado en microempresas de Comas en 2021 concluyó que existe una relación significativa entre la innovación tecnológica y la competitividad empresarial, indicando que la adopción de tecnologías innovadoras mejora la competitividad. Además, se encontró una relación directa entre la dotación de RRHH y la competitividad, demostrando que una mejor gestión de personal está vinculada a mejores indicadores de competitividad. Estas conclusiones resaltan la importancia de la innovación tecnológica y la adecuada gestión de RRHH como factores clave para el éxito de las microempresas en el distrito de Comas en ese año. La investigación llevada a cabo en el distrito de Comas en 2021 arroja luz sobre la relación entre la innovación tecnológica y la competitividad empresarial en las microempresas. A través de una metodología cuantitativa, se evaluaron dos aspectos fundamentales: el nivel de innovación tecnológica y la competitividad empresarial. Los resultados muestran que la adopción de tecnologías innovadoras es percibida como un factor esencial para mejorar la competitividad de las microempresas. Este hallazgo respalda la idea de que la innovación tecnológica puede ser una herramienta efectiva para impulsar la productividad en el área de recursos humanos. Además, el estudio identifica una correlación positiva moderada entre la innovación tecnológica y la competitividad empresarial. Cuando la innovación tecnológica se encuentra en un nivel alto, la competitividad empresarial tiende a seguir la misma tendencia. Este hallazgo subraya la importancia de incorporar tecnologías avanzadas en las prácticas de recursos humanos. Establecer la relación directa entre la dotación de RRHH y la competitividad empresarial. Una gestión eficiente del personal se asocia a mejores indicadores de competitividad. Esto resalta el papel crucial de una adecuada administración de RRHH en la mejora del rendimiento empresarial. Estos resultados tienen implicaciones significativas para la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, ya que sugieren que la inversión en innovación tecnológica en el área de RRHH puede ser una estrategia valiosa para impulsar la productividad y la competitividad. La adopción de tecnologías modernas y una gestión de personal eficiente pueden ser clave para mantener y mejorar la posición de la organización en el mercado. En última instancia, este estudio proporciona un referente valioso para la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo y otras

organizaciones que buscan maximizar la eficiencia de su área de RRHH a través de la innovación tecnológica.

A nivel local, Torres y Arnao, (2019) el objetivo de esta investigación fue identificar los elementos clave en la gestión de RRHH para mejorar la integración de la innovación tecnológica en los procesos empresariales. Este estudio se enfocó en la recopilación de percepciones de la alta dirección de la empresa, adoptando un enfoque cualitativo y observacional. La población objetivo consistió en líderes clave de la organización, explorando sus opiniones sobre los factores cruciales en la adopción de innovación tecnológica. Los resultados de las entrevistas con los directivos identificaron cinco factores esenciales: políticas de recursos humanos, formación y gestión basada en competencias, motivación, liderazgo y comunicación. En resumen, se destaca la importancia de alinear las políticas de RRHH con la estrategia empresarial, contar con personal capacitado y motivado, liderazgo efectivo, trabajo en equipo comprometido y una cultura que fomente la generación y compartición de ideas. Además, se resalta la necesidad de una comunicación fluida y disposición al cambio tecnológico en la empresa. En relación a la innovación tecnológica como motor de la productividad, se destaca la sincronización de las políticas de RRHH con la estrategia empresarial, un consenso compartido por los directivos. Esto se traduce en políticas de RRHH que abarcan aspectos como la formación del personal, evaluación del desempeño y seguimiento de los colaboradores, con un enfoque en la innovación y la adopción de nuevas tecnologías. La interconexión entre RRHH y la alta dirección es evidente, con una participación activa en las decisiones estratégicas. Además, se resalta la importancia de la formación y la gestión basada en competencias, ya que se reconoce que el personal altamente calificado es esencial para abrazar las tecnologías de vanguardia. Sin embargo, se detecta una carencia en la motivación del personal debido a la ausencia de un sistema de recompensas basado en el cumplimiento de metas. Esto sugiere la necesidad de implementar incentivos para mantener al equipo motivado y comprometido. Podemos reconocer del siguiente estudio que la innovación tecnológica emerge como una herramienta estratégica en la potenciación de la productividad de los recursos humanos. Esta investigación se enfocó en desvelar factores críticos en la gestión de RRHH para integrar eficazmente la innovación tecnológica en los procesos empresariales. Las entrevistas con directivos revelaron cinco pilares fundamentales: políticas de recursos humanos, formación basada en competencias, motivación, liderazgo y comunicación. Destacamos la importancia de alinear las políticas de RRHH con la estrategia empresarial, garantizar un personal capacitado y motivado, fomentar un liderazgo eficaz, cultivar un trabajo en equipo comprometido y promover una cultura

de generación y compartición de ideas. Sin embargo, se identifica la carencia de un sistema de recompensas basado en metas como una barrera para la motivación del personal, lo que subraya la necesidad apremiante de implementar incentivos para mantener a todo el equipo comprometido y motivado.

Arrunategui, (2022) busco en su estudio evaluar el impacto de la innovación tecnológica en la mejora de las operaciones del departamento de RRHH en empresas a nivel nacional. En el entorno empresarial actual, la transformación digital ha experimentado un crecimiento significativo, lo que ha llevado a muchas organizaciones a integrar herramientas digitales en sus operaciones. Esta investigación se centra en el área de RRHH y revela que esta área utiliza una variedad de herramientas digitales en sus diferentes procesos. Durante el estudio, se entrevistaron a profesionales de RRHH que desempeñan un papel fundamental en la supervisión de procesos específicos. Con el fin de recopilar datos relevantes, se llevaron a cabo entrevistas estructuradas que abordaron cinco áreas temáticas, que incluyen el rol de los profesionales de recursos humanos, las responsabilidades que asumen, las herramientas tecnológicas que emplean, los beneficios derivados de su uso y las mejores prácticas para aprovechar al máximo estas herramientas. Los entrevistados mencionaron varias herramientas específicas que utilizan, como Turecibo.com, Actus ACHCT, Ask HR, Exactus, Greenhouse, Aquarius, Computrabajo, HSolutions, Ofiplan, Apps Beneficios, SAP SuccessFactors (para reclutamiento y selección), Intelisis, SAP SuccessFactors (para evaluación de desempeño), Taleo, Sherlock HR, HCM Ramco, ZKteco y Aplicativo in house. Además, se destacó que el tiempo de utilización de estas herramientas digitales varía según el profesional de recursos humanos.

La adopción de herramientas digitales se traduce en una mayor eficiencia para los profesionales de recursos humanos, lo que se manifiesta en la reducción del tiempo invertido, la agilidad en las operaciones, el acceso sencillo a la información y la reducción de errores en la ejecución de tareas. Las empresas que implementan estas herramientas logran reducir los costos en la gestión de RRHH al simplificar las funciones operativas y mejorar la satisfacción de los empleados gracias a una atención más rápida en los procesos de gestión de recursos humanos. La estandarización de procedimientos y la centralización de la información son otras ventajas obtenidas al utilizar herramientas digitales. No obstante, es crucial que los profesionales de RRHH cuenten con el conocimiento y la experiencia necesarios para utilizar estas herramientas de manera eficiente.

Los profesionales de RRHH destacaron los beneficios del uso de herramientas digitales, como la automatización de procesos, un mayor control de la información y el aumento de la productividad. La investigación cualitativa demostró que estos beneficios

superan a las desventajas, ya que la sistematización de procesos con bases de datos estructuradas y el acceso a información en tiempo real reducen la carga de trabajo y mejoran la eficiencia, no solo en el área de recursos humanos, sino en toda la organización, generando un impacto positivo en la productividad.

Por último, se identificaron competencias personales valoradas por los profesionales de RRHH para el uso de herramientas digitales en sus funciones diarias. Estas competencias incluyen adaptabilidad, análisis, innovación, conocimiento tecnológico, comunicación efectiva, gestión del tiempo, gestión de equipos y organización. Los entrevistados consideraron que estas competencias son esenciales para gestionar sus procesos y utilizar herramientas digitales de manera efectiva en la consecución de sus objetivos. La incorporación de herramientas tecnológicas en el área de RRHH es un avance significativo que ha demostrado tener un impacto altamente positivo. Estas innovaciones digitales permiten una mayor eficiencia en la gestión de recursos humanos, reduciendo el tiempo dedicado a tareas rutinarias y brindando un acceso ágil a información clave. Además, la automatización de procesos y la centralización de datos simplifican las operaciones, lo que se traduce en una reducción de costos y una mejora sustancial en la productividad de toda la organización. En resumen, la innovación tecnológica en RRHH es un paso importante hacia un entorno de trabajo más eficiente y orientado a resultados. A pesar de los beneficios evidentes de la innovación tecnológica en recursos humanos, es esencial destacar que su éxito depende en gran medida de la capacitación y la experiencia de los profesionales de recursos humanos. La implementación de herramientas digitales puede ser un desafío si no se cuenta con el conocimiento adecuado, lo que puede llevar a una subutilización o incluso a errores en su manejo. Además, la dependencia excesiva de la tecnología puede tener un impacto negativo en las relaciones humanas y la comunicación dentro del departamento. Es importante encontrar un equilibrio para aprovechar al máximo estas herramientas sin perder de vista la importancia de las habilidades interpersonales y la adaptabilidad en el entorno laboral.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿De qué manera una propuesta de innovación tecnológica potenciará la productividad del área de RRHH de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de productividad del área de recursos humanos Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023?
- ¿De qué manera se identifica el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023?
- ¿De qué manera se elabora una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023?

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Innovación tecnológica

Santillán & Montenegro, (2020), nos argumentan la importancia y necesidad de aplicar la innovación para que las empresas mantengan esa persistencia frente a la incertidumbre en la gestión y mantenerse en el mercado. En su estudio consideran que la innovación es crucial en el nuevo panorama global, ello permitirá respaldar una ventaja competitiva en el mercado local y facilitar la expansión internacional. No importa el tamaño o sector de una empresa, las áreas directivas deben promover la innovación para avanzar y progresar en todos los niveles organizativos. Aunque a lo largo de la historia, la definición de innovación ha evolucionado, la Real Academia Española de Ciencias la define como “el proceso de introducir nuevos productos o modificar los existentes para su lanzamiento al mercado”. Esto implica cambios fundamentales que conducen a mejoras, entre algunos autores recomendados se presenta a Schumpeter (1878), el cual describe a la innovación como la introducción constante de nuevos productos, servicios, procesos y cambios organizativos para satisfacer las necesidades de los clientes.

De acuerdo con Cedrola & Spemolla, (2017), hablar de la innovación tecnológica implica la implementación de herramientas que facilitan la introducción de nuevas tecnologías para transformar los métodos de producción, trabajo y organización empresarial. Este enfoque enfatiza en la importancia de invertir en investigación y producción científica en las empresas para disminuir la dependencia de tecnologías con suscripción y costos adicionales mejorando así la interacción laboral social. Cabe reconocer que la adopción de tecnología conlleva costos elevados para las empresas, lo que se puede mejorar la competencia en el mercado, además impacta en las condiciones laborales y el empleo. Según De la Garza Toledo, (2014), la teoría del aprendizaje tecnológico subraya la importancia de que los trabajadores

adquieran habilidades prácticas en el uso de la tecnología gestionando un desarrollo tecnológico y el aprendizaje en el trabajo diario. Actualmente se considera un desafío que enfrentan los trabajadores menos calificados y los adultos mayores, pero es una necesidad para aumentar la automatización de forma positiva, pero en contrario lo que conocemos como precariedad laboral expresada en falta de contratos estables, salarios bajos, largas jornadas laborales, falta de seguridad en el empleo Sánchez, (2021).

Chiriboga & Tapia, (2022), definen el proceso de innovación tecnológica como la búsqueda, descubrimiento, experimentación y adopción de nuevos productos, procesos de producción y formas organizativas. Es importante la necesidad de más entradas formales al modelo de innovación, que típicamente provienen del sistema de Investigación y Desarrollo (I+D), y sugieren introducir el concepto de paradigma tecnológico para abordar cómo se resuelven los problemas tecnológicos. Distingue dos fases en el proceso de innovación tecnológica: El proceso pre paradigmático, que comprende a los aspectos científicos y tecnológicos aún en proceso de desarrollo. Por otro lado, el proceso paradigmático donde se dan cambios radicales que generan rupturas en los procesos y productos, fomentando la aparición de nuevas empresas.

La innovación tecnológica, se encuentra ligada a la capacidad de innovar, se encuentra en constante debate debido al avance continuo en ciencia y tecnología. La implementación de una gestión técnica efectiva en nuevos productos, maquinaria y herramientas puede potenciar la capacidad de innovación tecnológica. Esto, a su vez, puede generar mejoras significativas en la productividad, al optimizar procesos, reducir tiempos de trabajo y fomentar la diferenciación de productos o servicios, así como también mejorar las condiciones de vida de las personas (Chavesta, 2011). En este contexto, es importante destacar cómo la innovación tecnológica juega un papel crucial en diferentes aspectos: primero, al ayudar a crear nuevas tecnologías y comprender mejor las existentes, lo que abre oportunidades para desarrollar productos y procesos innovadores. Segundo, al permitir que las empresas compitan de manera exitosa en un mercado global cada vez más desafiante. Y tercero, al satisfacer las demandas de consumidores más exigentes y sofisticados, lo que ha llevado a una mayor variedad de productos disponibles Santillán & Montenegro, (2020).

1.3.1.2 Innovación en recursos humanos

La innovación en recursos humanos, según Trisano, (2023) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), considera cuatro tipos de industrias sobre las que se pueden generar cambios y deben clasificar en: industria continua, industria adaptativa, industrias tradicionales, disruptiva y transformadora que crean nuevos mercados. La innovación impacta la competitividad y sostenibilidad de una empresa en un entorno globalizado, influyendo en la toma de decisiones y diferenciando líderes de seguidores (Rojo Gutiérrez, Padilla Oviedo, & Miguel Riojas, 2019). La capacidad de innovar tecnológicamente en recursos humanos no solo implica introducir cambios, también motiva a adaptarse al entorno laboral cambiante, permitiendo a las empresas mantener su relevancia y eficacia en un mercado dinámico. La OCDE señala que la innovación tecnológica en recursos humanos incluye tanto la implementación de nuevas tecnologías como la adopción de estrategias innovadoras en la gestión del talento y las relaciones laborales. La globalización ha acelerado la interconexión entre empresas y ha aumentado la presión sobre las organizaciones para adaptarse rápidamente a los cambios del mercado laboral. En este contexto, las empresas que son capaces de innovar en recursos humanos tienen una ventaja competitiva significativa sobre aquellas que no lo hacen. Rojo Gutiérrez, Padilla Oviedo y Miguel Riojas, (2019).

1.3.1.2 Evaluación y análisis de las habilidades en innovación tecnológica

Para Quinteros & Orejuela, (2022), las Habilidades de innovación tecnológica (HIT), En los últimos años, han generado un aumento significativo en la concentración y especialización de las empresas acumulando Habilidades de Innovación Tecnológica (HIT), generando ventajas competitivas locales. La literatura especializada ha explorado diversas perspectivas para evaluar y medir estas habilidades, centrándose en la importancia de las capacidades de innovación tecnológica para la estrategia empresarial. La investigación se divide en dos corrientes teóricas: la Literatura sobre Capacidades Dinámicas (LCD), que se enfoca en construir y aplicar conocimientos tecnológicos para la innovación, y la literatura de Gestión Estratégica (LGE), que se centra en mantener la competitividad gestionando y actualizando las capacidades tecnológicas existentes. La medición y evaluación de las HIT son fundamentales para comprender su impacto en el rendimiento empresarial y orientar futuras políticas y estrategias. Las HIT se definen como la capacidad de utilizar eficazmente el conocimiento tecnológico para la innovación

empresarial y están estrechamente relacionadas con la adaptación y evolución de las organizaciones ante cambios en su entorno. En resumen, las HIT, junto con los recursos de la empresa, son esenciales para obtener ventaja competitiva y comprender mejor las dinámicas de aprendizaje y transición en la firma, lo que facilita una comprensión más profunda de la especialización y transferencia tecnológica en los territorios.

La evaluación y análisis de las habilidades en innovación tecnológica establecen una comprensión de cómo las empresas pueden mejorar en crear nuevas ideas y tecnologías útiles. Esto incluye cosas básicas como aprender y usar nuevas tecnologías, así como cosas más complicadas como medir cuánto han mejorado. Se resume a generar un índice que compare a nivel general como en el entorno empresarial y en el mismo rubro se está usando la tecnología para hacer su trabajo mejor. También se están investigando formas de entender mejor cómo estas habilidades afectan el trabajo de las empresas.

China es uno de los países que más está trabajando en esto y se asocia con otros países para investigar juntos. Por ejemplo, universidades chinas como Sichuan University y Wuhan University of Technology trabajan con universidades de otros países como Alemania, Canadá, Corea y Estados Unidos colaborando con importantes países como Australia y un grupo independiente formado por Irán y Lituania.

1.3.1.3 Incorporación de la innovación tecnológica en los recursos humanos

Nos comenta Vela, (2018), desde la perspectiva de innovación tecnológica resulta vital la inversión en recursos humanos con la finalidad de impulsar el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para mejorar el desempeño laboral y brindar motivación y oportunidades para un mejor rendimiento. Este enfoque repercute positivamente en los resultados empresariales, tanto a nivel operativo (reduciendo la rotación, ausentismo y mejorando la productividad) como financiero (aumentando la rentabilidad). La inversión en recursos humanos es esencial para mejorar la productividad en las unidades de producción, sectores económicos y países, a través de programas de educación, capacitación y promoción de la ciencia, tecnología e innovación. En resumen, invertir en recursos humanos implica proporcionar al individuo mayores beneficios de los que podría obtener únicamente con su trabajo.

Por otro lado, complementa Quispe, (2022), la incorporación de la innovación tecnológica en los recursos humanos referencia el uso de nuevas tecnologías para mejorar la forma en que las empresas gestionan a sus empleados. Con la llegada de la cuarta revolución industrial, el conocimiento se ha vuelto crucial para el éxito de las organizaciones modernas, y el talento humano es fundamental en este proceso. Esto significa que la gente que trabaja en una empresa necesita aprender nuevas habilidades y adaptarse a los cambios que traen las tecnologías avanzadas, como la inteligencia artificial. Además, es importante que las empresas se enfoquen en ser sostenibles y socialmente responsables, y que el personal esté capacitado para utilizar nuevas tecnologías para abordar problemas como el cambio climático. En resumen, la tecnología está transformando la forma en que trabajamos y estudiamos, y las universidades también deben cambiar para adaptarse a esta nueva era de innovación. Tesis: Talento humano en la cuarta revolución industrial

1.3.2 Productividad de recursos humanos

1.3.2.1 Aspectos importantes en la productividad de los recursos humanos

Según el refiere ASANA, (2024), la productividad de los recursos humanos son un indicador clave para evaluar el desempeño económico de una organización y su competitividad en el mercado. Una fuerza laboral productiva no solo cumple con sus objetivos de manera eficiente, sino que también contribuye al crecimiento sostenible de la empresa. Por lo tanto, es fundamental adoptar estrategias que impulsen la productividad del área de recursos humanos. Esto incluye la implementación de programas de formación continua y el desarrollo de habilidades blandas, así como el uso de tecnologías innovadoras para mejorar la eficiencia en la gestión del personal y los procesos de contratación. La productividad se refiere a la capacidad de una organización para lograr resultados eficientes y efectivos a un costo reducido. En este sentido, se considera productiva cuando se aumenta por ejemplo la satisfacción del cliente y se va mejorando la eficacia operativa. Para lograrlo, es fundamental invertir en el desarrollo y capacitación del personal, lo que permite mejorar las habilidades y competencias de los empleados y, en última instancia, aumentar la productividad en el desempeño de sus funciones. Además, la integración de herramientas tecnológicas avanzadas en los procesos de

recursos humanos puede optimizar aún más el rendimiento del personal y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

1.3.2.2 Fundamentos para una productividad efectiva

Según Bravo & Chávez (2020), las organizaciones necesitan líderes visionarios que impulsen su éxito y establezcan los cimientos para su permanencia en el mercado. Para lograrlo, es crucial implementar los siguientes principios:

- a. Fomentar un sentido de pertenencia hacia la empresa.
- b. Inspirar y motivar al personal.
- c. Reconocer la importancia de cada puesto dentro de la organización.
- d. Facilitar la toma de decisiones por parte de los empleados.
- e. Remunerar de manera justa y acorde a los resultados obtenidos.
- f. Implementar prácticas de gestión efectivas.

1.3.2.3 Elementos que afectan la productividad

Los factores determinantes que influyen en la productividad son los Recursos Humanos, los cuales se consideran como el principal impulsor de la eficiencia, ya que afectan directamente a los demás elementos. La Maquinaria y el Equipo también son cruciales en la organización, siendo fundamental considerar su estado, calidad y uso adecuado. Además, la Organización del Trabajo desempeña un papel clave, ya que implica la estructuración y el rediseño de los puestos de trabajo de acuerdo con las maquinarias, los equipos y las tareas asignadas.

Agregando a esta perspectiva, las nuevas tendencias en la gestión del talento humano, como la diversidad e inclusión, la flexibilidad laboral y el enfoque en el bienestar emocional de los empleados, también están emergiendo como elementos influyentes en la productividad. Además, el avance tecnológico y la integración de herramientas digitales en los procesos de trabajo están transformando la forma en que se llevan a cabo las tareas y pueden impactar significativamente en la eficiencia y el rendimiento general de la organización. Por lo tanto, para maximizar la productividad, es crucial considerar estos factores y adaptarse a las nuevas tendencias en la gestión de recursos humanos y tecnología Serpa, (2019).

1.3.2.3 Aspectos principales de evaluación en la productividad

Eficiencia: Implica el uso responsable de los recursos para obtener una mayor calidad en el servicio. Esto implica utilizar agua, combustibles y energía eléctrica en cantidades adecuadas, evitando el desperdicio. También implica el uso adecuado de herramientas, máquinas y equipos para evitar desperfectos.

Efectividad: Se refiere a la capacidad de alcanzar los resultados propuestos por la empresa. Es importante que el trabajo realizado genere los resultados deseados y contribuya al logro de los objetivos organizacionales Serpa (2019).

La efectividad también consiste en comparar los resultados obtenidos y los resultados esperados facilitando la evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos previamente establecidos. La efectividad se puede considerar en el contexto de atención al cliente, cumplimiento de metas comerciales, recuperación de deudas incobrables y servicios asistenciales de una beneficencia significa asegurarse de que lo que se hace esté alineado con los objetivos establecidos. Por ejemplo, en atención al cliente, significa resolver los problemas de los clientes de manera rápida y satisfactoria. En cuanto a las metas comerciales, se trata de alcanzar los objetivos de ventas de la empresa. Para el recupero de deudas, es lograr cobrar las deudas pendientes de manera efectiva. Y en los servicios asistenciales de la beneficencia, se refiere a brindar una atención de calidad y cuidado a las personas que lo necesitan. La efectividad implica hacer todas estas actividades de manera eficiente, sin descuidar la calidad ni los valores de la organización Eduardo (2021).

Adaptabilidad: Hace referencia a la capacidad de los trabajadores para adaptarse y responder de manera efectiva a los cambios en el entorno laboral. Esto incluye la disposición para aprender nuevas habilidades y ajustarse a nuevas circunstancias para mantener la productividad y el desempeño laboral Serpa (2019).

1.4 Justificación e importancia del estudio

Hernández y Mendoza, (2018), señalan que la justificación puede fundamentarse en aspectos teóricos.

1.4.1 Justificación teórica

La investigación se respalda en definiciones que respalden ambas variables, lo que conduce a una comprensión más completa del texto en cuestión. Se abordan tanto la innovación tecnológica la cual refiere a la

aplicación de tecnologías emergentes para mejorar y transformar los procesos relacionados con la gestión del talento, la administración de personal y el desarrollo organizacional. Esto puede incluir el uso de inteligencia artificial, análisis de datos, automatización de tareas, plataformas de reclutamiento en línea, sistemas de gestión de recursos humanos basados en la nube, entre otras tecnologías, con el objetivo de optimizar la eficiencia, mejorar la toma de decisiones y proporcionar una experiencia más integral para los empleados según la perspectiva de Josh Bersin, (2022). También es importante considerar potenciar la productividad del área de recursos humanos con la finalidad de mejorar la eficiencia y la efectividad de los procesos relacionados con la gestión del talento, la administración del personal y el desarrollo organizacional. Esto puede lograrse mediante la implementación de estrategias, prácticas y tecnologías innovadoras que optimicen la toma de decisiones, promuevan la colaboración y proporcionen soluciones eficaces para los desafíos específicos del área Dave Ulrich, (2020).

1.5 Hipótesis

No se precisa.

1.6 Objetivos

El estudio presentado tiene por objetivo proponer la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de RRHH de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023.

Objetivo general

Proponer la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de RRHH de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.
- Identificar el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.
- Elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

El estudio es descriptivo, una de sus principales funciones es recopilar información sin alterar el entorno. Al abordar el objetivo de solucionar deficiencias en la ejecución, se ha formulado una propuesta para mejorar la productividad específica para mejorar el desempeño laboral, integrándola armónicamente en la estrategia global de innovación tecnológica propuesta Reyes, (2020).

El estudio realizado es de tipo propositivo, Se ha desarrollado una iniciativa específica que busca aprovechar la innovación tecnológica para mejorar la eficiencia y el rendimiento en el departamento de Recursos Humanos. Este enfoque estratégico tiene como objetivo ofrecer soluciones concretas y vanguardistas para optimizar las operaciones internas, promoviendo así el crecimiento y la eficacia en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo Reyes, (2020).

Según Hernández y Mendoza, (2018), Las investigaciones empíricas se distinguen por su capacidad de observación y medición, lo que les permite identificar las raíces de problemas y sus consecuencias. Estas investigaciones se categorizan según su enfoque, alcance, diseño y marco temporal. En el contexto de este estudio, se adopta un enfoque cuantitativo, centrándose en el análisis de datos para abordar la pregunta de investigación.

2.2 Diseño de la investigación

Hernández et al. (2014), el diseño es no experimental, con el propósito de observar variables sin modificarlas. El marco es temporal transversal, con una única medición de datos tomada en un momento específico. Se plantea que el enfoque es cuantitativo de diseño no experimental, en este tipo de investigación se observan los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural y luego se analizan. Esto significa que el investigador no tiene un control directo para influir en las variables. Además, este enfoque se puede dividir en dos tipos: longitudinales y transversales. Los estudios longitudinales recopilan datos a lo largo del tiempo, mientras que los estudios transversales recopilan datos en un único momento, proporcionando una instantánea de la situación. El propósito principal de los estudios transversales es describir las variables y analizar su relación en un punto específico en el tiempo. (pág. 152-154).

Diseño de investigación:



Dónde:

M: Muestra de estudio.

En este proceso se selecciona una muestra representativa de empleados del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo para participar en la investigación.

Se puede considerar una muestra aleatoria estratificada para garantizar la representatividad de diferentes niveles jerárquicos y departamentos dentro del área de recursos humanos.

O: Información a recoger

En este proceso se recopilan datos sobre el nivel de productividad actual del área de recursos humanos mediante indicadores clave como la eficiencia en el reclutamiento, la retención de talento y la satisfacción laboral.

Obtener información sobre el proceso actual del área de recursos humanos, incluyendo las etapas de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo profesional.

Recolectar datos sobre el uso actual de tecnologías en el área de recursos humanos y las posibles limitaciones o áreas de mejora identificadas por el personal.

P: Propuesta

Para elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023, se han considerado 5 pautas estratégicas que vienen relacionadas de forma escalonada con la propuesta entre las que tenemos:

- Analizar la necesidad de recursos disponibles, en esta etapa se consideran los primeros objetivos específicos consistentes en identificar el nivel de productividad, y los procesos del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023. En esta etapa se elaboró un diagnóstico complementario de las capacidades técnicas del personal existente y la infraestructura tecnológica actual.
- Selección de herramientas y sistemas tecnológicos, en el que se propondrán los sistemas más adecuados de acuerdo a la necesidad actual del área de recursos humanos para automatizar los procesos con software y plataformas de inteligencia artificial.
- Diseño e implementación de soluciones personalizadas, ver la solución tecnológica más recomendada para la implementación de mejoras.
- Capacitación de personal y gestión de cambio, el cual considera el proceso de desarrollo tecnológico y sensibilización del personal encargado.

- Finalmente la evaluación continua y mejora continua, que considera la etapa de formalizar las métricas de medición para validar el logro de objetivos de la propuesta.

Con estos elementos, se puede diseñar un plan de trabajo sólido que permita investigar y proponer soluciones efectivas para potenciar la productividad del área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo mediante la innovación tecnológica.

2.3 Población y muestra

Población de estudio, Según Hernández y Mendoza, (2018), la población se refiere al conjunto completo de empresas que cumplen ciertos procesos. En este caso, la población consiste en los colaboradores de la sociedad de beneficencia de Chiclayo con un número de 150 colaboradores. De este número se aplicó la fórmula muestral, debido a que la unidad de análisis se enfoca en un sector empresarial específico, no fue posible determinar esa cantidad de forma objetiva. Por lo tanto, se optó por utilizar un muestreo conveniente, el cual se describe a continuación.

Muestreo, es la estrategia empleada para seleccionar a los sujetos u objetos que conformaran la muestra. Estos pueden ser probabilísticos y no probabilísticos. Según Hernández y Mendoza, (2018), una muestra se refiere a una parte de la población que representa sus características de manera objetiva. Debido al tamaño de la población, se optó por utilizar un método de muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de muestreo se emplea cuando la población es extensa o desconocida, lo que limita al investigador a trabajar con muestras de gran tamaño. En este escenario, la muestra consistió en 40 colaboradores que cumplían con el requisito de haber pasado al menos una entrevista en el proceso de reclutamiento.

Criterios de selección, son las características que permiten delimitar a la población de estudio. El estudio realizó la exclusión de cierto personal de planta que no demostró mucho vínculo con el desarrollo tecnológico y el personal de limpieza y seguridad que no tienen un acceso a equipos de cómputo en la ejecución de sus funciones.

Criterio de Inclusión: Especulándose a todos los colaboradores del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo en el periodo de diciembre 2023.

Criterio de Exclusión: No se llevó a cabo ningún tipo de eliminación, ya que se apartó a toda la población en el mismo instante de recoger toda la investigación.

2.4 Muestra

En relación con la muestra, Tillè y Hekimi, (2020) señalan que esta constituye un subgrupo de la población y se caracteriza por su representatividad. En términos de muestreo, según White et al. (2020) se trata del procedimiento empleado para procesar los datos extraídos de dicha muestra. Cabe destacar que, como se indicó anteriormente, la población considerada en la investigación abarcó a la totalidad de los trabajadores, prescindiendo de cualquier tipo de muestreo, dado que el tamaño poblacional resultaba adecuado para el propósito de la indagación.

2.5 Variables, operación

Innovación tecnológica, siguiendo las investigaciones de Myers y Marquis, (1969), la innovación tecnológica se presenta como una actividad compleja que se inicia con la concepción de una idea y culmina con la resolución de un problema, incorporando un nuevo concepto de valor social y/o económico. De acuerdo con Rothwell, (1994), este fenómeno se define como un proceso continuo, dinámico e iterativo de reinención, equilibrando las características del producto con los requisitos del usuario. Chiesa et al. (1996) conceptualizan la innovación tecnológica como un conjunto de acciones que implican la creación de nuevo conocimiento, generación de ideas para mejorar productos y procesos, desarrollo de prototipos y su transferencia a la industria. En resumen, la innovación tecnológica se visualiza como un proceso creativo que genera conocimientos novedosos para la creación de productos innovadores, satisfaciendo las necesidades de los usuarios y clientes, y transfiriendo este conocimiento a diversos sectores. La necesidad de abordar la innovación tecnológica en una organización se fundamenta en la teoría de Drucker, quien en 1954 destacó las dos funciones principales de cualquier empresa: comercializar e innovar. En un entorno competitivo y cambiante, la innovación se vuelve esencial para ofrecer continuamente valor a los clientes (Mcdonald & Srinivasan, 2004). A partir de 1985, se vincula la actitud emprendedora e innovadora con la solución de problemas como el desempleo e ineficiencia (Sánchez, 2006). La idea de innovación tecnológica como generadora de cambios beneficiosos para el éxito empresarial se afirma en 1986 (Chapman et al., 2002). Innovar tecnológicamente, según Garzón & Ibarra (2013), potencia la capacidad productiva y crea oportunidades económicas. Inche (1998) sostiene que la innovación surge de la explotación de oportunidades, y en 2006 se destaca su utilidad para detectar oportunidades y satisfacer necesidades. Desde el enfoque de Drucker (2006), Morales & Freire (2021) detallan tres componentes clave: dotación de recursos, control de calidad y nuevas tecnologías de la información y comunicación Tinta Cardenas, (2022).

Productividad del área de RRHH, es el método mediante el cual una organización logra resultados eficientes y efectivos a un menor costo, con el objetivo de

aumentar la satisfacción del cliente. Según López (2013), Evalúa en función del tiempo dedicado un beneficio o riqueza. En una empresa se mide cuando alcanza sus metas con un costo reducido, implicando eficiencia y eficacia, según Robbins y Judge (2009). Gutiérrez (2014) destaca que la productividad busca buenos resultados mediante el manejo eficiente de los recursos por parte de los colaboradores. Además, la productividad laboral, clave en la competitividad, se mide como la producción promedio por colaborador en un periodo de tiempo, según López (2019), y su aumento requiere mejor tecnología, educación y capacitación (Bravo & Calle Chambe, 2022).

2.6 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	VALORES FINALES	ESCALA DE MEDICIÓN
Productividad del área de recursos humanos	Eficiencia	Nivel de actividad de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos	¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	Encuesta	1: Muy pocas actividades 2: Pocas actividades 3: Algunas actividades 4: Bastantes actividades 5: Muchas actividades	Likert
		Frecuencia de realización de procedimientos clave previos a actividades importantes	¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?		1: Muy pocas veces 2: Algunas veces 3: Bastantes veces 4: Muchas veces 5: Siempre	
		Frecuencia de realización de procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos	¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?		1: Muy pocas veces 2: Algunas veces 3: Bastantes veces 4: Muchas veces 5: Siempre	
		Frecuencia de estructuración y organización de roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos	¿Con qué frecuencia se estructuran y organizan los diferentes roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, incluyendo seguimiento y validación con sus gerencias y RRHH?		1: Poca frecuencia 2: Alguna frecuencia 3: Frecuencia moderada 4: Frecuencia alta 5: Frecuencia muy alta	
	Eficacia	Nivel de utilización de herramientas y sistemas en las actividades diarias del departamento de recursos humanos	¿En qué medida considera que se utilizan actualmente herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos?		1: Muy pocas herramientas y sistemas 2: Algunas herramientas y sistemas 3: Varias herramientas y sistemas 4: Muchas herramientas y sistemas 5: Una amplia gama de herramientas y sistemas	
		Efectividad de las actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos	¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?		1: Muy poco efectivas 2: Poco efectivas 3: Algo efectivas 4: Bastante efectivas 5: Muy efectivas	
		Impacto de las actividades de desarrollo tecnológico en la productividad del área de recursos humanos	¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?		1: Muy bajo impacto 2: Bajo impacto 3: Impacto moderado 4: Alto impacto 5: Muy alto impacto	
		Nivel de integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos	¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?	1: Muy poca integración 2: Poca integración 3: Integración moderada 4: Buena integración 5: Muy buena integración		
		Nivel de satisfacción con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos	¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	1: Muy insatisfecho 2: Insatisfecho 3: Neutral 4: Satisfecho 5: Muy satisfecho		

FUENTE: elaboración del autor

2.7. Procedimiento de análisis de datos

Validez y confiabilidad de datos, el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,981 refleja alta consistencia interna, indicando que las preguntas miden coherentemente la importancia de la innovación tecnológica en Recursos Humanos. La alta confiabilidad sugiere que los datos son consistentes y representativos a pesar del tamaño de la muestra reducido. Además, la encuesta parece medir un constructo válido y relevante en el contexto laboral actual. La relevancia de la innovación tecnológica en RRHH respalda la importancia de los datos recopilados en la toma de decisiones de la gestión de recursos humanos.

Análisis de confiabilidad

Ecuación 1. Alfa de Cronbach para validar datos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	40

De acuerdo con el cálculo del nivel de confiabilidad del instrumento aplicado, se demostró que el cuestionario es confiable, al contar con un Alfa de Cronbach igual a 0.981.

Procedimiento de análisis de datos, los cuestionarios se aplicaron en línea en respuesta a la relación positiva de la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de RRHH de la sociedad de beneficencia de Chiclayo el año 2023. Además, esta modalidad evitó posibles influencias en las respuestas y se alineó con la tendencia tecnológica actual. Los resultados se recodificaron en línea, utilizando una escala de Likert que variaba desde "acuerdo" hasta "desacuerdo", y posteriormente se sometieron a un análisis estadístico con el software SPSS. Cada respuesta fue evaluada y acompañada de un comentario en función de la escala del instrumento de medición (Likert).

2.8. Criterios éticos

En este estudio se adhirió a las pautas de estilo APA, lo que garantizó la autenticidad y la calidad de la investigación. Se implementaron medidas para salvaguardar la confidencialidad de los empresarios de las pequeñas y medianas empresas participantes, asegurando su anonimato. Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a los colaboradores que se involucraron en el estudio, ya que su amabilidad y prontitud al responder el cuestionario fueron fundamentales. Los resultados obtenidos a través de este enfoque metodológico proporcionan información precisa y fiable que enriquece la calidad de la investigación.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Tabla 3. Referencia demográfica institucional género del personal encuestado

	Género	
Masculino	50	
	%	20
Femenino	50	20
	%	
TOTAL		40

El resultado indica que el género de los participantes en la tesis está equitativamente distribuido entre masculino y femenino, cada uno representando el 50% del total de participantes. En números absolutos, hay 20 participantes masculinos y 20 participantes femeninos, lo que suma un total de 40 participantes en la investigación. Esto sugiere que la muestra recopilada para la tesis tiene una representación equilibrada de ambos géneros, lo que puede brindar una perspectiva más completa y diversa sobre el tema de la innovación tecnológica en el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

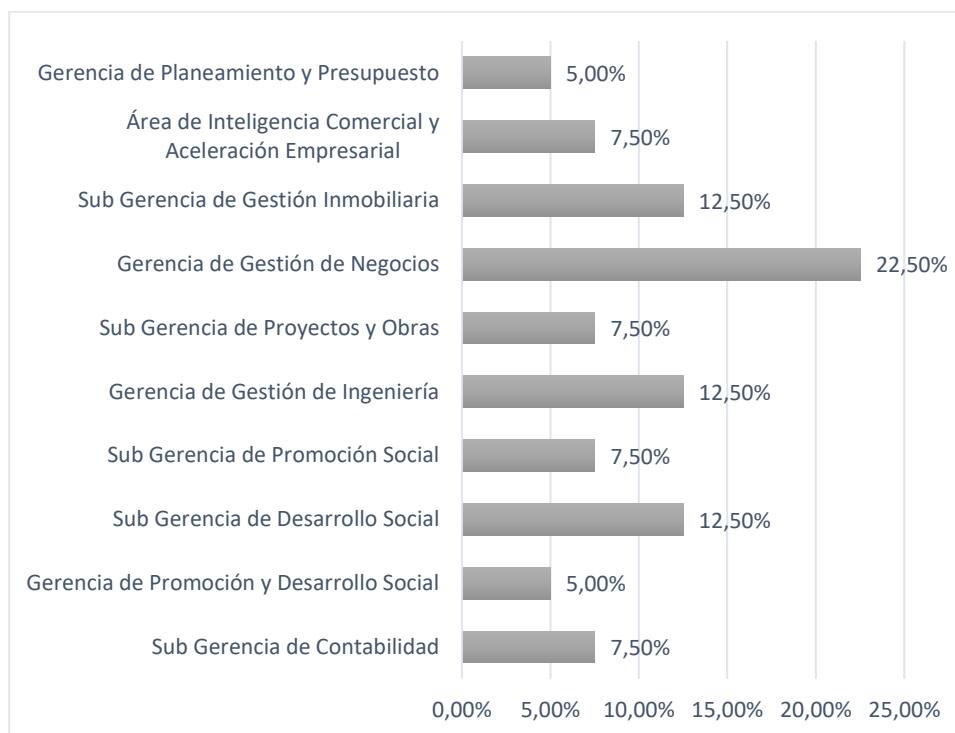
Tabla 4. Referencia demográfica institucional género del personal

ENCUESTADO - EDAD		
25-30 años	25.00%	10
31-45 años	25.00%	10
46 años o más	50.00%	20
TOTAL		40

Este resultado indica la distribución del personal encuestado según grupos de edad en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. El 25% de los encuestados tienen entre 25 y 30 años, lo que representa a 10 personas. Otro 25% tiene entre 31 y 45 años, también con 10 personas. El 50% restante, que es la mitad de la muestra, tiene 46 años o más, siendo un total de 20 personas.

Esto sugiere que la mayoría del personal encuestado tiene 46 años o más, lo que podría indicar una mayor experiencia y posiblemente una trayectoria más larga en la organización. Sin embargo, también se observa una representación significativa de empleados más jóvenes, lo que podría aportar diversas perspectivas sobre el tema de la innovación tecnológica en el área de recursos humanos.

Figura 1. Área de trabajo en la que se desempeña



Basándonos en los resultados obtenidos, podemos concluir que el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo en 2023 es variado y diverso, con diferentes niveles de participación y eficiencia en cada uno de los departamentos o áreas de trabajo encuestados. Esta diversidad puede ser el resultado de múltiples factores, como la capacitación del personal, la implementación de tecnologías innovadoras, la adecuada gestión de recursos y el clima laboral, entre otros. Para mejorar el nivel de productividad en el área de recursos humanos, sería necesario analizar más detalladamente los datos obtenidos en cada área específica y tomar medidas específicas para abordar las áreas de oportunidad identificadas. Además, sería importante fomentar una cultura organizacional que promueva la eficiencia, la colaboración y la innovación en todas las áreas de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

De acuerdo al gráfico las áreas encuestadas con mayor valor representativo son "Gerencia de Gestión de Negocios" la cual representa el 22.50% del total de encuestados, lo que equivale a 9 colaboradores.

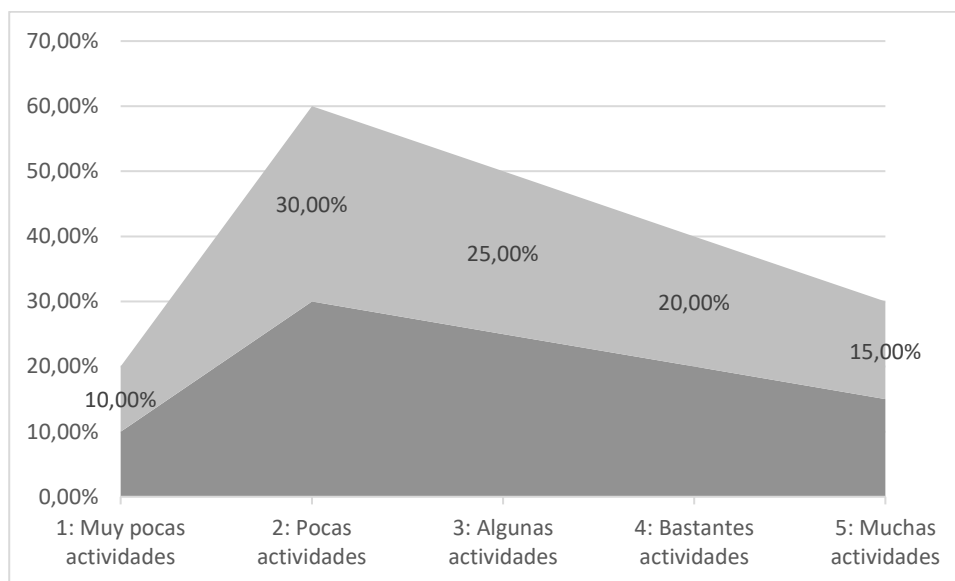
Y la segunda área más representativa es la sub Gerencia de Desarrollo Social: Representa el 12.50% del total de encuestados, lo que equivale a 5 colaboradores.

De acuerdo a los resultados podemos considerar que las dos áreas son un componente representativo importante del departamento de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Es por ello que sus actividades relacionadas con el desarrollo del personal, el bienestar laboral

y la promoción de un ambiente de trabajo saludable contribuirán significativamente a la productividad y el rendimiento general del área de recursos humanos.

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023.

Figura 2. ¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?

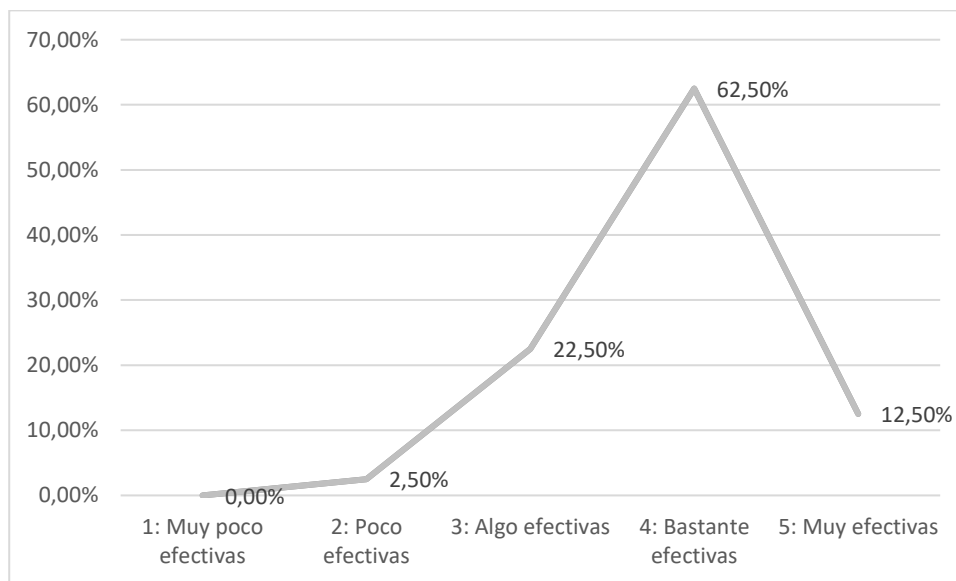


De acuerdo al gráfico de la figura 2, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo podemos reconocer que una percepción diversa sobre el nivel de actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo en 2023. Entre los colaboradores encuestados, el 30.00% considera que se han dado "Pocas actividades" de desarrollo tecnológico, representando a 12 colaboradores. Este porcentaje resalta una preocupación significativa en cuanto a la implementación limitada de iniciativas tecnológicas. Asimismo, el 25.00% de los encuestados opina que se han dado "Algunas actividades" de desarrollo tecnológico, involucrando a 10 colaboradores, indicando un reconocimiento parcial de la implementación tecnológica en el área. En contraste, el porcentaje más bajo del 10.00% señala que se han dado "Muy pocas actividades", con solo 4 colaboradores expresando esta percepción. Estos resultados destacan la necesidad de evaluar más a fondo las iniciativas tecnológicas

implementadas y su impacto en la productividad del área de recursos humanos.

Si analizamos un comparativo con la figura anterior, también se observa que algunas áreas, como Gerencia de Gestión de Negocios y Área de Inteligencia Comercial y Aceleración Empresarial, tienen una cantidad considerable de actividades, mientras que otras, como Sub Gerencia de Contabilidad y Gerencia de Promoción y Desarrollo Social, muestran un nivel más bajo de actividad. Estas disparidades pueden indicar áreas de oportunidad para mejorar la productividad y eficiencia en ciertos departamentos, así como la necesidad de alinear mejor las actividades con los objetivos organizacionales del área de Recursos Humanos.

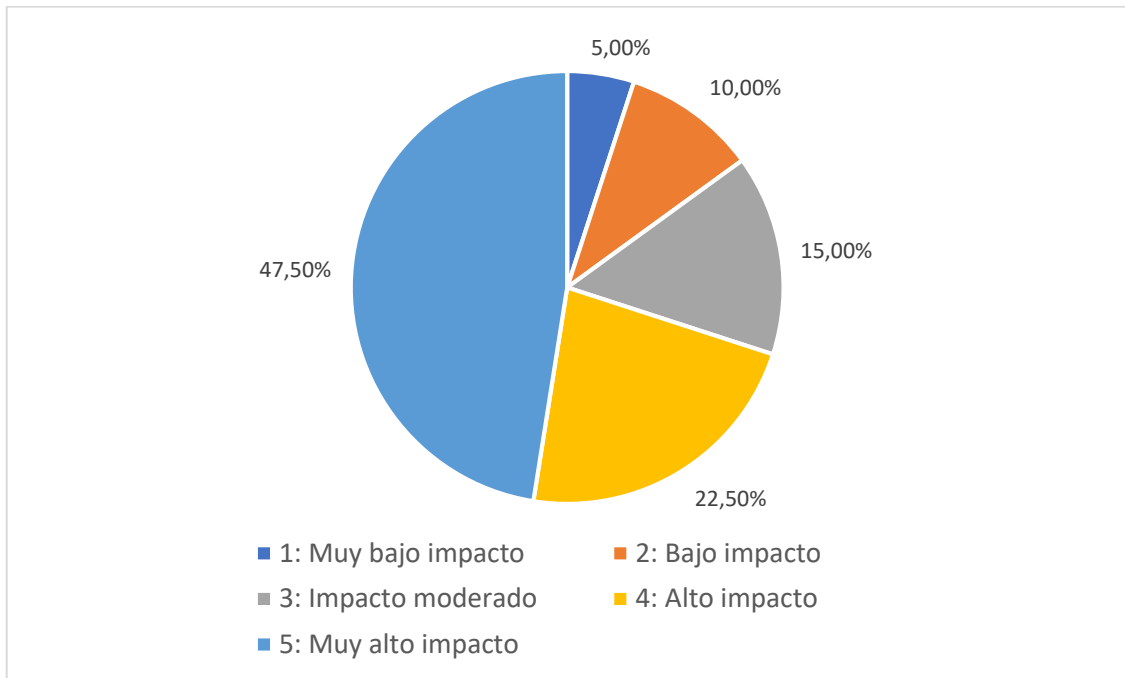
Figura 3. ¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?



De acuerdo al gráfico de la figura 3, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo podemos reconocer que los resultados indican que la mayoría de los encuestados consideran que las actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo han sido bastante efectivas (62.50%), seguidas por una proporción significativa que las considera algo efectivas (22.50%). Esto sugiere que la implementación de innovaciones tecnológicas ha tenido un impacto positivo en la productividad del área de recursos humanos. Sin embargo, es

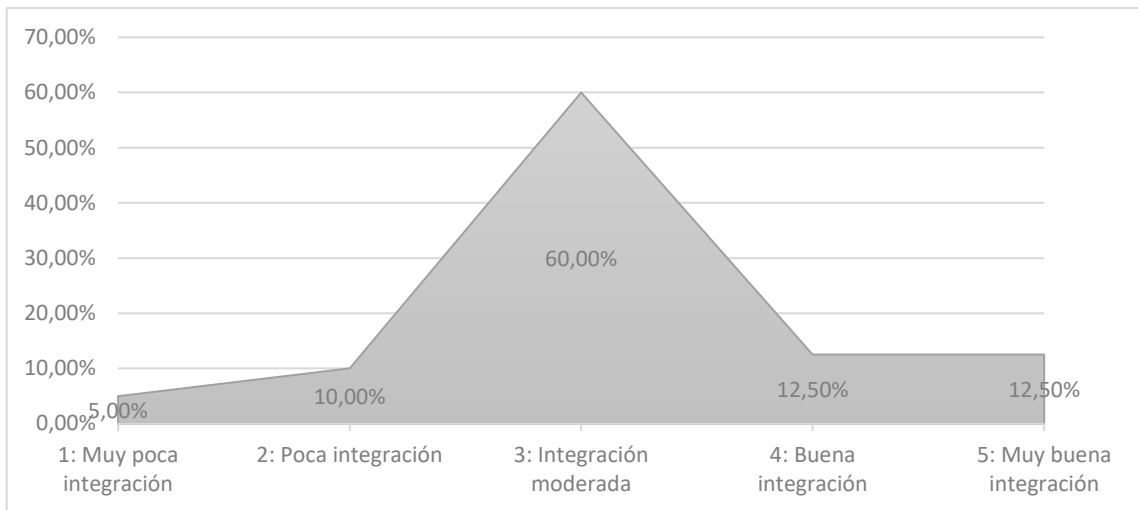
importante analizar las opiniones de aquellos que las consideran poco o muy poco efectivas para identificar áreas de mejora y optimización en la implementación de estas tecnologías.

Figura 4. ¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?



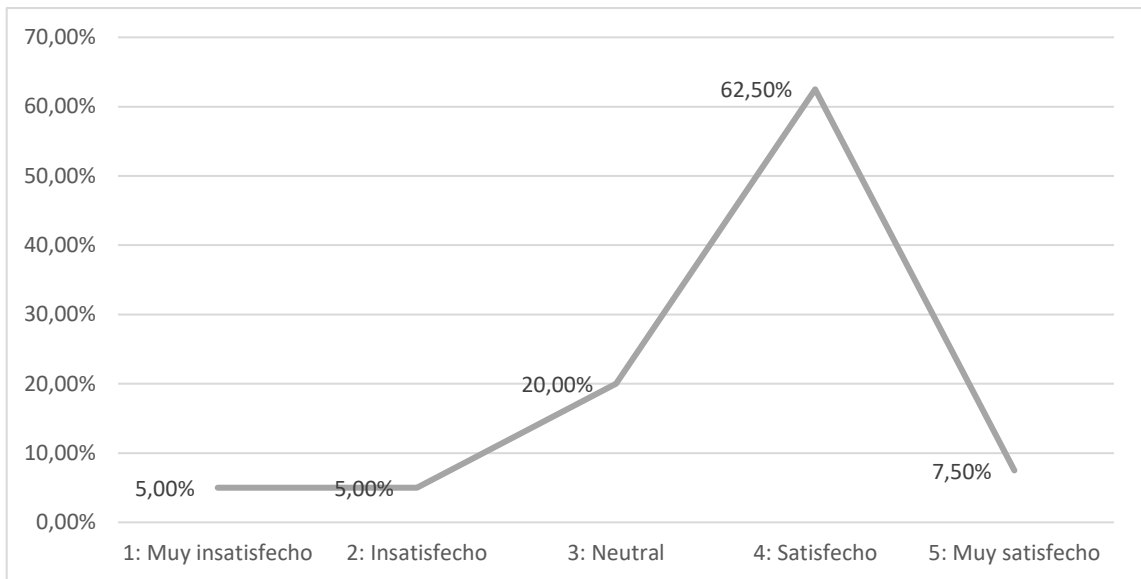
De acuerdo al gráfico de la figura 3, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo los resultados de la encuesta revelan que la mayoría de los encuestados perciben un alto impacto (47.50%) de la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Además, un considerable porcentaje considera que tiene un impacto moderado (15.00%), seguido por aquellos que opinan que tiene un impacto alto (22.50%). Esto sugiere que la implementación de innovaciones tecnológicas ha sido percibida como una herramienta eficaz para mejorar la productividad en el área de recursos humanos de la organización, lo que respalda la relevancia del tema de la tesis y sugiere una aceptación generalizada de la importancia de la innovación tecnológica en este contexto.

Figura 5 ¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?



Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados perciben una integración moderada (60.00%) de la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Además, un porcentaje significativo considera que la integración es buena (12.50%), seguido por aquellos que opinan que es muy buena (12.50%). Sin embargo, también hay una minoría que percibe una integración baja, con un 15.00% entre "muy poca integración" y "poca integración". Esto sugiere que si bien la mayoría de los encuestados ven una integración moderada o favorable de la innovación tecnológica en el área de recursos humanos, aún hay espacio para mejorar la adopción e integración de estas herramientas tecnológicas para potenciar aún más la productividad.

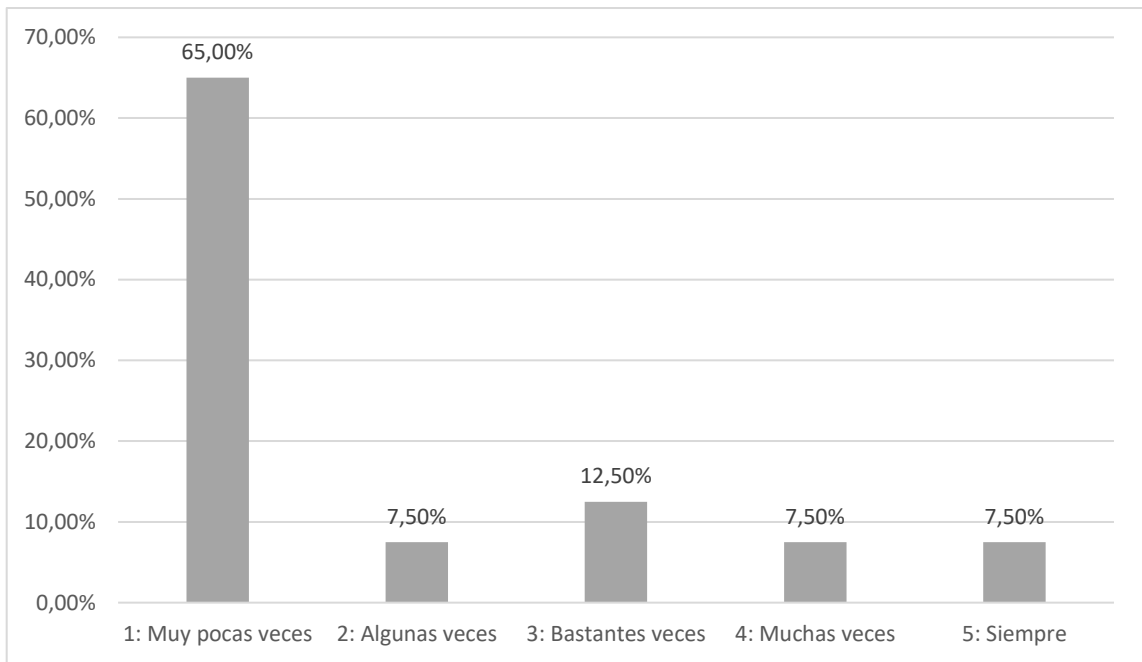
Figura 6. ¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?



De acuerdo al gráfico de la figura 6, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, podemos interpretar que la mayoría de los encuestados (62.50%) se encuentran satisfechos con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Además, un 7.50% indicó estar muy satisfecho, lo que sugiere un nivel considerable de aprobación y aceptación de la innovación tecnológica en esta área. Por otro lado, un 20.00% se posicionó en un estado neutral, lo que podría indicar que tienen una percepción intermedia o aún no han formado una opinión clara al respecto. Solo un pequeño porcentaje (10.00%) expresó algún grado de insatisfacción. En general, estos resultados sugieren una tendencia positiva hacia la innovación tecnológica en el área de recursos humanos, con una mayoría de empleados satisfechos o muy satisfechos con su nivel de implementación y uso.

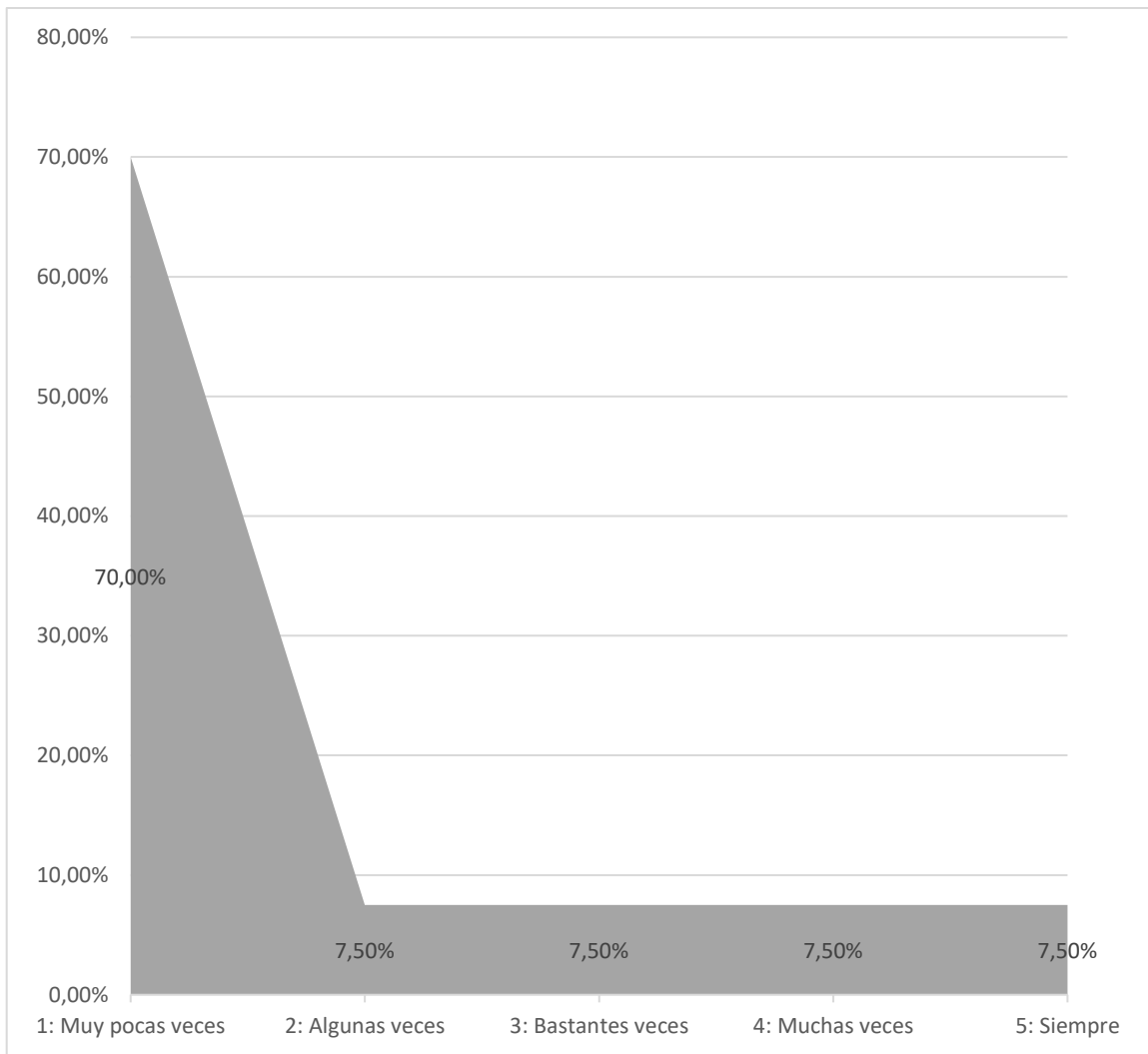
PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL PROCESO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023

Figura 7. ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?"



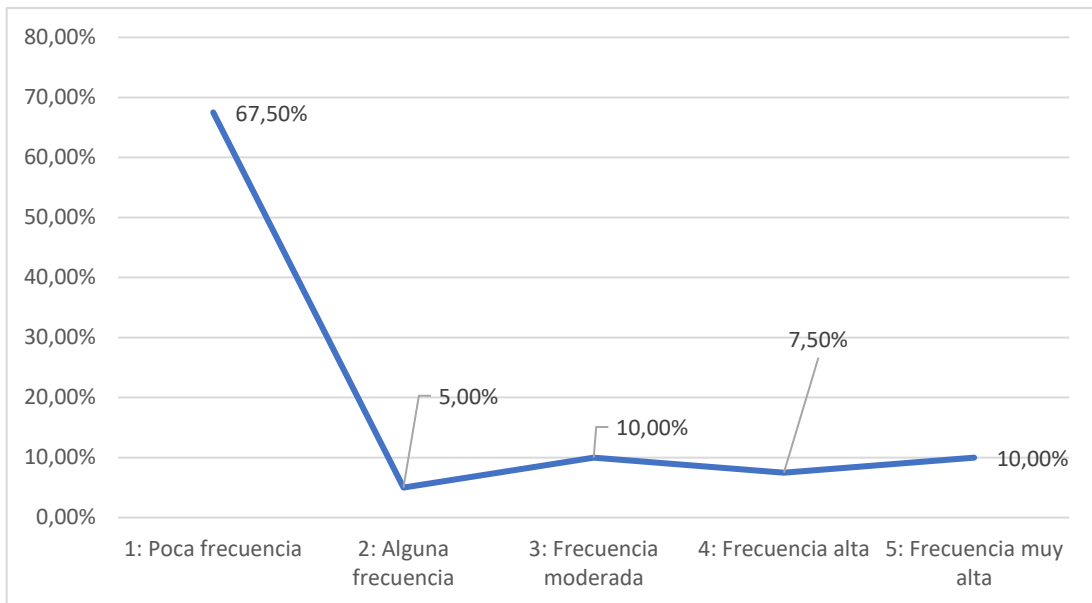
El resultado de la encuesta indica que el 65% de los encuestados afirman que los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, se llevan a cabo "Muy pocas veces". Esto sugiere una posible falta de sistematización o eficiencia en los procesos de contratación y gestión de recursos humanos en la organización. Solo un pequeño porcentaje (7.5%) indica que estos procedimientos se realizan "Siempre", lo que señala una necesidad clara de mejorar la consistencia y la regularidad en la ejecución de estos procesos importantes.

Figura 8. ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?



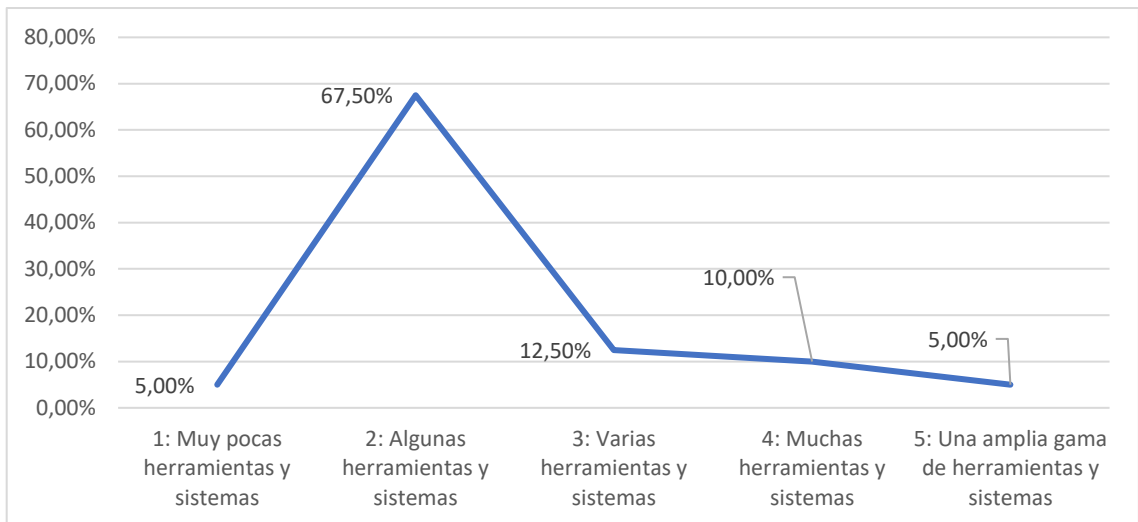
De acuerdo al gráfico de la figura 8, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, se indica que el 70% de los encuestados afirman que los procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo se llevan a cabo "Muy pocas veces". Esto sugiere una posible falta de regularidad o consistencia en la ejecución de los procesos y actividades esenciales para el funcionamiento del área de recursos humanos. Solo un pequeño porcentaje (7.5%) indica que estos procedimientos se realizan "Siempre", lo que señala la necesidad de mejorar la consistencia y la eficiencia en la ejecución de estas actividades.

Figura 9. ¿Con qué frecuencia se estructuran y organizan los diferentes roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, incluyendo seguimiento y validación con sus gerencias y RRHH?



De acuerdo al gráfico de la figura 9, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo de una población de 150 colaboradores; el 67.5% de los encuestados indicaron que la estructuración y organización de los roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos se realiza con "Poca frecuencia". Esto sugiere que existe una falta de regularidad en la definición y seguimiento de los roles y responsabilidades dentro del departamento de recursos humanos. Solo un pequeño porcentaje de encuestados (10%) mencionó que esta estructuración se realiza con "Frecuencia moderada" o "Frecuencia muy alta", lo que indica la necesidad de mejorar los procesos de organización y seguimiento dentro del área de recursos humanos para aumentar su eficacia y productividad.

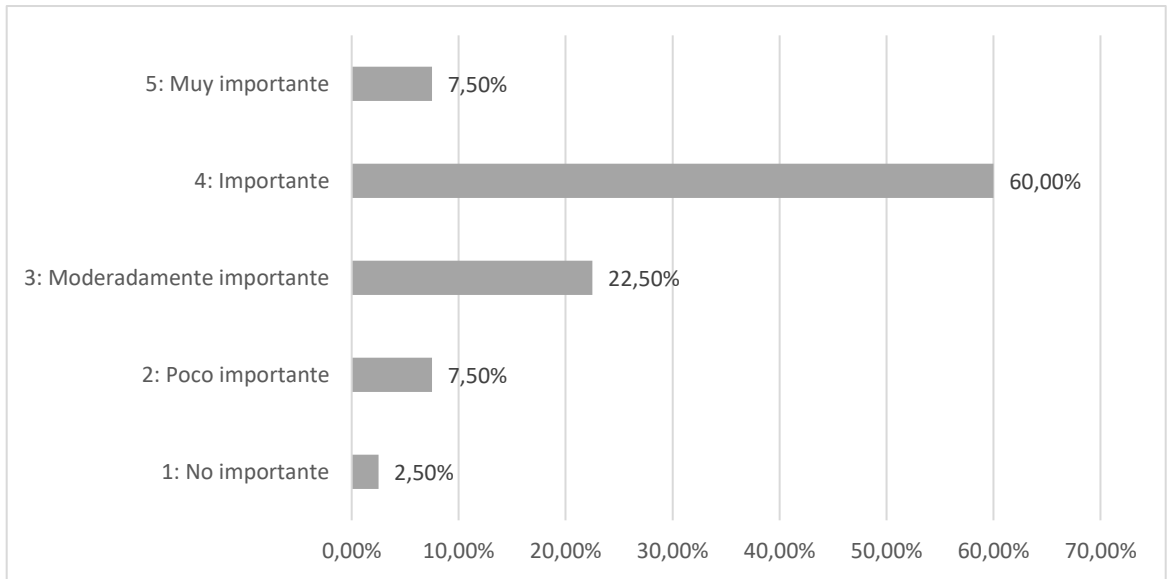
Figura 10. ¿En qué medida considera que se utilizan actualmente herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos?



Según la encuesta realizada en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo representado en la figura 10, el 67.5% de los encuestados indicaron que actualmente se utilizan "Algunas herramientas y sistemas" para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos. Esto sugiere que si bien existe cierto nivel de uso de herramientas y sistemas, todavía hay margen para mejorar e implementar más tecnologías en este ámbito. Solo un pequeño porcentaje de encuestados mencionó que se utilizan "Varias herramientas y sistemas" (12.5%), "Muchas herramientas y sistemas" (10%), o "Una amplia gama de herramientas y sistemas" (5%), lo que indica que aún hay espacio para una mayor adopción de tecnología en el área de recursos humanos para mejorar su eficiencia y productividad.

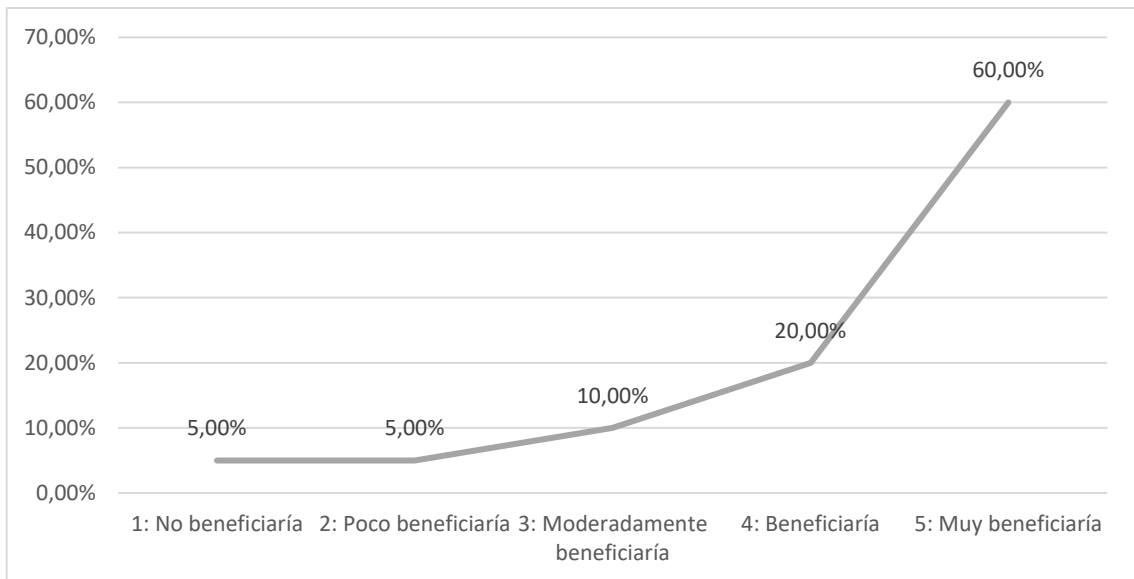
PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE ELABORAR UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023.

Figura 11. ¿Qué tan importante consideras que es la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia y la productividad?"



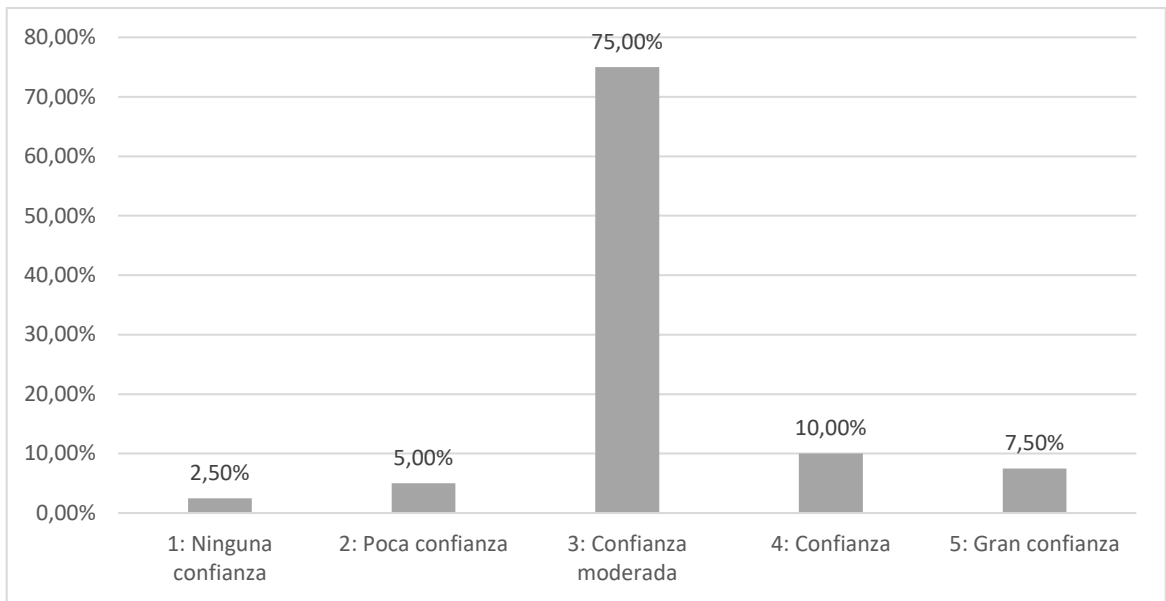
De acuerdo al gráfico de la figura 11, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo los resultados consideraron que el 60% de los encuestados valida que la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos es "Importante" para mejorar la eficiencia y la productividad. Este resultado sugiere un reconocimiento significativo de la importancia de la tecnología en la mejora de los procesos y resultados del departamento de recursos humanos. Además, el 22.5% de los encuestados lo calificó como "Moderadamente importante", lo que indica una percepción generalizada de que la innovación tecnológica puede desempeñar un papel clave en la optimización de las operaciones de recursos humanos. Aunque solo un pequeño porcentaje lo consideró "No importante" (2.5%) o "Poco importante" (7.5%), es evidente que la mayoría de los encuestados reconocen la relevancia de la innovación tecnológica en este ámbito.

Figura 12. ¿En qué medida crees que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría beneficiar a los empleados y la organización en general?



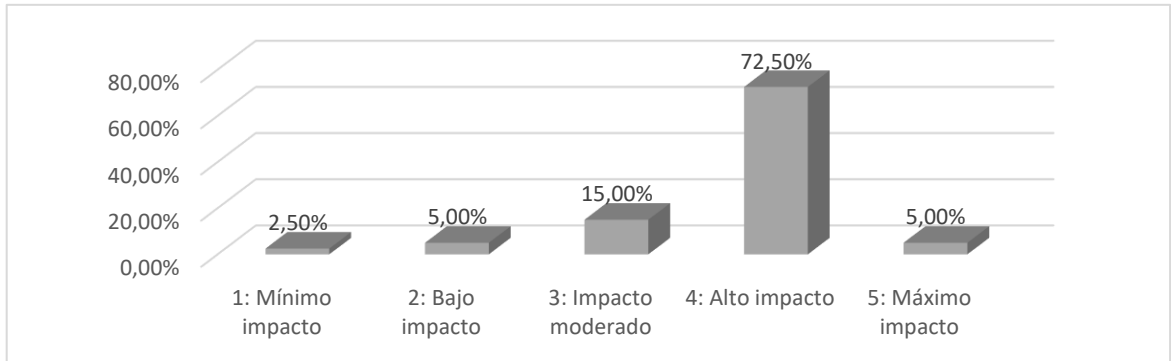
De acuerdo al gráfico de la figura 12, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo los resultados consideraron que el 60% de los encuestados considera que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos "Muy beneficiaría" tanto a los empleados como a la organización en general. Esto indica un alto nivel de confianza en el potencial de la innovación tecnológica para mejorar significativamente la eficiencia y la productividad en el área de recursos humanos, así como para brindar beneficios tangibles tanto para los empleados como para la organización en su conjunto. Además, el 20% lo calificó como "Beneficiaría", lo que sugiere que también hay un reconocimiento considerable de los beneficios potenciales, aunque no tan pronunciado como en el caso de "Muy beneficiaría". Solo un pequeño porcentaje de los encuestados consideró que la introducción de nuevas tecnologías tendría poco o ningún beneficio, lo que indica una percepción generalizada de la importancia y el potencial positivo de la innovación tecnológica en el área de recursos humanos.

Figura 13. ¿Cuál es tu nivel de confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario?



De acuerdo al gráfico de la figura 13, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo los resultados consideraron que el 75% de los encuestados expresó tener una "Confianza moderada" en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario. Este resultado sugiere que existe un nivel considerable de confianza en las habilidades del personal para adoptar e integrar nuevas tecnologías en sus tareas habituales, aunque con ciertas reservas o dudas. Además, un 10% indicó tener "Confianza" y un 7.50% expresó tener "Gran confianza", lo que muestra una percepción positiva en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse a las innovaciones tecnológicas. Sin embargo, también se observa un pequeño porcentaje de encuestados (2.50%) que manifestaron tener "Ninguna confianza" en la capacidad del personal de recursos humanos, lo que indica la existencia de ciertas preocupaciones o falta de fe en su capacidad de adaptación tecnológica.

Figura 14. ¿Cuál crees que sería el impacto de la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos en términos de satisfacción laboral y retención de talento?



De acuerdo al gráfico de la figura 13, posterior a realizar una encuesta a un grupo muestral de 40 colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo a la mayoría de los encuestados (72.5%) considera que la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos tendría un "Alto impacto" en términos de satisfacción laboral y retención de talento. Esto sugiere que existe una percepción generalizada de que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría tener un efecto significativo y positivo en la satisfacción de los empleados y en la retención del talento dentro de la organización. Además, el 15% de los encuestados indicó que esperaría un "Impacto moderado", lo que también refleja cierta confianza en los beneficios que podrían derivarse de la implementación de estas innovaciones. Por otro lado, un 7.5% considera que habría un "Bajo impacto" o un "Mínimo impacto", mientras que solo un pequeño porcentaje (5%) cree que el impacto sería "Máximo", lo que sugiere una minoría que no percibe los cambios tecnológicos como una influencia significativa en la satisfacción laboral y retención de talento.

3.2 Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos se establecieron puntos específicos de discusión relacionados a los objetivos específicos planteados:

- Identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.
 - o El análisis de los resultados obtenidos del estudio sobre la innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo revela una serie de aspectos importantes que impactan en la productividad y eficiencia de la organización. En primer lugar, los resultados muestran una percepción diversa sobre el nivel de actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos. Si bien una parte considerable de los encuestados reconoce la

implementación limitada de iniciativas tecnológicas, también se observa un reconocimiento parcial de la implementación tecnológica en el área. Esto sugiere una necesidad de evaluar más a fondo las iniciativas tecnológicas implementadas y su impacto en la productividad del área de recursos humanos.

Además, al comparar las actividades tecnológicas entre diferentes áreas, se observan disparidades significativas. Mientras algunas áreas muestran un nivel considerable de actividades tecnológicas, otras muestran un nivel más bajo. Estas disparidades indican áreas de oportunidad para mejorar la productividad y eficiencia en ciertos departamentos, así como la necesidad de alinear mejor las actividades con los objetivos organizacionales del área de recursos humanos.

- En cuanto a la percepción sobre la efectividad de las actividades de desarrollo tecnológico, la mayoría de los encuestados considera que estas han sido bastante efectivas, lo que sugiere un impacto positivo en la productividad del área de recursos humanos. Sin embargo, es importante tener en cuenta las opiniones de aquellos que las consideran poco o muy poco efectivas para identificar áreas de mejora y optimización en la implementación de estas tecnologías.

Por otro lado, la encuesta revela que la mayoría de los encuestados percibe un alto impacto de la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de recursos humanos. Este resultado respalda la relevancia del tema de la tesis y sugiere una aceptación generalizada de la importancia de la innovación tecnológica en este contexto.

- En cuanto a la integración de la innovación tecnológica, si bien la mayoría de los encuestados ve una integración moderada o favorable, aún hay espacio para mejorar la adopción e integración de estas herramientas tecnológicas para potenciar aún más la productividad.

Finalmente, la mayoría de los encuestados se encuentran satisfechos con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos, lo que sugiere una tendencia positiva hacia la innovación tecnológica en esta área.

- En resumen, los resultados de la encuesta proporcionan una visión integral del nivel de implementación y percepción de la innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de

Beneficencia de Chiclayo, destacando áreas de mejora y oportunidades para potenciar aún más la productividad y eficiencia de la organización.

- Identificar el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.

- o Los resultados obtenidos del estudio sobre el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo revelan varias áreas de preocupación y oportunidades de mejora significativas.

En primer lugar, se observa que una gran proporción de encuestados reporta que los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, se llevan a cabo "Muy pocas veces". Esta falta de sistematización o eficiencia en los procesos de contratación y gestión de recursos humanos sugiere una posible necesidad de revisión y mejora en la consistencia y regularidad de estos procesos importantes. Además, el hecho de que solo un pequeño porcentaje de encuestados indique que estos procedimientos se realizan "Siempre" subraya la urgencia de mejorar la consistencia y la eficiencia en la ejecución de estas actividades cruciales.

- o En cuanto a la estructuración y organización de los roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos, la mayoría de los encuestados indica que se realiza con "Poca frecuencia". Esto sugiere una falta de regularidad en la definición y seguimiento de los roles y responsabilidades, lo que podría afectar la eficacia y productividad del departamento de recursos humanos. La necesidad de mejorar los procesos de organización y seguimiento dentro del área de recursos humanos es evidente, especialmente considerando que solo un pequeño porcentaje de encuestados menciona una estructuración con "Frecuencia moderada" o "Frecuencia muy alta".
- o En cuanto al uso de herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos, si bien una parte considerable de los encuestados indica que se utilizan "Algunas herramientas y sistemas", aún queda margen para mejorar e implementar más tecnologías en este ámbito. La baja proporción de encuestados que menciona el uso de "Varias herramientas y sistemas", "Muchas herramientas y sistemas" o "Una amplia gama de herramientas y sistemas" sugiere que existe una oportunidad significativa para una mayor adopción de tecnología en el área de recursos humanos para mejorar su eficiencia y productividad.

- En resumen, los resultados destacan la necesidad de revisar y mejorar los procesos de contratación, la estructuración de roles y responsabilidades, y la adopción de tecnología en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo para aumentar su eficacia y productividad. Estas áreas de mejora son fundamentales para garantizar un funcionamiento óptimo del departamento de recursos humanos y, en última instancia, contribuir al éxito y la eficiencia de la organización en su conjunto.
- Elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023.
 - Los resultados obtenidos del estudio sobre la elaboración de una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo ofrecen una visión significativa sobre la percepción y la aceptación de la tecnología en este ámbito específico. Sin embargo, también plantean algunas áreas de reflexión y mejora que podrían ser consideradas en el proceso de implementación de estas innovaciones.
 - En primer lugar, el reconocimiento generalizado de la importancia de la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos es un hallazgo relevante. El hecho de que el 60% de los encuestados califique esta implementación como "Importante" sugiere una conciencia significativa sobre el potencial de la tecnología para mejorar la eficiencia y la productividad en este departamento. Sin embargo, es importante destacar que aún existe un pequeño porcentaje que no considera esta implementación como relevante, lo que indica la necesidad de abordar posibles preocupaciones o resistencias hacia la tecnología dentro de la organización.

Además, la percepción mayoritaria de que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos "Muy beneficiaría" tanto a los empleados como a la organización en general destaca la confianza en el potencial positivo de la innovación tecnológica. Sin embargo, es esencial tener en cuenta

que un pequeño porcentaje de encuestados no comparte esta opinión, lo que sugiere la existencia de posibles obstáculos o incertidumbres que podrían obstaculizar la adopción completa de estas innovaciones.

- En cuanto a la confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías, los resultados muestran una percepción mayoritaria de "Confianza moderada". Aunque esto sugiere una base sólida de confianza en las habilidades del personal, también indica que aún persisten algunas dudas o inquietudes sobre su capacidad de adaptación tecnológica. Este hallazgo subraya la importancia de proporcionar el apoyo adecuado y la capacitación necesaria para garantizar una transición exitosa hacia nuevas tecnologías.

Finalmente, el alto porcentaje de encuestados que considera que la implementación de innovaciones tecnológicas tendría un "Alto impacto" en términos de satisfacción laboral y retención de talento resalta la percepción positiva generalizada sobre los beneficios potenciales de la tecnología en el área de recursos humanos. Sin embargo, es crucial abordar las preocupaciones de aquellos que no ven estos cambios como influencias significativas en la satisfacción laboral y retención de talento, ya que sus opiniones también son importantes para garantizar una implementación efectiva y una adopción completa de las innovaciones tecnológicas.

- En resumen, si bien los resultados del estudio reflejan una actitud mayoritariamente positiva hacia la innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, también señalan la necesidad de abordar posibles preocupaciones, resistencias y áreas de mejora para garantizar una implementación exitosa y una adopción efectiva de estas tecnologías.

3.3 Aporte de la investigación (opcional)

Esta investigación tiene como objetivo determinar de forma comparativa la realidad histórica de la productividad del área de recursos humanos y los cambios significativos positivos en la productividad implementando la innovación tecnológica en el periodo 2023. A través de encuestas y análisis estadísticos, se considerarán aspectos relacionados con la eficiencia y eficacia del área de recursos humanos, así como la utilización de tecnología para proponer mejoras en los procesos. Se buscará aprovechar el potencial de la innovación tecnológica para optimizar la productividad del personal o mejorar el desempeño, ahorrar costos, mejorar la capacidad de producción entre otros aspectos positivos.

Considerando el objetivo de identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, podemos analizar los factores relacionados con la eficiencia y la eficacia de las actividades y procesos dentro de este departamento.

En cuanto a la eficiencia, es crucial evaluar el nivel de actividad de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos. Los resultados muestran una percepción diversa, con una parte considerable de los encuestados reconociendo una implementación limitada de iniciativas tecnológicas. Esto sugiere la necesidad de evaluar más a fondo las iniciativas tecnológicas implementadas y su impacto en la productividad del área de recursos humanos.

Además, la frecuencia de realización de procedimientos clave previos a actividades importantes, así como de procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos, es otro aspecto relevante para evaluar la eficiencia. Los resultados indican una falta de regularidad en la ejecución de estos procesos, lo que podría afectar la productividad y la eficacia del departamento de recursos humanos. Mejorar la consistencia y la eficiencia en la ejecución de estas actividades es esencial para aumentar la eficiencia del departamento.

En cuanto a la eficacia, es importante considerar la efectividad de las actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos. Aunque la mayoría de los encuestados considera que estas actividades han sido bastante efectivas, es crucial abordar las opiniones de aquellos que las

consideran poco o muy poco efectivas para identificar áreas de mejora y optimización en la implementación de estas tecnologías.

Además, el impacto de las actividades de desarrollo tecnológico en la productividad del área de recursos humanos es un factor clave para evaluar la eficacia. Los resultados muestran una percepción mayoritaria de un alto impacto de la innovación tecnológica en la potenciación de la productividad del área de recursos humanos, respaldando la relevancia del tema de la tesis y sugiriendo una aceptación generalizada de la importancia de la innovación tecnológica en este contexto.

Por último, el nivel de integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos y el nivel de satisfacción con el nivel de innovación tecnológica en este departamento también son aspectos importantes a considerar para evaluar la eficacia. Si bien la mayoría de los encuestados percibe una integración moderada o favorable de la innovación tecnológica, aún hay espacio para mejorar la adopción e integración de estas herramientas tecnológicas para potenciar aún más la productividad. Además, la mayoría de los encuestados se encuentra satisfecha con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos, lo que sugiere una tendencia positiva hacia la innovación tecnológica en esta área.

En resumen, evaluar estos factores relacionados con la eficiencia y la eficacia del área de recursos humanos permitirá identificar áreas de mejora y oportunidades para potenciar aún más la productividad y eficiencia de la organización.

Considerando el segundo objetivo de identificar el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023, se puede observar que los resultados obtenidos del estudio sobre el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo revelan áreas críticas que necesitan atención para mejorar la eficacia y la productividad de este departamento.

En primer lugar, existe una preocupación significativa con respecto a la falta de sistematización y eficiencia en los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal. La mayoría de los encuestados reporta que estos procedimientos se llevan a cabo "Muy pocas veces", lo que sugiere una necesidad urgente de revisión y mejora en la consistencia y regularidad de estos procesos cruciales.

Además, la estructuración y organización de roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos se realiza con "Poca frecuencia", según la mayoría de los encuestados. Esta falta de regularidad en la definición y seguimiento de roles y responsabilidades podría afectar negativamente la eficacia y productividad del departamento. Es evidente la necesidad de mejorar los procesos de organización y seguimiento para optimizar el funcionamiento del área de recursos humanos.

En cuanto al uso de herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos, aunque una parte considerable de los encuestados indica que se utilizan "Algunas herramientas y sistemas", hay margen para mejorar e implementar más tecnologías en este ámbito. La baja proporción de encuestados que menciona el uso de una amplia gama de herramientas sugiere una oportunidad significativa para una mayor adopción de tecnología en el área de recursos humanos para mejorar su eficiencia y productividad.

En resumen, los resultados subrayan la necesidad de revisar y mejorar los procesos de contratación, la estructuración de roles y responsabilidades, y la adopción de tecnología en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Estas áreas de mejora son fundamentales para garantizar un funcionamiento óptimo del departamento de recursos humanos y, en última instancia, contribuir al éxito y la eficiencia de la organización en su conjunto.

Considerando el tercer objetivo es elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023, Los resultados del estudio sobre la elaboración de una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo ofrecen una visión equilibrada pero alentadora sobre la percepción y aceptación de la tecnología en este ámbito específico. Es alentador observar el reconocimiento generalizado de la importancia de implementar innovaciones tecnológicas para mejorar la eficiencia y la productividad. Sin embargo, existen preocupaciones sobre posibles resistencias hacia la tecnología dentro de la organización.

Además, la percepción mayoritaria de que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos tendría beneficios significativos destaca la confianza en el potencial positivo de la innovación tecnológica. Sin embargo, es crucial abordar las preocupaciones de aquellos que no comparten esta opinión, ya que podrían existir obstáculos para la adopción completa de estas innovaciones. Aunque existe una confianza moderada en la capacidad del personal para adaptarse a la tecnología, aún persisten dudas sobre su capacidad de adaptación tecnológica.

Por último, el alto porcentaje de encuestados que considera que la implementación de innovaciones tecnológicas tendría un "Alto impacto" en la satisfacción laboral y retención de talento es alentador. Sin embargo, es fundamental abordar las preocupaciones de aquellos que no ven estos cambios como influencias significativas en la satisfacción laboral y retención de talento, ya que sus opiniones también son importantes para garantizar una implementación efectiva de las tecnologías.

En conclusión, el estudio realiza una comparativa histórica de la productividad y los cambios positivos mediante la innovación tecnológica. Los resultados evidencian una percepción generalizada sobre la importancia de la tecnología, aunque destacan áreas de mejora en la implementación. La eficiencia se ve afectada por la limitada actividad tecnológica y la inconsistencia en procedimientos clave. La eficacia, por otro lado, muestra la efectividad percibida de las tecnologías y su potencial para mejorar la productividad y satisfacción laboral. La estructuración de roles y la adopción tecnológica emergen como áreas cruciales para la optimización del área de recursos humanos. La evaluación de la eficiencia revela la necesidad de una mayor actividad tecnológica y la regularización de procedimientos clave. Por otro lado, la eficacia destaca la percepción positiva sobre el impacto potencial de la tecnología en la productividad y satisfacción laboral. Sin embargo, persisten dudas sobre la adaptación tecnológica del personal y la integración completa de innovaciones. Los resultados señalan áreas críticas, como la sistematización de procesos y la estructuración de roles, que requieren atención para mejorar la eficacia y productividad del departamento de recursos humanos. La investigación ofrece una visión equilibrada, pero señala la importancia de abordar resistencias y promover una adopción efectiva de tecnologías innovadoras.

3.3.1 Desarrollo de la propuesta

Se plantearon los tres objetivos considerando la propuesta de estrategias y acciones a realizar por cada una:

3.3.1.1 Identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.

Estrategia:

Realizar un análisis detallado de todos los procesos del área de recursos humanos para identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización según los planes de productividad propuestos en la proyección anual de áreas.

Acciones: En el marco del estudio titulado "Innovación Tecnológica como Herramienta para Potenciar la Productividad del Área de Recursos Humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023", se han llevado a cabo diversas acciones con el objetivo de comprender a fondo las operaciones y procesos internos de la organización. Entre estas acciones destacan:

- Realización de entrevistas y encuestas con el personal de las distintas áreas de la Sociedad de Beneficencia, con el propósito de profundizar en la comprensión de sus responsabilidades y procedimientos.
- Recopilación de datos sobre la eficiencia y efectividad de los procesos existentes, abordando métricas como el tiempo empleado en tareas específicas. Se ha observado que muchos de los sistemas informáticos utilizados están desactualizados debido a la falta de inversión en tecnología. Esta situación referencia problemas que han afectado negativamente la capacidad de cumplir con los plazos establecidos y ha repercutido en la calidad del trabajo, especialmente en el área de gestión de negocios y el área social que son las principales gerencias de la institución.
- Se antecede que los resultados esperados por la gerencia de gestión de negocios requieren potenciar sus 3 áreas productivas no solo en tecnología si no en capacitación a las subgerencias de producción, como la gestión inmobiliaria, los servicios funerarios y la administración del centro médico debido a que no han logrado cumplir con sus tareas de manera más efectiva.
- Comparándose con otras instituciones similares, como las Beneficencias de Lima, Lambayeque y Chota, se puede reconocer que existen factores de éxito con base en las relaciones corporativas previas, que han incluido reuniones de atención y mejora para identificar áreas de oportunidad mutua.
- Con el análisis del nivel de productividad del área de recursos humanos de la sociedad de beneficencia de Chiclayo se podrá sustentas un análisis de procesos, como Excel, para tabular los resultados de las encuestas y visualizar el flujo de trabajo. Esta acción permitirá a su vez detectar posibles cuellos de botella o redundancias en los procesos internos de la organización.

3.3.1.2 Identificar los procesos del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.

Estrategia:

Evaluar minuciosamente los procesos y procedimientos del departamento de recursos humanos para identificar áreas susceptibles de mejora y potenciales puntos de intervención tecnológica.

Acciones:

- Organizar reuniones con el equipo de recursos humanos para documentar exhaustivamente todos los procesos, desde la contratación hasta la impresión de planillas, con el fin de establecer un análisis detallado del proceso de control. Se abordará cómo se capacita al personal específico por áreas y cómo se proporcionan las indicaciones de acuerdo con el Reglamento de Funciones (RF) y el Manual de Puestos y Perfiles (MPP) de la institución.
- Identificar los puntos críticos y las interdependencias entre los diferentes procesos, centrándose en reconocer aquellos procesos en el área de la Gerencia de Gestión de Negocios, la Gestión de Servicios Sociales y el área administrativa, con el objetivo de comprender el flujo de procesos de cada una.
- Evaluar posibles propuestas que puedan derivarse del organigrama y fortalecerse con el Reglamento y el MPP de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, en aras de identificar oportunidades de mejora y potenciales soluciones tecnológicas.
- Realizar un análisis de causa raíz para identificar las posibles causas de problemas en los procesos. Además, se planificará la capacitación del personal clave para llevar a cabo una cadena de capacitaciones que permita armonizar el enfoque hacia el mismo objetivo por áreas de los colaboradores de la empresa en los procesos, con especial énfasis en la adaptación y adopción de nuevas tecnologías.

3.3.1.3 Propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023.

Estrategia:

Implementar un programa integral de capacitación y adopción tecnológica para el personal de Recursos Humanos, enfocado en mejorar la eficiencia operativa y promover la innovación tecnológica en la organización.

Acciones:

- Capacitación en Herramientas de Microsoft Office:
 - Organizar talleres avanzados de Microsoft Word, Excel y PowerPoint para el personal de Recursos Humanos, con enfoque en habilidades específicas para su área de trabajo.
 - Estos talleres proporcionarán conocimientos avanzados en el uso de estas herramientas, permitiendo al personal diseñar documentos

profesionales, gestionar datos de manera eficiente y crear presentaciones efectivas.

- Implementación de Técnicas de Comunicación Efectiva:
 - Ofrecer talleres especializados en comunicación efectiva por correo electrónico y principios de diseño visual para documentos y presentaciones.
 - Estas sesiones mejorarán la eficiencia de la comunicación interna y externa del departamento, así como la calidad y el impacto visual de la información compartida.
- Desarrollo de Capacidades en Gestión de Datos y Reclutamiento:
 - Llevar a cabo cursos introductorios sobre gestión de datos en Excel y experiencia del candidato a través de la tecnología, enfocados en mejorar la eficiencia en la gestión de reclutamiento y selección de personal.
 - Estos cursos proporcionarán al equipo de Recursos Humanos habilidades fundamentales para organizar, analizar y gestionar datos de manera efectiva, así como para mejorar la experiencia de los candidatos durante el proceso de reclutamiento.
- Adopción de Tecnologías Innovadoras:
 - Realizar la adquisición e implementación de herramientas tecnológicas especializadas, como un escáner fotográfico y laptops modernas, para facilitar la digitalización de archivos y documentos antiguos, así como para mejorar la gestión documental en el departamento.
 - Además, invertir en un programa informático integral de gestión de recursos humanos, como HR Innovation Suite, Power Automate para optimizar procesos de reclutamiento, seguimiento del desempeño, capacitación y comunicación interna, mejorando así la productividad y eficiencia general del departamento.

3.4 Propuesta y Presupuesto

La propuesta involucra un cronograma de actividades de la investigación en el que se establecen los objetivos de estudio y el índice de actividades a desarrollar según la tabla 10. En las distintas actividades se ha considerado un análisis detallado de los materiales requeridos, los recursos necesarios y se designará un responsable para cada tarea específica. Además, se realizará una estimación de los costos asociados para garantizar la efectividad de la investigación.

- La investigación y propuesta tienen como objetivo abordar las necesidades y áreas de mejora en el ámbito de la innovación tecnológica en los Recursos Humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo en el año 2023. Para lograrlo, se ha formulado un cronograma que establece objetivos de estudio y un índice de actividades detalladas, junto con los recursos necesarios para garantizar la efectividad de la investigación.
- Formulación del Contenido Metodológico (Semanas 1-3): Durante este período, se establecerá una base sólida para la investigación. Se identificarán necesidades y áreas de mejora en los Recursos Humanos, se definirán objetivos, se justificará la importancia del estudio y se realizará una revisión exhaustiva de bases teóricas relevantes.
- Formulación y Aplicación de Encuesta (Semanas 4-8): Se llevará a cabo la recopilación de datos mediante encuestas diseñadas con rigor metodológico. Se analizarán los resultados utilizando métodos estadísticos y se presentarán visualmente mediante diagramas, gráficos y tablas.
- Organización de Objetivos Específicos y Propuesta (Semanas 9-13): Se formulará una propuesta de innovación tecnológica para abordar las necesidades identificadas. Se elaborarán conclusiones basadas en los hallazgos de la investigación y se preparará la presentación del trabajo final.

Recursos a Utilizar:

- Materiales Requeridos: Carpeta universitaria, papel para impresión de borradores.
- Recursos Necesarios: Tiempo, dinero y esfuerzo.
- Costos Asociados: Incluyen trámites administrativos, movilidad para asesorías, impresiones, mantenimiento de impresora, membresía Zoom, energía eléctrica e internet, uso de laptop, movilidad para actividades fuera de trabajo.
- El presupuesto total para la investigación asciende a S/ 6,111.00.

La investigación y propuesta formuló un cronograma en el que se establecen los objetivos de estudio y el índice de actividades a desarrollar detallando los materiales requeridos, los recursos necesario, con una estimación de los costos asociados para garantizar la efectividad de la investigación, considerando que el estudio consideró como objetivo principal abordar las necesidades y áreas de mejora en el ámbito de la innovación tecnológica en los Recursos Humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo en el año 2023. En un entorno empresarial en constante evolución, es crucial identificar y aprovechar las oportunidades que la tecnología ofrece para mejorar la eficiencia, la productividad y la calidad de los servicios. Presentados en la tabla 10.

En el cuadro se realiza una columna denominada Descripción de actividades en la que se consideran 3 actividades cruciales:

- Actividad semana 1 a la 3 de formulación del contenido metodológico, Durante estas semanas, se establecerá una base sólida para la investigación. Se identificarán claramente las necesidades y áreas de mejora en los Recursos Humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Se definirán los objetivos generales y específicos, se justificará la importancia del estudio y se identificarán las limitaciones. Además, se realizará una revisión exhaustiva de las bases teóricas relevantes para el estudio. Actividad semana 1 a la 3: Formulación del Contenido Metodológico:
- ¿Cómo se va a hacer?, Durante estas semanas, estableceremos una base sólida para nuestra investigación. Identificaremos claramente las necesidades y áreas de mejora en los Recursos Humanos, definiremos objetivos generales y específicos, justificaremos la importancia del estudio y realizaremos una revisión exhaustiva de las bases teóricas relevantes.

Recursos a Utilizar:

- Materiales como carpeta universitaria y papel para impresión de borradores.
- Tiempo, dinero y esfuerzo.
- Costos asociados incluyen trámites administrativos, movilidad para asesorías, mantenimiento de impresora, membresía Zoom, energía eléctrica e internet.

- En esta etapa se han establecido costos relacionado al tiempo, dinero y esfuerzo dedicado a su desarrollo considerando en ello trámites administrativos y la compra de carpeta universitaria con un promedio de s/ 2500 soles considerando la movilidad para las asesorías, además un paquete de hojas bond o Papel - Hojas para la impresión de borradores s/ 12 , se realizó la recarga de la impresora para poder imprimir artículos y textos que permitan enriquecer e interpretar el marco teórico s/ 200 Tinta - Impresión de borradores, la suscripción en Zoom empresarial para poder tener asesoría de mis jefes y personal de Recursos humanos de la SBCH para potenciar el alcance del estudio s/ 60 Zoom - Membrecía Pro, s/ 25 un promedio aproximado del consumo de Energía eléctrica, Internet en casa, y un promedio de dedicación puntual en horas hombre de interpretación y redacción (20*21)= s/420. La etapa tiene un costo total de: s/ 3,217.00.
- Actividad semana 4 a la 8 de formulación y aplicación de encuesta, En este período, se llevará a cabo la recopilación de datos mediante encuestas diseñadas con rigor metodológico. Se contrastarán modelos validados por expertos y se formularán preguntas pertinentes para recopilar información precisa. Luego, se analizarán los resultados utilizando métodos estadísticos y se presentarán visualmente mediante diagramas, gráficos y tablas.
 - ¿Cómo se va a hacer?, Diseñaremos encuestas con cuidado y las aplicaremos siguiendo una metodología rigurosa. Utilizaremos herramientas estadísticas para analizar los resultados y los presentaremos visualmente mediante diagramas, gráficos y tablas. Recursos a Utilizar:
 - Papel para impresión de borradores.
 - Tiempo, dinero y esfuerzo.
 - Costos asociados incluyen impresiones, mantenimiento de impresora, membresía Zoom, energía eléctrica e internet.
 - Presupuesto total: S/ 1,457.00.
 - En esta etapa se han establecido costos relacionado al tiempo, dinero y esfuerzo dedicado, se seguirán dando impresiones con la finalidad de agilizar la interpretación de los materiales localizarlos en una pizarra física para una mejor relación entre los objetivos de establecer cómo se encuentra o la identificación del nivel de productividad, el proceso, y la formulación de la propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023, se compra nuevamente s/ 12 hojas bond o un paquete de Papel - Hojas para la impresión de borradores, circunstancialmente comenzaron a fallar los cabezales y se requería una inversión adicional de s/ 200 para el mantenimiento de la impresora y recarga de Tinta - Impresión de borradores, aún se mantiene el Zoom - Membrecía Pro del mes anterior, y se consideran los gastos generales de consumo s/ 60 de energía eléctrica, internet, en este caso aumentaron las horas de interpretación a 61 horas por el costo considerado general de horas de trabajo s/ 20 dando un total de consumo en horas hombre de interpretación y redacción de s/ 1,220. En esta actividad de la semana 4 a la 8 se ha considerado una inversión total de s/ 1,457.00
- Actividad semana 9 a la 13 organización de objetivos específicos y propuesta, En estas semanas finales, se formulará una propuesta de innovación tecnológica para abordar las necesidades identificadas en el ámbito de Recursos Humanos. Se elaborarán conclusiones basadas en los hallazgos de la investigación y se agradecerá a las personas e instituciones que colaboraron. Finalmente, se preparará la presentación del trabajo final para compartir los resultados y recomendaciones con el público objetivo.
 - ¿Cómo se va a hacer?, Formularemos una propuesta detallada basada en los resultados de la investigación y prepararemos una presentación clara y efectiva para compartir los hallazgos y recomendaciones con el público objetivo.
 - Recursos a Utilizar:
 - Papel para impresión de borradores.
 - Tiempo, dinero y esfuerzo.
 - Costos asociados incluyen membresía Zoom, energía eléctrica e internet, uso de laptop, movilidad para actividades y visita al personal en horarios fuera de trabajo.
 - Presupuesto total: S/ 1,437.00.
- En esta etapa se han establecido s/ 12 Papel - Hojas para la impresión de borradores, s/ 60 Zoom - Membrecía Pro, s/ 25 energía eléctrica e Internet, s/ 200 por el uso Laptop ThinkPad E16, valor depreciable por día de uso, más la movilidad para realizar actividades y visita al personal en horarios fuera de trabajo; finalmente por el tiempo de redacción del proyecto un valor aproximado de 60 horas más hasta su cierre a un costo de s/ 20 dando un total por horas hombre de s/. 1,200. dando un total de s/1,437.00. De las tres etapas se ha considerado un presupuesto de la investigación acumulado que haciende en total a S/ 6,111.00.

Tabla 5. Cronograma de actividades y costo de la investigación

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS			DURACIÓN	INICIO	FIN.
ACTIVIDAD SEMANA 1 A LA 3 DE FORMULACIÓN DEL CONTENIDO METODOLÓGICO	DESCRIPCIÓN ESPECÍFICA	MATERIALES A UTILIZAR	RESPONSABLE	COSTOS S/		
Formulación del problema	Se identificará y definirá claramente las necesidades y las áreas de mejora de acuerdo a la realidad actual de la innovación tecnológica en el ámbito de los Recursos Humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo en 2023.				Semana 1	26/11/2023 30/11/2023
Planteamiento de los objetivos (generales y específicos).	Se establecen como base la identificación del nivel de productividad, el proceso, y permitirá elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023.	Trámites administrativos compra de carpeta Papel - Hojas para la impresión de borradores Tinta - Impresión de borradores	PRESENTADOR DE TESIS	3,217.00		
Justificación de la investigación	Se destacarán los beneficios potenciales que la innovación tecnológica puede aportar a la productividad del área de Recursos Humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	Zoom - Membrecía Pro Energía eléctrica Internet			Semana 2	4/12/2023 21/12/2023
Alcances y Limitaciones	Se identificarán y se establecerán las limitaciones que podrían afectar el desarrollo o los resultados de la investigación.	Horas hombre de interpretación y redacción				
Bases Teóricas	Se buscarán y se analizarán teorías, modelos y estudios previos que respalden y fundamenten la propuesta de investigación.				Semana 3	1/01/2024 8/01/2024
ACTIVIDAD SEMANA 4 A LA 8 DE FORMULACIÓN Y APLICACIÓN DE ENCUESTA						
Formulación de encuesta	Diseño de encuestas contrastando modelos validados por expertos para recopilar datos relevantes de acuerdo a los objetivos y dimensiones de la investigación. Se definieron las preguntas y las escalas de medición necesarias para obtener información precisa y útil.	Papel - Hojas para la impresión de borradores	PRESENTADOR DE TESIS	1,457.00	Semana 4 a 5	8/01/2024 15/01/2024
Análisis de resultados	Se utilizarán métodos estadísticos y herramientas de análisis para identificar patrones, tendencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas.	Mantenimiento de impresora y tinta - Impresión de borradores			Semana 6	16/01/2024 23/01/2024
Elaboración de diagramas de análisis	Se representarán visualmente los resultados obtenidos mediante la creación de diagramas, gráficos y tablas que ayuden a comunicar de manera clara y efectiva los hallazgos de la investigación.	Energía eléctrica Internet Horas hombre de interpretación y redacción			Semana 7 a 8	24/01/2024 31/01/2024
ACTIVIDAD SEMANA 9 A LA 13 ORGANIZACIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y PROPUESTA						
Formulación de la propuesta	Posterior a identificar el nivel de productividad, y evaluar la forma de desarrollo del proceso, se formulará una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023 con recomendaciones específicas para abordar el problema o la situación objeto de estudio.	Papel - Hojas para la impresión de borradores Zoom - Membrecía Pro Presentaciones ppt de propuesta en SBCH	PRESENTADOR DE TESIS	S/ 1,437.00		
Elaboración de conclusiones	Se resumirán los hallazgos más importantes y se destacarán las implicaciones prácticas de la investigación.	Energía eléctrica Internet			Semana 9	16/02/2024 23/02/2024
Agradecimiento y dedicatoria	Se redactarán palabras de agradecimiento a las personas o instituciones que colaboraron en el desarrollo de la investigación. Además, se incluirá una dedicatoria si corresponde.	LAPTOP ThinkPad E16 - Graphite Black (Intel) - valor depreciable por día de uso. Movilidad para realizar actividades y visita al personal en horarios fuera de trabajo			Semana 10	24/02/2024 1/03/2024
Presentación de trabajo final	Finalmente, se preparará la presentación del trabajo final, que incluirá la exposición de los resultados, conclusiones y recomendaciones ante el público objetivo.	Cofee Break para algunos miembros de la gerencia Horas hombre de interpretación y redacción			Semana 11	2/03/2024 9/03/2024
COSTO TOTAL DE INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA					6,111.00	

Tabla 6. Referencias de la propuesta cronograma y costos de la implementación

DETALLE DE ACTIVIDADES	CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS	RESPONSABLE	TIEMPO	INVERSIÓN S/.
Ofimática para automatización de procesos				
Taller de Uso Avanzado de Word para recursos Humanos	Este taller brindará habilidades avanzadas en el uso de Microsoft Word, enfocándose en aplicaciones específicas para recursos humanos. Los logros incluyen: diseñar y formatear documentos profesionales como cartas de oferta y contratos laborales, optimizar procesos de documentación para una mayor eficiencia, personalizar plantillas y formularios para evaluaciones de desempeño y seguimiento de candidatos, y mejorar la colaboración y comunicación interna y externa.			
Introducción a la Gestión de Datos en Excel	Este curso ofrecerá a los participantes una comprensión básica de Microsoft Excel para la gestión de datos en recursos humanos. Algunos logros incluyen: organizar y analizar datos de reclutamiento, selección y desempeño mediante funciones básicas como ordenar y filtrar, realizar seguimiento del progreso de candidatos y empleados, generar informes visuales para comunicar datos eficazmente, y automatizar tareas repetitivas para aumentar la eficiencia en la gestión de recursos humanos.	Gerente de gestión de Negocios MBA. Víctor Loayza Carbajal	Del viernes 29 de marzo al 01 de abril 2024	500.00
Taller de Creación de Presentaciones efectivas en PowerPoint	Este taller de PowerPoint capacitará a los participantes en la creación de presentaciones profesionales y efectivas. Logros: diseñar presentaciones atractivas para comunicar mensajes claramente, narrar historias visuales que destaquen logros y oportunidades de desarrollo, utilizar presentaciones como apoyo en la capacitación, y crear presentaciones que reflejen el profesionalismo y la identidad de marca.			
Complemento informático tecnológico para automatizar procesos				
Taller de Comunicación Efectiva por Correo Electrónico	Este taller mejorar la eficiencia de la comunicación interna y externa, enseñando a redactar correos claros y profesionales. Ayuda a evitar malentendidos, agiliza la toma de decisiones y refleja una imagen positiva de la organización.	Lic. Janet del Milagro Carranza Uchofen	Viernes 19 de abril al lunes 22 de abril	250.00
Taller de Principios de Diseño Visual para Documentos y Presentaciones	Proporciona habilidades para crear documentos y presentaciones visualmente atractivos y efectivos. Esto aumenta la capacidad de comunicar información de manera clara y memorable, lo que mejora la comprensión y retención del mensaje por parte del personal y los stakeholders.			
Complemento informático tecnológico para mejorar la gestión de reclutamiento y control				
Taller de Experiencia del Candidato: Mejorando la Interacción con los Candidatos a través de la Tecnología	Mejora la interacción con los candidatos mediante el uso de tecnología. Optimiza el proceso de reclutamiento, proporciona retroalimentación rápida y personalizada, y crea una experiencia positiva para los candidatos, lo que fortalece la imagen de la organización y aumenta la atracción de talento.	Ing. Miguel Alejandro Cáceres Nuñez	viernes 10 al lunes 13 de mayo de 2024	0
Taller de Desarrollo Profesional y Formación en Tecnología: Promoviendo el Aprendizaje Continuo a través de Plataformas Digitales	Fomenta el aprendizaje continuo a través de plataformas digitales. Capacita al personal en habilidades tecnológicas relevantes, mejora la adaptabilidad al cambio y promueve el crecimiento profesional, lo que aumenta la eficiencia y la competitividad del equipo de recursos humanos.			
Cursos de tecnología para directivos de áreas				
Taller de Análisis de Procesos: Identificación de Áreas de Mejora y Oportunidades para la Innovación Tecnológica	Identifica áreas de mejora y oportunidades para la innovación tecnológica. Permite optimizar flujos de trabajo, reducir tiempos de reclutamiento y mejorar la eficiencia del departamento de recursos humanos. Facilita la implementación de soluciones tecnológicas que aumentan la productividad y la calidad del servicio.	Lic. Juan Vásquez Manayay	viernes 24 al lunes 27 de mayo de 2024	0
Taller de Métricas y Análisis de Datos en RRHH: Utilizando Herramientas Tecnológicas para la Toma de Decisiones Informadas	Utiliza herramientas tecnológicas para la toma de decisiones informadas. Proporciona habilidades para recopilar, analizar y visualizar datos de recursos humanos, lo que permite identificar tendencias, evaluar el desempeño del personal y desarrollar estrategias basadas en evidencia. Mejora la eficacia de las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos.			
Inversión en tecnología por área				
Escaner canon canoscan lide 300, fotografico 6 unidades	La adquisición de esta tecnología es crucial para la eficiencia del departamento de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Con más de 20 años de documentación, su digitalización preserva la integridad de los registros, agiliza el acceso a la información y refleja el compromiso con la innovación tecnológica. Esta inversión garantiza la preparación para los desafíos futuros y la continuidad en el servicio a la comunidad.	https://acortar.link/kolyhn		1,800.00
Laptos Yoga 9i 14" 8va Gen - Storm Grey 2 unidades	Se considera una compra importante para modernizar la gestión de documentos antiguos en Recursos Humanos, permitiendo la digitalización eficiente de archivos de más de 20 años y promoviendo la innovación tecnológica en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	https://acortar.link/9QLDn5		11,398.00
Inversión en sistema para mejorar la gestión				
Programa informático HR Innovation Suite y Power Automate	programa integral para la gestión de recursos humanos que utiliza tecnología innovadora. Facilita el reclutamiento, seguimiento del desempeño, capacitación, gestión documental y comunicación interna. Mejora la productividad y eficiencia en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.	https://acortar.link/AI8xiS		10,000.00

El proyecto de Innovación tecnológica de la Sociedad de beneficencia de Chiclayo tiene una propuesta económica que asciende a S/ 23,948.00.

De acuerdo al cuadro presentado en la tabla 11, se realizó la propuesta de innovación tecnológica busca potenciar la productividad del área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo mediante una serie de talleres y adquisiciones estratégicas. En primer lugar, se plantean talleres de ofimática avanzada, tales como el uso avanzado de Word, la gestión de datos en Excel y la creación de presentaciones efectivas en PowerPoint. Estos talleres permitirán a los empleados dominar herramientas clave para agilizar procesos, mejorar la comunicación y gestionar eficientemente la documentación.

Además, se propone complementar estas habilidades con talleres enfocados en la comunicación efectiva por correo electrónico y los principios de diseño visual. Estos talleres ayudarán a optimizar la comunicación interna y externa, así como a crear documentos y presentaciones visualmente atractivos y efectivos.

Para mejorar la gestión del reclutamiento y el control, se plantean talleres centrados en la experiencia del candidato y el desarrollo profesional mediante plataformas digitales. Estas iniciativas buscan mejorar la interacción con los candidatos, optimizar los procesos de reclutamiento y fomentar el aprendizaje continuo entre el personal.

En cuanto a la formación de directivos, se proponen talleres de análisis de procesos y análisis de datos en recursos humanos. Estos talleres permitirán identificar áreas de mejora, tomar decisiones informadas basadas en datos y optimizar la gestión de recursos humanos en la organización.

Además de los talleres, se plantea realizar inversiones en tecnología por área, como la adquisición de escáneres Canon CanoScan LiDE 300 y laptops Yoga 9i. Estas inversiones permitirán modernizar la gestión de documentos antiguos, preservar la integridad de los registros y mejorar la eficiencia operativa del área de recursos humanos.

En resumen, la propuesta de innovación tecnológica busca equipar al área de recursos humanos con las herramientas y habilidades necesarias para mejorar la productividad, optimizar procesos y garantizar la eficiencia en la gestión del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo en el año 2023.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Considerando los resultados del primer objetivo que busca identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023, podemos concluir que La mayoría de los procesos de reclutamiento son eficientes, con un 55% de los casos completados en 1 a 2 semanas, lo que destaca la necesidad de equilibrar la eficiencia y la calidad en el proceso de selección de candidatos.

Otro detalle que busca identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023, hay oportunidades de mejora en el reclutamiento según el primer objetivo de estudio, se ha podido considerar que a pesar de que el 75% de los empleados participó en programas de capacitación y desarrollo profesional en el último año, el 25% que no lo hizo indica la necesidad de mejorar la promoción y accesibilidad de estas oportunidades mediante la innovación tecnológica.

Considerando los resultados del segundo objetivo que buscó Identificar el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023, se puede considerar que la integración de la innovación tecnológica en el área de Recursos Humanos cumplirá un rol fundamental para impulsar la productividad y eficiencia en los procesos de reclutamiento e inducción de nuevos servidores públicos, permitiendo una selección más precisa y ágil de candidatos y una integración más efectiva de los nuevos empleados.

Además, considerando los resultados del segundo objetivo que buscó Identificar el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023; se hace hincapié en que la mayoría de los procesos de reclutamiento son eficientes, completándose el 55% de los casos en 1 a 2 semanas, aunque existen oportunidades de mejora, especialmente en el 2.5% de los casos que toman de 3 a 4 semanas, lo que sugiere la necesidad de revisar y agilizar estos procesos, posiblemente a través de la innovación tecnológica sin comprometer la calidad.

El tercer objetivo de la investigación que busca elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023, considera que la integración de herramientas tecnológicas adecuadas en el área de Recursos Humanos permitirá una selección más precisa y ágil de candidatos, así como una integración más efectiva de los nuevos empleados, contribuyendo al éxito y desarrollo continuo de la organización en beneficio de la comunidad que atiende.

4.2 Recomendaciones

Se recomienda a la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, específicamente al área de Recursos Humanos, mejorar la eficiencia en el proceso de selección de personal mediante la revisión y optimización de los pasos que consumen más tiempo. Se propone la incorporación de herramientas tecnológicas que agilicen este proceso sin comprometer la calidad, permitiendo una selección más precisa y rápida de candidatos idóneos para los puestos vacantes.

Se recomienda a la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, específicamente al área de Recursos Humanos, coordinar con la alta dirección para promover activamente la participación de los empleados en programas de capacitación y desarrollo profesional. La estrategia implica mejorar la difusión y el acceso a estas oportunidades mediante tecnologías innovadoras, garantizando una mayor participación y aprovechamiento de estos programas, lo que contribuirá al crecimiento continuo de la organización.

Se sugiere que el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo recomiende a la alta dirección potenciar la productividad y eficiencia en los procesos de reclutamiento e incorporación de personal mediante el uso estratégico de herramientas tecnológicas. La implementación de tecnologías innovadoras facilitará una selección más precisa y rápida de candidatos, así como una integración más efectiva de los nuevos empleados, fortaleciendo el éxito y crecimiento de la organización.

Se recomienda al área de Recursos Humanos, adoptar una estrategia integral de innovación tecnológica para mejorar la eficiencia en el proceso de selección de personal, promover la participación en programas de capacitación y desarrollo profesional, y potenciar la productividad en los procesos de reclutamiento e incorporación de personal.

REFERENCIAS

- América, G. d. (2022). ¿Los líderes de RRHH están desempeñando un rol protagónico o son sujetos pasivos en la transformación tecnológica?: El líder de RRHH debe ser más integral, Diario El Financiero 2022 A1. Obtenido de <https://www.elfinancierocr.com/opinion/los-lideres-de-recursos-humanos-estan-desempenando/IDYXBQA2RVGBXOVANJB466Y5XU/story/>
- Armijos, F., & Bermúdez, A. (2019). "Gestión de administración de los Recursos Humanos" En Universidad & Sociedad (Ed.). Universidad Técnica de Machala. Ecuador. Recuperado el 22 de febrero del 2024 de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Arrunategui, B. C. (2022). Herramientas Digitales en la Gestión de RRHH para agregar Valor en las Empresas. Tesis para otorgar el grado de Magíster en gestión estratégica del talento otorgado por la Pontificia Universidad Católica del Perú Lima. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/23657>
- ASANA. (2024). "Gestión de la fuerza laboral: Cómo optimizar la productividad del equipo". ASANA- Team Asana. Recuperado el 12 de noviembre del 2023 de <https://asana.com/es/resources/workforce-management>
- Ballesteros, A. (2022). Innovación tecnológica y la competitividad empresarial de las microempresas del distrito de Comas 2021. Tesis para otorgar el grado de licenciado en administración de empresas otorgado por la Universidad San Ignacio de Loyola – Lima. Recuperado el 22 de diciembre del 2023 de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0536e52c-8b49-438b-b63c-2c9c94542fa4/content>
- Bravo, L., & Chávez, H. (2020). "Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaén-2020" Tesis para obtener el título de licenciado en administración de empresas - Recuperado el 22 de diciembre del 2023 - Pimentel. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10579/Bravo%20D%E1vila%20Landry%20&%20Calle%20Chambe%20Hilda.pdf?sequence=11>
- Cedrola, M., & Spemolla, A. (2017). "La innovación tecnológica y el teletrabajo: un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador)" Revista Latinoamericana

de Antropología del Trabajo, vol. 5, núm. 10, 2021. Redalyc Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6680/668070945008/html/>

Chiriboga, P., & Tapia, L. (2022). "Innovación Tecnológica, Gestión Administrativa en tiempos de pandemia y el desarrollo del talento humano en la empresa" Revista científica Dominio de las ciencias. DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2835>. Recuperado el 03 de enero del 2024 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8635306.pdf>

Días, N. (2020). "Visionario de la gestión de personas" *De Portada*. Recuperado el 16 de enero del 2024 de https://gestion.com.do/pdf/031/De_Portada.pdf

Eduardo, R. (2021). "Los factores determinantes en la productividad laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas del sector construcción de la provincia de Ica en el segundo semestre 2017." Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración y negocios internacionales otorgado por la Universidad Alas Peruanas – Ica. Recuperado el 22 de diciembre del 2023 de https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10400/Tesis_FactoresDeterminantes_ProductividadLaboral_PequeñasEmpresas_sectorConstrucción_ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eustat, F. (2023). Investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D). Instituto Vasco de Estadística España. Recuperado el 14 de enero del 2024 de https://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_179/elem_1698/definicion.html

Hernández, N., y Mendoza G. (2018). "Metodología de la investigación" Capítulo 8: Análisis de Datos: Un Viaje a Través del Laberinto Estadístico. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, p.27

Iglesias, A., Sánchez, M. (2022). "Factores de aceptación que se relacionan con el uso de las aplicaciones digitales de delivery de restaurantes en Lima Metropolitana, 2023" Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración Universidad privada de ciencias lima 2024. Recuperado el 13 de enero del 2024 de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/672190/Sanchez_VJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y



IOR Consulting (2023). Tendencias de Recursos Humanos 2023. Recuperado el 14 de febrero del 2024 de Obtenido de <https://ior.es/tendencias-de-recursos-humanos-2023/>

- Krowdy, G. (2019). ¿Cuáles son las tendencias en tecnología para Recursos Humanos? Anticípate a las innovaciones en selección de personal y Recursos Humanos. Empresa reclutadora Conócelas y destácame como empleador- Perú. Obtenido de <https://blog.krowdy.com/tendencias-en-tecnologia-para-recursos-humanos>
- Mazariegos, A. (2019). Glocal Thinking. La evaluación del desempeño: pasado, presente y futuro. Publicación virtual empresa Newsletter GlocalThinking. Obtenido de <https://glocalthinking.com/la-evaluacion-del-desempeno-pasado-presente-y-futuro/>
- Ocampo, D. & Quiróz, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. doi: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>. Universidad de Colombia. Recuperado de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/5936>
- Quispe, G. (2022). "Proceso de innovación tecnológica - para la protección del conocimiento en una universidad del Perú, 2022". Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6566/B3_UNU_SISTEMAS_2022_TI_JORGE-HILARIO_ELOY-ORIHUELA_V2.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Quiroz, F., González, E., (2020). JT. El Engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables. En: Engagement y cambio organizacional. Editorial. Bogotá DC.; p. 104. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/26001/1/Logos%20Vestigium%209.pdf>
- Reyes, D. (2020). "Manual de términos en investigación científica, tecnológica". Revista universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de investigación junio 2018 Editorial Business Support Aneth S.R.L. – Lima. Recuperado el 13 de enero del 2024 de www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf
- Rivas, A. (2022). Talento humano y las nuevas tecnologías. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2246/1.RIVAS%20GALDOS%2C%20LUZ%20MAGALY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, M. (2020). Validación del modelo Teoría Unificada de Aceptación y Uso de la 125 Tecnología UTAUT en la adopción de un sistema ERP en una pequeña empresa. *Natura economía*, 5(1), 15-26. <https://doi.org/10.21704/ne.v5i1.1514>

- Romero, D., Naranjo, S. (2017). "Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal" Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche/ Orihuela Universidad Miguel Hernández de Elche - España - Editorial Trillas, 2005. Recuperado el 18 de enero del 2024 de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Padilla, R. Oviedo, W., & Miguel R. (2020). Liderazgo y gobierno estratégico de las universidades Tesis para el título de doctor en Gobernanza universitaria- Universidad de Salamanca 2020. DOI: 10.14201/gredos.145525 Obtenido de <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145525/Villace%20Fernandez%20C%20Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santillán, R., & Montenegro, F. (2020). "Tendencias que están transformando el mercado de consumo en el Perú" Diario Gestión sesión Tendencias. Obtenido de https://gestion.pe/tendencias/tendencias-que-estan-transformando-el-mercado-de-consumo-en-el-peru-noticia/#google_vignette
- Serpa, D. (2019). Desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU sucursal del Perú del distrito de San Martín de Porres, 2017. Tesis para optar el grado académico de maestro en trabajo social, con mención en gestión de recursos humanos. Huacho 2019. Universidad Nacional José Faustino Sánchez. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Society for Human Resource Management (2024). ¿Cuáles son las tendencias en tecnología para Recursos Humanos? Obtenido de <https://blog.krowdy.com/tendencias-en-tecnologia-para-recursos-humanos>
- Veléz, D. (2019). "La Automatización de Procesos y Procedimientos en Recursos Humanos: El Impacto Disruptivo de la Inteligencia Artificial". LinkedIn HR Manager - Alma Ortiz Vélez Recuperado el 12 de noviembre del 2023 de <https://www.linkedin.com/pulse/la-automatizaci%C3%B3n-de-procesos-y-procedimientos-en-el-alma-ort%C3%ADz-v%C3%A9lez-wg6qc/?originalSubdomain=es>

Anexos

Figura 15. Modelo de encuesta digital



INNOVACIÓN TECNOLÓGICA PARA
MEJORAR PRODUCTIVIDAD

***INNOVACIÓN TECNOLÓGICA COMO
HERRAMIENTA PARA POTENCIAR LA
PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE
RECURSOS HUMANOS DE LA
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE
CHICLAYO 2023***

El presente corresponde a un formulario que permitirá validar la importancia de **potenciar la productividad del área de recursos humanos** con la innovación tecnológica. El estudio permitirá identificar el nivel de productividad, como se realiza el proceso y elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos que corresponde a capacitaciones que permitirán que los colaboradores desarrollen nuevas habilidades y desarrollo profesional además de implementar de tecnología necesaria las áreas. Por tal motivo requerimos su tiempo y sinceridad en el llenado de la siguiente encuesta. Agradecida por su atención. Candy Lucia Ugaz Espinoza.

REFERENCIA DEMOGRÁFICA INSTITUCIONAL GÉNERO DEL PERSONAL ENCUESTADO

Masculino

Femenino

REFERENCIA DEMOGRÁFICA INSTITUCIONAL GÉNERO DEL PERSONAL ENCUESTADO - EDAD

25-30 años

31-45 años

46 años o más

REFERENCIA IDENTIFICACIÓN DE ÁREA DE TRABAJO ENCUESTADA

Área de trabajo en la que se desempeña

- Unidad de Imagen Institucional y Gestión Documentaria
- Gerencia de Administración
- Sub Gerencia de Logística, Control Patrimonial y Servicios Internos
- Área de Almacén
- Sub Gerencia de Contabilidad
- Sub Gerencia de Tesorería
- Sub Gerencia de Sistemas y Soporte Tecnológico
- Gerencia de Recursos Humanos
- Área de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gerencia de Promoción y Desarrollo Social
- Sub Gerencia de Desarrollo Social
- Sub Gerencia de Promoción Social
- Gerencia de Gestión de Ingeniería
- Sub Gerencia de Proyectos y Obras
- Gerencia de Gestión de Negocios
- Sub Gerencia de Gestión Inmobiliaria
- Área de Inteligencia Comercial y Aceleración Empresarial
- Área de Gestión de Cobranza y Recuperación de la Deuda
- Sub Gerencia de Servicios Funerarios
- Gerencia de Asesoría Jurídica
- Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023.

¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo? Marca una alternativa del 1 al 5:

- 1: Muy pocas actividades
- 2: Pocas actividades
- 3: Algunas actividades
- 4: Bastantes actividades
- 5: Muchas actividades

¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?

- 1: Muy poco efectivas
- 2: Poco efectivas
- 3: Algo efectivas
- 4: Bastante efectivas
- 5: Muy efectivas

¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?

- 1: Muy bajo impacto
- 2: Bajo impacto
- 3: Impacto moderado
- 4: Alto impacto
- 5: Muy alto impacto

¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?

- 1: Muy poca integración
- 2: Poca integración
- 3: Integración moderada
- 4: Buena integración
- 5: Muy buena integración

¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?

- 1: Muy insatisfecho
- 2: Insatisfecho
- 3: Neutral
- 4: Satisfecho
- 5: Muy satisfecho

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL PROCESO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023

¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?

- 1: Muy pocas veces
- 2: Algunas veces
- 3: Bastantes veces
- 4: Muchas veces
- 5: Siempre

¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?

- 1: Muy pocas veces
- 2: Algunas veces
- 3: Bastantes veces
- 4: Muchas veces
- 5: Siempre

¿Con qué frecuencia se estructuran y organizan los diferentes roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, incluyendo seguimiento y validación con sus gerencias y RRHH?

- 1: Poca frecuencia
- 2: Alguna frecuencia
- 3: Frecuencia moderada
- 4: Frecuencia alta
- 5: Frecuencia muy alta

¿En qué medida considera que se utilizan actualmente herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos?

- 1: Muy pocas herramientas y sistemas
- 2: Algunas herramientas y sistemas
- 3: Varias herramientas y sistemas
- 4: Muchas herramientas y sistemas
- 5: Una amplia gama de herramientas y sistemas

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE ELABORAR UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023

¿Qué tan importante consideras que es la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia y la productividad?

- 1: No importante
- 2: Poco importante
- 3: Moderadamente importante
- 4: Importante
- 5: Muy importante

¿En qué medida crees que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría beneficiar a los empleados y la organización en general?

- 1: No beneficiaría
- 2: Poco beneficiaría
- 3: Moderadamente beneficiaría
- 4: Beneficiaría
- 5: Muy beneficiaría

¿Cuál es tu nivel de confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario?

- 1: Ninguna confianza
- 2: Poca confianza
- 3: Confianza moderada
- 4: Confianza
- 5: Gran confianza

¿Cuál crees que sería el impacto de la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos en términos de satisfacción laboral y retención de talento?

- 1: Mínimo impacto
- 2: Bajo impacto
- 3: Impacto moderado
- 4: Alto impacto
- 5: Máximo impacto

Enviar

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Tabla 7. Link de Enlace de encuesta digital

Link de enlace: <https://forms.gle/nEFdQ9r3dc1bUJ1W7>

Tabla 8. Modelo de encuesta en Excel

CUESTIONARIO

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023

El presente corresponde a un formulario que permitirá validar la importancia de potenciar **la productividad del área de recursos humanos** con la innovación tecnológica. El estudio permitirá determinar un resultado estadístico que considere aspectos relacionados con la experiencia de contratación, los procesos de inducción, buscando la adquisición de nuevas habilidades y desarrollo profesional de los empleados. Por tal motivo requerimos su tiempo y sinceridad en el llenado de la siguiente encuesta. Agradecida por su atención.

REFERENCIA DEMOGRÁFICA INSTITUCIONAL

Género

- a) Masculino
- b) Femenino

Edad

- a) 25-30 años
- b) 31-45 años
- c) 46 años o más

REFERENCIA IDENTIFICACIÓN DE ÁREA DE TRABAJO ENCUESTADA

Área de trabajo en la que se desempeña

- a) Unidad de Imagen Institucional y Gestión Documentaria
- b) Gerencia de Administración
- c) Sub Gerencia de Logística, Control Patrimonial y Servicios Internos
- d) Área de Almacén
- e) Sub Gerencia de Contabilidad
- f) Sub Gerencia de Tesorería
- g) Sub Gerencia de Sistemas y Soporte Tecnológico
- h) Gerencia de Recursos Humanos
- i) Área de Seguridad y Salud en el Trabajo
- j) Gerencia de Promoción y Desarrollo Social
- k) Sub Gerencia de Desarrollo Social
- l) Sub Gerencia de Promoción Social
- m) Gerencia de Gestión de Ingeniería
- n) Sub Gerencia de Proyectos y Obras
- o) Gerencia de Gestión de Negocios
- p) Sub Gerencia de Gestión Inmobiliaria
- q) Área de Inteligencia Comercial y Aceleración Empresarial

- r) Área de Gestión de Cobranza y Recuperación de la Deuda
- s) Sub Gerencia de Servicios Funerarios
- t) Gerencia de Asesoría Jurídica
- u) Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023.

¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo? Marca una alternativa del 1 al 5:

- 1: Muy pocas actividades
- 2: Pocas actividades
- 3: Algunas actividades
- 4: Bastantes actividades
- 5: Muchas actividades

¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?

- 1: Muy poco efectivas
- 2: Poco efectivas
- 3: Algo efectivas
- 4: Bastante efectivas
- 5: Muy efectivas

¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?

- 1: Muy bajo impacto
- 2: Bajo impacto
- 3: Impacto moderado
- 4: Alto impacto
- 5: Muy alto impacto

¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?

- 1: Muy poca integración
- 2: Poca integración
- 3: Integración moderada
- 4: Buena integración
- 5: Muy buena integración

¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?

- 1: Muy insatisfecho

- 2: Insatisfecho
- 3: Neutral
- 4: Satisfecho
- 5: Muy satisfecho

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL PROCESO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023

¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?

- 1: Muy pocas veces
- 2: Algunas veces
- 3: Bastantes veces
- 4: Muchas veces
- 5: Siempre

¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?

- 1: Muy pocas veces
- 2: Algunas veces
- 3: Bastantes veces
- 4: Muchas veces
- 5: Siempre

¿Con qué frecuencia se estructuran y organizan los diferentes roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, incluyendo seguimiento y validación con sus gerencias y RRHH?

- 1: Poca frecuencia
- 2: Alguna frecuencia
- 3: Frecuencia moderada
- 4: Frecuencia alta
- 5: Frecuencia muy alta

¿En qué medida considera que se utilizan actualmente herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos?

- 1: Muy pocas herramientas y sistemas
- 2: Algunas herramientas y sistemas
- 3: Varias herramientas y sistemas
- 4: Muchas herramientas y sistemas
- 5: Una amplia gama de herramientas y sistemas

PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE ELABORAR UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023

¿Qué tan importante consideras que es la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia y la productividad?

- 1: No importante
- 2: Poco importante
- 3: Moderadamente importante
- 4: Importante
- 5: Muy importante

¿En qué medida crees que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría beneficiar a los empleados y la organización en general?

- 1: No beneficiaría
- 2: Poco beneficiaría
- 3: Moderadamente beneficiaría
- 4: Beneficiaría
- 5: Muy beneficiaría

¿Cuál es tu nivel de confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario?

- 1: Ninguna confianza
- 2: Poca confianza
- 3: Confianza moderada
- 4: Confianza
- 5: Gran confianza

¿Cuál crees que sería el impacto de la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos en términos de satisfacción laboral y retención de talento?

- 1: Mínimo impacto
- 2: Bajo impacto
- 3: Impacto moderado
- 4: Alto impacto
- 5: Máximo impacto

Tabla 9. Encuesta tabulada

N° muestra de encuestados	REFERENCIA DEMOGRÁFICA INSTITUCIONAL GÉNERO DEL PERSONAL ENCUESTADO	REFERENCIA DEMOGRÁFICA INSTITUCIONAL GÉNERO DEL PERSONAL ENCUESTADO - EDAD	REFERENCIA IDENTIFICACIÓN DE ÁREA DE TRABAJO ENCUESTADA	PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023. ¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo? Marca una alternativa del 1 al 5:	¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?	¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?	¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?	¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL PROCESO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023 ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	¿Con qué frecuencia se estructuran y organizan los diferentes roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, incluyendo seguimiento y validación con sus gerencias y RRHH?	¿En qué medida considera que se utilizan actualmente herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos?	PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE ELABORAR UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023 ¿Qué tan importante consideras que es la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia y la productividad?	¿En qué medida crees que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría beneficiar a los empleados y la organización en general?	¿Cuál es tu nivel de confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario?	¿Cuál crees que sería el impacto de la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos en términos de satisfacción laboral y retención de talento?
1	Masculino	31-45 años	Gerencia de Gestión de Negocios	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	4: Alto impacto	3: Integración moderada	3: Neutral	3: Bastantes veces	4: Muchas veces	4: Frecuencia alta	1: Muy pocas herramientas y sistemas	5: Muy importante	5: Muy beneficiaría	4: Confianza	5: Máximo impacto
2	Femenino	31-45 años	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	3: Algunas actividades	2: Poco efectivas	3: Impacto moderado	5: Muy buena integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	2: Algunas veces	3: Frecuencia moderada	2: Algunas herramientas y sistemas	3: Moderadamente importante	4: Beneficiaría	3: Confianza moderada	3: Impacto moderado
3	Femenino	46 años o más	Sub Gerencia de Contabilidad	3: Algunas actividades	4: Bastante efectivas	4: Alto impacto	2: Poca integración	2: Insatisfecho	5: Siempre	5: Siempre	1: Poca frecuencia	4: Muchas herramientas y sistemas	2: Poco importante	3: Moderadamente beneficiaría	2: Poca confianza	2: Bajo impacto
4	Masculino	46 años o más	Gerencia de Gestión de Ingeniería	1: Muy pocas actividades	3: Algo efectivas	3: Impacto moderado	4: Buena integración	4: Satisfecho	2: Algunas veces	3: Bastantes veces	2: Alguna frecuencia	3: Varias herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
5	Femenino	46 años o más	Sub Gerencia de Gestión Inmobiliaria	2: Pocas actividades	3: Algo efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	1: Muy insatisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	2: Poco beneficiaría	1: Ninguna confianza	4: Alto impacto
6	Femenino	46 años o más	Sub Gerencia de Desarrollo Social	3: Algunas actividades	3: Algo efectivas	2: Bajo impacto	1: Muy poca integración	3: Neutral	1: Muy pocas veces	2: Algunas veces	3: Frecuencia moderada	2: Algunas herramientas y sistemas	1: No importante	3: Moderadamente beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
7	Femenino	46 años o más	Gerencia de Gestión de Negocios	4: Bastantes actividades	4: Bastante efectivas	4: Alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	3: Varias herramientas y sistemas	4: Importante	1: No beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
8	Masculino	46 años o más	Área de Inteligencia Comercial y Aceleración Empresarial	5: Muchas actividades	5: Muy efectivas	1: Muy bajo impacto	3: Integración moderada	5: Muy satisfecho	4: Muchas veces	3: Bastantes veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	3: Moderadamente importante	5: Muy beneficiaría	5: Gran confianza	4: Alto impacto
9	Femenino	46 años o más	Sub Gerencia de Promoción Social	4: Bastantes actividades	3: Algo efectivas	5: Muy alto impacto	4: Buena integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	5: Una amplia gama de herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	3: Impacto moderado
10	Masculino	46 años o más	Gerencia de Promoción y Desarrollo Social	4: Bastantes actividades	3: Algo efectivas	4: Alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	4: Confianza	4: Alto impacto
11	Masculino	46 años o más	Sub Gerencia de Proyectos y Obras	4: Bastantes actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	3: Neutral	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	4: Beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
12	Femenino	31-45 años	Gerencia de Gestión de Negocios	5: Muchas actividades	4: Bastante efectivas	2: Bajo impacto	5: Muy buena integración	4: Satisfecho	3: Bastantes veces	1: Muy pocas veces	5: Frecuencia muy alta	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	3: Moderadamente beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
13	Masculino	25-30 años	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	3: Neutral	1: Muy pocas veces	4: Muchas veces	1: Poca frecuencia	1: Muy pocas herramientas y sistemas	3: Moderadamente importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
14	Femenino	25-30 años	Sub Gerencia de Contabilidad	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	3: Bastantes veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	4: Muchas herramientas y sistemas	2: Poco importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	1: Mínimo impacto
15	Masculino	46 años o más	Gerencia de Gestión de Ingeniería	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	3: Impacto moderado	2: Poca integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	4: Confianza	4: Alto impacto
16	Masculino	31-45 años	Sub Gerencia de Gestión Inmobiliaria	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	4: Buena integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	3: Varias herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
17	Femenino	25-30 años	Sub Gerencia de Desarrollo Social	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	3: Neutral	5: Siempre	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	3: Moderadamente importante	4: Beneficiaría	3: Confianza moderada	2: Bajo impacto
18	Femenino	31-45 años	Gerencia de Gestión de Negocios	2: Pocas actividades	3: Algo efectivas	4: Alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	2: Algunas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	2: Poco beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
19	Masculino	46 años o más	Área de Inteligencia Comercial y Aceleración Empresarial	5: Muchas actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	5: Muy buena integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	2: Algunas veces	3: Frecuencia moderada	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
20	Femenino	25-30 años	Sub Gerencia de Promoción Social	5: Muchas actividades	4: Bastante efectivas	1: Muy bajo impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	5: Siempre	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto

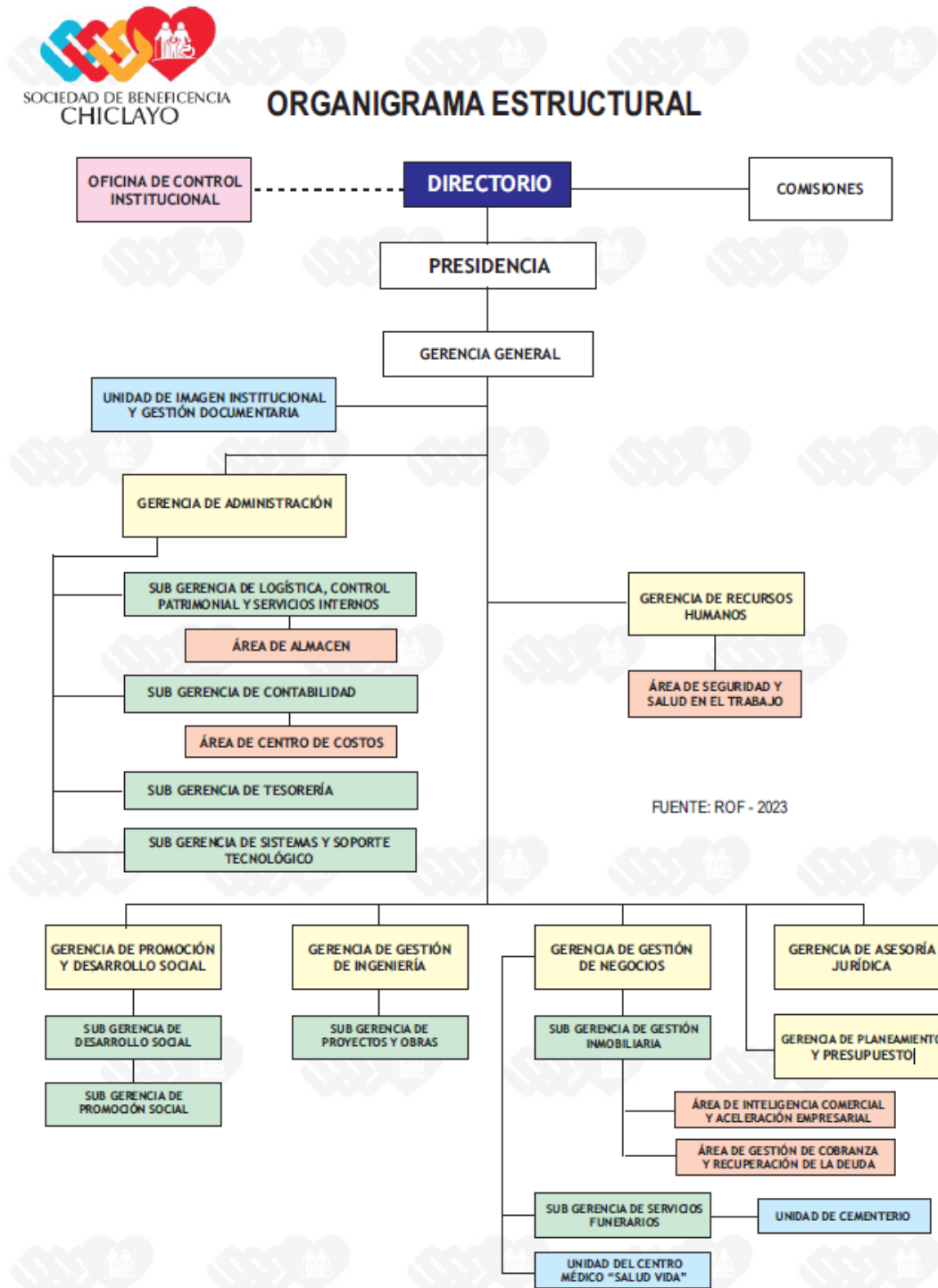
REFERENCIA DEMOGRÁFICA INSTITUCIONAL GÉNERO DEL PERSONAL ENCUESTADO - EDAD	REFERENCIA IDENTIFICACIÓN DE ÁREA DE TRABAJO ENCUESTADA Área de trabajo en la que se desempeña	PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023. ¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo? Marca una alternativa del 1 al 5:	¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?	¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?	¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?	¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL PROCESO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023 ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?	¿Con qué frecuencia se estructuran y organizan los diferentes roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, incluyendo seguimiento y validación con sus gerencias y RRHH?	¿En qué medida considera que se utilizan actualmente herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos?	PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE ELABORAR UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023 ¿Qué tan importante consideras que es la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia y la productividad?	¿En qué medida crees que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría beneficiar a los empleados y la organización en general?	¿Cuál es tu nivel de confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario?	¿Cuál crees que sería el impacto de la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos en términos de satisfacción laboral y retención de talento?
31-45 años	Gerencia de Promoción y Desarrollo Social	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	1: Muy poca integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	3: Varias herramientas y sistemas	5: Muy importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
25-30 años	Sub Gerencia de Proyectos y Obras	3: Algunas actividades	4: Bastante efectivas	4: Alto impacto	3: Integración moderada	2: Insatisfecho	3: Bastantes veces	1: Muy pocas veces	5: Frecuencia muy alta	2: Algunas herramientas y sistemas	3: Moderadamente importante	4: Beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
46 años o más	Sub Gerencia de Contabilidad	3: Algunas actividades	5: Muy efectivas	3: Impacto moderado	3: Integración moderada	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	3: Impacto moderado
31-45 años	Gerencia de Gestión de Ingeniería	1: Muy pocas actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	2: Poca integración	5: Muy satisfecho	4: Muchas veces	1: Muy pocas veces	4: Frecuencia alta	4: Muchas herramientas y sistemas	3: Moderadamente importante	5: Muy beneficiaría	5: Gran confianza	4: Alto impacto
46 años o más	Sub Gerencia de Gestión Inmobiliaria	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	4: Alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	2: Alguna frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	4: Beneficiaría	4: Confianza	4: Alto impacto
25-30 años	Sub Gerencia de Desarrollo Social	3: Algunas actividades	4: Bastante efectivas	2: Bajo impacto	4: Buena integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	3: Bastantes veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	4: Beneficiaría	3: Confianza moderada	5: Máximo impacto
46 años o más	Gerencia de Gestión de Negocios	3: Algunas actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	3: Moderadamente importante	1: No beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
25-30 años	Sub Gerencia de Proyectos y Obras	1: Muy pocas actividades	5: Muy efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	3: Neutral	2: Algunas veces	1: Muy pocas veces	3: Frecuencia moderada	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	2: Poca confianza	4: Alto impacto
46 años o más	Gerencia de Gestión de Negocios	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	2: Bajo impacto	5: Muy buena integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	2: Poco importante	3: Moderadamente beneficiaría	3: Confianza moderada	3: Impacto moderado
31-45 años	Sub Gerencia de Desarrollo Social	3: Algunas actividades	3: Algo efectivas	4: Alto impacto	3: Integración moderada	3: Neutral	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	3: Moderadamente importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
46 años o más	Gerencia de Gestión de Negocios	3: Algunas actividades	3: Algo efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	4: Muchas veces	5: Siempre	4: Frecuencia alta	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
25-30 años	Gerencia de Gestión de Negocios	1: Muy pocas actividades	3: Algo efectivas	5: Muy alto impacto	4: Buena integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	5: Frecuencia muy alta	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
46 años o más	Sub Gerencia de Gestión Inmobiliaria	2: Pocas actividades	4: Bastante efectivas	3: Impacto moderado	3: Integración moderada	4: Satisfecho	5: Siempre	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	5: Una amplia gama de herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
25-30 años	Gerencia de Gestión de Ingeniería	3: Algunas actividades	5: Muy efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	1: Muy insatisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	5: Muy importante	4: Beneficiaría	3: Confianza moderada	3: Impacto moderado
31-45 años	Gerencia de Gestión de Ingeniería	4: Bastantes actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	4: Muchas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	5: Gran confianza	4: Alto impacto
46 años o más	Sub Gerencia de Gestión Inmobiliaria	5: Muchas actividades	4: Bastante efectivas	4: Alto impacto	5: Muy buena integración	3: Neutral	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	3: Varias herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
25-30 años	Sub Gerencia de Desarrollo Social	4: Bastantes actividades	5: Muy efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
31-45 años	Gerencia de Gestión de Negocios	4: Bastantes actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	2: Poca integración	4: Satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	2: Algunas herramientas y sistemas	3: Moderadamente importante	4: Beneficiaría	3: Confianza moderada	3: Impacto moderado
46 años o más	Área de Inteligencia Comercial y Aceleración Empresarial	4: Bastantes actividades	4: Bastante efectivas	5: Muy alto impacto	3: Integración moderada	4: Satisfecho	3: Bastantes veces	1: Muy pocas veces	1: Poca frecuencia	4: Muchas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto
46 años o más	Sub Gerencia de Promoción Social	5: Muchas actividades	4: Bastante efectivas	3: Impacto moderado	3: Integración moderada	5: Muy satisfecho	1: Muy pocas veces	1: Muy pocas veces	5: Frecuencia muy alta	2: Algunas herramientas y sistemas	4: Importante	5: Muy beneficiaría	3: Confianza moderada	4: Alto impacto

Tabla 10. Matriz de consistencia de la investigación

Título: “Innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de recursos humanos la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023”

Formulación del Problema	Objetivo General	Hipótesis	Variables	Metodología de investigación
¿De qué manera una propuesta de innovación tecnológica potenciará la productividad del área de RRHH de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023?	Identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.	Hi: La Innovación tecnológica como herramienta potenciará la productividad del área de recursos humanos la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023.	Variable independiente: La productividad	Tipo de investigación: Investigación descriptiva Diseño de investigación: Descriptivo comparativo
Problemas específicos	Objetivo específico			Técnica e instrumento:
¿Cuál es el nivel de productividad del área de recursos humanos Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023?	Identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.	Ho: La Innovación tecnológica como herramienta no potenciará la productividad del área de recursos humanos la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023.	Variable dependiente: Innovación tecnológica	Encuesta Instrumentos: Cuestionario tipo Likert
¿De qué manera se identifica el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023?	Identificar el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023.			Población y muestra: Población 150 colaboradores. Muestra 40 colaboradores.
¿De qué manera se elabora una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023?	Elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023.			Escenario de estudio: Colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023. Instrumento: Encuesta

Figura 16. Organigrama institucional




FB: [beneficiadechiclayo](#)
 IG: [beneficiadechiclayo](#)

Dirección: Ca. Elías Aguirre N° 248
 Tel: 074 - 233691

WEB: www.sbch.gob.pe/

Figura 17. Autorización del Gerente general para el uso de información SBCH



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
CHICLAYO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 001-2023-SBCH/NECHC


DRA. CARLA REYES REYES
Directora de la escuela de Administración de la USS.

Yo, Nilton Emilio Chafloque Córdova, Gerente General de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, me complace otorgar la autorización para que la bachiller CANDY LUCIA UGAZ ESPINOZA, identificada con DNI 43466059 de la escuela profesional de Administración, utilice el nombre de la entidad a la que represento, para el título planteado para su trabajo de investigación: "LA INNOVACIÓN Y EL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023", puesto que reconocemos la importancia de este documento en la mejora de nuestra gestión de recursos humanos y estamos dispuestos a apoyar este esfuerzo.

El propósito de este permiso es permitir la elaboración de un plan descriptivo de mejora para la gestión de recursos humanos de la Gerencia de Gestión de Negocios de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo. Entendemos que este plan contribuirá al desarrollo de prácticas más efectivas y eficientes en la gestión de nuestro talento humano, lo que a su vez beneficiará a nuestra organización y a todos nuestros colaboradores.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



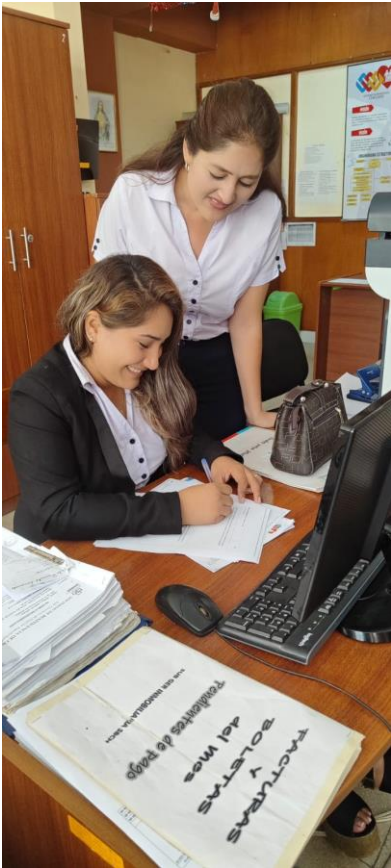
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Nilton Emilio Chafloque Córdova
GERENTE GENERAL

FB: beneficenciadechiclayo
G: beneficenciadechiclayo

Dirección: Ca. Elías Aguirre N° 248
Tel: 074 - 233691

WEB: www.sbch.gob.pe/

Figura 18. Referencias fotográficas de encuesta



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo: MBA. Erick Gamarra Vera, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (CUESTIONARIO DE ENCUESTA) elaborada por: Ugaz Espinoza Candy Lucia, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: “Innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023”.

Certifico: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems. Chiclayo, 10 de abril del 2024.



EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MBA. Erick Gamarra Vera
	PROFESIÓN	Administrador de Empresas
	ESPECIALIDAD	Administrador
	GRADO ACADEMICO (Mínimo Magister registrado en SUNEDU)	Maestro en administración estratégica de negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10
	CARGO	DOCENTE UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
TITULO DE INVESTIGACIÓN: INNOVACIÓN TECNOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Bach. Ugaz Espinoza Candy Lucia	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> <ul style="list-style-type: none"> • Proponer la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de RRHH de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023. 	
	<u>ESPECÍFICOS</u> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023. • Identificar el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023. • Elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023. 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 16 preguntas clasificadas en una de referencia demográfica institucional, una de referencia identificación de área de trabajo encuestada, y las que vienen relacionadas con las variables de estudio considerando los ítems en preguntas. 5 preguntas relacionadas con el objetivo de identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la SBCH, 2023. 4 preguntas relacionadas con el objetivo de identificar el proceso del área de recursos humanos de la SBCH, 2023. Y 4 preguntas	

	<p>relacionadas con el objetivo de elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la SBCH 2023.</p> <p>Las preguntas fueron construidas teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>VARIABLE 01 - PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023.</p>	
<p>1. ¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo? Marca una alternativa del 1 al 5:</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy pocas actividades</p> <p>2: Pocas actividades</p> <p>3: Algunas actividades</p> <p>4: Bastantes actividades</p> <p>5: Muchas actividades</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy poco efectivas</p> <p>2: Poco efectivas</p> <p>3: Algo efectivas</p> <p>4: Bastante efectivas</p> <p>5: Muy efectivas</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy bajo impacto</p> <p>2: Bajo impacto</p> <p>3: Impacto moderado</p> <p>4: Alto impacto</p> <p>5: Muy alto impacto</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>4. ¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy poca integración</p> <p>2: Poca integración</p> <p>3: Integración moderada</p> <p>4: Buena integración</p> <p>5: Muy buena integración</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy insatisfecho</p> <p>2: Insatisfecho</p> <p>3: Neutral</p> <p>4: Satisfecho</p> <p>5: Muy satisfecho</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>VARIABLE 02 - PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL PROCESO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023.</p>	
<p>1. ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy pocas veces</p> <p>2: Algunas veces</p> <p>3: Bastantes veces</p> <p>4: Muchas veces</p> <p>5: Siempre</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos y actividades clave en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?</p> <p>CATEGORÍA:</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>1: Muy poco efectivas</p> <p>2: Poco efectivas</p> <p>3: Algo efectivas</p> <p>4: Bastante efectivas</p> <p>5: Muy efectivas</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3. ¿Con qué frecuencia se estructuran y organizan los diferentes roles y responsabilidades dentro del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, incluyendo seguimiento y validación con sus gerencias y RRHH?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Poca frecuencia</p> <p>2: Alguna frecuencia</p> <p>3: Frecuencia moderada</p> <p>4: Frecuencia alta</p> <p>5: Frecuencia muy alta</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>4. ¿En qué medida considera que se utilizan actualmente herramientas y sistemas para llevar a cabo las actividades diarias del departamento de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy pocas herramientas y sistemas</p> <p>2: Algunas herramientas y sistemas</p> <p>3: Varias herramientas y sistemas</p> <p>4: Muchas herramientas y sistemas</p> <p>5: Una amplia gama de herramientas y sistemas</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>VARIABLE 03 - PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE ELABORAR UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023</p>	
<p>1. ¿Qué tan importante consideras que es la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia y la productividad?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: No importante</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

<p>2: Poco importante</p> <p>3: Moderadamente importante</p> <p>4: Importante</p> <p>5: Muy importante</p>	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>2. ¿En qué medida crees que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría beneficiar a los empleados y la organización en general?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: No beneficiaría</p> <p>2: Poco beneficiaría</p> <p>3: Moderadamente beneficiaría</p> <p>4: Beneficiaría</p> <p>5: Muy beneficiaría</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>3. ¿Cuál es tu nivel de confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Ninguna confianza</p> <p>2: Poca confianza</p> <p>3: Confianza moderada</p> <p>4: Confianza</p> <p>5: Gran confianza</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>4. ¿Cuál crees que sería el impacto de la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos en términos de satisfacción laboral y retención de talento?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Mínimo impacto</p> <p>2: Bajo impacto</p> <p>3: Impacto moderado</p> <p>4: Alto impacto</p> <p>5: Máximo impacto</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

--	--

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ 100% _____ N° TD ____ 0 ____
2. COMENTARIOS GENERALES: Las variables consideradas en el instrumento se encuentran alineadas con los objetivos específicos planteados.	
3. OBSERVACIONES	



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
MIRA Victor Jesús Loayza Corbojal
GERENTE DE GESTIÓN DE NEGOCIOS

Validador Especialista

Colegiatura:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo: MBA. Juan Vásquez Manayay Subgerente de Gestión Inmobiliaria de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (CUESTIONARIO DE ENCUESTA) elaborada por: Ugaz Espinoza Candy Lucia, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: “Innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023”.
Certifico: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems. Chiclayo, 10 de abril del 2024.



EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MBA. Juan Vásquez Manayay
	PROFESIÓN	Administrador de empresas
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADEMICO (Mínimo Magister registrado en SUNEDU)	Maestro en administración estratégica de negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	8
	CARGO	Sub Gerente de gestión inmobiliaria de la SBCH
<p>TITULO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>INNOVACIÓN TECNOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023</p>		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Bach. Ugaz Espinoza Candy Lucia	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Proponer la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de RRHH de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023. 	
	<p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023. • Identificar el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023. • Elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023. 	
<p align="center">EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 16 preguntas clasificadas en una de referencia demográfica institucional, una de referencia identificación de área de trabajo encuestada, y las que vienen relacionadas con las variables de estudio considerando los ítems en preguntas. 5 preguntas relacionadas con el objetivo de identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la SBCH, 2023. 4 preguntas relacionadas con el objetivo de identificar el proceso del área de recursos humanos de la SBCH, 2023. Y</p>	

	<p>4 preguntas relacionadas con el objetivo de elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la SBCH 2023.</p> <p>Las preguntas fueron construidas teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>VARIABLE 01 - PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023.</p>	
<p>6. ¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo? Marca una alternativa del 1 al 5:</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy pocas actividades</p> <p>2: Pocas actividades</p> <p>3: Algunas actividades</p> <p>4: Bastantes actividades</p> <p>5: Muchas actividades</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy poco efectivas</p> <p>2: Poco efectivas</p> <p>3: Algo efectivas</p> <p>4: Bastante efectivas</p> <p>5: Muy efectivas</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy bajo impacto</p> <p>2: Bajo impacto</p> <p>3: Impacto moderado</p> <p>4: Alto impacto</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>5: Muy alto impacto</p>	<hr/> <hr/>
<p>9. ¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy poca integración</p> <p>2: Poca integración</p> <p>3: Integración moderada</p> <p>4: Buena integración</p> <p>5: Muy buena integración</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>10. ¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy insatisfecho</p> <p>2: Insatisfecho</p> <p>3: Neutral</p> <p>4: Satisfecho</p> <p>5: Muy satisfecho</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>VARIABLE 02 - PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL PROCESO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023.</p>	
<p>5. ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy pocas veces</p> <p>2: Algunas veces</p> <p>3: Bastantes veces</p> <p>4: Muchas veces</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

VARIABLE 03 - PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE ELABORAR UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023	
<p>5. ¿Qué tan importante consideras que es la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia y la productividad?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: No importante</p> <p>2: Poco importante</p> <p>3: Moderadamente importante</p> <p>4: Importante</p> <p>5: Muy importante</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿En qué medida crees que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría beneficiar a los empleados y la organización en general?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: No beneficiaría</p> <p>2: Poco beneficiaría</p> <p>3: Moderadamente beneficiaría</p> <p>4: Beneficiaría</p> <p>5: Muy beneficiaría</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Cuál es tu nivel de confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Ninguna confianza</p> <p>2: Poca confianza</p> <p>3: Confianza moderada</p> <p>4: Confianza</p> <p>5: Gran confianza</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cuál crees que sería el impacto de la implementación de innovaciones tecnológicas en</p>	<p>TA (X) TD ()</p>

<p>el área de recursos humanos en términos de satisfacción laboral y retención de talento?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Mínimo impacto</p> <p>2: Bajo impacto</p> <p>3: Impacto moderado</p> <p>4: Alto impacto</p> <p>5: Máximo impacto</p>		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ 100% _____ N° TD ___0___</p>	
<p>5. COMENTARIOS GENERALES: El instrumento es confiable y se encuentra acorde a los objetivos planteados.</p>		
<p>6. OBSERVACIONES</p>		



Validador Especialista
Colegiatura:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo: MBA. Ricardo Rivera Tantachuco Administrador del Centro Médico de la Sociedad De Beneficencia de Chiclayo, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (CUESTIONARIO DE ENCUESTA) elaborada por: Ugaz Espinoza Candy Lucia, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: “Innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023”.
Certifico: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems. Chiclayo, 10 de abril del 2024.



YOLA RIVERA TANTACHUCO
CEAD. 11725

EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MBA. Ricardo Rivera Tantachuco
	PROFESIÓN	Administrador de empresas
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADEMICO (Mínimo Magister registrado en SUNEDU)	Maestro en administración estratégica de negocios
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	14
	CARGO	Administrador del centro médico Salud Vida de la SBCH.
<p>TITULO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>INNOVACIÓN TECNOLÓGICA COMO HERRAMIENTA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023</p>		
DATOS DE TESIS		
NOMBRES	Bach. Ugaz Espinoza Candy Lucia	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer la innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de RRHH de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo 2023. 	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023. • Identificar el proceso del área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, 2023. • Elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023. 	
<p align="center">EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO; “TA” SI ESTA EN TOTALMENTE DE ACUERDO; POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p>		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	<p>El instrumento consta de 16 preguntas clasificadas en una de referencia demográfica institucional, una de referencia identificación de área de trabajo encuestada, y las que vienen relacionadas con las variables de estudio considerando los ítems en preguntas. 5 preguntas relacionadas con el objetivo de identificar el nivel de productividad del área de recursos humanos de la SBCH, 2023. 4 preguntas relacionadas con el objetivo de identificar el proceso del área de recursos humanos de la SBCH, 2023. Y</p>	

	<p>4 preguntas relacionadas con el objetivo de elaborar una propuesta de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la SBCH 2023.</p> <p>Las preguntas fueron construidas teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>VARIABLE 01 - PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023.</p>	
<p>11. ¿Consideras que se han dado actividades de desarrollo tecnológico por el área de recursos humanos en la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo? Marca una alternativa del 1 al 5:</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy pocas actividades</p> <p>2: Pocas actividades</p> <p>3: Algunas actividades</p> <p>4: Bastantes actividades</p> <p>5: Muchas actividades</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Qué tan efectivas consideras que han sido estas actividades de desarrollo tecnológico en el área de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy poco efectivas</p> <p>2: Poco efectivas</p> <p>3: Algo efectivas</p> <p>4: Bastante efectivas</p> <p>5: Muy efectivas</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Cuál es tu percepción sobre el impacto de estas actividades en la productividad del área de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy bajo impacto</p> <p>2: Bajo impacto</p> <p>3: Impacto moderado</p> <p>4: Alto impacto</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>5: Muy alto impacto</p>	<hr/> <hr/>
<p>14. ¿Cómo evaluarías la integración de la tecnología en los procesos del área de recursos humanos?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy poca integración</p> <p>2: Poca integración</p> <p>3: Integración moderada</p> <p>4: Buena integración</p> <p>5: Muy buena integración</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>15. ¿Qué tan satisfecho estás con el nivel de innovación tecnológica en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy insatisfecho</p> <p>2: Insatisfecho</p> <p>3: Neutral</p> <p>4: Satisfecho</p> <p>5: Muy satisfecho</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
<p>VARIABLE 02 - PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE IDENTIFICAR EL PROCESO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO, 2023.</p>	
<p>9. ¿Cuántas veces se llevan a cabo los procedimientos clave previos a actividades importantes, como la contratación de personal, en el área de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Muy pocas veces</p> <p>2: Algunas veces</p> <p>3: Bastantes veces</p> <p>4: Muchas veces</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

VARIABLE 03 - PREGUNTAS RELACIONADAS CON EL OBJETIVO DE ELABORAR UNA PROPUESTA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO 2023	
<p>9. ¿Qué tan importante consideras que es la implementación de innovaciones tecnológicas en el área de recursos humanos para mejorar la eficiencia y la productividad?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: No importante</p> <p>2: Poco importante</p> <p>3: Moderadamente importante</p> <p>4: Importante</p> <p>5: Muy importante</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿En qué medida crees que la introducción de nuevas tecnologías en el área de recursos humanos podría beneficiar a los empleados y la organización en general?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: No beneficiaría</p> <p>2: Poco beneficiaría</p> <p>3: Moderadamente beneficiaría</p> <p>4: Beneficiaría</p> <p>5: Muy beneficiaría</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Cuál es tu nivel de confianza en la capacidad del personal de recursos humanos para adaptarse y utilizar eficazmente nuevas tecnologías en su trabajo diario?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Ninguna confianza</p> <p>2: Poca confianza</p> <p>3: Confianza moderada</p> <p>4: Confianza</p> <p>5: Gran confianza</p>	<p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Cuál crees que sería el impacto de la implementación de innovaciones tecnológicas en</p>	<p>TA (X) TD ()</p>

<p>el área de recursos humanos en términos de satisfacción laboral y retención de talento?</p> <p>CATEGORÍA:</p> <p>1: Mínimo impacto</p> <p>2: Bajo impacto</p> <p>3: Impacto moderado</p> <p>4: Alto impacto</p> <p>5: Máximo impacto</p>		<p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ 100% _____ N° TD ___0___</p>	
<p>8. COMENTARIOS GENERALES</p>		
<p>9. OBSERVACIONES</p>		


CLAS. 10729
 EXPERTO

**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 05 de Abril, 2024

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-


El suscrito:
Ugaz Espinoza Candy Lucia con DNI 43466059

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
"Innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023

presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Candy Lucia Ugaz Espinoza	43466059	

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0519-2023-FACEM-USS

Pimentel, 12 de octubre de 2023

VISTO:

El Oficio N°0281-2023/FACEM-DA-USS de fecha 11 de octubre del 2023, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 12/10/2023, donde solicita la designación de Asesor de Tesis, de la egresado de la EP de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 67° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, como Asesor de Tesis de los egresados de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE TESIS	ASESOR
1	HERNANDEZ MEDINA FRANKLIN ALEXIS JIMÉNEZ CASTRO ROSA ANGÉLICA	REDUCCIÓN DE MERMAS EN LA PRODUCCIÓN DE SACOS DE POLIPROPILENO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE BIG BAG PERÚ S.A.C., LA VICTORIA	DR. GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE
2	UGAZ ESPINOZA CANDY LUCIA	INNOVACION TECNOLOGICA COMO HERRAMIENTA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE SOCIEDAD DE BENEFICENCIA CHICLAYO 2023	DR. GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



USS
Dr. Jorge Ricardo Gómez Jacinto
Decano Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.



USS
Mg. Liset Susely Silva Gonzalez
Secretaría Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.

Cc. Escuela / Archivo

Chiclayo, 12 de octubre de 2023.

VISTO:

El Oficio N°0281-2023/FACEM-DA-USS, de fecha 11 de octubre de 2023, presentado por la Directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, de fecha 12/10/2023, donde solicita la actualización de Proyecto de Tesis, por caducidad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 64° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 015-2022/PD-USS de fecha 02 de marzo de 2022, indica que "La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional".

Que, el Art. 71° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional da el visto bueno al tema del proyecto de investigación de acuerdo a la matriz de consistencia lógica y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO ÚNICO: APROBAR, la actualización del Proyecto de Tesis, del egresado de la EP de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

Nº	AUTOR	TÍTULO DEL PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
01	HERNÁNDEZ MEDINA FRANKLIN ALEXIS JIMÉNEZ CASTRO ROSA ANGÉLICA	REDUCCIÓN DE MERMAS EN LA PRODUCCIÓN DE SACOS DE POLIPROPILENO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE BIG BAG PERÚ S.A.C., LA VICTORIA	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
02	UGAZ ESPINOZA CANDY LUCIA	INNOVACION TECNOLOGICA COMO HERRAMIENTA PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS DE SOCIEDAD DE BENEFICENCIA CHICLAYO 2023	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


USS Dr. Luis Gerardo Gómez Jacinto
Decano Facultad de Ciencias
Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.


USS Mg. Liset Sugely Silva Gonzales
Secretaria Académica Facultad de
Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC.

Cc: Escuela, Archivo

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Yo: MBA. Ricardo Rivera Tantachuco Administrador del Centro Médico de la Sociedad De Beneficencia de Chiclayo, he leído y validado el Instrumento de Recolección de datos (CUESTIONARIO DE ENCUESTA) elaborada por: Ugaz Espinoza Candy Lucia, estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán, para el desarrollo de la investigación titulada: "Innovación tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de recursos humanos la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023". Certifico: Que es válido y confiable en cuanto a la estructuración, contenido y redacción de los ítems. Chiclayo, 10 de abril del 2024.



RICARDO RIVERA TANTACHUCO
CLAB. 10725

EXPERTO



**ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE
SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN**

Código:	F3.PP2-PR.02
Versión:	02
Fecha:	18/04/2024
Página:	1 de 1

Yo, **Abraham José García Yovera**, **Coordinador de Investigación del Programa de Estudios de Administración y Administración Pública**, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de (Progrado,) según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **Innovación Tecnológica como herramienta para potenciar la productividad del área de recursos humanos de la sociedad de beneficencia de Chiclayo 2023**, elaborado por el estudiante **Candy Lucía Ugaz Espinoza**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 23 de abril de 2024

Dr. García Yovera Abraham José

Coordinador de Investigación EAP Administración y Administración Pública

DNI N° 80270538

NOMBRE DEL TRABAJO

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA COMO HER
RAMIENTA PARA POTENCIAR LA PROD
UCTIVIDAD DEL ÁREA DE RECURSOS HU
MANOS

AUTOR

Candy Lucia Ugaz Espinoza

RECUENTO DE PALABRAS

19819 Words

RECUENTO DE CARACTERES

113018 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

59 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

169.3KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 23, 2024 5:43 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 23, 2024 5:45 PM GMT-5

● 23% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado