



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL
Santa – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. BOCANEGRA SARANGO, Shirley Mariela (ORCID: 0000-0001-9690-6226)

ASESOR:

Dr. ANGULO CABANILLAS, Luis Elmer (ORCID: 0000-0002-9054-6933)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi querido padre Roberto que este logro representa tu presencia.

Mi hijo Gonzalo Sebastián, a quien le disminuí el tiempo de estar junto a él y reemplazarlo solo por los momentos de calidad. Gracias hijo, si no te tuviera como inspiración las cosas hubieran sido distintas

Shirley

Agradecimiento

A Dios por siempre guiar mi camino, por bendecirme día a día y por permitirme culminar un objetivo más; a mi familia por confiar y luchar junto a mí para alcanzar esta ansiada meta.

La Autora



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **BOCANEGRA SARANGO, SHIRLEY MARIELA**, para obtener el Grado Académico de Maestro/a en Gestión del Talento humano, ha sustentado la tesis titulada:

LAS TIC'S Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TRABAJADORES DE LA UGEL SANTA – 2019.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: RECALCADO POR VANIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

- Mejorar la coherencia: Problemas, objetivos, hipótesis
- Mejorar marco metodológico: Mejorar resultados presentados
- Mejorar referencias bibliográficas

Chimbote, 10 de agosto del 2019

Hora: 9:30

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. Weslyn Erasmo Valverde Alva

Apellidos, Nombres y firma de Secretaria/a de Jurado

Ms. Alex Sivori Ruiz Gomez

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

Dr. Edis Elmer Angulo Cobanillas

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Bocanegra Sarango Shirley Mariela, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado “Las TIC’S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019” presentado en 81 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De contar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, se someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, Agosto 2019



Bocanegra Sarango Shirley Mariela
DNI N° 44581879

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1.Tipo y diseño de investigación	12
2.2.Operacionalización de las variables	13
2.3.Población, muestra y muestreo	15
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.5.Procedimiento	16
2.6. Método de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
III. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32
Anexo 1: Matriz de consistencia	33
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	34
Anexo 3: Validez y confiabilidad	38
Anexo 4: Base de datos	50
Anexo 5: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	51
Anexo 6: Resultados descriptivos por dimensiones	52
Anexo 7: Artículo científico	55

Índice de Tablas

Tabla 1: Fiabilidad del estudio	16
Tabla 2: Uso de las TIC'S y Gestión del Talento Humano.....	18
Tabla 3: Correlación entre las TIC'S y la Gestión del Talento Humano	19
Tabla 4: Correlación entre las Dimensiones de las TIC'S y la GTH.....	20
Tabla 5: Valoración de los trabajadores sobre las Dimensiones del Uso de las TIC'S y la Gestión del Talento Humano.....	52
Tabla 6: Nivel de las dimensiones del uso de las TIC'S	53
Tabla 7. Nivel de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano.....	53
Tabla 8: Variable Socio-demográfica	54
Tabla 9: El Uso de las TIC'S con referencia al grado de instrucción.....	54

Índice de Figuras

Figura 1. Uso de las TIC'S en los trabajadores de la UGEL Santa.....	19
Figura 2. Nivel de la Gestión de la Talento Humano en los trabajadores de la UGEL Santa.	20

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia de las TIC'S en la Gestión del talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019. El método fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional y una población de 127 trabajadores del lugar de estudio a quienes se les aplicó dos cuestionarios para obtener información de las variables de estudio. A través del coeficiente de correlación rho de Spearman (0,944) se comprobó que existe una correlación positiva alta entre las variables de estudio, y obteniéndose ($p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$). En consecuencia, se acepta la hipótesis (H1) con la afirmación de que las TIC'S ejercen influencia significativa en la Gestión del Talento Humano de la UGEL del Santa. Asimismo, el nivel de influencia de las TIC'S es regular con un 48.8%, y en cuanto a sus dimensiones se mantiene la tendencia en el nivel regular: Comunicación efectiva (40.9%), en la Colaboración (46.5%), en la dimensión Ética y autocuidado (42.5%) y, en las TIC's y sociedad predomina el nivel regular con un 46.5%. Operar las TIC's (56.7%); y, en Usar las TIC's predomina el nivel regular con un 53.5%. En la variable de la gestión del talento humano predomina el nivel regular con un 55.5%, y en cuanto a sus dimensiones: Desarrollo de personas, predomina el nivel regular con un 48.8%, en la dimensión Comunicación y compensación laboral con un 40.9%; y, en la dimensión Evaluación de personal predomina nivel regular con un 43.3.5%

Palabras clave: Gestión del talento humano, Tecnologías de la información y comunicación, comunicación efectiva.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the influence of ICTs on Human Talent Management in collaborators of the UGEL Santa - 2019. The method was non-experimental with a correlational descriptive design and a population of 127 collaborators from the place of study who were He applied two questionnaires to obtain information on the study variables. Through the Spearman rho correlation coefficient (0.944) it was found that there is a high positive correlation between the study variables, and obtained (p-value = 0.000 <0.05). Consequently, hypothesis (H1) is accepted with the assertion that ICT's exert significant influence on the Human Talent Management of the UGEL del Santa. Likewise, the level of influence of ICTs is regular with 48.8%, and in terms of its dimensions, the trend is maintained at the regular level: Effective communication (40.9%), in the Collaboration (46.5%), in the Ethical and self-care dimension (42.5%) and, in ICTs and society, the regular level predominates with 46.5%. Operate ICTs (56.7%); and, in Using ICT's, the regular level predominates with 53.5%.

Keywords: Human talent management, information and communication technologies, effective communication.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones hoy en día para realizar su labor necesitan herramientas para que sus procesos sean óptimos, en un ambiente donde los cambios se dan rápidamente, para ello se necesita de los sistemas de información y estos que integren sus procesos de servicios, incluyendo a los diferentes actores como los usuarios, directivos, empleados o los proveedores que participan en este escenario y a otras instituciones (Fuster et al., 2011, p.4).

Estos sistemas son fáciles de manipular y se deben usar más como un modo de depurar posibles soluciones que como un procedimiento de escoger el mejor (Alter, 2003).

Para el autor Idalberto es frecuente la valoración del desempeño en las organizaciones ya que siempre evaluamos y nos evalúan el desempeño con respecto a lo que nos rodea (Chiavenato, 2001).

Cuando se quiere saber los resultados de nuestra empresa o institución, cuanto ha sido sus ingresos, pérdidas, entre otros aspectos es donde las Tecnologías de la información es lo que nos ayuda a automatizar los procesos que pueden ser engorrosos tomándonos mucho tiempo si se realizara manualmente.

Gran parte de las aplicaciones son sistemas de gestión con reglas manuales limitando así la capacidad de adaptación o aprendizaje, una buena oportunidad para mejorar en la práctica de la gestión de RR.HH. vienen a ser los sistemas basados en conocimiento

La aparición comercial de la tecnología de la información basada en el conocimiento representa una tremenda oportunidad para mejorar la práctica de la gestión de recursos humanos, se automatizan trabajos de manera constante, teniendo facilidad en replicar información disminuyendo los costos y documentándose automáticamente (Martinsons, 1997).

La innovación no es el cambio radical de procesos o productos sino más bien es la innovación progresiva que la que nos lleva a grandes avances para ello debe entenderse como es que sus clientes están utilizando sus productos para lograr sus objetivos de resultados y cómo miden el éxito en el cumplimiento de estos objetivos de resultados (Zarrabi, Poursadegh y Jafarvand, 2013).

Se menciona algunos autores que han hecho uso de sistemas de este tipo para la selección de personal (Hooper, Galvin, Kilmer y Liebowitz, 1998), en sistemas para formación de hoy que se da online (Chien y Chen, 2008), o mixtos con el prototipo de agentes, para planificación y organización de recursos y horarios (Glezer, 2003).

En este contexto de adelantos continuos, no existen muchas opciones, lastimosamente aquellas empresas que no se adecúen a la variedad de necesidad tecnológica de sus clientes y mercados serán condenadas al olvido. La informática facilita las tareas habituales de las distintas áreas de una institución previéndoles una serie de instrumentos de gestión.

Se debe dar a conocer a nivel de recursos humanos que la información que maneja los usuarios en las organizaciones pertenece netamente a estas, teniendo el uso de correo electrónico como herramientas de comunicación ya no es suficiente, por tal motivo se hace uso cada vez mas de herramientas que contribuyan en la distribución interna de la información el nacimiento de servicios que mejoren la comunicación.

La UGEL de la provincia del Santa y departamento de Ancash, es el centro de investigación en donde se realizará el estudio para poder evaluar la influencia que puede existir en referencia a las dos variables de estudio que son las TIC'S y la Gestión del Talento humano, en este sentido, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar las bases teóricas de TIC'S y cómo influye a la gestión del talento humano, específicamente para la mejora e impacto en los procesos de las distintas áreas, ya que constantemente el personal cumple con sus metas de forma regular y tradicional, pero no en el tiempo optimo, teniendo así al personal desmotivado, con desinterés y apatía.

(Baquero, 2018) en su tesis investiga sobre sus principales características de gestión, se ahonda en el diagnóstico situacional de la empresa Addconsulta del Ecuador S.A. para posteriormente implementar las herramientas tecnológicas que faciliten la optimización de sus actividades y el aporte a su entorno. El rápido avance de las Tecnologías de la Información y Comunicación y su cabida a la inserción en una organización, componen una estrategia para fortalecer su producción y lograr una ventaja competitiva en el mercado, además para que camine de la mano de una planeación estratégica, evaluando disposiciones interfuncionales, aprovechando recursos existentes y sobretodo del entorno se establece la importancia de la implementación de tecnología.

Gimeno (2010) en su tesis tiene como fin el estudio de la importancia de las TIC'S dando a conocer un contenido que en los últimos tiempos ha sido parte de revistas y libros en gran cantidad. El fenómeno Internet ha innovado el trato de las empresas y estas a su vez con sus clientes y proveedores siendo este un excelente medio de comunicación, conllevando a una reformulación de las estrategias empresariales donde las TIC van conquistando a la sociedad y vienen realizando un excelente papel en los negocios, perfeccionando así el trabajo y adquiriendo también el éxito de las empresas, al tener una adecuada administración conlleva a las organizaciones a mejorar en la toma de decisiones facilitando el logro de sus objetivos y mejorar el control de las principales operaciones. Todos los agentes son parte de los efectos que la nueva tecnología trae mediante los cambios que se pueden producir en el trabajo que realiza, variando así el poder de decisiones, lo que nos da a conocer que por la implementación de la nueva tecnología se tienen reestructuraciones organizativas. La tesis propuesta estudia la relación que se da en los factores de tecnología y la estrategia tratando lo suficiente sobre la influencia de la tecnología en el esquema organizativo.

La metodología que se utiliza radicará en una investigación de tipo fundamentalmente cualitativa y descriptiva, realizando aquellas averiguaciones que se dan por medio de opiniones y datos para que puedan actualizar y facilitar en la comprensión del fenómeno de las TIC e Internet aplicado a las instituciones de crédito.

Rodarte (2014) en su tesis la investigación muestra un carácter descriptivo por intermedio de una técnica cuantitativa. El objetivo central fue dar a conocer el uso que le dan a las TIC teniendo como referencia a los docentes de música de tiempo completo, teniendo un espacio y tiempo fijo (Facultad de Música de la Universidad Veracruzana (UV4) dentro del periodo agosto 2013-febrero 2014) que permita conseguir información puntual sobre el uso que se le da académicamente -y en unos aspectos no académico- que hacen de éstas de modo diario

Se da a conocer que en el marco del trabajo se entiende por TIC a todas las herramientas tecnológicas a las que se apuntan dentro del examen que se aplicó, lo cual contiene a internet, señales que tiene la televisión y telefonía, todo tipo de y software.

Valencia (2014) en su tesis muestra los resultados de una investigación de tipo documental, no experimental, transaccional, descriptiva, desarrollada in situ, denominada: el trabajo colaborativo mediante el uso de las TIC: una propuesta para el seguimiento de los Proyectos Estratégicos de una entidad pública. El objetivo principal fue proponer una estrategia que facilite el seguimiento de los Proyectos Estratégicos de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación de Veracruz a través el uso de las TIC'S, fundamentada en el Gobierno Electrónico y las nuevas tendencias tecnológicas como la Web 2.0. A través de un censo se empleó un cuestionario de 40 interrogaciones al personal operativo y expertos en el tema de los Proyectos Estratégicos a través del cual se obtuvo información de la variable principal: Factibilidad de la implementación del trabajo colaborativo mediante el uso de TIC y sus dos dimensiones a) factibilidad operativa y b) factibilidad técnica. Una vez que se levantó la información, y con el apoyo de programas informáticos, se analizó la misma mediante gráficas y tablas; además, se aplicó la Metodología de Marco Lógico para analizar en su conjunto la viabilidad del proyecto. Se revisaron las dos factibilidades y se consideró que es pertinente generar nuevos procedimientos, como parte de una estrategia de Gobierno Electrónico innovador en el sector educativo de Veracruz, considerando que existen las condiciones necesarias para su implementación, a saber: el apoyo a proyectos innovadores, existencia de políticas públicas de apoyo y la infraestructura mínima para que sea puesta en marcha. Por lo anterior, se propone el desarrollo de una herramienta tecnológica orientada a la realización del trabajo colaborativo mediante el uso de TIC –que se implemente en plazos y etapas– la cual permita trabajar de manera conjunta especificando y detallado las acciones y logros de los Proyectos Estratégicos de manera permanente en cada reunión de trabajo que se lleva a cabo, siempre y cuando tenga los permisos y los candados necesarios. Así mismo, se formulan algunas consideraciones relevantes para la implementación de la propuesta.

Yongo (2018), quien por medio de su investigación buscó generar un aporte al estudio analizando su progreso a nivel de los tres departamentos ya mencionados. En la investigación que realizó el autor de la presente tiene como objetivo dar a conocer sobre la información como es que se realiza y que se necesita para realizar sus procesos internos, la manera que es almacenada y los tipos de seguridad con los que cuenta. Luego de la investigación se logra obtener como resultado que el 60% es utilizado para archivos de Excel que estos sirven para almacenar información digital, el cual se evidencia que la

dirección distrital de educación no cuenta con base de datos robusta para almacenar su información de las diferentes áreas. La investigación destaca la necesidad de armar una base de datos que integren a las diferentes áreas y un aplicativo donde se pueda conseguir la información que manejen las distintas áreas y permita así incrementar el nivel su eficacia de los procesos internos que se tiene relación.

Zambrano (2017) La actual tesis en Bogotá-Colombia 2015”, plasmándose bajo el enfoque mixto, diseño de tipo correlacional y un alcance descriptivo, estudia la realidad de su entorno con el objetivo de establecer la optimización el uso pedagógico de las TIC para ello se aplicó los instrumentos como la entrevista lo cual se obtuvo e interpreto fenómenos para trabajar en la mejorar del aprendizaje en la asignatura antes ya mencionada.

(Diez, 2016) en su trabajo de investigación se estudia la relación que existe entre el uso de las TIC’S y el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio, teniendo como hipótesis Hi proyecta que existe una relación directa entre una y otra variable; para poder contrastarla utilizaron el diseño no experimental correlacional, como instrumentos usaron dos cuestionarios uno para cada variable el cual fue aplicado al personal y se obtuvo como resultado la siguiente conclusión general que el uso de las TIC’S y el desempeño laboral no tienen relación alguna.

Celis (2018) presenta la investigación sobre su estudio que fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativa y diseño experimental, pre experimental. Los datos fueron recopilados usando el cuestionario como instrumento, el cual fue aprobado y validado por expertos. Los resultados de la confiabilidad del cuestionario de competencias laborales se obtuvieron usando el Coeficiente Alfa de Cronbach (0.886). Gracias a los resultados se concluye que la correlación que existe es negativa ($Z = -5,007$); con una significancia de 0,000, siendo este menor a 0,05, entre las variables Tic’s y Competencias. A la vez se corrobora que las Tic’s tienen un impacto sobre las competencias laborales y por tanto fue rechazada la hipótesis nula de dicha investigación.

Sarmiento (2018) presenta la tesis que su objetivo fue determinar si existe la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en los docentes de la Institución Educativa Andahuasi, la investigación es de tipo básico, nivel descriptivo y diseño correlacional. Para que puedan recopilar los datos de dichas variables se aplicó la encuesta como técnica y como instrumento dos cuestionarios que fueron agrupados en dimensiones;

de los cuales presentaron un índice de fiabilidad de 0.927 y 0.945 respectivamente medido con el alfa de Cronbach. Los resultados que obtuvieron fueron la alta relación entre las dos variables (gestión del talento humano y el manejo de TICs) en los docentes $\rho=0.610$ y p valor <0.001 de dicho lugar de estudio.

(Berumen & Arriaza, 2008) Las TIC'S lo precisan que una tecnología que consiente transmitir conocimientos, información rápida, segura y un costo menor, las aplicaciones tecnológicas han tenido cobertura en diferentes campos y sectores que están en sociedad por lo general es plasmado a un software, incrementando así las personas su conocimiento ya que el uso de dicha herramienta nos ayuda a uso desarrollar nuevas habilidades y competencias.

Las TIC'S según el autor , viene a ser un conjunto de adelantos tecnológicos, facilitados por la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, todas éstas proveen instrumentos para el tratamiento y la difusión de la información, teniendo así distintos canales de comunicación.(Marqués, 2013)

(H. Martínez, 2016) la dinámica del mundo hoy en día demanda a las organizaciones la innovación de sus procesos, esta inclusión de las TIC y el software en las áreas administrativas de las compañías no podía dejar por afuera a la GTH (Gestión del Talento Humano), la medida en que los procesos se optimizan en dicha área, se facilita su labor, convirtiendo a la gestión humana en un departamento más eficiente, ágil y competitivo, con la habilidad y capacidad de entrar en otros temas beneficiando al personal en general (Román, Cristóbal, & Vázquez, 2016).

(Oz, 2008) lo define como aquello que admite de una PC a otra con agilidad trasladar datos, accediendo con mucha facilidad a la información, de esta manera a las organizaciones permite almacenar información en su base de datos lo cual permite mejorar en la toma de decisiones dentro o fuera de una organización ya que de una gran cantidad de transacciones a lo largo del tiempo lo unificas y amacenas en su totalidad en una BD que facilita la gestión en las empresas (Lapiedra, Devece, & Guiral, 2011)

Un sistema informático lo podemos definir como un conjunto de partes o recursos conformados por el hardware, software y la persona que lo usa son interrelacionados para

almacenar con mucha más rapidez y procesar con un objetivo en común(O' Brien & Marakas, 2008).

Lo deseable de un sistema informático es básicamente disminuir tiempos, costos y esfuerzo en un sistema; agilizando lo existente que puede ser realizado manualmente, o inclusive informático, que puede ser antiguo u obsoleto; se puede crear un sistema nuevo para dar solución a algún problema determinado, tal vez integrándose a un sistema ya existente; capturar datos de su propia fuente; y que cada vez se vayan disminuyendo la cantidad de trabajos manuales, por ende también la cantidad de posibles errores; centralizando el control de los procesos y así poder ampliar la productividad de una empresa.

La cultura digital es quien estudia los diferentes fenómenos sociales que están asociados al Internet y las nuevas formas de comunicación, no solo se refiere a las culturas de las comunidades virtuales, sino que se extiende a una extensa variedad de temas culturales relacionados con los ciber-temas (Glezer, 2003)

La infraestructura de tecnología de la información (TI) Según (Laudon & Laudon, 2012) lo define como los recursos de tecnología que abastecen a la plataforma de TI incluyendo el hardware, software y servicios y la inversión que estos necesitan para las aplicaciones de sistemas de información determinadas para una empresa.

Como apoyo administrativo las Tecnologías de la Información y Comunicaciones según (Chiavenato, 2004) las organizaciones que son atractivas no solo viene a ser las que cuentan con la tecnología más avanzada y sofisticada, sino que son aquellas que conocen y saben extraer la información que requieren y que han identificado las ventajas que implica el correcto uso de las tecnologías y su positiva inserción en el desarrollo de los procesos más resaltantes de la organización.

(Calderón, Alvarez, & Naranjo, 2006) enfatizan “el aporte de la gestión humana en el nuevo modelo tecnoeconómico, que privilegia el conocimiento y las personas como fuente de ventaja competitiva sostenida”. La base de las tecnologías son las TIC son lo que perfeccionan la conducción de la información convirtiéndonos en un recurso estratégico para las ventajas competitivas sostenidas para la empresa. Según (Riascos & Aguilera, 2011) la tecnología ha evolucionado grandemente cuyo propósito fundamental viene a ser el éxito de las organizaciones en función de apoyar esta mutación administrativa, es muy importante

también que se resalte que las TIC'S aunque simbolicen una alternativa significativa para el avance de una organización, asimismo también se necesita de una proyección y direccionamiento que permita su inserción adecuada en los diversos procesos administrativos. A nivel administrativo se encuentran herramientas TIC como son las BD y los sistemas de información, las empresas actuales los consideran como el paso de lograr sus objetivos y principalmente en el proceso de constituirse en una organización competitiva e innovadora (Porter, 1998).

La Matriz de Habilidades de las TIC'S se encuentra apoyada en base a las teorías (Alarcón, Álvarez, Hernández, & Maldonado, 2013), ellos precisan a las TIC como conjunto de instrumentos tecnológicos que permiten con mayor celeridad y eficiencia desarrollar actividades. A la vez indican que las dimensiones de las TIC, son aspectos que de una u otra forma optimizarían el uso de estos recursos. A continuación, se da detalle de cada una de estas:

Dimensión 1: Comunicación Efectiva, es sustancial para dar a conocer las ideas, las políticas, los objetivos, metas institucionales entre directivos, entre trabajadores, entre trabajadores y directivos, para que la información pueda llegar de una forma limpia es indispensable sin interrupciones y trasversaciones. Dimensión 2: Colaboración, mediante los sistemas de comunicación e información debe existir entre el personal de la empresa, para poder así alcanzar el cumplimiento de las metas trazadas, dejando atrás los problemas y las falencias a través del apoyo mutuo y la retroalimentación. Dimensión 3: Ética y autocuidado, es lo que permite evaluar a las TIC en referencia a sus trascendencias legales, la responsabilidad que se tiene en el uso de estas al compartir información y a los peligros que esto puede traer y a los que se someten los que hacen uso de ello, sabiendo esto es importante la autorregulación y regulación de la información. Dimensión 4: TIC'S y sociedad, viene a ser tener conciencia y capacidad para estudiar el impacto que genera las TIC para adaptarse en la sociedad a las nuevas tendencias globales. Dimensión 5: Operar las TIC'S, habilidad para poder maniobrar de una forma segura, administrar la información y resolver problemas técnicos de las TIC'S. Dimensión 6: Usar las TIC'S, es el dominio en el uso de las TIC'S y también el acoplamiento al personal facilitando el aprendizaje de las nuevas formas que se maneja la información.

La gestión es definida por el autor como la conducción frecuente de recursos materiales, humanos y financieros en el cerco de una estructura que distribuye facultades, responsabilidades y que precisa la distribución del trabajo según (R. Martínez, 2000)

El talento su definición está relacionada según (Pérez, Pérez, J., & Merino, 2013) con la aptitud, la inteligencia, siendo para los autores la capacidad para realizar cierto trabajo o una actividad que puede estar ligado a la habilidad innata y a la creación, no obstante también podría surgir y/o pulirse con la práctica y el entrenamiento diario.

La concepción o pensamiento que puede prevalecer en las organizaciones, es eventual y situacional porque es dependiente de los aspectos como la cultura que tiene cada uno de ellos, el organigrama, las características del entorno, la dedicación del negocio, la tecnología que es utilizada, los procesos internos y otro gran número de variables que son también importantes. (Chiavenato, 2004)

Las Tendencias de la gestión humana, al tiempo surge una teoría emergente que intenta explicar la competitividad de la empresa, siendo su inicio un punto de vista que se basa en los recursos y las capacidades, con factores como la innovación, la adaptabilidad, la rapidez y la eficiencia, que se convierten estos en elementos que son la clave de la nueva ventaja competitiva (Wernerfelt, 1984) (Becker & Huselid, 1999).

(Maslow, 2012) propuso la teoría de la motivación humana que nos habla sobre una jerarquía de necesidades que motivan a las personas. Empezando por las necesidades físicas, psicológicas que es donde el hombre a medida que satisface sus necesidades inician otras que pueden modificar su comportamiento del este.

La gestión de personal comprende todas las tareas administrativas del departamento de recursos humanos y comprende a partir del proceso de contratación hasta su cese del personal, teniendo en cuenta siempre presentes los aspectos legales, los acuerdos de la empresa y los contratos con los trabajadores.

Para (Chiavenato, 2001) la gestión de recursos humanos lo define como el manejo de las personas y organizaciones, ya que son dependientes una de otra, relacionándose entre sí, con el propósito de poder lograr sus metas a nivel personal y organizacional. La GTH viene a ser el conjunto de políticas y prácticas que se necesitan para dirigir los aspectos administrativos en relación a la dirección de las personas o los recursos humanos.

Capital humano es un concepto que, desde un enfoque administrativo, se encarga de la contratación, gestión y optimización de personal, para que la organización pueda conseguir o alcanzar sus metas. Mientras la visión corporativa, el término capital humano incluye a las competencias, habilidades y experiencia que los empleados han obtenido (Nankervis & Debrah, 1995).

Según (Chiavenato, 2007), las dimensiones que intervienen en la Gestión del Talento Humano son las que se mencionan a continuación: Dimensión 1: El Desarrollo de personas que no significa únicamente proporcionarles información para que tengan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y así ser más eficientes, significa especialmente brindarles la información que sea la que ellos necesitan para que adquieran nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos para que puedan modificar sus hábitos, comportamientos y estos sean más eficientes en lo que hacen. Dimensión 2: Comunicación y compensación laboral Griffin y Moorhead (2008) definió la comunicación como “el proceso social a través del cual dos o más personas intercambian ideas e información y comparten significados” (p. 278). Al respecto Chiavenato (2009) lo pudo definir como el factor importante, dentro de la organización porque los administradores trabajan con información. Además, la organización, la dirección, el control, las relaciones humanas, el trabajo en equipo solo se puede dar en la práctica a través de la comunicación siendo así un elemento imprescindible para el buen funcionamiento de esta. Dimensión 3: Evaluación de personal fue definida por Marczely (1992) como “una herramienta necesaria para estimular la mejora de la actividad profesional, facultando al docente tomar conciencia sobre sus fortalezas y debilidades profesionales, ya sea en forma individual como institucional” (p.70).

La presente investigación se sustenta en lo siguiente:

Cubre el vacío teórico en cuanto a la influencia de las TIC's en la gestión del talento humano; en el aspecto práctico, considerando los resultados obtenidos, la Unidad de Gestión Educativa Local Santa podrá adoptar decisiones para mejorar el uso de estas herramientas de comunicación para fortalecer la gestión de los recursos humanos y, por tanto mejorar la calidad del servicio que brinda; también tendrá utilidad metodológica, porque el procedimiento seguido en la elaboración de la tesis así como la técnica e instrumentos utilizados en la obtención de información podrán ser utilizados por otros investigadores que decidan realizar un trabajo en esta línea.

Según lo descrito se realiza la siguiente formulación del problema ¿Cuál es la influencia del uso de las TIC'S en la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL del Santa, 2019?

Objetivo general se propuso el siguiente: Determinar la influencia del uso de las TIC'S en la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL del Santa, 2019; y los objetivos específicos son los que se indica a continuación: Identificar el nivel de Uso de las TIC'S en la UGEL del Santa, 2019. Identificar el nivel de Gestión del Talento Humano en la UGEL del Santa, 2019. Determinar la influencia que existe entre las dimensiones de las TIC'S en la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL del Santa, 2019 respectivamente.

Se planteó la hipótesis General con la afirmación de que las TIC'S ejercen influencia significativa en la Gestión del Talento Humano de la UGEL del Santa; asimismo la Hipótesis específicas planteadas afirmativamente como la existencia de las dimensiones de las TIC'S ejercen influencia significativa en la Gestión del Talento Humano en la UGEL del Santa.

II. MÉTODO

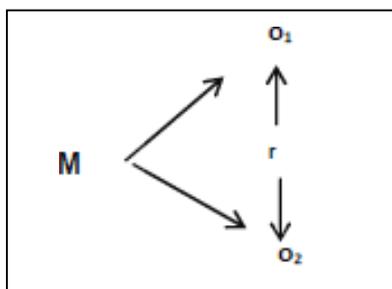
2.1 Tipo y Diseño de investigación

El Tipo de investigación por su control es una investigación no experimental, por cuanto el investigador actúa externamente en el estudio, esto es no manipula las variables. (Vieytes, 2004).

Según el alcance temporal: Es investigación transversal porque son investigaciones que estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado.

Por su Nivel es correlacional, se pretende estadísticamente, comprobar el grado en que las TIC'S y sus dimensiones influyen en la Gestión del Talento Humano (Rebeca Landeau, 2007).

Representación del diseño de investigación



M: Muestra

O1: Observación a la variable “TIC’S”

O2: Observación a la variable “Gestión del talento humano”

r: relación

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM'S DEL CUESTIONARIO	ESCALA DE MEDICIÓN
LAS TIC'S (VI)	(Sánchez, 2008) Las Vienen a ser las tecnologías que se condicionan y adecuan para mejorar la gestión y transformación de la información.	La evaluación se realizó con la utilización de cuestionarios que sirvieron para medir el uso de las TIC en los trabajadores de la UGEL	Comunicación efectiva	Ideas nuevas.	1 al 3	Escala Ordinal Bajo: 1- 30 Medio: 31 – 50 Alto: 51 - 72
				Interés por ideas expuestas		
			Colaboración	Aportaciones para lograr metas	4 al 6	
				Interés mostrado para lograr metas		
				Calificación del interés para superar falencias		
			Ética y autocuidado	Conocimiento legales de las TIC'S.	7 al 9	
				Privacidad de _información		
				Acceso a la información		
			TIC y sociedad	Cambio que trae consigo las TIC'S.	10 al 12	
				La organización y las TIC'S.		
				Adaptación a las TIC'S.		
			Operar las TIC	Habilidad manejo de TIC'S.	13 al 15	
				Administración de las TIC'S en la empresa.		
				Retroalimentación de la información usando TIC'S.		
Usar las TIC	Nuevas formas de manejo de información.	16 al 18				
	Desarrollo de habilidades en TIC'S. Acceso a las TIC'S.					

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (V2)	Según Chiavenato (2009) es la agrupación de políticas y prácticas que se necesitan para los aspectos administrativos en base a los recursos humanos.	Se realizó con la utilización de cuestionarios que valieron para evaluar la gestión del talento humano en los trabajadores.	Desarrollo de Personas	Desarrollo Personal. Desarrollo Profesional. Desarrollo Laboral. Calidad de Vida Laboral.	1 al 9	Bajo: 1- 40 Medio: 41 – 70 Alto: 71 - 92
			Comunicación y Compensación Laboral	Control Motivación	10 al 13	
				Expresión de emociones información. Relaciones humanas. Trabajo en equipo. Reconocimiento.		
Evaluación de Personal	Circulo Nacional Desarrollo Curricular Evaluación Curricular Dominio del Área Uso de Materiales	14 al 23				

2.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 136 trabajadores en la UGEL – Santa, que laboran a la fecha.

La muestra para el presente estudio fue de 127, por cuanto, considerando que algunos de ellos no se encontraban presentes al momento de la aplicación de los instrumentos por razones de licencia, vacaciones y o inasistencia. En este sentido, se trata de una población muestral.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En la recaudación de los datos se ha utilizado como técnica la encuesta y el cuestionario de instrumento, de tal manera se pueda recolectar los datos para ello se elaboraron un conjunto de preguntas en base a las variables a medir (Hernandez, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista 2010, p.217).

Se tomó como variable el uso de las TIC'S y su técnica la encuesta, como instrumento se usó el cuestionario para poder analizar el uso de las TIC'S, teniendo en cuenta que su escala de medición es Ordinal.

Se tomó como variable Gestión del Talento Humano y su técnica la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario para estudiar la Gestión del Talento Humano y la escala de medición es Ordinal.

Para (Hernández; Fernández y Baptista 2010, p.200), se debe de tener tres , indispensables requisitos en una medición o instrumento de recolección de datos y son: Confiabilidad de un instrumento de recolección de datos viene a ser el grado en que su aplicación reiterativa al mismo individuo u objeto se obtiene resultados consistentes y coherentes sus resultados. Validez es el criterio técnico mediante este se determina que el instrumento de recolección mida la variable lo que efectivamente debe medir. Objetividad, hace referencia al grado transparente que predomina de los sesgos y tendencias de los investigadores quienes toman la administración y calificación al instrumento.

Se empleó el instrumento de recolección de datos que se sometió a juicio y validación de expertos para poder comprobar estos a través de sus preguntas tienen concordancia con las dimensiones, indicadores y si nos permitirán acumular la información

requerida en los objetivos del estudio (Hernandez, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, 2010) y (Martínez, 2009).

Se obtuvo mediante una muestra piloto de 15 trabajadores una confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de 0.91 de las TIC'S y 0.94 de la Gestión del Talento Humano, respaldando el presente estudio en cuanto a su confiabilidad.

Tabla 1:

Fiabilidad del estudio

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD		
VARIABLE	Alfa de Cronbach	Preguntas
Uso de las TIC'S	,913	18
GTH	,944	23

Fuente: Elaboración propia

2.5 Procedimiento

Se realizó una observación de la situación, la cual permitió definir la problemática planteada, para llevar a cabo esta investigación se solicitó y se obtuvo la respectiva autorización a la Unidad Gestión Educativa Local Del Santa para la aplicación del instrumento, ya habiendo sido validado que ha sido tomado como referencia la encuesta de (Zambrano, 2017) y (Sarmiento, 2018) , se realizó variaciones o mejoras que vayan de acuerdo a la realidad del estudio a través del juicio de expertos el cuestionario que fue dirigido al personal Administrativo que conforman cada área de trabajo de la UGEL Santa. Al trabajador se le dio a conocer sobre la naturaleza del cuestionario y la forma correcta en que debió llenar, las dudas fueron absueltas por el encuestador. Luego de ser aplicado el instrumento serán tabulados los datos por medio de la estadística Descriptiva para ello se utilizara la herramienta SPSS (Versión 16), finalmente los datos que fueron obtenidos nos permitió realizar las conclusiones, recomendaciones y lineamientos (Bracho, 2012) Se determinó la confiabilidad del instrumento por medio de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach. Como coeficiente de correlación de las variables se utilizó Spearman.

2.6 Método de análisis de datos

Los instrumentos mediante juicio de expertos fueron analizados, para que puedan ser representados los resultados y se pueda dar a conocer su respectiva interpretación se utilizaron Tablas y gráficos; y para la relación entre las variables se optó por la prueba de correlación de Spearman, de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos, teniendo en cuenta que la escala de las variables es Ordinal (Hernandez, Fernández y Baptista, 2010).

2.7 Aspectos éticos

En la elaboración del presente trabajo de investigación se aplicó los principios éticos universales de la investigación científica como el sometimiento al derecho del autor, investigador y de su propiedad intelectual acudiendo a las normas APA, a la vez también se tuvo en cuenta la confidencialidad de los datos obtenidos de los instrumentos, para que posteriormente sean presentados de manera general en tablas y gráficos

III. RESULTADOS

En este capítulo se dan a conocer los resultados de una selección de interrogantes de relaciones entre variables, como son las Sociodemográfica edad, género y grado instrucción, y las variables de estudio. Es importante recordar que la edad de la población de nuestro estudio (127 trabajadores de la UGEL Santa) oscila entre 20 y 52 años, para nuestra utilidad en la presentación de los resultados se optó por hacer tres grupos: Grupo Menor a treinta años (40.9%); Grupo de 30 a menos de 40 (37.8%); Grupo de 40 a más años (21.3%). Téngase presente también que nuestra población Con relación al género se encontró que están muy cercanos los % los cuales en el género masculino tiene 49.6% frente al femenino 50.4%, cuyo grado de instrucción son superior universitario (71.7%), superior técnico (15.7%) y secundaria (12.6%). Se hace énfasis que para efectuar la relación entre variables se realizaron tablas de contingencia para registrar y analizar la relación entre las variables, para poder observar el comportamiento de los datos desde otra percepción, y, por ende, comprender y reflexionar de manera más amplia sobre el objeto de estudio: en este caso el uso de las TIC en los trabajadores de la UGEL Santa

Tabla 2:

Uso de las TIC'S y Gestión del Talento Humano

Uso de las TIC's	Gestión del talento humano							
	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
Bajo	21	16.5	10	7.9	0	0.0	31	24.4
Medio	8	6.3	54	42.5	0	0.0	62	48.8
Alto	0	0.0	0	0.0	34	26.8	34	26.8
Total	29	22.8	64	50.4	34	26.8	127	100.0

Fuente: Datos obtenidos de Cuestionario y procesados en SPSS V.25

Interpretación: En la Tabla 2 se aprecia que el 24,4% de los trabajadores de la UGEL Santa, presentaron un nivel Bajo en el uso de las TIC'S, y de estos el 16,5% reportaron baja Gestión del talento Humano; y los que usaron medianamente las TIC'S fueron el 48,8% y de estas el 42.5% indico su nivel medio de la Gestión del Talento Humano asimismo el 26, 8% usaron las TIC'S en un nivel Alto y de este el 100% indicaron un alto Nivel de la GTH.

Tabla 3:

Correlación entre las TIC'S y la Gestión del Talento Humano

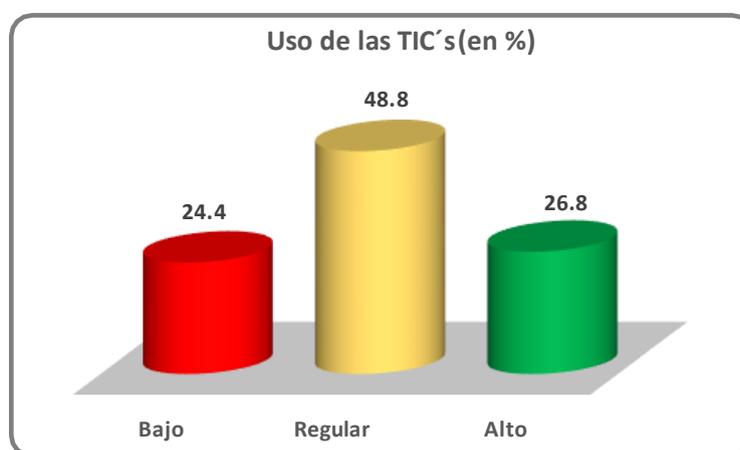
		Gestión del talento humano	
Rho de Spearman	Uso de las TIC's	Coefficiente de correlación	0,944**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	127

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

Fuente: Los datos fueron obtenidos de Cuestionario y procesados en SPSS V.25

Análisis: En la tabla 4 es presentado el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.944), con una significancia bilateral de $0.000 < 0.01$, lo que nos a conocer que se tiene una correlación positiva alta y significativa entre variables, es decir a un mejor manejo de las TIC'S se mejorará la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019.

Objetivo específico N° 1: Identificar el nivel de Uso de las TIC'S de trabajadores en la UGEL Santa, 2019.

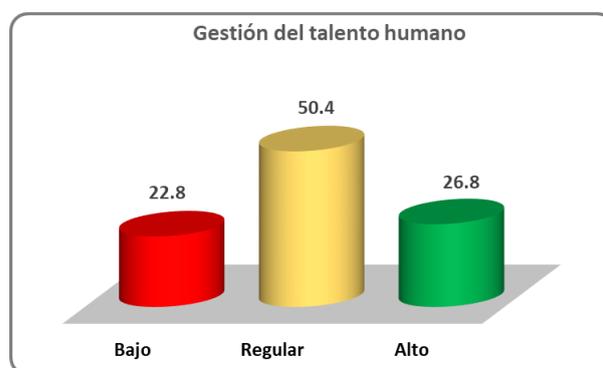


Fuente: Tabla 2

Figura 1. *Uso de las TIC'S en los trabajadores de la UGEL Santa*

Interpretación: Según la figura 01 los trabajadores encuestados indicaron tener un nivel de de Uso de las TIC'S Bajo en 24.40%, el 48.80% con Regular y 26.80 Alto en la UGEL Santa, 2019.

Objetivo específico N° 2: Analizar la Gestión del Talento Humano en la UGEL Santa, 2019



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa, 2019.

Figura 2.

Nivel de la Gestión de la Talento Humano en los trabajadores de la UGEL Santa.

Interpretación: Según la figura 02 los trabajadores encuestados indicaron que el nivel de la gestión del talento humano es Bajo en 22.80%, el 50.40% con Regular y 26.80 Alto en la UGEL Santa, 2019.

Objetivo específico N° 3: Determinar la influencia que existe entre las dimensiones de las TIC'S: Comunicación efectiva, colaboración, Ética y autocuidado, TIC y sociedad, Operar las TIC y Usar las TIC en la Gestión del Talento Humano en los de trabajadores de la UGEL Santa, 2019 respectivamente.

Tabla 4:

Correlación entre las Dimensiones de las TIC'S y la GTH.

		Gestión del Talento humano		
	Dimensión TIC'S	Rho	Sig. (bilateral)	Resultado
Rho de Spearman	Comunicación efectiva	,946**	0.000	Significativa
	Colaboración	,834**	0.000	Significativa
	Ética y autocuidado	,930**	0.000	Significativa
	TIC's y sociedad	,754**	0.000	Significativa
	Operar las TIC's	,926**	0.000	Significativa
	Usar las TIC's	,808**	0.000	Significativa

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

Fuente: Datos obtenidos de Cuestionario y procesados en SPSS V.25

La Comunicación Efectiva influye directa y significativamente con la GTH en trabajadores de la UGEL Santa, por cuanto el coeficiente de correlación Spearman $Rho= 0.946$ ($P=0'000$) es muy bueno. El resultado del Rho Spearman para la Colaboración y la Gestión del Talento Humano resulto ser $Rho=0.834$ con $P=0'000$; lo cual nos indicó que existe una alta correlación directa en los trabajadores. La Ética y autocuidado influye directa y significativamente con la GTH en trabajadores de la UGEL Santa, por cuanto el coeficiente de correlación Spearman $Rho= 0.930$ ($P=0'000$) es muy bueno. El resultado del Rho Spearman para la TIC's y sociedad y la Gestión del Talento Humano resulto ser $Rho=0.754$ con $P=0'000$; lo cual nos indicó que existe una alta correlación directa en los trabajadores. La Operar las TIC'S, influye directa y significativamente con la GTH en trabajadores de la UGEL Santa, por cuanto el coeficiente de correlación Spearman $Rho= 0.926$ ($P=0'000$) es muy bueno. El resultado del Rho Spearman para la TIC's y sociedad y la Gestión del Talento Humano resulto ser $Rho=0.808$ con $P=0'000$; lo cual nos indicó que existe una alta correlación directa en los trabajadores.

IV. DISCUSIÓN

(Baquero, 2018) en su trabajo de investigación nos dice que tienen deficiencia de personal idóneo para el puesto donde ha sido contratado y esto se debe a que en el proceso de selección no contempla la aplicación de pruebas de conocimiento técnico, las cuales son importantes para saber sobre el conocimiento de los postulantes y estos a la vez nos ayudaría a identificar si se podrían ajustar a las necesidades del cargo.

Lo cual es ratificado en el presente estudio, en nuestra dimensión de evaluación de personal, tenemos dos niveles que llevan el más alto porcentaje que son el nivel Regular con un 43.3% y el nivel bajo con un 29.9%. Esto nos hace reflexionar y por tal motivo como parte del proceso de selección se sugiere incluir dichas pruebas, teniendo como ayuda fundamental una herramienta informática que nos ayude a automatizar los procesos, recayendo en la necesidad de que cada vez las TIC'S son más necesarias en las organizaciones.

(Gimeno, 2010) en su tesis para la obtención de su grado de Doctor, uno de los puntos de estudio fue el compromiso directivo en la aplicación de las TIC'S y la banca online en las cooperativas de crédito, se ha obtenido de resultado como bastante adecuada, tanto en el compromiso directivo en la aplicación de las TIC'S y banca online, en procesos de selección de personal y el compromiso de la plantilla, así como en los aspectos de formación y motivación. Lo cual se corrobora con los datos encontrados en la tabla 8 donde nos indica el nivel de la gestión del talento humano teniendo en cuenta la dimensión Comunicación y compensación laboral que es donde encontramos nuestro indicador Motivación y el nivel es Regular en un 40.9% teniendo un alto porcentaje.

(Rodarte, 2014) en su tesis, uno de los hallazgo importante que destacaremos es que el 100% de los doctores de tiempo completo de la Universidad Veracruzana mantiene una opinión positiva contundente con respecto al buen uso de las TIC'S. Para lo cual lo corroboramos con el grado de instrucción del cual hemos levantado información y obtuvimos que el mayor porcentaje es el que tiene mayor grado que es Superior Universitaria con un 71.7% ya que se hace notar que, por su propia necesidad laboral y académicas, les hace recurrir a las herramientas tecnológicas que les ayudan a sistematizar y automatizar algunos procesos redundantes.

(Valencia, 2014) en su tesis presenta el análisis de los datos que obtuvieron respecto a la forma en que los trabajadores encuestados evalúan sus habilidades de los medios tecnológicos o informáticos para almacenar, procesar y difundir información visual digital o de otro tipo con diferentes finalidades, como forma de gestionar y organizar el trabajo en el ambiente laboral cuando realizan su trabajo con las TIC'S destacando que es Buena y Muy buena. Este proceso de revisión autocrítica de las personas denota la capacidad de los interesados en el manejo de la tecnología. Teniendo la confrontación con los datos obtenidos en la tabla 6 en el presente trabajo respecto al Uso de las TIC'S donde se obtuvo el mayor porcentaje en un nivel regular y alto (53.5% y 25.2%).

(Yongo, 2018) en su trabajo de investigación nos indica que el personal de los departamentos han sido encuestados considera que en el 33% “Muy buena” y “buena” el nivel de integración de las TIC'S del distrito para los procesos internos de cada departamento. Lo que confirma con los datos obtenidos en la tabla 6 en el presente trabajo respecto al Uso de las TIC'S destacando el de mayor porcentaje en un nivel regular y alto (53.5% y 25.2%). El cual se puede apoyar a estos procesos con el empleo de nuevas TIC'S para mejorar la eficiencia, eficacia de los procesos internos de cada departamento.

(Zambrano, 2017) en su tesis muestra que de acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo que el interés por parte de los cadetes hacia el aprendizaje en TIC'S tiene un alto interés con un 75% de cadetes. Mientras que en la variable de GTH en la dimensión Comunicación y Compensación Laboral se obtuvo un nivel regular pudiendo mejorar teniendo en cuenta que se debería de tener un mayor apoyo de los directivos o las autoridades en el uso de las TIC'S dicho resultado se podría incrementar.

(Diez, 2016) en su tesis el Nivel de uso de las TIC'S de los trabajadores administrativos del ministerio público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín año 2016 obtuvo un nivel Alto de un 59%. Lo cual difiere a lo obtenido donde los resultados muestran que el nivel de Uso de las TIC'S es 48.8% de acuerdo a la figura 1, teniendo en cuenta que se realizó un estudio minucioso donde se puede detectar que la dimensión clave es TIC'S y sociedad que tiene el más bajo % que es el 12.6, en donde nos da a notar que el entorno es el que está afectando a su uso de las TIC'S.

(Celis, 2018) en su tesis los resultados que arrojó el pre test antes de la aplicación de las “Tic's” es de 73,33% que fue ubicado en el nivel Bajo, el 26.67% está en el nivel medio

y el nivel Alto ninguno de los encuestados alcanzo, luego de la aplicación de las “Tic’s” se obtuvo como resultado del pos test que ninguno se encontró en el nivel bajo, en el nivel medio el 23,33%, y el 76,67% está en el nivel Alto. Luego de ello se comprueba que las habilidades de los trabajadores de la empresa mejoraron en cuanto se usaron las herramientas de las TIC’S, ya que facilitaron el trabajo en equipo, la comunicación y se pueden hallar los problemas y dar soluciones efectivas. Se logra corroborar con nuestro estudio de acuerdo a los datos que se encuentran en la tabla 3, que nos indica que el uso de las TIC’S influye en la Gestión del talento Humano.

(Sarmiento, 2018) en su tesis para optar el grado de maestro en la Figura 08, se observó que el 60% de los profesores encuestados ubicó en un nivel regular, el 33.33% en un nivel bueno y el 6.67% en malo al manejo de TIC en la dimensión ética en la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima. Corroborando que falta también trabajar la Ética en los trabajadores de la UGEL Santa 2019 ya que se obtuvo el mayor porcentaje el Nivel medio con un 42.5, por lo que se debe incrementar las capacitaciones concientizando al personal de las ventajas y desventajas del Uso de las TIC’S.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que el uso de las TIC'S influye directa y significativamente en la gestión del talento humano ($p\text{-valor} = 0,000$) en trabajadores de la UGEL Santa – 2019 por medio del coeficiente de correlación de Spearman se logró una relación alta de $P < 0,944$, en tal sentido entonces (Hi) si se acepta ya que en base al resultado si existe relación significativa alta entre las TIC'S y la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019 (Tabla 3).

Segunda: Se describió en base a la obtención de los resultados de las encuestas el nivel de las TIC'S y la gestión del talento humano de la UGEL Santa del año 2019, se llegó a la conclusión que prevalece el nivel regular con 48.8%, y con referencia a sus dimensiones: Comunicación efectiva, predomina el nivel alto con un 40.9%, en la dimensión Colaboración prevalece el nivel regular con un 46.5%, en la dimensión Ética y autocuidado resalta el nivel regular con un 42.5%; en la dimensión TIC's y sociedad predomina el nivel regular con un 46.5%, en la dimensión Operar las TIC's predomina el nivel regular con un 56.7%; y, en la dimensión Usar las TIC's predomina el nivel regular con un 53.5% (Tablas 02 y Tabla 05).

Tercera: El nivel de la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019 se obtuvo un 50.4% ubicándose en el nivel regular, y en cuanto a sus dimensiones: Desarrollo de personas, predomina el nivel regular con un 48.8%, Comunicación y compensación laboral, predomina el nivel regular con un 40.9%; y, en la dimensión Evaluación de personal predomina nivel regular con un 43.3% (tabla 8).

Cuarta: Se estudió la relación entre las dimensiones de las TIC'S y la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019; concluyendo que hay una correlación positiva alta entre las dimensiones Comunicación efectiva con los factores de la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa ($\rho=0.946$), (tabla 5).

VI. RECOMENDACIONES

Primera: En la actualidad la buena administración pública tiene como propósito prevenir los problemas que puedan causar un estancamiento de los procesos internos de los departamentos, un deterioro al ambiente de desarrollo. Para esto es importante la aplicación eficaz de la tecnología de la información y comunicación. Planteando estrategias claras y bien definidas impulsada desde la alta dirección con propósito, estructura y fondo para el desarrollo, aplicación y sostenimiento

Segunda: Implementar todas las alternativas de solución propuestas con lo relacionado al consumo de sus propios servicios ya que el objetivo final de estos es mejorar su posicionamiento en la mente del consumidor y con ello generar potenciales clientes

REFERENCIAS

- Alarcón, P., Álvarez, X., Hernández, D., & Maldonado, D. (2013). *Matriz habilidades TIC para el Aprendizaje*. Santiago de Chile.
- Alter, S. (2003). Sidestepping the IT Artifact, Scrapping the IS Silo, and Laying Claim to «Systems in Organizations». *Communications of the Association for Information Systems*, 12, 494-526. <https://doi.org/10.17705/1cais.01230>
- Baquero, C. (2018). *Análisis sobre el uso de las tecnologías de información y comunicación como soporte de la gestión de empresas dedicadas a la oferta de servicios de marketing digital*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Becker, B., & Huselid, M. (1999). *Overview: Strategic human resource management in five leading firms*.
- Berumen, S., & Arriaza, K. (2008). *Evolución y desarrollo de las TIC en la economía del conocimiento*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=OnytijTFCVIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Bracho, K. (2012). Cultura Investigativa y producción científica en universidades privadas del Municipio Maracaibo del Estado Zulia. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 12, 50-69. <https://doi.org/10.1016/j.pain.2013.08.014>
- Calderón, G., Alvarez, C., & Naranjo, J. (2006). *Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación*. 225-254.
- Celis, M. (2018). *Impacto de las TIC S en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S. A ., 2018*. Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion de Recursos Humanos* (5a Ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión de Talento Humano*. Recuperado de

<https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

- Chiavenato, I. (2007). *Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos* (5a Ed.).
- Chien, C. F., & Chen, L. F. (2008). Data mining to improve personnel selection and enhance human capital: A case study in high-technology industry. *Expert Systems with Applications*, 34(1), 280-290. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2006.09.003>
- Diez, N. E. (2016). *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Año 2016* (Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/958>
- Fuster, H. G., Hormigo, I. G., Joana, J. M., & Rodríguez, J. R. (2011). *Fundamentos de sistemas de información*.
- Gimeno, V. A. (2010). *La influencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y su repercusión en las estrategias empresariales: la banca online y su aplicación en las cooperativas de crédito*. Universitat de valència.
- Glezer, C. (2003). A conceptual model of an interorganizational intelligent meeting-scheduler (IIMS). *Journal of Strategic Information Systems*, 12(1), 47-70.
- Hernandez, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5. ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Hooper, S., Galvin, T., Kilmer, R., & Liebowitz, J. (1998). Use of an expert system in a personnel evaluation process. *Expert Systems With Applications*, 14, 425-432. <https://doi.org/10.1109/ICQR.2011.6031673>
- Lapedra, R., Devece, C., & Guiral, J. (2011). *Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa* (1a Ed.). <https://doi.org/Codi d'assignatura IG18>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2012). Sistemas de informacion gerencial. En *Climate Change 2013 - The Physical Science Basis*.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Marqués, P. (2013). Impacto de las TIC en la educación: funciones y limitaciones. *ISSN-e 2254-6529, Vol. 2, N°. 1, 2013 (Ejemplar dedicado a: 3C TIC - Edición n° 3)*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4817326>
- Martínez, H. (2016). Las TIC en la gestión del talento humano. Recuperado de Colsubsidio, Capital Humano website: <http://www.capitalhumano.com.co/gerencia/las-tic-en-la-gestion-del-talento-humano-5447>
- Martínez Ortega, R. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Rev. haban cienc méd La Habana, VIII(2)*, 1-19. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017
- Martínez, R. (2000). Evaluación de la Gestión Universitaria. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/360097127/Martinez-Nogueira-Evaluacion-de-la-Gestion-Universitaria-pdf>
- Martinsons, M. G. (1997). Human resource management applications of knowledge-based systems. *International Journal of Information Management, 17(1)*, 35-53. [https://doi.org/10.1016/S0268-4012\(96\)00041-2](https://doi.org/10.1016/S0268-4012(96)00041-2)
- Maslow, A. (2012). Teoría de la motivación humana. Recuperado de <https://psicopedagogiaaprendizajeuc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Nankervis, A. R., & Debrah, Y. (1995). Human resource management. En *Tourism Management* (Vol. 16). [https://doi.org/10.1016/0261-5177\(95\)00068-y](https://doi.org/10.1016/0261-5177(95)00068-y)
- O' Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2008). Management Information -Systems. *Management information system, 4(2)*. <https://doi.org/10.1108/eb000831>
- Oz, E. (2008). *Administración de los sistemas de información* (5a Ed.). Recuperado de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=UCC.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=075327>

- Pérez, Pérez, J., & Merino, M. (2013). Definición de talento - Qué es, Significado y Concepto. Recuperado de <https://definicion.de/talento/>
- Porter, M. (1998). *Ser Competitivo* (Novena). Recuperado de www.edicionesdeusto.com
- Rebeca Landeau. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (1a Ed.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=M_N1CzTB2D4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Riascos, S., & Aguilera, A. (2011). *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano*.
- Rodarte, R. (2014). *Uso de las TIC en los profesores de tiempo completo de la Licenciatura en Música de la Universidad Veracruzana*. Universidad Veracruzana.
- Román, J. V, Cristóbal, J. C. G., & Vázquez, J. A. G. (2016). TALENT + advanced technologies for talent management [TALENT + Tecnologías avanzadas para la Gestión del Talento]. *Procesamiento de Lenguaje Natural*, 57, 159-162. Recuperado de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84986270360&partnerID=40&md5=6644ce1fd3e7945d1e3dad972aa811f7>
- Sánchez, E. (2008). Las tecnologías de información y comunicación (TIC) Desde una perspectiva social. *Revista Electrónica Educare*, XII, 155-162. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194114584020.pdf%0Ahttp://unesdoc.unesco.org/images/0013/001390/139028s.pdf>
- Sarmiento, C. (2018). *Gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes de la I. E. " Andahuasi ", distrito de Sayán , Huaura-Lima , 2017*. Universidad César Vallejo.
- Valencia, O. (2014). *El trabajo colaborativo mediante el uso de las TIC: una propuesta para el seguimiento de los Proyectos Estratégicos de una entidad pública*. Universidad Veracruzana.
- Vieytes, R. (2004). *Metodologías de La Investigación Social en Organizaciones Mercado y Sociedad* (1a Ed.). Editorial de la Ciencias.
- Wernerfelt, B. (1984). Harmonised implementation of Application-Specific Messages

(ASMs). *Strategic management journal*, CINCO, 1-12.
<https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>

Yongo, J. (2018). *Influencia de la sistematización de información en la dirección distrital 09d15 empalme- educación en los departamentos de la división distrital de Planificación – unidad distrital de apoyo seguimiento y regulación – unidad distrital de talento humano en*. Universidad Estatal de Milagro.

Zambrano, P. (2017). *Uso pedagógico de las tic y su relación con el aprendizaje en la asignatura de logística integral del programa administración policial en la escuela “General Francisco de Paula Santander” en Bogotá-Colombia 2015*. Universidad Privada Norbert Wiener.

Zarrabi, F., Poursadegh, N., & Jafarvand, S. (2013). Alignment between Innovation Strategy and Out Comes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 18-24.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.003>

ANEXOS

Anexo 1:

Matriz de consistencia lógica

Problema de investigación	Objetivos	VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Población/Muestra
¿Cuál es la relación entre el uso de las TIC'S y la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL del Santa, 2019?	<p>General: Determinar la relación entre uso de las TIC'S y la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL del Santa, 2019</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de Uso de las TIC'S en la UGEL del Santa, 2019. Analizar la Gestión del Talento Humano en la UGEL del Santa, 2019. Determinar la relación que existe entre las dimensiones de las TIC'S como son comunicación efectiva, colaboración, Ética y autocuidado, TIC y sociedad, Operar las TIC y Usar las TIC y la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL del Santa, 2019.</p>	TIC'S	Las TIC vienen a ser las tecnologías que se condicionan para la gestión y transformación de la información.	Suevaluación se encuentra dada por el uso de cuestionarios que medirán el uso de las TIC por parte de los colaboradores en estudio.	Comunicación efectiva	Ideas nuevas	1 al 3	Escala Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4	Conformada por la población de 127 colaboradores de la UGEL Santa, con un amuestra de 15 trabajadores.
					Colaboración	Aportaciones para lograr metas Interés mostrado para lograr metas Calificación del interés para superar falencias	4 al 6		
					Ética y autocuidado	Conocimiento legales de las TIC Privacidad de información Acceso a la información	7 al 9		
					TIC y sociedad	Cambio que trae consigo las TIC La organización y las TIC Adaptación a las TIC	10 al 12		
					Operar las TIC	Habilidad manejo de TIC Administración de las TIC en la empresa Retroalimentación de la información usando TIC	13 al 15		
					Usar las TIC	Nuevas formas de manejo de información. Desarrollo de habilidades en TIC Acceso a las TIC	16 al 18		
	GTH	Según Chiavenato (2009) la define como la agrupación de políticas y prácticas que se necesitan para los aspectos administrativos en cuanto a los recursos humanos.	Conjunto de actividades estratégicamente planeadas para administrar una institución a través del desarrollo de personas, comunicación y la evaluación que se midieron por medio de un cuestionario tipo escala de Likert	Desarrollo de Personas	Desarrollo Personal Desarrollo Profesional Desarrollo Laboral Calidad de Vida Laboral	1 al 9	Escala Ordinal Nunca = 1 Casi nunca = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4		
				Comunicación y Compensación Laboral	Control Motivación Expresión de Emociones Información Relaciones Humanas Trabajo en equipo Reconocimiento	10 al 13			
				Evaluación de Personal	Círculo Nacional Desarrollo Curricular Evaluación Curricular Dominio del Área Uso de Materiales	14 al 23			

Anexo 2:

Instrumento de recolección de datos
Cuestionario para evaluar el uso de las Tecnologías de la Información y
Comunicaciones en la UGEL Santa

Estimado(a) colaborador (a): El presente instrumento tiene por objetivo evaluar el uso de las **Tecnologías de la Información y Comunicaciones** en los trabajadores de la UGEL Santa, 2019.

Instrucciones: Para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

Grado de instrucción		
(1)	(2)	(3)
Secundaria	Superior Técnico	Superior Universitario

Sexo: (F) (M)

Edad: _____

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

TIC		ESCALA			
		1	2	3	4
COMUNICACIÓN EFECTIVA					
1	Es eficaz al momento de transmitir ideas nuevas a sus compañeros de trabajo				
2	El personal muestra interés en escuchar las ideas expuestas por otro colaborador				
3	El personal cumple con las metas trazadas de comunicación establecidas por la organización				
COLABORACIÓN					
4	Se evalúa la utilidad de las aportaciones del personal para el cumplimiento de las metas trazadas				
5	Se evalúa el interés mostrado por el personal para concluir las metas trazadas				
6	Se califica el interés mostrado del personal en lograr superar sus deficiencias en el ámbito laboral				
ÉTICA Y AUTOCUIDADO					
7	Se evalúa el conocimiento del personal sobre los alcances legales de las tecnologías de la información y comunicaciones				
8	Se aplica el principio de privacidad de información por parte del personal de la institución				

9	Se promueve el acceso a la totalidad a la información valiosa para el desempeño del personal				
TIC Y SOCIEDAD					
10	Se evalúa la capacidad del personal para analizar el cambio que trae consigo el empleo de las de las tecnologías de la información y comunicaciones				
11	Se promueven acciones para calificar las actitudes de los trabajadores respecto a los retos que demanda el acceso a las de las tecnologías de la información y comunicaciones				
12	Se evalúa la capacidad de los trabajadores para adaptarse a los cambios organizacionales generados por el empleo de las de las tecnologías de la información y comunicaciones				
OPERAR LAS TIC					
13	Se evalúa la habilidad de manipulación de los trabajadores con respecto al uso de las tecnologías de la información y comunicaciones				
14	Se evalúa la facultad del personal para la administración de información mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones.				
15	Se realiza la retroalimentación de la información que ha sido transmitida en relación a las tecnologías de la información y comunicaciones				
USAR LAS TIC					
16	Se evalúa el acoplamiento del personal a las nuevas formas de manejo de información				
17	Se evalúa los trabajadores con respecto a desarrollar las habilidades con la implementación de las tecnologías de la información y comunicaciones				
18	Se promueve de forma permanente el acceso de los trabajadores a las tecnologías de la información y comunicaciones				

Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano en UGEL Santa, 2019.

Estimado(a) colaborador (a): El presente instrumento tiene por objetivo evaluar **la Gestión del Talento Humano en la UGEL Santa, 2019.**

Instrucciones: Para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

Grado de instrucción		
(1)	(2)	(3)
Secundaria	Superior Técnico	Superior Universitario

Sexo: (F) (M)

Edad: _____

Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

GESTION DEL TALENTO HUMANO					
		1	2	3	4
DESARROLLO DE PERSONAS					
1	En la institución se promueve el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.				
2	En la institución se orienta a los trabajadores en la mejora de sus hábitos o actitudes.				
3	Las actividades de actualización pedagógica organizadas por la institución influyen eficientemente en mi labor y desarrollo profesional.				
4	Se realizan procesos de autoevaluación y reflexión de desempeño de los trabajadores.				
5	El intercambio de experiencias entre los trabajadores promueve un trabajo colaborativo en la institución.				
6	Se promueve el trabajo en equipo para la mejora de las competencias de los trabajadores.				
7	Se realizan acciones para fortalecer el clima institucional y promover un mejor desempeño laboral de los trabajadores.				
8	Se promueve la práctica de una comunicación asertiva que contribuya al mejor desempeño de los trabajadores.				
9	Se promueve el desarrollo de habilidades sociales y el buen trato entre los miembros de la institución.				
COMUNICACIÓN Y COMPENSACIÓN LABORAL					
10	Se establece una comunicación permanente con los trabajadores de la institución.				
11	Se promueve la participación de los trabajadores en equipos de investigación, redes profesionales, actividades recreativas, culturales, entre otros.				
12	Se promueve que los trabajadores desarrollen la confianza en sí mismos.				

13	Se promueve el reconocimiento a la labor de los trabajadores de la institución.				
EVALUACIÓN					
14	Se evalúan las capacidades de planificación de las actividades laborales de los trabajadores de la institución.				
15	Se evalúan las capacidades de ejecución de las actividades laborales de los trabajadores de la institución.				
16	Se realiza seguimiento y monitoreo a las actividades laborales de los trabajadores.				
17	Se evalúan los resultados obtenidos por los trabajadores en el ejercicio de sus competencias y funciones.				
18	Se diseñan técnicas e instrumentos de evaluación del desempeño de los trabajadores.				
19	Se evalúan los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores en diferentes momentos.				
20	Se promueven acciones para mejorar el diseño de los materiales y recursos de trabajo empleados por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.				
21	Se obtienen mejores resultados en el diseño de materiales y recursos de los trabajadores.				
22	Se evalúan los criterios o procedimientos empleados por los trabajadores en el desempeño de sus funciones				
23	La práctica un trato cortés y asertivo es un aspecto importante en la institución.				

Anexo 3:

Resultado de la validación del instrumento



EXPERTO 01

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario evaluar el uso de las TIC'S en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
TIC'S (V1)	Comunicación efectiva	* Ideas nuevas * Interés por ideas expuestas	1. Es eficaz al momento de transmitir ideas nuevas a sus compañeros de trabajo																
			2. El personal muestra interés en escuchar las ideas expuestas por otro colaborador					X						X		X			
			3. El personal cumple con las metas trazadas de comunicación establecidas por la organización											X		X			
	Colaboración	* Aportaciones para lograr metas * Interés mostrado para lograr metas * Calificación del interés para superar falencias	4. Se evalúa la utilidad de las aportaciones del personal para el cumplimiento de las metas trazadas											X		X			
			5. Se evalúa el interés mostrado por el personal para conducir las metas trazadas					X						X		X			
			6. Se califica el interés mostrado del personal en lograr superar sus deficiencias en el ámbito laboral											X		X			
	Ética y autocuidado	* Conocimiento legales de las TIC * Privacidad de información * Acceso a la información	7. Se evalúa el conocimiento del personal sobre los alcances legales de las tecnologías de la información y comunicaciones											X		X			
			8. Se aplica el principio de privacidad de información por parte del personal de la institución						X					X		X			
			9. Se promueve el acceso a la totalidad a la información valiosa para el desempeño del personal											X		X			
	TIC y sociedad	* Cambio que trae consigo las TIC * La organización y las TIC * Adaptación a las TIC	10. Se evalúa la capacidad del personal para analizar el cambio que trae consigo el empleo de las tecnologías de la información y comunicaciones											X		X			
			11. Se promueven acciones para calificar las actitudes de los colaboradores respecto a los retos que demanda el acceso a las de las tecnologías de la información y comunicaciones					X						X		X			
			12. Se evalúa la capacidad de los colaboradores para adaptarse a los cambios organizacionales generados por el empleo de las de las tecnologías de la información y comunicaciones											X		X			
	Operar las TIC	* Habilidad manejo de TIC * Administración de las TIC en la empresa * Retroalimentación de la información usando TIC	13. Se evalúa la habilidad de manipulación de los colaboradores con respecto al uso de las tecnologías de la información y comunicaciones											X		X			
			14. Se evalúa la facultad del personal para la administración de información mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones						X					X		X			
			15. Se realiza la retroalimentación de la información que ha sido transmitida en relación a las tecnologías de la información y comunicaciones											X		X			
	Usar las TIC	* Nuevas formas de manejo de información	16. Se evalúa el acoplamiento del personal a las nuevas formas de manejo de información											X		X			
			17. Se evalúa los colaboradores con respecto a desarrollar las habilidades con la implementación de las tecnologías de la información y comunicaciones					X						X		X			
			18. Se promueve de forma permanente el acceso de los colaboradores a las tecnologías de la información y comunicaciones											X		X			

Marcar un aspa en el casillero que corresponda (x)

Mgr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez
DNI 32969014

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el uso de las TIC'S en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

OBJETIVO: Evaluar el uso de las TIC'S en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL Santa – 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de Negocios



Mgr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez

DNI 32969014

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

OBJETIVO: Evaluar la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

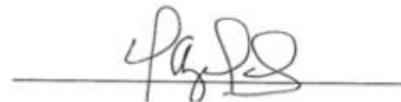
DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Aguilar Sánchez Sonia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Administración de Negocios



Mgr. Mirelly Sonia Aguilar Sánchez
DNI 32969014

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario evaluar el uso de las TIC'S en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
TIC'S (V1)	Comunicación efectiva	* Ideas nuevas * Interés por ideas expuestas	1. Es eficaz al momento de transmitir ideas nuevas a sus compañeros de trabajo											X		X			
			2. El personal muestra interés en escuchar las ideas expuestas por otro colaborador						X							X		X	
			3. El personal cumple con las metas trazadas de comunicación establecidas por la organización													X		X	
	Colaboración	* Aportaciones para lograr metas * Interés mostrado para lograr metas * Calificación del interés para superar falencias	4. Se evalúa la utilidad de las aportaciones del personal para el cumplimiento de las metas trazadas												X		X		
			5. Se evalúa el interés mostrado por el personal para concluir las metas trazadas						X							X		X	
			6. Se califica el interés mostrado del personal en lograr superar sus deficiencias en el ámbito laboral													X		X	
	Ética y autocuidado	* Conocimiento legales de las TIC * Privacidad de información * Accesos a la información	7. Se evalúa el conocimiento del personal sobre los avances legales de las tecnologías de la información y comunicaciones														X		X
			8. Se aplica el principio de privacidad de información por parte del personal de la institución								X						X		X
			9. Se promueve el acceso a la totalidad a la información valiosa para el desempeño del personal														X		X
	TIC y sociedad	* Cambio que trae consigo las TIC * La organización y las TIC * Adaptación a las TIC	10. Se evalúa la capacidad del personal para analizar el cambio que trae consigo el empleo de las tecnologías de la información y comunicaciones													X		X	
			11. Se promueven acciones para calificar las actitudes de los colaboradores respecto a los retos que demanda el acceso a las de las tecnologías de la información y comunicaciones													X		X	
			12. Se evalúa la capacidad de los colaboradores para adaptarse a los cambios organizacionales generados por el empleo de las de las tecnologías de la información y comunicaciones													X		X	
	Operar las TIC	* Habilidad manejo de TIC * Administración de las TIC en la empresa * Retroalimentación de la información usando TIC	13. Se evalúa la habilidad de manipulación de los colaboradores con respecto al uso de las tecnologías de la información y comunicaciones													X		X	
			14. Se evalúa la facultad del personal para la administración de información mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones													X		X	
			15. Se realiza la retroalimentación de la información que ha sido transmitida en relación a las tecnologías de la información y comunicaciones													X		X	
	Usar las TIC	*Nuevas formas de manejo de información	16. Se evalúa el acoplamiento del personal a las nuevas formas de manejo de información													X		X	
			17. Se evalúa los colaboradores con respecto a desarrollar las habilidades con la implementación de las tecnologías de la información y comunicaciones													X		X	
			18. Se promueve de forma permanente el acceso de los colaboradores a las tecnologías de la información y comunicaciones													X		X	

Marcar un aspa en el casillero que corresponda (x)


 Samuel Mantilla
 44875785

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el uso de las TIC'S en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

OBJETIVO: Evaluar el uso de las TIC'S en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL Santa – 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mantilla Farfán, Samuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios


Samuel Mantilla
44875785

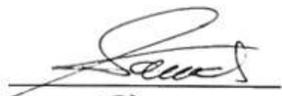
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES										
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta												
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO											
GESTION DEL TALENTO HUMANO (V2)	Desarrollo de Personas	*Desarrollo Personal *Desarrollo Profesional *Desarrollo Laboral *Calidad de Vida Laboral	1. En la institución se promueve el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.																							
			2. En la institución se orienta a los colaboradores en la mejora de sus hábitos o actitudes.																							
			3. Las actividades de actualización pedagógica organizadas por la institución influyen eficientemente en mi labor y desarrollo profesional.																							
			4. Se realizan procesos de autoevaluación y reflexión de desempeño de los colaboradores.																							
			5. El intercambio de experiencias entre los colaboradores promueve un trabajo colaborativo en la institución.																							
			6. Se promueve el trabajo en equipo para la mejora de las competencias de los colaboradores.																							
			7. Se realizan acciones para fortalecer el clima institucional y promover un mejor desempeño laboral de los colaboradores.																							
			8. Se promueve la práctica de una comunicación asertiva que contribuya al mejor desempeño de los colaboradores.																							
			9. Se promueve el desarrollo de habilidades sociales y el buen trato entre los miembros de la institución.																							
	Comunicación y Compensación Laboral	* Control * Motivación * Expresión de Emociones * Información * Relaciones Humanas * Trabajo en equipo * Reconocimiento	10. Se establece una comunicación permanente con los colaboradores de la institución.																							
			11. Se promueve la participación de los colaboradores en equipos de investigación, redes profesionales, actividades recreativas, culturales, entre otros.																							
			12. Se promueve que los colaboradores desarrollen la confianza en sí mismos.																							
			13. Se promueve el reconocimiento a la labor de los colaboradores de la institución.																							
	Evaluación de Personal	* Círculo Nacional * Desarrollo Curricular * Evaluación Curricular * Dominio del Área * Uso de Materiales	14. Se evalúan las capacidades de planificación de las actividades laborales de los colaboradores de la institución.																							
			15. Se evalúan las capacidades de ejecución de las actividades laborales de los colaboradores de la institución.																							
			16. Se realiza seguimiento y monitoreo a las actividades laborales de los colaboradores.																							
			17. Se evalúan los resultados obtenidos por los colaboradores en el ejercicio de sus competencias y funciones.																							
			18. Se diseñan técnicas e instrumentos de evaluación del desempeño de los colaboradores.																							
			19. Se evalúan los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores en diferentes momentos.																							
			20. Se promueven acciones para mejorar el diseño de los materiales y recursos de trabajo empleados por los colaboradores en el ejercicio de sus funciones.																							
			21. Se obtienen mejores resultados en el diseño de materiales y recursos de los colaboradores.																							
			22. Se evalúan los criterios o procedimientos empleados por los colaboradores en el desempeño de sus funciones.																							
			23. La práctica un trato cortés y asertivo es un aspecto importante en la institución.																							

Marcar un aspa en el casillero que corresponda (x)


 Samuel Mantilla
 44875785

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

OBJETIVO: Evaluar la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Mantilla Farfán, Samuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magíster en Administración de Negocios


Samuel Mantilla
44875785

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario evaluar el uso de las TIC'S en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	
TIC'S (V1)	Comunicación efectiva	* Ideas nuevas * Interés por ideas expuestas	1. Es eficaz al momento de transmitir ideas nuevas a sus compañeros de trabajo									X	X		
			2. El personal muestra interés en escuchar las ideas expuestas por otro colaborador										X	X	
			3. El personal cumple con las metas trazadas de comunicación establecidas por la organización										X	X	
	Colaboración	* Aportaciones para lograr metas * Interés mostrado para lograr metas * Calificación del interés para superar falencias	4. Se evalúa la utilidad de las aportaciones del personal para el cumplimiento de las metas trazadas										X	X	
			5. Se evalúa el interés mostrado por el personal para concluir las metas trazadas										X	X	
			6. Se califica el interés mostrado del personal en lograr superar sus deficiencias en el ámbito laboral										X	X	
	Ética y autocuidado	* Conocimiento legales de las TIC * Privacidad de información * Acceso a la información	7. Se evalúa el conocimiento del personal sobre los alcances legales de las tecnologías de la información y comunicaciones										X	X	
			8. Se aplica el principio de privacidad de información por parte del personal de la institución										X	X	
			9. Se promueve el acceso a la totalidad a la información valiosa para el desempeño del personal										X	X	
	TIC y sociedad	* Cambio que trae consigo las TIC * La organización y las TIC * Adaptación a las TIC	10. Se evalúa la capacidad del personal para analizar el cambio que trae consigo el empleo de las de las tecnologías de la información y comunicaciones										X	X	
			11. Se promueven acciones para calificar las actitudes de los colaboradores respecto a los retos que demanda el acceso a las de las tecnologías de la información y comunicaciones										X	X	
			12. Se evalúa la capacidad de los colaboradores para adaptarse a los cambios organizacionales generados por el empleo de las de las tecnologías de la información y comunicaciones										X	X	
	Operar las TIC	* Habilidad manejo de TIC * Administración de las TIC en la empresa * Retroalimentación de la información usando TIC	13. Se evalúa la habilidad de manipulación de los colaboradores con respecto al uso de las tecnologías de la información y comunicaciones										X	X	
			14. Se evalúa la facultad del personal para la administración de información mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones.										X	X	
			15. Se realiza la retroalimentación de la información que ha sido transmitida en relación a las tecnologías de la información y comunicaciones										X	X	
	Usar las TIC	* Nuevas formas de maneje de información	16. Se evalúa el acoplamiento del personal a las nuevas formas de manejo de información										X	X	
			17. Se evalúa los colaboradores con respecto a desarrollar las habilidades con la implementación de las tecnologías de la información y comunicaciones										X	X	
			18. Se promueve de forma permanente el acceso de los colaboradores a las tecnologías de la información y comunicaciones										X	X	

Marcar un aspa en el casillero que corresponda (x)


 Mgtr. Manuel Cardosa Sernaquel

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar el uso de las TIC'S en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

OBJETIVO: Evaluar el uso de las TIC'S en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL Santa – 2019

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza Sernaqué Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión del Talento Humano



Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqué

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (V2)	Desarrollo de Personas	*Desarrollo Personal *Desarrollo Profesional *Desarrollo Laboral *Calidad de Vida Laboral	1. En la institución se promueve el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.											X		X			
			2. En la institución se orienta a los colaboradores en la mejora de sus hábitos o actitudes.													X		X	
			3. Las actividades de actualización pedagógica organizadas por la institución influyen eficientemente en mi labor y desarrollo profesional.													X		X	
			4. Se realizan procesos de autoevaluación y reflexión de desempeño de los colaboradores.					X				X				X		X	
			5. El intercambio de experiencias entre los colaboradores promueve un trabajo colaborativo en la institución.													X		X	
			6. Se promueve el trabajo en equipo para la mejora de las competencias de los colaboradores.													X		X	
			7. Se realizan acciones para fortalecer el clima institucional y promover un mejor desempeño laboral de los colaboradores.													X		X	
			8. Se promueve la práctica de una comunicación asertiva que contribuya al mejor desempeño de los colaboradores.													X		X	
			9. Se promueve el desarrollo de habilidades sociales y el buen trato entre los miembros de la institución.													X		X	
	Comunicación y Compensación Laboral	* Control * Motivación * Expresión de Emociones * Información * Relaciones Humanas * Trabajo en equipo * Reconocimiento	10. Se establece una comunicación permanente con los colaboradores de la institución.									X			X		X		
			11. Se promueve la participación de los colaboradores en equipos de investigación, redes profesionales, actividades recreativas, culturales, entre otros.					X				X			X		X		
			12. Se promueve que los colaboradores desarrollen la confianza en sí mismos.													X		X	
			13. Se promueve el reconocimiento a la labor de los colaboradores de la institución.													X		X	
	Evaluación de Personal	* Círculo Nacional * Desarrollo Curricular * Evaluación Curricular * Dominio del Área * Uso de Materiales	14. Se evalúan las capacidades de planificación de las actividades laborales de los colaboradores de la institución.												X		X		
			15. Se evalúan las capacidades de ejecución de las actividades laborales de los colaboradores de la institución.												X		X		
			16. Se realiza seguimiento y monitoreo a las actividades laborales de los colaboradores.												X		X		
			17. Se evalúan los resultados obtenidos por los colaboradores en el ejercicio de sus competencias y funciones.												X		X		
			18. Se diseñan técnicas e instrumentos de evaluación del desempeño de los colaboradores.					X				X			X		X		
			19. Se evalúan los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores en diferentes momentos.												X		X		
			20. Se promueven acciones para mejorar el diseño de los materiales y recursos de trabajo empleados por los colaboradores en el ejercicio de sus funciones.												X		X		
			21. Se obtienen mejores resultados en el diseño de materiales y recursos de los colaboradores.												X		X		
			22. Se evalúan los criterios o procedimientos empleados por los colaboradores en el desempeño de sus funciones.												X		X		
			23. La práctica un trato cortés y asertivo es un aspecto importante en la institución.												X		X		

Marcar un aspa en el casillero que corresponda (x)


Mgtr. Manuel Cardoza Sernaque

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

OBJETIVO: Evaluar la gestión del talento humano en los trabajadores de la UGEL Santa – 2019

DIRIGIDO A: Trabajadores de la UGEL Santa

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Cardoza ~~Sernaqué~~ Manuel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión del Talento Humano


Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqué

Anexo 4: Autorización de la Institución donde se aplicó la investigación

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Sra.

SHIRLEY MARIELA BOCANEGRA SARANGO

Estudiante del programa de Maestría en Gestión del Talento Humano

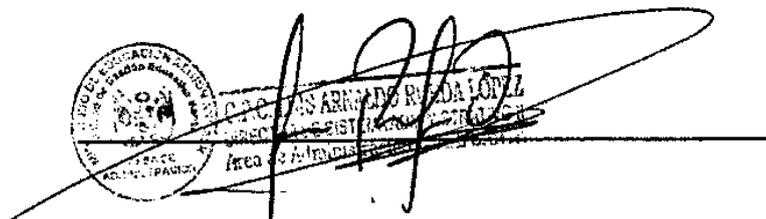
De la Universidad César Vallejo

Es grato saludarlo y en relación al documento de la referencia debemos comunicarle que de acuerdo a su petición para la aplicación del estudio titulado “El uso de las TIC’S y la Gestión del Talento Humano en la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa” esta institución cree conveniente la aplicación del mencionado estudio con la condición de que al finalizar el mismo los resultados obtenidos se hagan llegar formalmente a nuestra institución.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Chimbote, 06 de Mayo de 2019



The image shows a handwritten signature in black ink over a circular official stamp. The stamp contains the text: "GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE" at the top, "OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN" in the center, and "ÁREA DE ADMINISTRACIÓN" at the bottom. The signature is written in a cursive style and extends across the stamp.

Anexo 6: Resultados descriptivos por dimensiones

Tabla 5:

Valoración de los trabajadores sobre las Dimensiones del Uso de las TIC'S y la Gestión del Talento Humano.

DIMENSIÓN	Nivel	Gestión del talento humano				Alto	%	Total	%
		Bajo	%	Regular	%				
Comunicación efectiva	Bajo	21	16.5	16	12.6	0	0.0	37	29.1
	Regular	8	6.3	30	23.6	0	0.0	38	29.9
	Alto	0	0.0	18	14.2	34	26.8	52	40.9
Colaboración	Bajo	22	17.3	19	15.0	0	0.0	41	32.3
	Regular	7	5.5	45	35.4	7	5.5	59	46.5
	Alto	0	0.0	0	0.0	27	21.3	27	21.3
Ética y autocuidado	Bajo	21	16.5	0	0.0	0	0.0	21	16.5
	Regular	8	6.3	46	36.2	0	0.0	54	42.5
	Alto	0	0.0	18	14.2	34	26.8	52	40.9
TIC's y sociedad	Bajo	7	5.5	9	7.1	0	0.0	16	12.6
	Regular	22	17.3	37	29.1	0	0.0	59	46.5
	Alto	0	0.0	18	14.2	34	26.8	52	40.9
Operar las TIC's	Bajo	21	16.5	0	0.0	0	0.0	21	16.5
	Regular	8	6.3	64	50.4	0	0.0	72	56.7
	Alto	0	0.0	0	0.0	34	26.8	34	26.8
Usar las TIC's	Bajo	17	13.4	10	7.9	0	0.0	27	21.3
	Regular	12	9.4	36	28.3	20	15.7	68	53.5
	Alto	0	0.0	18	14.2	14	11.0	32	25.2

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa, 2019.

Tabla 6:

Nivel de las dimensiones del uso de las TIC'S

DIMENSIÓN	Nivel	Frecuencia	%
Comunicación efectiva	Bajo	37	29.1
	Regular	38	29.9
	Alto	52	40.9
Colaboración	Bajo	41	32.3
	Regular	59	46.5
	Alto	27	21.3
Ética y autocuidado	Bajo	21	16.5
	Regular	54	42.5
	Alto	52	40.9
TIC's y sociedad	Bajo	16	12.6
	Regular	59	46.5
	Alto	52	40.9
Operar las TIC's	Bajo	21	16.5
	Regular	72	56.7
	Alto	34	26.8
Usar las TIC's	Bajo	27	21.3
	Regular	68	53.5
	Alto	32	25.2

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa, 2019.

Tabla 7.

Nivel de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano

DIMENSIÓN	Nivel	Frecuencia	%
Desarrollo de personas	Bajo	31	24.4
	Regular	62	48.8
	Alto	34	26.8
Comunicación y compensación laboral	Bajo	41	32.3
	Regular	52	40.9
	Alto	34	26.8
Evaluación de personal	Bajo	38	29.9
	Regular	55	43.3
	Alto	34	26.8

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa, 2019.

Tabla 8:

Variable Socio-demográfica

Variable Socio-demográficas	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	63	49.6
	Femenino	64	50.4
	Total	127	100.0
Grado de instrucción	Secundaria	16	12.6
	Superior técnico	20	15.7
	Superior universitaria	91	71.7
	Total	127	100.0
Edad (años)	Menos de 30	52	40.9
	De 30 a menos de 40	48	37.8
	De 40 a mas	27	21.3
	Total	127	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa, 2019.

Tabla 9:

El Uso de las TIC'S con referencia al grado de instrucción

Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL Santa, 2019.

Anexo 7:

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO:

Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa.

2. AUTOR:

Br. Shirley Mariela Bocanegra Sarango

3. RESUMEN:

La presente investigación tuvo como propósito determinar la influencia de las TIC'S en la Gestión del Talento Humano en el contexto organizacional y su objetivo esencial es determinar las TIC'S como una herramienta de ayuda en las organizaciones. Las tecnologías de la información y comunicaciones han invadido crecientemente en los últimos años dicho ámbito revolucionando el pensamiento administrativo y gerencial, esto es evidenciado en la forma que gestiona el talento humano entre otros aspectos. Se obtuvo como resultado de la investigación, que existe una influencia significativa de las TIC'S en la Gestión del Talento Humano.

4. PALABRAS CLAVE:

Gestión del talento humano, Tecnologías de la información y comunicación, comunicación efectiva.

5. ABSTRACT:

The purpose of this research was to determine the influence of TIC'S on Human Talent Management in the organizational context and its essential objective is to determine TIC'S as a tool to help organizations. Information and communications technologies have increasingly invaded this area revolutionizing administrative and managerial thinking, this is evidenced in the way that manages human talent among other aspects. It was obtained as a result of the research, that there is a significant influence of TIC'S on Human Talent Management.

6. KEYWORDS: Human talent management, Information and communication technologies, effective communication.

7. INTRODUCCIÓN:

Gran parte de las aplicaciones son sistemas de gestión con reglas manuales limitando así la capacidad de adaptación o aprendizaje, una buena oportunidad para mejorar en la práctica de la gestión de RR.HH. vienen a ser los sistemas basados en conocimiento

La innovación no es el cambio radical de procesos o productos sino más bien es la innovación progresiva que la que nos lleva a grandes avances para ello debe entenderse como es que sus clientes están utilizando sus productos para lograr sus objetivos de resultados y cómo miden el éxito en el cumplimiento de estos objetivos de resultados (Zarrabi, Poursadegh y Jafarvand, 2013).

En este contexto de adelantos continuos, no existen muchas opciones, lastimosamente aquellas empresas que no se adecúen a la variedad de necesidad tecnológica de sus clientes y mercados serán condenadas al olvido. La informática facilita las tareas habituales de las distintas áreas de una institución previéndoles una serie de instrumentos de gestión.

La UGEL de la provincia del Santa y región Ancash, es el centro de investigación en donde se realizará el estudio para poder evaluar la influencia que puede existir en referencia a las dos variables de estudio que son las TIC'S y la Gestión del Talento humano, en este sentido, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar las bases teóricas de TIC'S y cómo influye a la gestión del talento humano, específicamente para la mejora e impacto en los procesos de las distintas áreas, ya que constantemente el personal cumple con sus metas de forma regular y tradicional, pero no en el tiempo optimo, teniendo así al personal desmotivado, con desinterés y apatía.

En el estudio se han tenido en cuenta antecedentes como: (Baquero, 2018) en Ecuador que investigó sobre las principales características de gestión, ahondando en el diagnóstico situacional de la empresa Addconsulta; Gimeno (2010) que estudió la importancia de las TIC'S destacando que el fenómeno Internet ha innovado el trato de las empresas y estas a su vez con sus clientes y proveedores siendo este un excelente medio de comunicación; Rodarte (2014) en México que realizó un estudio descriptivo para dar a conocer el uso que le dan a las TIC; Valencia (2014) en México que realizó una investigación de tipo documental, con el objetivo de proponer una estrategia que facilite el seguimiento de los Proyectos Estratégicos de la Oficialía Mayor de la Secretaría de Educación de Veracruz; Yongo (2018), quien por medio de su investigación buscó generar un aporte al estudio analizando su

progreso a nivel de los tres departamentos ya mencionados; Zambrano (2017) en Bogotá, aplicó una investigación de enfoque mixto, para mejorar del aprendizaje en la asignatura antes ya mencionada; (Diez, 2016) que estudió la relación que existe entre el uso de las TIC'S y el desempeño laboral de los trabajadores; Sarmiento (2018) determinó la relación entre la gestión del talento humano y el manejo de TICs en los docentes de la Institución Educativa Andahuasi, los resultados que obtuvieron fueron la alta relación entre las dos variables (gestión del talento humano y el manejo de TICs) en los docentes $\rho=0.610$ y $p \text{ valor} < 0.001$ de dicho lugar de estudio.

Las TIC'S lo precisan que una tecnología que consiente transmitir conocimientos, información rápida, segura y un costo menor, las aplicaciones tecnológicas han tenido cobertura en diferentes campos y sectores que están en sociedad por lo general es plasmado a un software, incrementando así las personas su conocimiento ya que el uso de dicha herramienta nos ayuda a uso desarrollar nuevas habilidades y competencias. (Berumen & Arriaza, 2008)

(Martínez, 2016) la dinámica del mundo hoy en día demanda a las organizaciones la innovación de sus procesos, esta inclusión de las TIC y el software en las áreas administrativas de las compañías no podía dejar por afuera a la GTH (Gestión del Talento Humano), la medida en que los procesos se optimizan en dicha área, se facilita su labor, convirtiendo a la gestión humana en un departamento más eficiente, ágil y competitivo, con la habilidad y capacidad de entrar en otros temas beneficiando al personal en general (Román, Cristóbal, & Vázquez, 2016).

(Oz, 2008) lo define como aquello que admite de una PC a otra con agilidad trasladar datos, accediendo con mucha facilidad a la información, de esta manera a las organizaciones permite almacenar información en su base de datos lo cual permite mejorar en la toma de decisiones dentro o fuera de una organización ya que de una gran cantidad de transacciones a lo largo del tiempo lo unificas y amacenas en su totalidad en una BD que facilita la gestión en las empresas (Lapiedra, Devece, & Guiral, 2011)

Un sistema informático lo podemos definir como un conjunto de partes o recursos conformados por el hardware, software y la persona que lo usa son interrelacionados para almacenar con mucha más rapidez y procesar con un objetivo en común(O' Brien & Marakas, 2008).

Lo deseable de un sistema informático es básicamente disminuir tiempos, costos y esfuerzo en un sistema; agilizando lo existente que puede ser realizado manualmente, o inclusive informático, que puede ser antiguo u obsoleto; se puede crear un sistema nuevo para dar solución a algún problema determinado, tal vez integrándose a un sistema ya existente; capturar datos de su propia fuente; y que cada vez se vayan disminuyendo la cantidad de trabajos manuales, por ende también la cantidad de posibles errores; centralizando el control de los procesos y así poder ampliar la productividad de una empresa.

La cultura digital es quien estudia los diferentes fenómenos sociales que están asociados al Internet y las nuevas formas de comunicación, no solo se refiere a las culturas de las comunidades virtuales, sino que se extiende a una extensa variedad de temas culturales relacionados con los ciber-temas (Glezer, 2003)

La infraestructura de tecnología de la información (TI) Según (Laudon & Laudon, 2012) lo define como los recursos de tecnología que abastecen a la plataforma de TI incluyendo el hardware, software y servicios y la inversión que estos necesitan para las aplicaciones de sistemas de información determinadas para una empresa.

Como apoyo administrativo las Tecnologías de la Información y Comunicaciones según (Chiavenato, 2004) las organizaciones que son atractivas no solo viene a ser las que cuentan con la tecnología más avanzada y sofisticada, sino que son aquellas que conocen y saben extraer la información que requieren y que han identificado las ventajas que implica el correcto uso de las tecnologías y su positiva inserción en el desarrollo de los procesos más resaltantes de la organización.

(Calderón, Alvarez, & Naranjo, 2006) enfatizan “el aporte de la gestión humana en el nuevo modelo tecnoeconómico, que privilegia el conocimiento y las personas como fuente de ventaja competitiva sostenida”. La base de las tecnologías son las TIC son lo que perfeccionan la conducción de la información convirtiéndonos en un recurso estratégico para las ventajas competitivas sostenidas para la empresa. Según (Riascos & Aguilera, 2011) la tecnología ha evolucionado grandemente cuyo propósito fundamental viene a ser el éxito de las organizaciones en función de apoyar esta mutación administrativa, es muy importante también que se resalte que las TIC’S aunque simbolicen una alternativa significativa para el avance de una organización, asimismo también se necesita de una proyección y direccionamiento que permita su inserción adecuada en los diversos procesos

administrativos. A nivel administrativo se encuentran herramientas TIC como son las BD y los sistemas de información, las empresas actuales los consideran como el paso de lograr sus objetivos y principalmente en el proceso de constituirse en una organización competitiva e innovadora (Porter, 1998).

La Matriz de Habilidades de las TIC'S se encuentra apoyada en base a las teorías (Alarcón, Álvarez, Hernández, & Maldonado, 2013), ellos precisan a las TIC como conjunto de instrumentos tecnológicos que permiten con mayor celeridad y eficiencia desarrollar actividades. A la vez indican que las dimensiones de las TIC, son aspectos que de una u otra forma optimizarían el uso de estos recursos. A continuación, se da detalle de cada una de estas:

La presente investigación se sustenta en lo siguiente:

Cubre el vacío teórico en cuanto a la influencia de las TIC's en la gestión del talento humano; en el aspecto práctico, considerando los resultados obtenidos, la Unidad de Gestión Educativa Local Santa podrá adoptar decisiones para mejorar el uso de estas herramientas de comunicación para fortalecer la gestión de los recursos humanos y, por tanto mejorar la calidad del servicio que brinda; también tendrá utilidad metodológica, porque el procedimiento seguido en la elaboración de la tesis así como la técnica e instrumentos utilizados en la obtención de información podrán ser utilizados por otros investigadores que decidan realizar un trabajo en esta línea.

Según lo descrito se realiza la siguiente formulación del problema ¿Cuál es la influencia del uso de las TIC'S en la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL del Santa, 2019?

Objetivo general se propuso el siguiente: Determinar la influencia del uso de las TIC'S en la Gestión del Talento Humano en los trabajadores de la UGEL del Santa, 2019 y la hipótesis General con la afirmación de que las TIC'S ejercen influencia significativa en la Gestión del Talento Humano de la UGEL del Santa.

8. MÉTODO:

El Tipo de investigación por su control es una investigación no experimental, por cuanto el investigador actúa externamente en el estudio, esto es no manipula las variables(Vieytes, 2004).

- Según el alcance temporal: Es investigación transversal porque son investigaciones que estudian un aspecto de desarrollo de los sujetos en un momento dado.

Por su Nivel es correlacional, se pretende estadísticamente, comprobar el grado en que las TIC'S y sus dimensiones influyen en la Gestión del Talento Humano (Rebeca Landeau, 2007).

En la recaudación de los datos se ha utilizado como técnica la encuesta y el cuestionario de instrumento, de tal manera se pueda recolectar los datos para ello se elaboraron un conjunto de preguntas en base a las variables a medir (Hernandez, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista 2010, p.217).

Se tomó como variable el uso de las TIC'S y su técnica la encuesta, como instrumento se usó el cuestionario para poder analizar el uso de las TIC'S, teniendo en cuenta que su escala de medición es Ordinal.

Se tomó como variable Gestión del Talento Humano y su técnica la encuesta, como instrumento se utilizó el cuestionario para estudiar la Gestión del Talento Humano y la escala de medición es Ordinal.

9. RESULTADOS:

En este capítulo se dan a conocer los resultados de una selección de interrogantes de relaciones entre variables, como son las Sociodemográfica edad, género y grado instrucción, y las variables de estudio. Es importante recordar que la edad de la población de nuestro estudio oscila entre 20 y 52 años, para nuestra utilidad en la presentación de los resultados se optó por hacer tres grupos: Grupo Menor a treinta años (40.9%); Grupo de 30 a menos de 40 (37.8%); Grupo de 40 a más años (21.3%). Téngase presente también que nuestra población Con relación al género se encontró que están muy cercanos los % los cuales en el género masculino tiene 49.6% frente al femenino 50.4%, cuyo grado de instrucción son superior universitario (71.7%), superior técnico (15.7%) y secundaria (12.6%). Se hace énfasis que para efectuar la relación entre variables se realizaron tablas de contingencia para registrar y analizar la relación entre las variables, para poder observar el comportamiento de los datos desde otra percepción, y, por ende, comprender y reflexionar de manera más amplia sobre el objeto de estudio: en este caso el uso de las TIC en los trabajadores de la UGEL Santa.

10. DISCUSIÓN:

(Baquero, 2018) en su trabajo de investigación nos dice que tienen deficiencia de personal idóneo para el puesto donde ha sido contratado y esto se debe a que en el proceso de selección no contempla la aplicación de pruebas de conocimiento técnico, las cuales

son importantes para saber sobre el conocimiento de los postulantes y estos a la vez nos ayudaría a identificar si se podrían ajustar a las necesidades del cargo.

Lo cual es ratificado en el presente estudio, en nuestra dimensión de evaluación de personal, tenemos dos niveles que llevan el más alto porcentaje que son el nivel Regular con un 43.3% y el nivel bajo con un 29.9%. Esto nos hace reflexionar y por tal motivo como parte del proceso de selección se sugiere incluir dichas pruebas, teniendo como ayuda fundamental una herramienta informática que nos ayude a automatizar los procesos, recayendo en la necesidad de que cada vez las TIC'S son más necesarias en las organizaciones.

(Gimeno, 2010) en su tesis para la obtención de su grado de Doctor, uno de los puntos de estudio fue el compromiso directivo en la aplicación de las TIC'S y la banca online en las cooperativas de crédito, se ha obtenido de resultado como bastante adecuada, tanto en el compromiso directivo en la aplicación de las TIC'S y banca online, en procesos de selección de personal y el compromiso de la plantilla, así como en los aspectos de formación y motivación. Lo cual se corrobora con los datos encontrados en la tabla 8 donde nos indica el nivel de la gestión del talento humano teniendo en cuenta la dimensión Comunicación y compensación laboral que es donde encontramos nuestro indicador Motivación y el nivel es Regular en un 40.9% teniendo un alto porcentaje.

(Rodarte, 2014) en su tesis, uno de los hallazgos importante que destacaremos es que el 100% de los doctores de tiempo completo de la Universidad Veracruzana mantiene una opinión positiva contundente con respecto al buen uso de las TIC'S. Para lo cual lo corroboramos con el grado de instrucción del cual hemos levantado información y obtuvimos que el mayor porcentaje es el que tiene mayor grado que es Superior Universitaria con un 71.7% ya que se hace notar que, por su propia necesidad laboral y académicas, les hace recurrir a las herramientas tecnológicas que les ayudan a sistematizar y automatizar algunos procesos redundantes.

(Valencia, 2014) en su tesis presenta el análisis de los datos que obtuvieron respecto a la forma en que los trabajadores encuestados evalúan sus habilidades de los medios tecnológicos o informáticos para almacenar, procesar y difundir información visual digital o de otro tipo con diferentes finalidades, como forma de gestionar y organizar el trabajo en el ambiente laboral cuando realizan su trabajo con las TIC'S destacando que es Buena y Muy buena. Este proceso de revisión autocrítica de las personas denota la capacidad de los interesados en el manejo de la tecnología. Teniendo la confrontación con

los datos obtenidos en la tabla 6 en el presente trabajo respecto al Uso de las TIC'S donde se obtuvo el mayor porcentaje en un nivel regular y alto (53.5% y 25.2%).

(Yongo, 2018) en su trabajo de investigación nos indica que el personal de los departamentos han sido encuestados considera que en el 33% "Muy buena" y "buena" el nivel de integración de las TIC'S del distrito para los procesos internos de cada departamento. Lo que confirma con los datos obtenidos en la tabla 6 en el presente trabajo respecto al Uso de las TIC'S destacando el de mayor porcentaje en un nivel regular y alto (53.5% y 25.2%). El cual se puede apoyar a estos procesos con el empleo de nuevas TIC'S para mejorar la eficiencia, eficacia de los procesos internos de cada departamento.

(Zambrano, 2017) en su tesis muestra que de acuerdo a la encuesta realizada se obtuvo que el interés por parte de los cadetes hacia el aprendizaje en TIC'S tiene un alto interés con un 75% de cadetes. Mientras que en la variable de GTH en la dimensión Comunicación y Compensación Laboral se obtuvo un nivel regular pudiendo mejorar teniendo en cuenta que se debería de tener un mayor apoyo de los directivos o las autoridades en el uso de las TIC'S dicho resultado se podría incrementar.

(Diez, 2016) en su tesis el Nivel de uso de las TIC'S de los trabajadores administrativos del ministerio público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín año 2016 obtuvo un nivel Alto de un 59%. Lo cual difiere a lo obtenido donde los resultados muestran que el nivel de Uso de las TIC'S es 48.8% de acuerdo a la figura 1, teniendo en cuenta que se realizó un estudio minucioso donde se puede detectar que la dimensión clave es TIC'S y sociedad que tiene el más bajo % que es el 12.6, en donde nos da a notar que el entorno es el que está afectando a su uso de las TIC'S.

(Celis, 2018) en su tesis los resultados que arrojó el pre test antes de la aplicación de las "Tic's" es de 73,33% que fue ubicado en el nivel Bajo, el 26.67% está en el nivel medio y el nivel Alto ninguno de los encuestados alcanzo, luego de la aplicación de las "Tic's" se obtuvo como resultado del pos test que ninguno se encontró en el nivel bajo, en el nivel medio el 23,33%, y el 76,67% está en el nivel Alto. Luego de ello se comprueba que las habilidades de los trabajadores de la empresa mejoraron en cuanto se usaron las herramientas de las TIC'S, ya que facilitaron el trabajo en equipo, la comunicación y se pueden hallar los problemas y dar soluciones efectivas. Se logra corroborar con nuestro estudio de acuerdo a los datos que se encuentran en la tabla 3, que nos indica que el uso de las TIC'S influye en la Gestión del talento Humano.

(Sarmiento, 2018) en su tesis para optar el grado de maestro en la Figura 08, se observó que el 60% de los profesores encuestados ubicó en un nivel regular, el 33.33% en un nivel bueno y el 6.67% en malo al manejo de TIC en la dimensión ética en la I.E. “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima. Corroborando que falta también trabajar la Ética en los trabajadores de la UGEL Santa 2019 ya que se obtuvo el mayor porcentaje el Nivel medio con un 42.5, por lo que se debe incrementar las capacitaciones concientizando al personal de las ventajas y desventajas del Uso de las TIC’S.

11. CONCLUSIONES:

Primera: Se concluyó que el uso de las TIC’S influye directa y significativamente en la gestión del talento humano (p -valor = 0,000) en trabajadores de la UGEL Santa – 2019 por medio del coeficiente de correlación de Spearman se logró una relación alta de $P < 0,944$, en tal sentido entonces (Hi) si se acepta ya que en base al resultado si existe relación significativa alta entre las TIC’S y la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019 (Tabla 3).

Segunda: Se describió en base a la obtención de los resultados de las encuestas el nivel de las TIC’S y la gestión del talento humano de la UGEL Santa del año 2019, se llegó a la conclusión que prevalece el nivel regular con 48.8%, y con referencia a sus dimensiones: Comunicación efectiva, predomina el nivel alto con un 40.9%, en la dimensión Colaboración prevalece el nivel regular con un 46.5%, en la dimensión Ética y autocuidado resalta el nivel regular con un 42.5%; en la dimensión TIC’s y sociedad predomina el nivel regular con un 46.5%, en la dimensión Operar las TIC’s predomina el nivel regular con un 56.7%; y, en la dimensión Usar las TIC’s predomina el nivel regular con un 53.5% (Tablas 02 y Tabla 05).

Tercera: El nivel de la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019 se obtuvo un 50.4% ubicándose en el nivel regular, y en cuanto a sus dimensiones: Desarrollo de personas, predomina el nivel regular con un 48.8%, Comunicación y compensación laboral, predomina el nivel regular con un 40.9%; y, en la dimensión Evaluación de personal predomina nivel regular con un 43.3% (tabla 8).

Cuarta: Se estudió la relación entre las dimensiones de las TIC’S y la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019; concluyendo que hay una correlación positiva alta entre las dimensiones Comunicación efectiva con los factores de la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa ($\rho=0.946$), (tabla 5).

12 REFERENCIAS:

- Alarcón, P., Álvarez, X., Hernández, D., & Maldonado, D. (2013). *Matriz habilidades TIC para el Aprendizaje*. Santiago de Chile.
- Baquero, C. (2018). *Análisis sobre el uso de las tecnologías de información y comunicación como soporte de la gestión de empresas dedicadas a la oferta de servicios de marketing digital*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Berumen, S., & Arriaza, K. (2008). *Evolución y desarrollo de las TIC en la economía del conocimiento*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=0nytjTFCVIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Calderón, G., Alvarez, C., & Naranjo, J. (2006). *Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación*. 225-254.
- Celis, M. (2018). *Impacto de las TIC'S en las competencias laborales de los ejecutivos de la empresa Farmagro S. A ., 2018*. Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión de Talento Humano*. Recuperado de <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Diez, N. E. (2016). *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Ministerio Público de Tarapoto del distrito fiscal de San Martín. Año 2016* (Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/958>
- Gimeno, V. A. (2010). *La influencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y su repercusión en las estrategias empresariales: la banca online y su aplicación en las cooperativas de crédito*. Universitat de valència.
- Glezer, C. (2003). A conceptual model of an interorganizational intelligent meeting-scheduler (IIMS). *Journal of Strategic Information Systems*, 12(1), 47-70.
- Hernandez, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5. ed.). Editorial Mc Graw Hill.

- Lapiedra, R., Devece, C., & Guiral, J. (2011). *Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa* (1a Ed.). <https://doi.org/Codi d'assignatura IG18>
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2012). Sistemas de información gerencial. En *Climate Change 2013 - The Physical Science Basis*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Martínez, H. (2016). Las TIC en la gestión del talento humano. Recuperado de Colsubsidio, Capital Humano website:
<http://www.capitalhumano.com.co/gerencia/las-tic-en-la-gestion-del-talento-humano-5447>
- O' Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2008). Management Information -Systems. *Management information system*, 4(2). <https://doi.org/10.1108/eb000831>
- Oz, E. (2008). *Administración de los sistemas de información* (5a Ed.). Recuperado de <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=UCC.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mf=075327>
- Porter, M. (1998). *Ser Competitivo* (Novena). Recuperado de www.edicionesdeusto.com
- Rebeca Landeau. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (1a Ed.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=M_N1CzTB2D4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Riascos, S., & Aguilera, A. (2011). *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano*.
- Rodarte, R. (2014). *Uso de las TIC en los profesores de tiempo completo de la Licenciatura en Música de la Universidad Veracruzana*. Universidad Veracruzana.
- Román, J. V, Cristóbal, J. C. G., & Vázquez, J. A. G. (2016). TALENT + advanced technologies for talent management [TALENT + Tecnologías avanzadas para la Gestión del Talento]. *Procesamiento de Lenguaje Natural*, 57, 159-162. Recuperado de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84986270360&partnerID=40&md5=6644ce1fd3e7945d1e3dad972aa811f7>

- Sarmiento, C. (2018). *Gestión del talento humano y manejo de TICs en docentes de la I. E . “ Andahuasi ”, distrito de Sayán , Huaura-Lima , 2017*. Universidad César Vallejo.
- Valencia, O. (2014). *El trabajo colaborativo mediante el uso de las TIC: una propuesta para el seguimiento de los Proyectos Estratégicos de una entidad pública*. Universidad Veracruzana.
- Vieytes, R. (2004). *Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad : epistemología y técnicas*. Buenos Aires: De las Ciencias.
- Yongo, J. (2018). *Influencia de la sistematización de información en la dirección distrital 09d15 empalme- educación en los departamentos de la división distrital de Planificación – unidad distrital de apoyo seguimiento y regulación – unidad distrital de talento humano en*. Universidad Estatal de Milagro.
- Zambrano, P. (2017). *Uso pedagógico de las tic y su relación con el aprendizaje en la asignatura de logística integral del programa administración policial en la escuela “General Francisco de Paula Santander” en Bogotá-Colombia 2015*. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Zarrabi, F., Poursadegh, N., & Jafarvand, S. (2013). Alignment between Innovation Strategy and Out Comes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 18-24. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.003>

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Shirley Mariela Bocanegra Sarango, estudiante (x), del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44581879, con el artículo titulado “Las TIC’S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, agosto del 2019



Bocanegra Sarango Shirley Mariela

DNI 44581879

PANTALLAZO DE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=10000590648o=11583465855/lang=es&os=1

feedback studio Shirley BOCANEGRA SARANGO Las TIC's y su influencia en la gestión del talento humano en trabajador /0 13 de 13

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Las TIC's y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGTEL
Santa 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA: (0000-0001-9690-6226)
Bc. Shirley Mariela Bocanegra Sarango

ASESOR: (0000-0902-9054-6933)
Dr. Luis Elmer Angulo Caballero

Resumen de coincidencias

24 %

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	revistas.univalle.edu.co Fuente de Internet	1 %
4	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 %
6	didacticadigitalesfinal... Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
	repositorio uca.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 7951 Text-only Report High Resolution Activado

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Luis Elmer Angulo Cabanillas, docente del **PROGRAMA DE MAESTRÍA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la Universidad César Vallejo de la sede/filial **CHIMBOTE**, revisor de la tesis titulada:

"Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en colaboradores de la UGEL Santa - 2019, de la estudiante BOCANEGRA SARANGO, SHIRLEY MARIELA, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 07 de agosto de 2019.



Dr. Luis Elmer Angulo Cabanillas

DNI: 17877521

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

AUTORIZACIÓN A REPOSITORIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Bocanegra Sarango Shirley Mariela

D.N.I. : 74581879

Domicilio : Las Carranizas P. U. Lte 2B - Nuo. Chimbote

Teléfono : Fijo : Móvil : 981006985

E-mail : Shiraboc15@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

Maestría

Gestión del talento Humano.

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Bocanegra Sarango Shirley Mariela

Título de la tesis:

Las TIS'S y su influencia en la Gestión del talento Humano
en trabajadores de la UGEL - Santa 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

10-08-2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN A LA VERSIÓN FINAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BOCANEGRA SARANGO, SHIRLEY MARIELA

INFÓRME TITULADO:

Las TIC's y su influencia en la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa - 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por unanimidad*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles