



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

El uso de las TIC y la calidad de gestión del talento humano de una
Entidad Pública de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guzman Chinett, Angie Cristina (orcid.org/0000-0002-1485-6876)

ASESOR

Dr. Pumacayo Palomino, Ilich Ivan (orcid.org/0000-0003-1341-2613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicado especialmente a mi papá, mis dos mamás y a mi pequeño hijo, pues son mi principal fuente de fuerza, motivación e inspiración constante.

Agradecimientos

Agradezco mucho a mi mamá Cristi y a mi mamá Guille por enseñarme a ser constante y a buscar siempre continuar con mi superación personal y profesional. También agradezco mucho a mi hijo Nicola, por su amor y ser la luz de mi vida y mi razón de querer ser mejor siempre.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población muestra y muestreo	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Interpretación del Estadístico Alfa de Cronbach	27
Tabla 2 Estadístico Alfa de Cronbach de la primera variable	27
Tabla 3 Estadístico Alfa de Cronbach de las variables de estudio	27
Tabla 4 Estadísticos descriptivos de las variables y dimensiones en estudio	28
Tabla 5 Distribución del Nivel de TIC	29
Tabla 6 Distribución del nivel del Uso de herramientas tecnológicas	29
Tabla 7 Distribución del nivel del Desarrollo de competencias digitales	30
Tabla 8 Distribución del nivel de la Incorporación de tecnologías digitales	30
Tabla 9 Distribución del nivel de Gestión del talento humano	31
Tabla 10 Distribución del nivel de Procesos adecuados de ingreso de personal	31
Tabla 11 Distribución del nivel de Funciones del personal	32
Tabla 12 Distribución del nivel de Compensaciones y retribuciones	32
Tabla 13 Distribución del nivel de Adquisición de conocimientos	33
Tabla 14 Distribución del nivel de Procesos adecuados de evaluación	33
Tabla 15 Prueba de normalidad de las variables y dimensiones en estudio	34
Tabla 16 Prueba de correlación de hipótesis general	35
Tabla 17 Prueba de correlación de la primera hipótesis específica	36
Tabla 18 Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica	37
Tabla 19 Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica	38

Resumen

El estudio presente, denominado “El uso de las TIC y la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública de Lima, en el año 2022”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables uso de las TIC y calidad de gestión del talento humano. El tipo de investigación fue Básica, de enfoque fue Cuantitativo, diseño no Experimental y nivel Correlacional. La muestra se constituyó por 52 empleados de una entidad pública. Los instrumentos fueron aplicados utilizando la técnica de cuestionario. Por resultados obtenidos estadísticamente, se determinó una relación directa entre el uso de las TIC y la calidad de gestión del talento humano, con un valor de Rho de Spearman que asciende a 0.450 con una significancia menor al 0.05, lo que permitió aceptar la hipótesis planteada en el estudio, concluyendo una correlación directa, positiva y significativa.

Palabras Clave: TIC, tecnología, gestión, talento humano.

Abstract

The present study, called "The use of ICT and the quality of human talent management of a public entity in Lima, in the year 2022", aimed to finish the relationship that exists between the variables use of ICT and quality of human talent management. The type of research was Basic, the approach was Quantitative, non-Experimental design and Correlational level. The sample consisted of 52 employees of a public entity. The instruments were applied using the questionnaire technique. By statistically obtained results, a direct relationship between the use of ICT and the quality of human talent management was determined, with a Spearman's Rho value that amounts to 0.450 with a significance of less than 0.05, which made it possible to accept the hypothesis. in the study, concluding a direct, positive and significant correlation.

Keywords: TIC, technology, management, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

El concepto de tecnología es un término que se viene escuchando desde hace algunas décadas, y más ahora que nos encontramos en un era netamente digital, en donde el uso del lápiz y papel ha sido totalmente desplazado por dispositivos electrónicos y virtuales, en donde los trámites, pasaron de ser burocráticos y engorrosos a factibles y más simples, por último el procesamiento y transmisión de información pasó de ser almacenada en libros a ser almacenada en dispositivos digitales o en la nube, lo cual ha facilitado abismalmente la intercomunicación entre entidades y el traspaso rápido y efectivo de información.

Podríamos decir que las TIC vienen a ser, aquellos dispositivos o productos que comuniquen información, almacenen o procesen la misma, a través de métodos electrónicos (Hernandez, 2011). Como un ejemplo clave del desarrollo y evolución de la tecnología en las instituciones y empresas, se puede dar como ejemplo a los computadores, se puede observar cómo es que desde que se introdujeron las primeras unidades a nuestra sociedad, estas han evolucionado de tal forma que no podríamos pensar de que se trata del mismo dispositivo, desde la potencia informática, la velocidad, la capacidad de memoria de los equipos, el aumento del procesamiento de datos, hasta la simple estética o portabilidad de los mismos.

Así como los ordenadores, contamos con diversos equipos informáticos que han atravesado por este proceso, entre ellos: Tablets, celulares, laptops. Pero sumado a este desarrollo y evolución de los equipos informáticos, se añadió el uso globalizado del internet, lo cual abrió camino a las plataformas digitales, webs, softwares, aplicativos, entre otros, que hoy en día constituyen una gran herramienta y una excelente ventaja para las empresas e instituciones que hacen uso de ellas.

Según Rzepa (1996) el internet es un fenómeno que apenas tiene interactuando con los seres humanos un cuarto de siglo, y que, sin embargo, se ha convertido en un instrumento imprescindible para todos los seres humanos. Por otro lado, vivimos en una sociedad que claramente se encuentra en medio de una transición acelerada hacia la era digital, en donde la tecnología, la conectividad y la globalización son parte de una revolución tecnológica que viene

transformando enormemente nuestra forma de vivir y ver las cosas. Por ende, no solo nos toca adaptarnos a este mundo tecnológico, tratar de mantenernos a la vanguardia y actualizarnos constantemente en el uso de esta, sino que, el mundo laboral no se encuentra eximida a este tipo de modernización, esto, debido a que las diferentes instituciones siempre han estado pendientes y a la vanguardia de la tecnología conforme ha ido evolucionando a través del tiempo.

Por otro lado, a raíz de la pandemia que nos tocó vivir en el año 2020, las instituciones públicas y privadas del sector laboral se han visto obligadas y apresuradas a realizar cambios extremos en cuanto a la implementación y al uso de las TIC en el trabajo, obligando de forma radical, en muchos casos, a que el personal deba actualizarse y formar parte de este nuevo estilo de vida. Según Ardolino et. al, (2022), indican que la mayoría de instituciones han aprovechado las oportunidades que las TIC han abierto a cada una de ellas, abriendo un campo de posibilidades para todas las entidades, independientemente del rubro al que se dediquen.

Con respecto a la institución a investigar, es una de las que se vio más afectadas en cuanto a esta problemática, debido a que no se encontraba debidamente preparada en ese momento para afrontar la realidad que nos tocó vivir en ese momento, a tal punto que dejó de funcionar por un tiempo y tuvo que reinventarse apresuradamente al nuevo estilo de vida digital que atravesábamos todas las personas y entidades, dejando muchas deficiencias en el camino a pulir, pero dejando las bases para la integración de estas a la nueva era digital y a la virtualidad.

Es por ello que, la segunda variable de nuestra investigación, consiste en el adecuado desarrollo y gestión del talento humano, como consecuencia, resulta realmente fundamental que el área de Recursos Humanos de cualquier sociedad laboral posea una apropiada gestión del talento humano, en donde se logre utilizar este importante recurso como lo es actualmente la tecnología, de esta forma se logrará que la institución funcione de forma eficiente, óptima y totalmente a la vanguardia a las actualizaciones vigentes.

Teniendo en cuenta lo antes señalado, recordamos que para (Abril, 2018), La Gestión del Talento Humano (GTH) está conformada por seis subsistemas, los cuales son:

1. Admisión: Quién ha de trabajar en la organización.
2. Aplicación: Qué funciones han de hacer las personas.
3. Compensación: Cómo lograr retribuir a las personas y en base a que.
4. Desarrollo: Cómo mejorar el potencial de las personas.
5. Mantenimiento: Cómo mantener a las personas en el trabajo.
6. Monitoreo: Cómo saber lo que hacen y lo que son realmente las personas.

Debemos recordar que actualmente las empresas presentan cambios constantes en general, los cuales deben ser analizados, para lograr planificar estrategias que permitan optimizar sus procesos organizacionales, de modo que puedan ser consideradas competitivas y realmente vanguardistas en el mercado actual (Porter y Millar, 1985). Todos los procesos de administración que conllevan una adecuada organización han sufrido una increíble transformación en la forma de operar, esto debido a las exigencias de eficiencia y eficacia que constantemente se exige de las empresas, es por ello que se recurre al empleo del uso de las TIC, debido a que estas herramientas suelen ser muy ventajosas para toda organización. Entre los procesos administrativos más resaltantes, hallamos el desarrollo del talento humano, el cual, apoyada con las TIC, facilitan enormemente los procesos antes mencionados, logrando que las decisiones a tomar sean más manejables y sencillas.

Es por esto que, para (Santos, 2021), resulta imprescindible hoy en día tener conocimientos informáticos y tecnológicos para poder desempeñarse eficientemente en la mayoría de empleos que ofrece el mercado actual. El trabajo remoto y la posibilidad de lograr colaborar eficientemente a distancia en las funciones que cada uno realiza, el uso de las plataformas digitales, los actuales modelos de negocio y diversos cambios derivados del mundo digital han venido para quedarse.

Por tanto, en esta institución pública se requería realizar una investigación científica para conocer la realidad de los empleados y de la misma institución con respecto al uso de las TIC y su implicancia con la Gestión del Talento Humano.

Esta investigación se realizó con los empleados de la entidad pública, en la región Lima, durante la primera mitad del año 2022, aplicando ambos instrumentos en dicho periodo. El contenido de este estudio está compuesto por aspectos teóricos y prácticos, divididos en 5 capítulos, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

En el primer capítulo se planteó el problema de investigación: ¿De qué manera se relaciona el uso de las TIC con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022?, como consecuencia, surgieron los problemas específicos, el objetivo general y los objetivos específicos.

En el segundo capítulo se realizó la construcción del marco teórico, se analizó diversas investigaciones científicas, dentro del marco nacional e internacional, en referencia a las dos variables correspondientes a nuestra investigación: Uso de las TIC y Gestión del Talento Humano.

En el tercer capítulo se especificó la metodología aplicada para la presente investigación, que constó en: El enfoque de la investigación, el tipo de investigación, el método de investigación, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos de evaluación y recolección de datos.

En el cuarto capítulo se desarrollaron los datos obtenidos como resultado de la aplicación de los instrumentos de evaluación, analizados e interpretados.

En el quinto capítulo se desarrolló la discusión de nuestra investigación, en donde se contrastó los datos obtenidos de nuestros instrumentos de investigación con los antecedentes del mismo.

En el sexto capítulo se desarrollaron las conclusiones, en donde se tomó en cuenta la discusión y los objetivos de la investigación.

En el séptimo capítulo se desarrollaron las recomendaciones.

Para culminar en los anexos encontraremos la matriz de consistencia, la matriz de operacionalización de cada variable, los instrumentos de evaluación, las

validaciones de los instrumentos y algunas imágenes que logren evidenciar la aplicación de los mismos en la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al respaldo del estudio, se revisaron diversas fuentes, repositorios y antecedentes de carácter nacional e internacional, que logren dar respaldo a las variables de uso de las TIC y la gestión del talento humano.

Tomamos como referencia el siguiente antecedente internacional con Manríquez (2019) en su tesis denominada: Las TIC juegan un papel importante en la comunicación con los ciudadanos. Es por esto que el gobierno mexicano utilizó portales web para determinar diagnósticos. Un estudio sobre TIC y comunicación ciudadana abordó este tema. La recolección de datos se realizó a través de un proceso experimental donde se realizan análisis y evaluación cuantitativos en los portales de los municipios mexicanos. Se creó una ficha con 120 indicadores que evaluaron los resultados de la investigación. Contenía capas de información, interacción, transacción, integración, participación y rendimiento. La principal intención de Manríquez en su investigación es descubrir y explorar todos los beneficios, usos y limitaciones de las TIC en las instituciones locales. Adicionalmente, busca identificar el desempeño de sus colaboradores en estas instituciones considerando el uso de la tecnología. Como resultado, se determinó que aún existían muchas deficiencias con los portales web operados por estas instituciones. Por ejemplo, descubrieron que los empleados utilizaban estas plataformas para comunicarse e interactuar entre ellos. Sin embargo, se logró algún progreso hacia esta meta por año, aunque lento e incompleto, ya que las personas interactuaron y utilizaron estas plataformas con más frecuencia. Manríquez espera que con el tiempo se avance más con los portales web de las instituciones globales.

También tomamos como referencia el antecedente internacional de Baquero (2020) cuyo trabajo de grado fue: “Diagnóstico de las TIC aplicadas a la gestión del talento humano en el Banco Davivienda sucursal Nariño de la ciudad de Pasto, año 2020”. Las herramientas informáticas juegan un papel importante en la gestión de los recursos humanos en este banco. Ayudaron al banco a alcanzar la excelencia en muchas áreas, incluido el reclutamiento, la capacitación y otros procesos. Además, estas herramientas ayudan a los trabajadores a optimizar sus trabajos y les dan una ventaja sobre los competidores en un

mercado competitivo. El informe señala que las computadoras y las herramientas TIC son cruciales para la gestión de recursos humanos del banco. Estas herramientas ayudaron a los empleados a optimizar los procesos, competir con otras empresas y mejorar sus resultados de reclutamiento y capacitación. Las TIC también dieron a los empleados una ventaja en un mercado competitivo al simplificar sus trabajos.

Como siguiente antecedente Internacional tomamos a Carrillo (2020) y su tesis denominada: Impacto de las Tecnologías de Información en las pequeñas y medianas empresas del sector servicios en el Distrito Metropolitano de Quito. Este estudio fue descriptivo, con un enfoque cuantitativo y tipo de muestra no probabilística, se empleó la encuesta como instrumento de recolección de datos. Este estudio buscó determinar el impacto de las TIC en las pequeñas empresas. Examinó la producción, el servicio al cliente, la comercialización y el servicio combinados con el uso de la tecnología. La conclusión a la que se llegó fue que muchas pequeñas y medianas empresas emplean las TIC con fines administrativos y de marketing. Sin embargo, se encontró que incluso cuando están comercializando sus productos, todavía hay mucho trabajo por hacer en el uso de la tecnología. Esto demuestra que es vital seguir innovando y brindando servicios eficientes con las TIC cuando alguien las conecta con la actividad humana.

Tomamos también como referencia Internacional a Hernandez (2016) en su proyecto de tesis denominado: “El efecto del uso de las TIC en la función del Defensor Público de la Defensoría Pública del Estado de San Luis Potosi”. El enfoque es mixto, con diseño no experimental transeccional, y alcance descriptivo- explicativo. En esta investigación el autor trata de identificar el impacto que ha tenido el empleo de la tecnología en el ámbito público y ver los cambios que significativos que los gobiernos locales han podido lograr con su utilización, teniendo en cuenta el gran avance tecnológico que venimos atravesando hoy en día y el especial interés que las autoridades nacionales deben mostrar para un manejo más eficiente y de acorde a la realidad que vivimos. Como conclusión del estudio realizado, se detalló que, la gran mayoría de colaboradores de la entidad estatal, se mostraba con mucho interés en temas

de investigación tecnológica, reconociendo que las funciones que antes les tomaba mucho tiempo realizar, con el uso de la tecnología, pudieron ser alcanzadas en un menor tiempo, al igual que la atención brindada a los usuarios, en donde un trámite presencial podía tener una espera de entre 3 a 5 días, con el uso de las TIC, se pudo reducir el tiempo de espera y el papeleo que esto conllevaba.

En cuanto al desarrollo del Talento Humano, tomamos como referencia a Rodríguez y Santofimio (2016) en su tesis: Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. La investigación utilizó técnicas de recolección de datos que involucraron el uso de medidas numéricas. El estudio examinó el departamento de recursos humanos de un jardín de infantes en un esfuerzo por crear un estándar para la gestión estratégica. Mediante la creación de relaciones adecuadas entre los profesores y los estudiantes, la iniciativa espera mejorar la moral del personal y el clima institucional. Adicionalmente, este proyecto espera incentivar la colaboración entre el personal y aumentar la labor institucional. Para obtener una ventaja sobre otras instituciones, los escritores creen que es necesario perfeccionar los recursos humanos. Esto se puede lograr capacitando y motivando constantemente a los trabajadores a través de recursos materiales, tecnológicos o financieros fuera del presupuesto de la empresa. Además, mejorar el talento de los trabajadores es importante porque enfatiza las habilidades, mejora la motivación y aumenta la productividad. Una base sólida es necesaria para proporcionar a los empleados los estímulos adecuados para el crecimiento. Esto da como resultado una mayor productividad, una mejor vida familiar y personal, una mejor moral y una mayor confianza de los clientes. Junto a estas ventajas, también se observa una mayor satisfacción, eficiencia y eficacia de los empleados. Además, las buenas relaciones laborales con los empleadores ayudan al crecimiento de los empleados.

Por otro lado, encontramos a Muñoz (2017) en su tesis: El valor de los recursos y capacidades humanas en el desarrollo de la creatividad y la innovación tecnológica, en donde el autor indica que tanto el desempeño y el desarrollo de los colaboradores como la innovación tecnológica, son dos factores realmente

importantes para el progreso de una empresa o entidad, puesto que, no solo trae beneficios económicos y productivos, sino que, contribuye al desarrollo profesional de los trabajadores. Esta investigación concluye en que, si se logra comprender y atender las peculiaridades e individualidades de cada uno de nuestros trabajadores, en conjunto con la creatividad tecnológica, los posibles resultados serán favorables para las entidades y empresas que adopten estas medidas.

Dentro de los Antecedentes Nacionales encontramos a Bocanegra (2019) quien realizó el trabajo de investigación sobre las TIC en la Gestión del talento humano, utilizó un diseño de estudio denominado descriptivo correlacional. Este método implicó el manejo de 127 colaboradores, quienes completaron dos cuestionarios que fueron elaborados a partir de las variables de investigación. Se utilizó un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,944 para determinar un alto grado de correlación entre las variables. Este resultado demostró que no hubo diferencia estadísticamente significativa en cuanto a las variables (valor de $p < 0,05$). Las tecnologías informáticas tienen un efecto significativo en la gestión del talento humano. Eso es lo que determinó una encuesta; Se utilizaron tres tramos de edad para dividir la población. Un grupo tenía entre 30 y menos de 40 años, otro entre 40 y menos de 50 y otro mayor de 50.

También tomamos como referencia nacional a Simón (2021) en su trabajo sobre gestión de talento humano y tic, para lograr este objetivo se utilizó un cuestionario. Se aplicó el enfoque cuantitativo para estudiar a 56 empleados de la empresa. Esta aplicación del tipo aplicada demostró ser efectiva para determinar una correlación entre el uso de la tecnología de la información y la gestión de los recursos humanos. Más del 55% de los empleados encuestados indicaron que su nivel de gestión, o la falta del mismo, era alto, superior o regular. Además, más del 32% indicó que su nivel de gestión era superior al regular y el 10% indicó que era inferior al regular. Se observó una conexión significativa entre la variable tic y los resultados de la prueba Rho de Spearman. La prueba de Rho indicó que 0,854 correlacionó con los datos, con un valor de p de 0,000. Esto indicó que el 50% de los datos de las TIC indicaron un nivel alto, mientras que el 32,1% tuvo un nivel superior.

Como siguiente trabajo Nacional, se tomó en cuenta a Carrión (2021), con su trabajo de investigación: “Uso de las TIC y el desempeño laboral, la investigación consistió únicamente en métodos básicos: transversal, no experimental y correlacional. Su alcance abarcó un corto período de tiempo, solo una semana, como resultado de su pequeño tamaño de población. Como instrumento, el investigador utilizó un cuestionario para recolectar datos. Después de aplicar esta herramienta, quedó claro que había una fuerte correlación entre las dos variables. Como resultado, este estudio demostró la importancia del uso constante de las tic por parte del personal de la UGEL. Para implementar este cambio, es necesario que los superiores de la institución tomen conciencia y los animen a invertir en la actualización de equipos obsoletos o dañados. Esto podría lograrse mediante la implementación de programas informáticos con funciones específicas que respondan a sus necesidades y brindando una capacitación rigurosa sobre cómo usar estos programas a través de múltiples plataformas. De esta manera, podrían mejorar el desempeño laboral de los empleados de la UGEL a lo largo del tiempo.

Por último, Paredes (2021) en su tesis “gestión del talento humano y desempeño laboral, cuyo método de investigación fue cuantitativa sin intervención humana. Se utilizó estadística descriptiva y un método transversal, no reactivo. 51 graduados universitarios recopilaron datos como parte de este estudio. Para aumentar la productividad y la eficiencia, es vital identificar las habilidades de los colaboradores. Esto se debe a que permite a las organizaciones aprovechar sus talentos para mejorar su trabajo. Además, es importante mantener al personal motivado a través del refuerzo positivo. Esto se puede lograr a través de la gestión del talento humano. Cuando esto se hace bien, los colaboradores se desempeñarán con la máxima eficiencia y productividad.

También fue necesario conocer un proyecto clave que nuestra nación implementó en base a la investigación planteada. Dentro de este marco encontramos en La ley del Gobierno Digital (LGD) establecida el 13 de septiembre del año 2020, con el (DS. N°029-2021-PCM) el cual tiene como objeto establecer una gobernanza digital para una adecuada gestión digital, de igual forma el uso aplicable de la tecnología en los procesos y en la prestación de servicios por parte

del área administrativos de las diversas entidades públicas. De esta forma se promoverá la colaboración entre las diversas entidades y se fomentará la participación de los ciudadanos. Cadena (2016), “El desarrollo económico de cualquier sociedad parte de la capacitación de los empleados, y en la actualidad de la formación en el uso de la tecnología, es por ello que las instituciones públicas consideran el uso de las TIC una necesidad y obligación, convirtiéndose en una inversión rentable para cualquier empresa”

Esta ley pretende un gobierno de transformación digital, el cual se ejecuta en base a 7 ejes, lo cuales son los siguientes: Identidad Digital: Es el conjunto de datos individuales que permiten identificar a una persona natural en entornos digitales. Servicios Digitales: Son todos los servicios que pueden ser brindados digitalmente, ya sea en forma parcial o total y que usan la tecnología para este propósito. Tenemos como ejemplo servicios de Orientación, trámites, catálogos, reclamos, entre otros. Procedimientos Administrativos: Son todos los procedimientos que se realizan presencialmente y que a través de la tecnología pueden ser realizados de forma digital, lo cual abarca notificaciones y respuestas a los ciudadanos, de igual forma el archivo de documentos. Gobernanza de datos: Establece límites y pautas para la adecuada gestión de los datos del Estado Peruano. Interoperabilidad: Este apartado es muy importante, puesto que busca que las diferentes entidades puedan alcanzar objetivos, transmitir diversos tipos de información y conocimientos, de tal forma que exista conexión entre las entidades y estas puedan trabajar en conjunto por el bien del estado peruano. Seguridad digital: Al entrar en un mundo digital, se debe asumir la posibilidad de presentar riesgos de seguridad en cuando a la información que se maneja en las diversas plataformas digitales, por lo cual en este eje se busca poder establecer disposiciones y estrategias que logren proteger la información y pueda reaccionar de forma eficiente ante incidentes de seguridad digital. Arquitectura digital: Son todos los lineamientos y componentes que nos permitirán alinear los sistemas de información y todos los ejes para lograr los objetivos, la misión y visión de la entidad.

Se tomó en cuenta la epistemología de la problemática investigada: como primera variable se consideró a la tecnología de la información y comunicación,

las TIC son todo tipo de herramientas y recursos que son utilizados para el proceso, organización y traspaso de la información por medio de dispositivos y elementos tecnológicos, tales como: ordenadores, celulares, tabletas, tv, entre otros. Las TIC son reconocido hoy en día como herramientas innovadoras en donde la ingeniería y la ciencia trabajan conjuntamente para lograr desarrollar dispositivos y sistemas que no solo faciliten nuestras labores cotidianas, si no que abran una gama de posibilidades en donde la comunicación se más efectiva y la información pueda ser transferida en forma inmediata y segura (con esto nos referimos a documentos, audios, textos, imágenes y demás). (Chen, 2019)

Las TIC se interconectan en cuanto a cuatro medios básicos, los cuales son: la microelectrónica, la informática, las telecomunicaciones y los multimedia, pero lo elemental, es que trabajan de forma conectada e intercomunicada, lo cual establece nuevas formas de comunicación y un mayor alcance de este, logrando potenciar de esta manera que toda información que requiera ser compartida, pueda hacerse de forma casi inmediata, aun así, haya estado aislada antes. (Cebreiro, 2007).

En cuanto al proceso de enseñanza – aprendizaje, constituyen un medio esencial para este desarrollo de esta al uso de las TIC, puesto que los entornos virtuales, facilitan rotundamente la comunicación constante entre el docente y los alumnos. La introducción de la virtualidad en el ámbito educativo busca un equilibrio, de forma que el proceso formativo pueda ser más flexible y no requiera netamente de la presencialidad, si no que a través de una combinación entre ambas se pueda lograr un óptimo desarrollo y aprendizaje de los individuos. Respecto a uso que se le puede dar a un entorno virtual, se podría decir que, puede emplearse para compartir material educativo en formato digital (imágenes, textos, videos, audios, entre otros). Por otro lado, el uso de los espacios virtuales, ha facilitado la participación de profesionales y expertos, cuando de debates y charlas se trata, a través de las plataformas virtuales y los aplicativos diseñados especialmente para meetings, la comunicación y el aprendizaje se realiza de forma más efectiva, puesto que, cualquier duda o inquietud puede ser guiada y absuelta casi inmediatamente. (Lopez S. , 2021)

Las TIC, permiten al capacitador o educador, no solo desarrollar las competencias de sus estudiantes, sino que también facilitan el desarrollo de competencias propias, de tal forma que le permitan mejorar su labor, mantenerse actualizado y a la vanguardia actual. Al desarrollar competencias tecnológicas en nuestros colaboradores, también mejoramos las posibilidades de desarrollo de la institución. (Gomez y Macedo, 2010)

Por otro lado, es un hecho de que el proceso de enseñanza – aprendizaje ha sufrido un cambio radical en los últimos 2 años en cuanto a la metodología, muchos capacitadores se han visto obligados a emplear otros medios para poder realizar sus labores, entre ellos la modalidad virtual, y a pesar de que actualmente hemos podido regresar en cierta medida a la presencialidad, lo digital sigue siendo una buena opción a la hora de pensar en capacitar a grandes masas o a espectadores que se encuentren en diversos sitios geográficos o alejados. Si bien es cierto, la enseñanza tradicional ocupa una trayectoria dominante y muchos docentes o capacitadores ya están acostumbrados a este estilo de enseñanza, ello no implica que no puedan modernizarse en cuanto a al desarrollo de nuevas metodologías, abriendo así una gama de posibilidades en donde lo tradicional y lo virtual puedan compenetrarse, de tal manera que los procesos puedan realizarse de acuerdo a como la situación y las circunstancias lo requieran. (Alvarez y Gonzales, 2022).

En cuanto a las características de las TIC, según Castro et. al, (2007), las características de las TIC pueden ser variadas, pero ellos consideran que las más importantes son las siguientes:

- Inmaterialidad:

La inmaterialidad hace referencia a la creación, al proceso y a la transferencia de información de forma casi inmediata e instantánea.

- Interactividad:

La interactividad hace referencia al canje de información que se da entre el sujeto (al que llamamos usuario) y el computador (la maquina). De igual forma la interactividad se encarga de ajustar los medios de acuerdo a las necesidades de los beneficiarios que derivan de esta interacción.

- Innovación:

La innovación se refiere a la implementación y/o asociación de nuevos medios o mejoras de estos. Tenemos como ejemplo a las clases virtuales.

- Interconexión:

La interconexión se refiere a la innovación de nuevas tecnologías conectando dos o más elementos tecnológicos entre sí. Como ejemplo a la telemática, la cual conecta los satélites, antenas con las computadoras y celulares, creando así interconexión.

- Instantaneidad

La instantaneidad se refiere a lograr compartir y transmitir todo tipo de información de forma casi inmediata entre diferentes personas o entidades, como también lograr almacenarlas de forma rápida.

- Digitalización

La digitalización es compartir información de todo tipo (texto, audio, imágenes, documentos, entre otros) en diversos formatos.

- Diversidad

La diversidad es el mejoramiento y la optimización de los recursos, los cuales son utilizados con más frecuencia por más sectores culturales, educativos, industriales y económicos de forma más global.

Las tic han cambiado la forma en que las personas interactúan a lo largo del siglo XXI. Antes del uso de las TIC, era nuevo e inusual. Sin embargo, después de su introducción, se convirtió en una necesidad. Las TIC han mejorado drásticamente la productividad y la eficiencia al hacer que muchos procesos sean más fáciles o rápidos. Esto condujo a una sociedad globalizada con fronteras abiertas gracias a Internet. Además, las TIC han cambiado la forma en que las organizaciones se relacionan a lo largo de los años al hacer que muchos procesos sean más rápidos y fáciles. Actualmente existen diversos cambios en las competencias, organizaciones, tecnologías, mercados, sociedades, culturas, entre otros, es por ello que no se considera pertinente seguir con el enfoque tradicional. Para poder lograr competitividad dentro de todos estos nuevos entornos, es necesario buscar nuevas alternativas que nos generen ventajas para

poder desarrollar capacidades competentes para poder producir, rotar y usar de forma adecuada la información, es por ello la importancia de incorporar las TIC, la nueva materia prima que esta nueva sociedad (Galo, 2017).

Las entidades del estado cumplen un papel importante en cada uno de los cambios que atraviesa un país, esto gracias a toda la información confidencial que manejan las entidades con respecto a las personas e instituciones, pero gracias a la globalización y a que cada día la información se encuentra más al alcance de las personas, la sociedad demanda transparencia en cuanto a las actividades que son realizadas por los colaboradores del sector público. Por lo cual, el uso de las TIC ha traído muchos beneficios para la sociedad y la sociedad, debido a que gracias a ella podemos calificar de forma más activa los servicios que brindan las diversas instituciones del estado, aumentando así la eficacia y eficiencia de la gestión pública.

La tecnología debe ser promovida en la sociedad por el gobierno, siendo este el que incentivará mediante la gestión pública, la integración y socialización en el uso de las TIC a los civiles, promoviendo que esta influencia se enfoque a niños y a adolescentes, permitiéndoles adquirir herramientas tecnológicas que les será de suma utilidad en su vida, logrando mejorar su calidad de vida. (Livari et. al, 2020).

La Repercusión que tienen las TIC en la productividad y eficiencia de las entidades, se reflejarán en la actividad económica de estas y en los impactos positivos que generen, dicho esto, se tiene en cuenta que, sin la llegada de la tecnología, no hubiera sido posible tal avance. Las pequeñas y medianas empresas deben mantenerse al tanto de los avances tecnológicos. Esto es importante porque las nuevas tecnologías y herramientas cambian la forma en que funcionan. También es necesario actualizar la tecnología obsoleta para asegurarse de que aún tenga valor. Esto a menudo implica encontrar un reemplazo que tenga incluso mejores resultados que el anterior, o incorporar tecnología más nueva que les ayude a crear una ventaja competitiva (León y Palma, 2017).

Las TIC han transformado indiscutiblemente la forma en la que hoy en día se hacen negocios, según (Flores et. al, 2016) nos dicen que, Las TIC en las empresas han permitido:

- Ampliar la comunicación entre los clientes y entre los colaboradores.
- Gestionar de forma más efectiva los pedidos y ventas de productos o servicios.
- La promoción de productos de forma sectorizada.
- Mejora de los procesos de control y manejo de información por parte de los empleados.
- Desarrollo de las capacidades de nuestros empleados.
- Eficiencia y agilidad en los tiempos.

Es indiscutible que el uso de las TIC ha sido de gran uso en cuanto a la gestión del talento humano, ya sea al momento de realizar las convocatorias laborales, la evaluación de aptitudes, la admisión, capacitación y evaluación del personal. Debido a que ahora para estos procedimientos, si van de la mano con el uso de las TIC, hacen que no sea necesario la presencialidad, tampoco se necesita estar en algún lugar en específico, si no que puede ser realizado desde la comodidad del hogar o cualquier otro punto conveniente. Las actividades operativas de las organizaciones se han visto beneficiadas gracias a la incursión y al uso del internet, mediante el uso de las páginas web, bolsas de empleo, chas, correos electrónicos, foros, entre otros. Brindando velocidad en los procesos de comunicación, al momento de reclutar, capacitar y evaluar el desempeño del personal. (Rascos y Aguilera, 2011).

Otro punto clave en cuanto al uso de las TIC en los procesos de Gestión del talento humano son los esfuerzos que actualmente realizan las organizaciones para lograr potencializar el capital intelectual de sus empleados, todo esto como parte de sus estrategias por mantener capacitado a su personal y al día en cuando al uso y actualización de los diferentes recursos tecnológicos que la empresa posea. El desempeño y rendimiento de los empleados está fuertemente conectado a las competencias y habilidades que puedan tener y esta deben ser alimentadas constantemente como parte de las estrategias de gestión de cualquier empresa, para lo cual es necesario que se pueda realizar una adecuada

evaluación de las alternativas TIC que ofrece el mercado en cuanto a aplicativos o plataformas de capacitación, en donde el personal pueda acceder de forma rápida y flexible, absolver dudas en tiempo real y la consolidación de proyectos que puedan surgir dentro de este entorno virtual. (Patiño, 2017).

Respecto a la segunda variable, gestión del talento humano, según Werther y Davis (2008) se refiere a organizar, planificar, desarrollar, coordinar las herramientas y técnicas que ayuden a la empresa a desempeñarse eficientemente para que tanto la empresa como sus empleados puedan alcanzar sus objetivos. Este proceso ayuda a los empleados a lograr tanto los objetivos relacionados con la empresa como los objetivos personales relacionados con el desarrollo personal.

Para Majad (2016) puede definirse como un proceso por el cual no solo se pretende la inserción del componente humano a la entidad o empresa, si no que se busca que este ingreso del personal sea razonable y en base a las competencias individuales de cada postulante, para lograr cumplir con los objetivos de la organización, teniendo en cuenta las diversas etapas de planificación, realización y control, respetando la identidad y cultura de cada uno de los colaboradores.

Para administrar adecuadamente el recurso humano, es necesario entender que hoy representa más una inversión que un costo. Esto no debe ser realizado por departamentos específicos de una organización; debe considerarse una parte de toda la empresa. Debido a esto, los empleados pueden estar motivados para trabajar más duro y con mayor eficacia cada vez que la empresa propone nuevas iniciativas. Esto se debe a que mejorar la eficiencia y la eficacia en el trabajo ayudará a las empresas a cumplir sus objetivos. También proporcionará a los empleados una sensación de logro sabiendo que han ayudado a la empresa a tener éxito (Ordoñez, 1995).

En cuanto a las características de la gestión del talento humano, teniendo en cuenta lo que indica (Chiavenato, 2009), una adecuada administración del talento humano es lo que hoy en día se considera indispensable para que las organizaciones funcionen con éxito. Pero, se debe tener claro que, tener personas en la empresa, no siempre significa tener talentos, ¿Qué significa esto?, Un

talento es un tipo singular de ser humano, pero no siempre un ser humano es un talento. Para poder lograr ser talento, el sujeto debe lograr poseer algo que lo diferencie del resto y logre hacerlo competitivo e invaluable para la empresa. El talento humano posee cuatro características a considerar:

- Conocimiento

Se trata netamente del saber, es el efecto de aprender de manera constante, esto debido a que actualmente el conocimiento y los saberes son los recursos más valiosos que pueda poseer el ser humano.

- Habilidad

Se trata de saber hacer, es lograr aplicar y utilizar de forma adecuada estos conocimientos, con la finalidad de poder resolver problemas o situaciones a través de ideas innovadoras. Para ser más concisos, la habilidad es el resultado de la transformación de los conocimientos adquiridos.

- Juicio

Se trata de poder analizar bien las diversas situaciones y contextos que puedan presentarse, de tal forma que, se pueda juzgar los hechos y así con una mente crítica, poder conseguir los datos y la información vital que ayude a resolver las adversidades que se presenten.

- Actitud

El individuo tiene el potencial de convertirse en un agente de cambio a través de su deseo de alcanzar las metas establecidas por una organización. Esto lo impulsa a actuar en nombre de la organización y lo ayuda a lograr resultados positivos. Hacerlo alimenta su autorrealización.

En tanto las teorías de la gestión del talento humano, el tiempo ha logrado que las diversas teorías enfocadas en la gestión del talento humano han ido evolucionando, de tal manera que, día a día se logre comprender mejor a los seres humanos, alcanzando así una adecuada gestión del recurso humano.

La teoría de la administración científica, el crecimiento del talento humano requiere una producción eficiente. La clave de esto es la creencia de que mejores salarios fomentan la productividad. Probado por Mayol (2013) a partir de cuatro

principios básicos, estos incluyen la planificación, la preparación, el control y la ejecución:

- Principio de planeación: sustituye el criterio por la planificación, se basa en dejar de lado la improvisación empírica y reemplazarla por el uso de procedimientos científicos. En donde nada sea aleatorio, sino organizado y proyectado.
- Principio de preparación: este principio parte desde el reclutamiento de colaboradores con aptitudes básicas de acuerdo a los puestos en donde se desempeñarán, para luego prepararlos y capacitarlos de tal forma que logren una mayor producción en base a las estrategias planteadas. Por otro lado, también nos habla de la preparación no solo del recurso humano, sino también de los equipos y máquinas que serán el soporte para éxito esperado.
- Principio de control: este principio pretende asegurar que todo se realice de acuerdo a las normas instituidas y al plan organizacional. Es por este motivo que el área gerencial deberá estar dispuesta a cooperar en todo momento para que la ejecución se logre establecer de forma adecuada y eficaz.
- Principio de ejecución: plantea una distribución eficiente de las distintas funciones y responsabilidades, para que de esta manera la realización del trabajo sea ordenada y disciplinada.

La teoría de la conducta o del comportamiento, para Maslow (1992), existen necesidades básicas que el hombre debe atender para lograr una motivación adecuada que le permita desarrollarse plenamente y estas están organizadas a través de diversos tipos y jerarquías, las cuales veremos a continuación:

- Necesidades Fisiológicas: estas necesidades están compuestas por: comer, dormir, beber, respirar, reproducirse, etc. Cuando el ser humano no cumple adecuadamente este tipo de necesidades básicas, entra en un desorden emocional que no le permiten encontrar equilibrio natural, influyendo así en sus capacidades y rendimiento.

- Necesidades de seguridad y protección: estas necesidades se basan en tener un hogar estable, en donde la persona se sienta protegida y emocionalmente segura.
- Necesidad de afiliación: esta necesidad corresponde más a las relaciones sociales e interpersonales. El ser humano, de por sí necesita sentirse amado, aceptado y respetado, esto involucra el plano afectivo y el plano de grupos sociales.
- Necesidad de reconocimiento: esta necesidad se refiere al éxito personal, al reconocimiento de las habilidades y al trabajo de una persona, en donde se valore las capacidades de los individuos, se sientan respetados y aplaudidos por sus pares y superiores.
- Necesidad de auto realización: esta necesidad se basa en desarrollar las potencialidades de las personas y lograr llevarlas a su máxima expresión.

La Teoría de las relaciones humanas, la productividad de los empleados no solo se basa en el aumento de las remuneraciones, sino que también, es realmente importante un excelente ambiente institucional para el adecuado desarrollo de nuestro personal. Establecer una relación armoniosa con sus pares y con sus superiores, son factores importantes para que el ser humano se sienta valioso y motivado dentro de la. En conclusión, el autor afirma que, para poder lograr los objetivos establecidos organización es necesaria la participación plena del personal en los proyectos, en donde cada uno de ellos se sienta cómodo y pueda desarrollarse satisfactoriamente en sus funciones. He aquí de la importancia de la psicología institucional, en donde se logre entender el comportamiento de los diversos individuos y las interacciones sociales que logren establecer en el centro de trabajo. (Flores M. , 2005)

- Proceso de gestión del talento humano, Muchos autores realizan una clasificación relacionada a las practicas necesarias para poder integrar al personal y así lograr que se desarrollen eficientemente. Según Aguilera et. al, (2013), existe una organización y esta organización se establecerá de acuerdo a las funciones de área del talento humano, de acuerdo al proceso de reclutamiento, selección, permanencia y

desarrollo de los empleados en la organización. Estos son los siguientes:

- Se relacionan con el ingreso del personal:

Reclutamiento: luego de establecer el perfil que la empresa busca para el puesto de trabajo, empieza el momento de conseguir un número determinado de candidatos que postulen a ese puesto. Teniendo en cuenta esto, el primer paso a establecer es definir si el reclutamiento se realizará de manera interna, externa o mixta.

Selección: aquí los postulantes deberán atravesar por diversos procesos, los cuales permitirán evaluar y determinar quiénes se logran ajustar al perfil que se está buscando. Para las siguientes instancias, se debe tener claro que cada entidad selecciona las prácticas a tomar de acuerdo a sus políticas.

Contratación: se deberá tomar en cuenta las evaluaciones anteriores para retener talentos potenciales que ayuden al desarrollo de la organización.

Inducción: la inducción es un proceso fundamental para el proceso de socialización del personal, en donde el factor psicológico jugará un importante papel entre el empleador y el empleado. Aquí también se verán las diversas funciones que cada colaborador ejercerá.

- Se relacionan con las funciones del personal:

Análisis de cargos: en este proceso se busca analizar cargos similares o comparables en el mercado, para de esta manera lograr recopilar información que ayude a denominar el cargo en el cual se buscará un postulante.

Diseño de cargos: en este proceso se especifica el rol y las funciones que se desarrollarán en cada cargo, el método de trabajo a utilizar y la relación que se establecerá con los demás cargos.

- Se relacionan con las compensaciones del personal:

Remuneración: es esencial este proceso, puesto que cada colaborador de cualquier organización siempre se sentirá motivado, invertirá tiempo y

dedicación a su trabajo, siempre y cuando sus esfuerzos sean bien retribuidos económicamente y lo considere adecuado

Programas e incentivos: estos programas son vitales para motivar a los trabajadores, puesto que son diseñados para recompensar de alguna manera el buen trabajo y desempeño de estos, a través de premios, bonos entre otros.

Beneficios y servicios: estos pueden darse a través de diversos programas, entre los cuales tenemos (vacaciones, transporte, seguros de salud, seguros de vida, almuerzos, entre otros)

- Se relacionan con la adquisición de conocimientos del personal:

Capacitación y entrenamiento: estos procesos son muy importantes, puesto que mantienen al personal capacitado y entrenado para poder desarrollar de forma eficiente sus funciones.

Desarrollo: es la forma en que las empresas contribuyen a desarrollar las capacidades de sus colaboradores, a través del desarrollo de sus carreras, cursos y formación profesional.

- Se relacionan con las condiciones de trabajo del personal:

Higiene, seguridad y calidad de vida: son los diversos procesos que se utilizan para poder crear ambientes con condiciones agradables, en donde el personal se siente en confort y seguro ante cualquier emergencia, entre ellos encontramos (Tópico, enfermeras, personal de seguridad, etc.)

Relaciones laborales: mantenimiento saludable de las relaciones entre los colaboradores de la empresa.

Ruptura laboral: este proceso puede darse por diversos factores, entre ellos: despido, jubilación o simple desvinculación del personal, el cual debe ser regularizado por nuevo ingreso de personal.

- Se relacionan con la evaluación del desempeño del personal:

Programas de evaluación de desempeño: son procesos que ayudan a evaluar actividades pasadas en donde se reflejará la contribución que realiza cada trabajador para lograr los objetivos propuestos.

Métodos de evaluación de desempeño: entre estos métodos encontramos los más tradicionales como: La investigación de campo, a través de incidentes anteriores, por medio de selección forzada o simples listas de verificación.

III. METODOLOGÍA

III.1 Tipo y diseño de investigación

Este trabajo posee un tipo de investigación básica, la cual, Ortega (2017) afirmó que este tipo de investigación se denomina pura porque se esfuerza por descubrir nuevos conocimientos intelectuales con la intención de aprender a amar. El motivo de su creación es la curiosidad por comprender, que impulsa a los científicos a desarrollar nuevas tecnologías.

El diseño de investigación es no experimental – transversal, que de acorde a Mata (2019) En este tipo de investigación, los únicos cambios que se realizan en las variables provienen de mediciones realizadas en momentos específicos. Después de eso, los investigadores dejan de lado cualquier esfuerzo por rastrear cómo estos grupos han cambiado con el tiempo. En cambio, se enfocan únicamente en las características que estos grupos tienen actualmente.

Por último, indicamos que el nivel de la investigación es correlacional, en donde Rus (2020), indica que, la correlación busca encontrar una relación entre ambas variables de investigación. Se evalúan estadísticamente.

III.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Uso de las TIC

Definición Conceptual, son para procesar información y archivos almacenados en computadoras y dispositivos electrónicos, estos recursos son necesarios. Ayudan a las personas a gestionar, almacenar, convertir y transmitir información. Las TIC se pueden utilizar para crear nuevas actividades a través de medios tecnológicos a nivel individual o empresarial. Esto se debe a que la información es más fácil de acceder y organizar a través de la tecnología (Hernandez, 2011)

Definición Operacional: La variable uso de las TIC se representará como el factor Ox, debido a que la investigación es correlacional.

Indicadores: Los indicadores de la variable uso de las TIC estarán vinculados a cada una de las dimensiones planteadas. En la primera dimensión denominada Uso de herramientas tecnológicas, portales webs, plataformas virtuales, se tendrá como indicadores: La aplicación de herramientas digitales, el

uso de portales webs y la utilización de plataformas virtuales. Para la segunda dimensión denominada Desarrollo de competencias digitales, se tendrá como indicadores: La habilidad en el uso y diseño de material digital y la habilidad en el uso de equipos tecnológicos. Para la tercera dimensión, denominada Incorporación de tecnología digitales, se tendrá como indicador: La adaptación de ambientes digitales.

Escala de Medición: La variable uso de las TIC será valoradas por 27 ítems, con réplicas de forma politómicas en las que se tomaron del modelo por la escala de Likert: que van desde Nunca (1), hasta Siempre (5).

Variable 2: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual: Chiavenato (2009) La gestión del talento humano se refiere al acto de atraer y retener empleados de alto potencial en las empresas. También se enfoca en desarrollar nuevos integrantes del equipo de gestión de talento humano, que tengan potencial en su puesto. El término "gestión de recursos humanos" también se utiliza para referirse a este proceso de elegir al personal más calificado y valioso y mantener su empleo. Este enfoque también tiene como objetivo encontrar las formas más efectivas de retener a los empleados valiosos y maximizar su productividad.

Definición Operacional: La variable Gestión del Talento Humano será representada como el factor Oy, debido a que la investigación es correlacional.

Indicadores: Los indicadores de la variable Gestión del Talento Humano estarán vinculados a las dimensiones planteadas. En la primera dimensión denominada Incorporación del talento humano, se tendrá como indicadores: Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción. Para la segunda dimensión denominada Funciones del personal, se tendrá como indicadores: Al análisis de cargos y al diseño de cargos. Para la tercera dimensión denominada Compensaciones y Retribuciones, se tendrá como indicadores: La remuneración, al programa de incentivos, a los beneficios y servicios. Para la cuarta dimensión denominada Capacitación del talento humano, se tendrá como indicadores: A la capacitación, al entrenamiento, a la formación y al desarrollo. Para la quinta dimensión denominada Evaluación del talento humano, se tendrá en cuenta el siguiente indicador: Los métodos de evaluación.

Escala de Medición: La variable gestión del talento humanos será valorada por 35 ítems, con réplicas de forma poltómicas en las que se tomaron del modelo por la escala de Likert: van desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5).

III.3 Población muestra y muestreo

III.3.1 Población:

La población es un conjunto de individuos que participan en el problema de investigación. Para ellos, la población debe ser limitada, accesible y servirá como referente para la muestra (Arias et al., 2016).

Teniendo en cuenta esta información, la presente investigación toma como población a los 155 trabajadores de una entidad del estado, cabe resaltar que las instituciones públicas peruanas activas en el año 2022, son las que han sufrido un gran impacto en cuanto al uso de las TIC.

III.3.2 Muestra:

Según Lopez (2004) la muestra es una parte o porción de la población de interés, esta debe reflejar las mismas características de la población y conformada por una cantidad razonable de individuos. Por este motivo se ha definido que la muestra sea constituida por 52 colaboradores de una institución pública del estado peruano en el año 2022.

III.3.3 Muestreo:

Para Hernandez (2018) el cual indica que, el muestreo es la herramienta que se utilizará para selección una parte de la población que se estudiará en la investigación. El muestreo probabilístico indica que, cada unidad de la población deberá tener la misma oportunidad de poder ser elegida en la muestra, la cual representa a la población y que la información que se rescate podrá responder las preguntas sobre la información que requieran. Por otro lado, es barato, fácil de administrar y no requiere mucho tiempo. Por ende, la presente investigación utilizará un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple.

III.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es crucial considerar las herramientas y métodos de evaluación en el desarrollo de trabajos de investigación. Esto se debe a que estos últimos son elementos clave que aumentan el estatus empírico de la investigación. Las herramientas son los medios por los cuales se lleva a cabo una investigación, mientras que los métodos son las formas en que se lleva a cabo la investigación (Hernández y Duana, 2020).

Por lo cual queda claro que el uso de estas técnicas de recolección de datos tiene como objetivo resaltar la información útil para llegar a conclusiones válidas. Para este estudio de investigación y para la recolección de datos, se planteó el uso de 2 instrumentos, en el cual se utilizó la técnica de encuesta y de tipo cuestionario, la información recolectada logró evaluar los objetivos de estudio; y los instrumentos fueron validados, luego de haber sido pasados previamente por un análisis de validez y viabilidad.

III.5 Procedimientos

Lo primero que se hizo fue la validación y confiabilidad del instrumento que se usó (cuestionario), el cual fue reconocido por 3 expertos, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la UCV, para poder aplicar el instrumento que nos permitió acopiar información para el desarrollo de esta investigación, se identificó a nuestra muestra poblacional, los colaboradores fueron notificados con la anticipación debida. La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo de forma digital.

Con respecto al proyecto de investigación, este se estableció siguiendo las variables a indagar, se recopiló antecedentes nacionales e internacionales, para poder respaldar, fundamentar y justificar el estudio. Por otro lado, se planteó problemas, objetivos e hipótesis, también la fundamentación teórica de cada variable, sus dimensiones y sus indicadores, así se estableció la metodología que encaminó la investigación. Se estableció una población y una muestra a través de un muestreo, para la correcta aplicación de los instrumentos.

III.6 Método de análisis de datos

Luego de analizar la información recolectada de las encuestas y el análisis de datos a través de Microsoft Excel, los resultados fueron presentados en tablas. Se utilizó un programa llamado SPSS para analizar los datos recopilados y la información recopilada a través de encuestas. Posteriormente se establecieron criterios de correlación entre preguntas y respuestas.

III.7 Aspectos éticos

Antes de recolectar información de los participantes a través del consentimiento informado, la investigación en la Universidad Cesar Vallejo del Perú debe seguir el código de ética establecido por la institución. Esto se refiere al establecimiento de objetivos de investigación que sean completamente precisos y una recopilación de información privada que no ponga en peligro a los participantes. Los participantes en la universidad deben ser informados de ello con anterioridad y tener la seguridad de que su participación no supondrá ninguna complicación. Cualquier supervisor debe ser consultado antes de enviar los resultados. Esto se debe a que todas las etapas de la investigación deben mantener el anonimato de los participantes.

IV. RESULTADOS

Confiabilidad Alfa de Cronbach

El criterio para interpretar el estadístico Alfa de Cronbach se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1

Interpretación del Estadístico Alfa de Cronbach

Rangos	Interpretación
0.01 – 0.20	Muy baja
0.21 – 0.40	Baja
0.41 – 0.60	Moderada
0.61 – 0.80	Alta
0.81 – 1.00	Muy Alta

Variable 1: Tecnología de la información y comunicación

Tabla 2

Estadístico Alfa de Cronbach de la primera variable

Alfa de Cronbach	N de elementos
.957	27

La tabla 2 muestra que el cuestionario realizado para la primera variable tiene una fiabilidad “Muy Alta” realizado en una entidad pública en Lima en el año 2022.

Tabla 3

Estadístico Alfa de Cronbach de las variables de estudio

Alfa de Cronbach	N de elementos
.966	35

La tabla 3 muestra que el cuestionario realizado para la segunda variable tiene una fiabilidad “Muy Alta” realizado en una entidad pública en Lima en el año 2022.

Análisis Descriptivo

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de las variables y dimensiones en estudio

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Tecnología de la información y comunicación	52	63.00	133.00	113.2692	16.70402
Uso de herramientas tecnológica	52	28.00	55.00	47.1154	5.26421
Desarrollo de competencias digitales	52	17.00	40.00	33.6346	5.49520
Incorporación de tecnología digitales	52	9.00	40.00	32.5192	7.39764
Gestión del talento humano	52	82.00	175.00	141.9808	22.16117
Procesos adecuados de ingreso de personal	52	22.00	40.00	34.9038	3.21918
Funciones del personal	52	26.00	45.00	37.5962	5.16496
Compensaciones y retribuciones	52	8.00	25.00	18.6923	5.00407
Adquisición de conocimientos	52	13.00	45.00	35.4231	7.47373
Procesos adecuados de evaluación	52	4.00	20.00	15.3654	3.81447
N válido (por lista)	52				

La tabla 4 muestra que la suma de los puntajes de todas las preguntas de la variable Tecnología de la información y comunicación presenta una media de 113.27 con una desviación de 16.70, la dimensión uso de herramientas tecnológicas presenta una media 47.11 y una desviación de 5.26, la dimensión desarrollo de competencias digitales revela una media de 33.63 y una desviación de 5.49, la dimensión Incorporación de tecnología digitales revela una media de 32.51 y una desviación de 7.39. Asimismo, la suma de los puntajes de todas las preguntas de la variable Gestión del talento humano revela una media de 141.98 y una desviación de 22.16, la dimensión Procesos adecuados de ingreso de personal revelar una media de 34.90 y una desviación de 3.22, la dimensión Funciones del personal revela una media de 37.59 y una desviación de 5.16, la dimensión Compensaciones y retribuciones revela una media de 18.69 y una desviación de 5.00, la dimensión Adquisición de conocimientos revela una media de 35.42 y una desviación de 7.47, y por último, la dimensión Procesos adecuados de evaluación revela una media de 15.36 y una desviación de 3.81 de una entidad pública en Lima en el año 2022.

Variable 1: Tecnología de la información y comunicación

Tabla 5*Distribución del Nivel de TIC*

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	8	15.4	15.4	15.4
	Medio	34	65.4	65.4	80.8
	Alto	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 5 de los niveles de las TIC del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 65.4% presentan un nivel Medio, el 19.2% presentan un nivel Alto y el 15.4% presentan un nivel Bajo.

Dimensión: Uso de herramientas tecnológicas

Tabla 6*Distribución del nivel del Uso de herramientas tecnológicas*

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	8	15.4	15.4	15.4
	Medio	35	67.3	67.3	82.7
	Alto	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 6 de los niveles de la Uso de herramientas tecnológicas del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 67.3% presentan un nivel Medio, el 17.3% presentan un nivel Alto y el 15.4% presentan un nivel Bajo.

Dimensión: Desarrollo de competencias digitales

Tabla 7

Distribución del nivel del Desarrollo de competencias digitales

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	9	17.3	17.3	17.3
	Medio	32	61.5	61.5	78.8
	Alto	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 7 de los niveles de la Desarrollo de competencias digitales del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 61.5% presentan un nivel Medio, el 21.2% presentan un nivel Alto y el 17.3% presentan un nivel Bajo.

Dimensión: Incorporación de tecnologías digitales

Tabla 8

Distribución del nivel de la Incorporación de tecnologías digitales

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	9	17.3	17.3	17.3
	Medio	37	71.2	71.2	88.5
	Alto	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 8 de los niveles de la Incorporación de tecnologías digitales del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 71.2% presentan un nivel Medio, el 17.3% presentan un nivel Bajo y el 11.5% presentan un nivel Alto.

Variable 2: Gestión del talento humano

Tabla 9

Distribución del nivel de Gestión del talento humano

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	12	23.1	23.1	23.1
	Medio	28	53.8	53.8	76.9
	Alto	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 9 de los niveles de Gestión del talento humano del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 53.8% presentan un nivel Medio, el 23.1% presentan un nivel Bajo y el 23.1% presentan un nivel Alto.

Dimensión: Procesos adecuados de ingreso de personal

Tabla 10

Distribución del nivel de Procesos adecuados de ingreso de personal

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	12	23.1	23.1	23.1
	Medio	32	61.5	61.5	84.6
	Alto	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 10 de los niveles de Procesos adecuados de ingreso de personal del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 61.5% presentan un nivel Medio, el 23.1% presentan un nivel Bajo y el 15.4% presentan un nivel Alto.

Dimensión: Funciones del personal

Tabla 11

Distribución del nivel de Funciones del personal

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	12	23.1	23.1	23.1
	Medio	27	51.9	51.9	75.0
	Alto	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 11 de los niveles de Funciones del personal del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 51.9% presentan un nivel Medio, el 25.0% presentan un nivel Alto y el 23.1% presentan un nivel Bajo.

Dimensión: Compensaciones y retribuciones

Tabla 12

Distribución del nivel de Compensaciones y retribuciones

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	11	21.2	21.2	21.2
	Medio	28	53.8	53.8	75.0
	Alto	13	25.0	25.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 12 de los niveles de Compensaciones y retribuciones del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 53.8% presentan un nivel Medio, el 25.0% presentan un nivel Alto y el 21.2% presentan un nivel Bajo.

Dimensión: Adquisición de conocimientos

Tabla 13

Distribución del nivel de Adquisición de conocimientos

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	12	23.1	23.1	23.1
	Medio	28	53.8	53.8	76.9
	Alto	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 13 de los niveles de Adquisición de conocimientos del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 53.8% presentan un nivel Medio, el 23.1% presentan un nivel Alto y el 23.1% presentan un nivel Bajo.

Dimensión: Procesos adecuados de evaluación

Tabla 14

Distribución del nivel de Procesos adecuados de evaluación

		f	%	% válido	% acumulado
Válido	Bajo	11	21.2	21.2	21.2
	Medio	31	59.6	59.6	80.8
	Alto	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

La tabla 14 de los niveles de Procesos adecuados de evaluación del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 59.6% presentan un nivel Medio, el 21.2% presentan un nivel Bajo y el 19.2% presentan un nivel Alto.

Análisis Inferencial

Prueba de Normalidad

H0: Los datos presentan una distribución normal

H1: Los datos no presentan una distribución normal

Toma de decisión:

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H0), se acepta H1

Tabla 15

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones en estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Tecnología de la información y comunicación	.178	52	.000
Uso de herramientas tecnológicas	.144	52	.009
Desarrollo de competencias digitales	.194	52	.000
Incorporación de tecnologías digitales	.233	52	.000
Gestión del talento humano	.153	52	.004

Las pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov se realizan cuando el tamaño de la muestra supera los 50. La tabla 15 indican que las variables de las TIC, como la tecnología y los recursos humanos, tienden a tener una significancia estadística baja. Esto significa que la hipótesis nula es verdadera ya que estas variables no tienen distribuciones normales. Como resultado, las pruebas de correlación de Spearman apoyan las hipótesis de este estudio.

Hipótesis General

H0: El uso de las TIC no se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022

H1: El uso de las TIC se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022

Tabla 16

Prueba de correlación de hipótesis general

			Tecnología de la información y comunicación	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Tecnología de la información y comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	.450**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	52	52
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	.450**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	52	52

Los resultados de la Tabla 16 indican una correlación de Spearman de 0,450 y un valor de p de 0,001 que indica significación. Esto indica una relación fuerte y directa entre las TIC y la Gestión del Talento Humano. Los resultados también indican que se acepta la hipótesis, ya que los resultados nulos indican que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas. Esto indica que el uso de las TIC en los departamentos administrativos aumenta mientras que el uso de la Gestión del Talento Humano aumenta, lo que indica una correlación positiva entre ambas.

Hipótesis Especifica 1

H0: El uso de herramientas tecnológicas, portales webs y plataformas virtuales no se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022

H1: El uso de herramientas tecnológicas, portales webs y plataformas virtuales se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022

Tabla 17

Prueba de correlación de la primera hipótesis específica

			Uso de herramientas tecnológicas	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Uso de herramientas tecnológicas	Coeficiente de correlación	1.000	.309*
		Sig. (bilateral)	.	.026
		N	52	52
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	.309*	1.000
		Sig. (bilateral)	.026	.
		N	52	52

Los datos de la Tabla 17 muestran un coeficiente de Spearman de 0,309, lo que indica una fuerte conexión entre el Uso de Herramientas Tecnológicas y la Gestión del Talento Humano. Esta relación es significativa con un valor de p de 0,026, lo que indica que la correlación se encuentra fuera del rango de probabilidad aleatoria. Esto indica directamente que el uso de la tecnología aumenta el uso de herramientas por parte de los trabajadores al mismo tiempo que aumenta la gestión del talento humano de la organización.

Hipótesis Específica 2

H0: El desarrollo de competencias digitales no se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022

H1: El desarrollo de competencias digitales se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022

Tabla 18

Prueba de correlación de la segunda hipótesis específica

			Desarrollo de competencias digitales	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias digitales	Coefficiente de correlación	1.000	.368**
		Sig. (bilateral)	.	.007
	N		52	52
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	.368**	1.000
Sig. (bilateral)		.007	.	
N		52	52	

Los datos de la Tabla 18 revelan una correlación significativa de Spearman entre el Desarrollo de Habilidades Digitales y la Gestión del Talento Humano. El coeficiente de correlación 0,368 indica un vínculo muy estrecho entre los dos, así como resultados significativos (valor $p < 0,05$) que refutan la hipótesis nula. Esto significa que la correlación entre estas dos habilidades aumenta cuando los empleados las desarrollan. Adicionalmente, la Gestión del Talento Humano aumenta a medida que se desarrollan las habilidades digitales.

Hipótesis Específica 3

H0: El desarrollo de competencias digitales no se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022

H1: El desarrollo de competencias digitales se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022

Tabla 19

Prueba de correlación de la tercera hipótesis específica

			Incorporación de tecnologías digitales	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Incorporación de tecnologías digitales	Coeficiente de correlación	1.000	.531**
		Sig. (bilateral)	.	.000
	N	52	52	
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	.531**	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N	52	52		

La tabla 19 muestra la correlación entre la incorporación de tecnología digital y la gestión del talento es decir un coeficiente de correlación de Spearman de 0,531 indica una relación significativa. Además, la significación del valor de p es inferior a 0,05, lo que indica que no hay ninguna evidencia para refutar la existencia de una correlación. Por lo tanto, se puede inferir que el crecimiento de la tecnología digital se correlaciona con el crecimiento de la gestión del talento.

V. DISCUSIÓN

La tecnología ha facilitado la intercomunicación en entidades para el traspaso de información, Hernández (2011) indicó que las TIC son los dispositivos que se usan para almacenar, procesar y comunicar información, además que Santos (2021) menciona que los conocimientos tecnológicos e informáticos son primordiales para desempeñar adecuadamente la mayoría de empleos en la actualidad, de igual manera Cadena (2016), menciona que las entidades públicas están tomando mayor relevancia al uso de las TIC. Además, que según Chiavenato (2009) la gestión adecuada del talento humano es vital en cualquier organización para que las funciones se realicen de manera exitosa.

De acuerdo la hipótesis general se determinó que, efectivamente existe relación directa entre las TIC y la Gestión del talento humano en el personal administrativo de una entidad pública, debido a que existen suficientes pruebas estadísticas (p -valor = 0.001, Rho = 0.450) para corroborar la hipótesis alterna. Además, también se encontró que el 65.4% del personal administrativo de una entidad pública, presentan un nivel medio de TIC; asimismo, Manríquez (2019) propuso la implementación de las TIC para lograr un mejoramiento en el entendimiento de estas nuevas tecnologías, de igual manera Carrillo (2020) indicó en su investigación que el uso constante de las TIC establece un vínculo con los trabajadores, más que nada de área administrativa, en pequeñas y medianas empresas para mantenerse actualizados en el uso de la tecnología; en otras palabras, como se menciona anteriormente, la tecnología establece algún tipo de vínculo con el factor humano. Hernández (2016), en su estudio sobre una entidad pública, indicó que el efecto del uso de las TIC fue que se lograron realizar sus funciones en menor tiempo. De esto podemos inferir que, si se llega a mejorar el nivel del personal administrativo, con respecto al uso de las tecnologías en la UGEL, los tiempos de espera y papeleo se reducirían. Bocanegra (2019) en sus resultados estos fueron corroborados por Bocanegra, que revela una relación directa y significativa entre las TIC y la Gestión del Talento Humano. Rho y p -value ambos son iguales a 0.000, mientras que la correlación es .944 y casi un 0 perfecto. Los resultados de la encuesta de Baquero indicaron que el 57.6% de los encuestados estuvo de acuerdo en que implementar procesos de mejora

humana para el uso de las TIC aumentó significativamente la efectividad de sus herramientas. Esto se alinea con las afirmaciones de la declaración anterior. Finalmente, estos resultados coinciden con lo que menciona en su investigación, Simón (2021) determinó que la prueba Rho de Spearman produjo 0,854 y un valor p de 0,000, lo que demuestra una relación significativa entre las variables analizadas. Adicionalmente, Aguilera y Riascos (2011) encontraron que las TIC han contribuido en gran medida a la organización de los recursos humanos. Esto se debe a que las empresas ahora pueden usar sitios web, correos electrónicos y foros junto con sus procedimientos operativos. Además, las TIC han demostrado ser de gran utilidad para las entidades públicas y privadas a la hora de gestionar a sus empleados, además consideraron que el uso de las TIC en organizaciones públicas o privadas ha permitido mejorar la gestión del talento de los empleados.

Respecto a la hipótesis específica 1 se determinó que, efectivamente, si existe relación directa entre el Uso de TIC y la Gestión del talento humano en los colaboradores de una entidad pública, debido a que existen suficientes pruebas estadísticas (p -valor = 0.026, Rho = 0.309) para corroborar la primera hipótesis específica. Además, también se encontró que el 67.3% de trabajadores de una entidad publican presentan un nivel medio de Uso de TIC asimismo, Carrillo (2020) indicó en su investigación que el uso de Tecnologías en empresas presenta una influencia con el factor humano. Asimismo, Hernández (2016) mencionó que los colaboradores en entidades estatales mostraron que el uso de herramientas tecnológicas mejora la atención que se le ofrece a los usuarios. Además, León y Palma (2017) señalan que debido a esta relación las herramientas tecnológicas deben ser renovadas cada cierto periodo, ya que estas están en constante cambio, y es necesario evaluarlas e implementar a las que generen más competitividad y productividad a la empresa.

Con respecto a la hipótesis específica 2 se determinó que, existe relación muy directa entre el Desarrollo de competencias digitales y la Gestión del talento humano en los trabajadores de la entidad pública, debido a que existen suficientes pruebas estadísticas (p -valor = 0.007, Rho = 0.368) para corroborar la segunda hipótesis específica. Además, también se encontró que el 61.5% de los trabajadores de la entidad pública presentan un nivel medio de Desarrollo de

competencias digitales, asimismo, en los resultados de Muñoz (2017) se corrobora que el desarrollo de tecnologías presentara una mejora la comprensión y entendimientos de los trabajadores en las entidades que implementen este desarrollo de tecnologías. De igual manera Álvarez y Gonzales (2022) menciona que los trabajadores pueden adaptarse a las nuevas tecnologías para compenetrarse de manera virtual desarrollando competencias digitales en situaciones o circunstancias que lo requieran. Además, Patiño (2017) menciona que las competencias y habilidades de los trabajadores están conectados con su desempeño, por lo cual, estas deben ser alimentadas constantemente mediante capacitaciones, que actualmente tienen la ventaja de ser virtuales.

Respecto a la hipótesis específica 3 se determinó que, existe relación directa entre la Incorporación de tecnologías digitales y la Gestión del talento humano en los trabajadores de una entidad pública, debido a que existen suficientes pruebas estadísticas (p -valor = 0.000, $Rho = 0.561$) para corroborar la tercera hipótesis específica. Además, también se encontró que el 71.2% de los trabajadores de una entidad publican presentan un nivel medio de Incorporación de tecnologías digitales, asimismo, León y Palma (2017) indica que la incorporación de nuevas tecnologías logra que las empresas sean más productivas y competitivas. Asimismo, Chen (2019) indico que los dispositivos desarrollados en la tecnología abren gran disponibilidad para que la comunicación sea efectiva y que la información sea comunicada de manera segura e inmediata. Además, Flores et al. (2016) indican que las tecnologías han transformado indudablemente los procesos de las organizaciones, las cuales han permitido: Mejorar los procesos de control y manejo de información por parte de los empleados, desarrollar las capacidades de los colaboradores, tener eficiencia y agilidad en los tiempos, etc.

Asimismo, en la investigación se encontró que los niveles de uso de TIC del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestran que el 65.4% presentan un nivel medio, el 19.2% presentan un nivel alto y el 15.4% presentan un nivel bajo. Lo cual no coincide con Simón (2021), quien encontró que el 50% de los empleados administrativos encuestados indican que usan las TIC tiene un nivel alto y el 32.1% tiene un nivel superior. Esta

discordancia puede ser debido a que los estudios se realizaron en diferentes departamentos. Lo que se encontró en la pesquisa, desde el punto de vista de Baquero (2020) señaló que es crucial aumentar el nivel de las TIC en el sistema educativo. En cuanto al uso de herramientas tecnológicas, el 67,3 % de los estudiantes se encuentran en la categoría promedio, el 17,3 % sobresalen y el 15,4 % están por debajo del promedio. Es importante aumentar el nivel de las TIC en la educación. Actualmente, el 67,3% de los estudiantes utiliza herramientas con un nivel de complejidad tecnológica medio, el 17,3% utiliza herramientas con un nivel de complejidad alto y el 15,4% utiliza herramientas con un nivel de complejidad bajo. Desde la perspectiva de Gómez y Macedo (2010), la entidad tiene un nivel medio con respecto al desarrollo de los colaboradores, lo cual pone en alerta el hecho de que la institución no se esté desarrollando de la mejor manera, ya que el uso de las herramientas TIC les permite mantenerse actualizados y, por lo tanto, mejorar su labor. Con respecto a la dimensión desarrollo de competencias digitales se halló que, están en un nivel medio con el 61.5%, nivel alto (21.2%) y el 17.3% presentan un nivel bajo. Desde la perspectiva de Livari et. al (2020), quizá se deba a que el gobierno no promueve eficientemente el desarrollo de estas competencias en las personas, ya que es el que incentivará mediante la gestión pública, la integración y socialización en el uso de las TIC a los civiles, mejorando la calidad de vida y logrando ofrecer mayor información, de forma directa y verás a los ciudadanos. Finalmente, de acuerdo a la dimensión incorporación de tecnología digital se encontró que, el 71.2% presentan un nivel medio, el 17.3% presentan un nivel bajo y el 11.5% presentan un nivel alto. Desde el punto de vista de Castro S. et. al, (2007) el hecho de que esta dimensión tenga un nivel medio, impide aprovechar al máximo todas las características de las TIC, tales como, la inmaterialidad (transferencia inmediata de la información), la innovación (implementar y/o mejorar los nuevos medios), la instantaneidad (transferir información entre personas o entidades de manera casi inmediata), digitalización (tener información en diversos formatos), entre otros.

En la misma línea, se encontró que los niveles de gestión del talento humano del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestran Del 53,8% con nivel medio, el 23,1% tiene nivel bajo y el 23,1% tiene nivel alto. Sin embargo, los resultados de un estudio realizado en 2021 por

Simón contradicen este dato; encontró que el 55,4% de los empleados consideraban que la gestión del talento humano era de alta calidad, el 32,1% de mayor calidad, el 10,7% de máxima calidad y solo el 1,8% de baja calidad. Esta investigación encontró que el 61,5% de los encuestados tenía un nivel medio, el 23,1% tenía un nivel bajo y el 15,4% tenía un nivel alto de incorporación de talento humano en todos los departamentos. Lo que presenta cierta concordancia con lo hallado por Simón (2021), quien en su análisis obtuvo que, el 39.3% indica que tiene un nivel regular, el 33.9% tiene un nivel alto, el 23.2% tiene un nivel superior. Por otro lado, con respecto a la capacitación del talento humano del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022, Al observar los resultados de una encuesta se encontró que el 53,8% de los encuestados presenta un nivel medio, el 23,1% presenta un nivel alto y el 23,1% presenta un nivel bajo. Esto contradice lo encontrado por Simón (2021); opinó que el 32,1% de los empleados administrativos encuestados indicó que esta dimensión tiene un nivel regular, mientras que el otro 32,1% opinó que tiene un nivel alto. Al considerar la dimensión talento humano del desempeño de una organización en 2022, el 51,9% presentó resultados con valores medios, el 25,0% presentó resultados con valores altos y el 23,1% presentó resultados con valores bajos. Esto no concuerda con lo que presentó la entidad pública en Lima denominada Funciones ya que consideran que el 51,9% tiene un nivel normal, el 25,0% tiene un nivel alto y el 23,1% tiene un nivel bajo en el 2022. Esto no coincide con lo que halló Simón (2021) en su trabajo, donde indica que el 39.3% de los empleados administrativos señalan que esta dimensión tiene un nivel alto, el 30.4% que tiene un nivel superior. Finalmente, con respecto a los niveles de compensaciones y retribuciones del personal administrativo de una entidad pública en Lima en el año 2022 muestra que el 53.8% presentan un nivel medio, el 25.0% presentan un nivel alto y el 21.2% presentan un nivel bajo. Lo cual no coincide con lo que indica Simón (2021), quien en su trabajo encontró que el 46.4% de los empleados administrativos señalan que el incentivo al talento humano tiene un nivel alto y el 28.6% tiene un nivel superior.

VI. CONCLUSIONES

- Primera. Se determinó que la relación que existe entre el uso de las Tecnologías informativas y comunicativas con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública en Lima en el año 2022 es directa y significativa, en otras palabras, que el uso de TIC mejora la calidad de la gestión del talento humano en entidades públicas.
- Segunda. Se identificó que la relación que existe entre el uso de herramientas tecnológicas, portales webs y plataformas virtuales con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública en Lima en el año 2022 es directa y significativa, en otras palabras, que el uso de estas tecnologías mejora la calidad de la gestión del talento humano en entidades públicas.
- Tercera. Se reconoce que la relación que existe entre el desarrollo de competencias digitales con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública en Lima en el año 2022 es directa y significativa, en otras palabras, que el desarrollo de competencias digitales mejora la calidad de la gestión del talento humano en entidades públicas.
- Cuarta. Se determinó que la relación que existe entre la incorporación de tecnologías digitales con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública en Lima en el año 2022 es directa y significativa, en otras palabras, que la incorporación de tecnologías digitales mejora la calidad de la gestión del talento humano en entidades públicas.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a las entidades públicas que se mantengan actualizados con las TIC para que los colaboradores mejoren el tiempo de realización de sus funciones de forma óptima.

Segunda. Con respecto a los resultados se recomienda que se mantenga capacitado a los colaboradores de entidades públicas sobre el uso de las herramientas tecnológicas que son proporcionadas a cada una de las áreas correspondientes.

Tercera. Se recomienda que se tenga en cuenta el desarrollo de competencias digitales en los trabajadores de entidades públicas para que estén capacitados y actualizados con las nuevas tecnologías que requiera utilizar la entidad y que se implementen en el país.

Cuarta. Se recomienda que el estado incorpore tecnologías digitales que sean amigables con el usuario para que el entendimiento de estas sea más sencillo por parte de los trabajadores que las utilizan en cada una de sus funciones.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de Gestión del Talento Humano*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato: <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Aguilera, A., Riascos, S., & Solano, O. (2013). Los procesos de gestión humana y su aporte a la estrategia organizacional. *Libre Empresa*, 10(2), 133-149. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6586840>
- Alvarez, G., & Gonzales, C. (2022). Apropiación de TIC en docentes de la educación superior: una mirada desde los contenidos digitales. *Portal de revistas de la UNLpam*, 26(1), 01-25. doi:10.19137/praxiseducativa-2022-260104
- Ardolino, M., Baccheti, A., & Ivanov, D. (2022). Analysis of the COVID-19 pandemic's impacts on manufacturing: a systematic literature review and future research agenda. *Oper Manag Res*. doi:10.1007/s12063-021-00225-9
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baquero, A. (2020). *Diagnóstico de las TIC aplicadas a la gestión del talento humano en el Banco Davivienda sucursal Nariño de la ciudad de Pasto, año 2020*. Obtenido de [Tesis de Maestría, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano]: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/19029>
- Bocanegra, S. (2019). *Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL*. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39741/Bocanegra_SSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(4). doi:10.23857/dc.v2i4.268

- Carrillo, M. (2020). <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4368>. Obtenido de [Tesis de Maestría, Universidad Internacional del Ecuador]. Repositorio digital UIDE: <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4368>
- Carrión, V. (2021). *Uso de las TIC y el Desempeño Laboral de los Trabajadores*. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67431/Carri%C3%B3n_AVH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y“Uso de las TIC y el Desempeño Laboral de los Trabajadores
- Castro, S., Guzmán , B., & Casado, D. (2007). LAS TIC EN LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE. *Revista de Educación Laurus*, 13(23), 213-234. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/761/76102311.pdf>
- Cebreiro, B. (2007). Las nuevas tecnologías como instrumentos didácticos. *Dialnet*, 159-172. doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2276158>
- Chen, C. (2019). *Qué son TIC (Tecnologías de la información y la comunicación)*. Obtenido de <https://www.significados.com/tic/#:~:text=Las%20TIC%20son%20el%20conjunto,la%20Informaci%C3%B3n%20y%20la%20Comunicaci%C3%B3n>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill Education.
- Flores, L., Acosta , N., Sanchez, C., & Velez , S. (2016). LAS TIC EN LA GESTIÓN DE PERSONAL PARA LAS EMPRESAS. *Caribeña de Ciencias Sociales*. doi:<https://www.eumed.net/rev/caribe/2016/12/tics.html>
- Flores, M. (2005). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Revista Espacios*, 26(2), 24. doi:<https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html>
- Galo , C.-P. (2017). ICTs in companies: evolution of technology and structural change in organizations. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510. doi:10.23857/dom.cien.pocaip.2017.4.núm.1.enero.499-510

- Gomez, L., & Macedo, J. (2010). IMPORTANCIA DE LAS TIC EN LA EN LA EDUCA-CIÓN BÁSICA REGULARIMPORTANCE OF ICT IN REGULAR BASIC EDUCATION. *Revista de Investigación UNMSM*, 14(25), 209-224. doi:<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/4776>
- Hernandez, A. (2011). *Concepto de TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Obtenido de Economatic: <https://economiatic.com/concepto-de-tic/>
- Hernandez, B. (Octubre de 2016). *El efecto del uso de las tecnologías de la información y comunicación en la función del Defensor Público de la Defensoría Pública del Estado de San Luis Potosí*. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4061>
- Hernandez, C. (2018). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Alerta*, 1(2), 75-79. doi:10.5377/alerta.v2i1.7535
- Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. doi:10.29057/icea.v9i17.6019
- León, O., & Palma, E. (2017). Relación de las Tecnologías de Información y comunicación en los procesos de innovación empresarial. Revisión de la literatura. *I+D Revista de Investigaciones*, 11(2). doi:https://www.researchgate.net/publication/321168242_Aplicacion_de_las_Tecnologias_de_Informacion_y_comunicacion_en_los_procesos_de_innovacion_empresarial_Revision_de_la_literatura
- Livari, N., Sharma , S., & Venta-Olkkonen, L. (2020). Digital transformation of everyday life – How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care? *ELSEVIER*, 55. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2020.102183
- Lopez, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. doi:http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es

- Lopez, S. (2021). Competencias TIC para el desarrollo profesional docente. *Compás Empresarial*, 12(33), 205-220. doi:10.52428/20758960.v11i33.160
- Majad, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>
- Manríquez, A. (2019). *El uso del TIC en la comunicación con la ciudadanía: diagnóstico de portales web de gobiernos locales en México*. Obtenido de [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional de la UCM: <https://up-pe.libguides.com/c.php?g=1043492&p=7613287>
- Maslow, A. (1992). *TEORIA DE LAS NECESIDADES BÁSICAS*. Obtenido de ACADEMIA: https://www.academia.edu/7473176/MASLOW_TEORIA_DE_LAS_NECESIDADES_B%3%81SICAS
- Mata, L. D. (30 de Julio de 2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Obtenido de Investigalia: <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Mayol, D. (2013). TAYLOR, CIEN AÑOS DESPUÉS. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 19(2), 195-209. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/364/36430103010.pdf>
- Muñoz, L. (2017). *El valor de los recursos y capacidades humanas en el desarrollo de la creatividad y la innovación tecnológica*. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad de Salamanca]. Repositorio Documental Gredos.: <https://gredos.usal.es/handle/10366/137111>
- Ordoñez, M. (1995). *NUEVA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS*. GESTION 2000.
- Ortega, G. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155-156. doi:http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-9294

UNIVERSIDAD

PONTIFICIA:

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/47294>

Simón, F. (2021). *Gestión del talento humano y tecnologías de la información y comunicación en el Ministerio Público del distrito fiscal de Pasco*. Obtenido de [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle]. Repositorio institucional de Educación: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5742>

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill Interamericana. doi:<http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de operacionalización de variables

Matriz de Operacionalización de la variable uso de las TIC

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Uso de las TIC	Hernández A. (2011) Conjunto de recursos necesarios para tratar información a través de ordenadores y dispositivos electrónicos, aplicaciones informáticas y redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla y transmitirla. A nivel de usuario, sea individual o empresa, las TIC forman el conjunto de herramientas tecnológicas que permiten un mejor acceso y clasificación de la información como medio tecnológico para el desarrollo de su actividad.	El uso de las TIC se valorará teniendo en cuenta a los indicadores y las dimensiones establecidas en la matriz	<ul style="list-style-type: none"> -Uso de herramientas tecnológicas -Desarrollo de competencias digitales - Incorporación de tecnología digital 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de herramientas digitales -Uso de portales webs -Utilización de plataformas virtuales - Habilidad en el uso y diseño de material digital -Habilidad en el uso de equipos tecnológicos -Adaptación de ambientes digitales 	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

Fuente: Elaboración propia

Matriz de Operacionalización de la gestión del talento humano

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Chiavenato (2009) Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño	La Gestión del Talento Humano se valorará teniendo en cuenta a los indicadores y las dimensiones establecidas en la matriz	<ul style="list-style-type: none"> -Incorporación del talento humano -Funciones del personal -Compensaciones y retribuciones -Capacitación del talento humano -Evaluación del desempeño del talento humano 	<ul style="list-style-type: none"> -Reclutamiento -Selección -Contratación -Inducción -Análisis de cargos -Diseño de cargos -Remuneración -Programa de incentivos -Beneficios y Servicios -Capacitación -Entrenimiento -Desarrollo -Formación -Métodos de evaluación 	<p>Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo</p>

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre uso de las TIC

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás preguntas sobre el Uso de la Tecnología en la entidad donde laboras. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te parezca" con una "X" según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

N = Nunca

CN = Casi Nunca

AV = Algunas Veces

CS = Casi Siempre

S = Siempre

DIMENSIÓN 1: USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	Valoración				
	N	CN	AV	CS	S
1. ¿Hace uso de computadoras, laptops u ordenadores en el centro de trabajo?					
2. ¿Utiliza el internet para obtener información y poder realizar su trabajo de forma más eficiente y veloz?					
3. ¿Hace uso de plataformas digitales en el centro de trabajo?					
4. ¿Empleo correo electrónico institucional o correos de mensajería para simplificar mis labores?					
5. ¿Hace uso de portales webs en el centro de trabajo?					
6. ¿Hace uso de softwares específicos para mi área de trabajo?					
7. ¿Hace uso de aplicativos de celular para facilitar mi trabajo?					
8. ¿Navegas, buscas y filtras información en la red?					
9. ¿Almacenas y recuperas información que encuentras en internet?					
10. ¿Utilizas herramientas de mensajería instantánea o redes sociales para el desarrollo de tu actividad laboral?					
11. ¿Utilizas herramientas disponibles en la nube para compartir contenidos y recursos?					
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE COMPETENCIAS DIGITALES					
12. ¿Demuestro habilidad en el uso de portales webs y correos institucionales?					
13. ¿Demuestro habilidad en el uso de equipos tecnológicos?					
14. Como colaborador competente, ¿Aprendo por iniciativa personal y me actualizo en el uso de las TIC's?					
15. ¿Siento que me desarrollo constantemente en el uso de herramientas digitales?					
16. ¿Desarrollas contenidos digitales propios para tu empresa utilizando procesadores de texto, hojas de cálculo o bases de datos?					
17. ¿Desarrollas contenidos digitales multimedia de manera creativa como esquemas gráficos, mapas conceptuales, infografías o videos?					
18. ¿Desarrollas contenidos digitales multimedia de manera creativa como esquemas gráficos, mapas conceptuales, infografías o videos?					
19. ¿Te interesaría que tu empresa te ofreciera formación para mejorar tu competencia digital?					
DIMENSIÓN 3: INCORPORACIÓN DE TECNOLOGÍA DIGITAL					

20. ¿La institución cuenta con plataformas digitales y portales webs de acuerdo las necesidades de la entidad?					
21. ¿La institución adquiere dispositivos tecnológicos (laptop, computadoras, tabletas, etc.)?					
22. ¿La institución proporciona a los trabajadores las tecnologías necesarias para el desempeño eficiente de su actividad laboral?					
23. ¿La institución fomenta la creación de contenidos digitales propios por parte de los trabajadores?					
24. ¿La institución provee diferentes herramientas de comunicación dependiendo de los objetivos de comunicación y público objetivo al que nos dirigimos?					
25. ¿La institución cuenta con un equipamiento tecnológico de alta calidad y un acceso a internet fiable y veloz?					
26. ¿La institución cuenta con sistemas de seguridad para proteger los datos digitales?					
27. ¿La institución cuenta con una plataforma digital central o un espacio en línea donde los trabajadores se comunican con sus compañeros y encuentran información organizada, tareas y recursos?					

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado trabajador de esta institución, el presente cuestionario forma parte de un proyecto de investigación, en el cual encontrará preguntas relacionadas a la Gestión del Talento Humano. Por favor lea cada una de las preguntas con mucha atención; luego, marque la respuesta que mejor te parezca con una "X" según corresponda. Recuerde que no hay respuestas buenas, ni malas. Conteste todas las preguntas con la verdad. Gracias por su colaboración.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Valoración				
	1	2	3	4	5
1. ¿Está Usted de acuerdo que el Currículum Vitae es importante para la selección del personal?					
2. ¿Está de acuerdo que la evaluación de selección del personal contribuye a la Gestión del Talento Humano?					
3. ¿Está Usted de acuerdo que la entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?					
4. ¿Está de acuerdo que la entrevista es un método para recoger información para la selección del Personal?					
5. ¿Usted está de acuerdo con el proceso de selección de personal?					
6. ¿Está de acuerdo Usted que es necesario la contratación de nuevo personal en la entidad pública donde labora?					
7. ¿Cree Usted que existe injerencia para la contratación de personal en la entidad pública donde labora?					
8. ¿Estás de acuerdo con el proceso de contratación de personal en la entidad pública donde labora?					
DIMENSIÓN 2: FUNCIONES DEL PERSONAL					
9. ¿La función que desempeña actualmente contribuye con su desarrollo personal?					
10. ¿La función que desempeña en la entidad pública donde labora está orientada hacia el futuro?					
11. ¿Las capacidades profesionales de los trabajadores son usadas y empleadas en forma provechosa?					
12. ¿Los trabajadores de la entidad pública donde labora asumen trabajos de mayor complejidad y de mucha responsabilidad?					

13. ¿La responsabilidad asumida ayuda al desarrollo personal del trabajador en la entidad pública donde labora?					
14. ¿Los trabajadores de la entidad pública donde labora cumplen con responsabilidad las funciones asignadas?					
15. ¿Se brinda oportunidades de superación en la entidad pública donde labora?					
16. ¿La Dirección de la entidad pública donde labora presta atención al correcto desarrollo de las funciones de los trabajadores?					
17. ¿Se realiza la rotación permanente de cargos en la entidad pública donde labora?					
DIMENSIÓN 3: COMPENSACIONES Y RETRIBUCIONES					
18. ¿Las retribuciones monetarias establecidas van de acorde a las función que desempeña en la empresa?					
19. ¿La retribución percibida es recibida en el tiempo acordado con la entidad?					
20. ¿Las compensaciones que recibe son justas en relación al trabajo que realiza?					
21. ¿Las compensaciones que recibe son equitativas en relación al trabajo que realiza?					
22. ¿Está de acuerdo con la estructura actual que se emplea para administrar los sueldos?					
DIMENSIÓN 4: CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO					
23. ¿Las capacitaciones ayudan a que el personal este actualizado en la entidad pública donde labora?					
24. ¿La capacitación recibida está orientada a la necesidad del trabajador?					
25. ¿La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?					
26. ¿La entidad pública donde labora adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal?					
27. ¿Los planes o programas de capacitación se ejecutan y se cumplen en la entidad pública donde labora?					
28. ¿Los trabajadores de la entidad pública donde labora están considerados dentro del plan de capacitación?					
29. ¿En el Plan Operativo Institucional de la entidad pública donde labora está considerado el presupuesto para la capacitación del personal?					
30. ¿Se asigna presupuesto para la capacitación del personal en la entidad pública donde labora?					
31. ¿El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación en la entidad pública donde labora?					
DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUAMNO					
32. ¿Está de acuerdo con el método que utiliza la entidad pública donde labora para evaluar el reclutamiento de sus empleados?					
33. ¿Está de acuerdo con el método que utiliza la entidad pública donde labora para evaluar el desempeño de sus empleados?					
34. ¿Está de acuerdo con los incentivos que pueda fomentar la entidad para cumplir los objetivos y ventas?					
35. ¿Está de acuerdo con las correcciones que se hacen cuando se identifican deficiencias?					

ANEXO 3

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES						
			VARIABLE 1: TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y COMUNICACION						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Dé qué manera se relaciona el uso de las TICS con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1: ¿De qué manera se relaciona el uso de herramientas tecnológicas, portales webs y plataformas virtuales con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022?</p> <p>PE2: ¿De qué manera se relaciona el desarrollo de competencias digitales con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022?</p> <p>PE3 ¿De qué manera se relaciona la incorporación de tecnología digital con la calidad de gestión del talento humano de una</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el uso de las TICS y la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1: Identificar de qué manera se relaciona el uso de herramientas tecnológicas, portales webs y plataformas virtuales y la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022</p> <p>OE2: Reconocer la relación que existe entre el desarrollo de competencias digitales y la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la incorporación de tecnología digital y la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El uso de las TICS se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022</p> <p>Hipótesis Específicos HE1: El uso de herramientas tecnológicas, portales webs y plataformas virtuales se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022</p> <p>HE2: El desarrollo de competencias digitales se relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022</p> <p>HE3: La incorporación de tecnología digital se</p>	Uso de herramientas tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de herramientas digitales • Uso de portales webs • Utilización de plataformas virtuales 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11	Nunca casi nunca A veces Casi siempre siempre			
			Desarrollo de competencias digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidad en el uso y diseño de material digital • Habilidad en el uso de equipos tecnológicos 	12,13,14,15,16,17,18,19				
			Incorporación de tecnología digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de ambientes digitales 	20,21,22,23,24,25,26,27				
			VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
			Procesos adecuados de ingreso de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Contratación • Inducción 	1,2,3,4,5,6,7,8	Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo,			

entidad pública, Lima 2022?		relaciona significativamente con la calidad de gestión del talento humano de una entidad pública, Lima 2022	Funciones del personal	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de cargos Selección de cargos 	9,10,11, 12,13,14,15,16,17	ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo	
			Compensaciones y retribuciones	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración Programa de incentivos Beneficios y Servicios 	18,19,20,21,22		
			Adquisición de conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación Formación Desarrollo 	23,24,25,26,27,28,29,30,31		
			Procesos adecuados de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Métodos de evaluación 	32,33,34,35		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR			
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	Muestra constituida por maestras y alumnos de algunas IE de a Ugel 07 = 100 personas	TÉCNICA:	Encuestas y Entrevistas	<ul style="list-style-type: none"> Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH 			
Tipo de la Investigación: Básica	Muestra: $n_o = \frac{N Z^2 \sigma^2}{(N-1)E^2 + Z^2 \sigma^2}$	INSTRUMENTO:	Cuestionario de Encuestas				
Diseño: No Experimental		ESCALA DE MEDICIÓN:	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)				
		TIPO:	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces sí, a veces no, casi siempre, siempre)	Para contrastación de hipótesis se utilizará: RHO DE SPEARMAN Y el uso del programa estadístico SPSS			

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN DEL TALENTO HUMANO	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1. ¿Está Usted de acuerdo que el Currículum Vitae es importante para la selección del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Está de acuerdo que la evaluación de selección del personal contribuye a la Gestión del Talento Humano?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIMENSIÓN 5: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUAMNO	x		x		x	
32. ¿Está de acuerdo con el método que utiliza la entidad pública donde labora para evaluar el reclutamiento de sus empleados?	x		x		x	
33. ¿Está de acuerdo con el método que utiliza la entidad pública donde labora para evaluar el desempeño de sus empleados?	x		x		x	
34. ¿Está de acuerdo con los incentivos que pueda fomentar la entidad para cumplir los objetivos y ventas?	x		x		x	
35. ¿Está de acuerdo con las correcciones que se hacen cuando se identifican deficiencias?	x		x		x	

Certificado de Validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano	Pertinencia		Relevancia		Claridad	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN DEL TALENTO HUMANO	x		x		x	
1. ¿Está Usted de acuerdo que el Currículum Vitae es importante para la selección del personal?	x		x		x	
2. ¿Está de acuerdo que la evaluación de selección del personal contribuye a la Gestión del Talento Humano?	x		x		x	
3. ¿Está Usted de acuerdo que la entrevista del personal ayuda a seleccionar al personal?	x		x		x	
4. ¿Está de acuerdo que la entrevista es un método para recoger información para la selección del	x		x		x	

32. ¿Está de acuerdo con el método que utiliza la entidad pública donde labora para evaluar el reclutamiento de sus empleados?	x		x		x	
33. ¿Está de acuerdo con el método que utiliza la entidad pública donde labora para evaluar el desempeño de sus empleados?	x		x		x	
34. ¿Está de acuerdo con los incentivos que pueda fomentar la entidad para cumplir los objetivos y ventas?	x		x		x	
35. ¿Está de acuerdo con las correcciones que se hacen cuando se identifican deficiencias?	x		x		x	

ANEXO 5

Carta de presentación



Escuela de Posgrado

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima SJL, 17 de junio de 2022

N° Carta P. 288 – 2022-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Gloria María Saldaña Usco
Directora.
UGEL 07

Asunto: Carta de Presentación del estudiante GUZMAN CHINETT ANGIE CRISTINA.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar GUZMAN CHINETT ANGIE CRISTINA, identificado(a) con DNI N.°70393187 y código de matrícula N° 7002600310; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

EL USO DE LAS TICS Y LA CALIDAD DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA, LIMA 2022

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado, Administrativo
(MRCV)

ANEXO 6

Consentimiento informado de parte de la Institución

UGEL 07 - MESA DE PARTES VIRTUAL (MPV) Recibidos x

mesadeparte@ugel07.gob.pe
para mí ▾

AVISO DE REGISTRO DE EXPEDIENTE

Estimado usuario Sr(a/ta).

Asunto:

COMUNICADOS URGENTES DE LA I.E. PÚBLICA PARA
CONOCIMIENTO DE LA UGEL 07 (EMITIDO SOLO POR LOS
DIRECTORES)

Nro de Expediente SINAD:

39919-2022

Contraseña:

1112

Se ha registrado con éxito el registro de su solicitud, para realizar el seguimiento del mismo por favor ingrese a la siguiente dirección:
<http://sinad.ugel07.gob.pe/SinadUgelpp/ConsultaExterna/LoginExterno.aspx>

ANEXO 7

Declaratoria de autenticidad (autor) Base de datos de la prueba piloto

Yo, Angie Cristina Guzmán Chinett, alumna de la escuela de postgrado y programa de académico de Maestría y Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, filial Lima Este San Juan de Lurigancho, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan este proyecto de investigación titulado: "El uso de las TIC y la calidad de gestión del talento humano de una Entidad Pública de Lima, 2022", son:

1. De mi autoría
2. El presente trabajo de investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente
3. El trabajo de investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la universidad Cesar Vallejo.

Lima 02 de agosto del 2022

Angie Cristina Guzmán Chinett

DNI:70393187



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PUMACAYO PALOMINO ILICH IVAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "El uso de las TIC y la calidad de gestión del talento humano de una

Entidad Pública de Lima, 2022", cuyo autor es GUZMAN CHINETT ANGIE CRISTINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PUMACAYO PALOMINO ILICH IVAN DNI: 43700917 ORCID: 0000-0003-1341-2613	Firmado electrónicamente por: IPUMACAYOP el 18- 08-2022 15:55:42

Código documento Trilce: TRI - 0405013