



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión del Talento Humano en la Gestión Administrativa de un
instituto superior tecnológico público, Ica, 2021

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Meza Morales, Sara Isabel (ORCID:[0000-0003-2638-3452](https://orcid.org/0000-0003-2638-3452))

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (ORCID: [0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Calidad de Servicio

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por permitirme alcanzar mis objetivos. A mis queridos padres, quienes son mi fortaleza y gracias a sus consejos me han guiado por el buen sendero. A mi hermano, por su apoyo constante.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por otorgarme la oportunidad de cumplir con mis objetivos de especialización profesional. A cada uno de los docentes de la Escuela de Posgrado, en especial a mi asesor.

Índice de contenidos

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 9 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 9 |
| 3.2. Población, muestra y muestreo | 11 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 11 |
| 3.4. Procedimientos | 12 |
| 3.5. Método de análisis de datos | 13 |
| 3.6. Aspectos éticos | 13 |
| IV. RESULTADOS | 13 |
| V. DISCUSIÓN | 20 |
| VI. CONCLUSIONES | 25 |
| VII. RECOMENDACIONES | 26 |
| REFERENCIAS | 28 |
| ANEXOS | 32 |

Anexo 1 Matriz de consistencia

Anexo 2 Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

Anexo 2 Matriz de operacionalización de la variable de la Gestión Administrativa.

Anexo 3 Instrumento N°1 Gestión del Talento Humano

Anexo 4 Instrumento N°2 Gestión Administrativa

Anexo 5 Ficha técnica del instrumento N°1 para medir la variable Gestión del Talento Humano

Anexo 6 Ficha técnica del instrumento N°2 para medir la variable Gestión Administrativa

Anexo 7 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la variable Gestión del Talento Humano, validado por el experto N°1

Anexo 8 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa, validado por el experto N°1

Anexo 9 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano, validado por el experto N°2

Anexo 10 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa, validado por el experto N°2

Anexo 11 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano, validado por el experto N°3

Anexo 12 Certificado de validez del contenido del instrumento que mide la Gestión Administrativa, validado por el experto N°3

Anexo 13 Carta de presentación emitida por la Universidad César Vallejo

Anexo 14 Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

Anexo 15 SPSS prueba de la Gestión del Talento Humano

Anexo 16 SPSS prueba de la Gestión Administrativa

Anexo 17 Base de datos de la variable Gestión del Talento Humano

Anexo 18 Base de datos de la variable Gestión Administrativa

Anexo 19 Base de datos de la prueba piloto de la Gestión del Talento Humano

Anexo 20 Base de datos de la prueba piloto de la Gestión Administrativa

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de la gestión del talento humano | 12 |
| Tabla 2. Operacionalización de la gestión administrativa | 12 |
| Tabla 3. Validez del contenido por juicios de expertos | 13 |
| Tabla 4. Resultado de la confiabilidad de los instrumentos | 14 |
| Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del talento humano. | 15 |
| Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano | 15 |
| Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión administrativa | 16 |
| Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la gestión administrativa | 17 |
| Tabla 9. Resultados de la prueba de normalidad | 18 |
| Tabla 10. Información de ajuste de los datos para el modelo de gestión del talento humano en la gestión administrativa | 19 |
| Tabla 11. Prueba pseudo R2 para explicar el modelo de la gestión del talento humano en la gestión administrativa | 20 |
| Tabla 12. Información de ajuste de los datos para el modelo de gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos | 33 |
| Tabla 13. Prueba pseudo R2 para explicar el modelo de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos | 34 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Frecuencias de la variable Gestión del talento humano | 34 |
| Figura 2. Niveles de las dimensiones. Gestión del talento humano | 35 |
| Figura 3. Frecuencias de la variable. Gestión administrativa | 35 |
| Figura 4. Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa | 36 |

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano, en la gestión administrativa del Instituto Superior Tecnológico en Estudio de Gestión Estatal en Ica, durante el año 2021. Para ello, se utilizó una metodología que comprendió un método hipotético deductivo, un tipo de investigación básico, asimismo, un nivel de investigación descriptiva correlacional causal, con el lineamiento de un enfoque cuantitativo, además de un diseño no experimental transversal, así como la población conformada por 104 docentes, cuya muestra está integrada por 82 maestros, en tanto que el muestreo fue de tipo probabilístico aleatorio simple. Con relación, a la técnica fue la encuesta y el instrumento de recopilación de datos fue los cuestionarios debidamente validados a través de juicios de expertos con el calificativo de aplicables, dando así la confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Crombach) en una prueba piloto fue para el instrumento N° 1, $\alpha = 0,880$ y para el instrumento N° 2, $\alpha = 0,919$.

La conclusión principal fue que la gestión del talento humano influye positivamente en la gestión administrativa en la institución educativa en estudio, cuya evidencia estadística fue el valor de Chi cuadrado es 38,912 y el $p_valor = 0,000 < 0,05$. En consecuencia, se aceptó el modelo de la influencia directa y significativa de ambas variables.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Gestión administrativa, Gestión de los recursos humanos, Recursos económicos y Tecnológicos.

ABSTRACT

The present thesis aimed to determine the relationship between the management of human talent, in the administrative management of the Higher Technological Institute in State Management Study in Ica, during the year 2021.

For this, a methodology was used that included a hypothetical deductive method, a basic type of research, also a causal correlational descriptive research level, with the guidelines of a quantitative approach, in addition to a non-experimental cross-sectional design, as well as the populations made up of 104 teachers whose sample is made up of 82 teachers, while the sampling was of a simple random probability type. Regarding the technique used for the survey and the data collection instruments used were questionnaires duly validated through expert judgments with the qualifier of applicable, thus giving the reliability through the reliability statistic (Cronbach's Alpha) in the pilot test was for instrument No. 1, $\alpha = 0.880$ and for instrument No. 2, $\alpha = 0.919$.

The main conclusion was that the management of human talent positively influences administrative management in the educational institution under study, whose statistical evidence was the Chi-square value is 38.912 and the $p_value = 0.000 < 0.05$, which indicates that the data from the variables are not independent and imply their dependence on one variable on the other.

Keywords: Human Talent Management, Administrative Management, Human Resources Management, Economic and Technological Resources.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional todos los países pasaron a brindar el servicio educativo en la modalidad virtual. Ello, en especial, incidió en el nivel superior no universitario, siendo la formación superior más sensible para la comunidad educativa, debido a que recibe un servicio netamente técnico, para lo cual se ha debido efectuar reestructuraciones para su puesta en marcha. Uno de los principales obstáculos en tal labor de reestructuración, en concordancia con Álava (2020), han sido las ineficiencias en la selección, inducción y adaptación de nuevos colaboradores, acarreando problemas cuando estos forman parte de la gestión administrativa y no califican como los recursos humanos más idóneos durante el transcurso de la actividad. Al mismo tiempo, también es factible que no se disponga de una buena gestión de los recursos económicos y tecnológicos, lo cual ha sido advertido por Wund. (2019) quien precisó que en las II.EE innovadoras una efectiva gestión del talento humano radica en una eficiente selección, inducción y adaptación de los nuevos trabajadores, lo cual permitirá una eficaz gestión administrativa por contar y gestionar los mejores recursos humanos, recursos económicos y tecnológicos.

Por su parte Chiavenato (2019), indicó que la gestión del talento humano es el conjunto de mecanismos y parámetros esenciales para dirigir aspectos de un puesto directivo en relación con las personas o los recursos. Entre ellos es factible enfatizar el reclutamiento, selección, capacitación, difusión y retroalimentación del desempeño de los colaboradores, en aras de salvaguardar una gestión administrativa eficiente en manos del recurso humano más idóneo, el cual, a su vez, gestione los recursos económicos y tecnológicos. Ello también es de aplicación respecto de la situación de las II.EE, en donde puede presentarse una ineficiente Gestión del Talento Humano, en razón que puede manifestarse una inefectiva selección del personal y/o que los trabajadores contratados no sean objeto de una fase de inducción y adaptación al cargo. Como es de ver, esta situación anómala está repercutiendo en una deficiente gestión administrativa, precisamente, por no contar con el recurso humano idóneo, lo cual genera, incidimos, dilemas en la administración y manejo razonable de los Recursos Económicos y tecnológicos.

En esa misma línea, Llanos (2018) mencionó que el trámite de efectivizar la

Gestión del Talento Humano se fundamenta en un sistema de selección, inducción y adaptación del personal al cual se asignará la gestión administrativa de la organización, para lo cual se debe asegurar tener el recurso humano especializado para realizar labores de gestión en materia económica y tecnológica.

En opinión de Druker (2020), por gestión del talento del individuo se debe entender un proceso en donde es clave la selección, inducción y adaptación de nuevos colaboradores, producto que serán los responsables de la gestión administrativa organizacional.

A nivel nacional, muchas Instituciones Superiores No Universitarias de gestión estatal, en opinión de Aramburú (2019), no realizan un proceso idóneo y apropiado sobre la Gestión del Talento Humano. Por tal situación, se manifiestan retardos en el proceso de selección, inducción y adaptación en el personal ingresante. A ello se adiciona el hecho de adolecer de personal competente, lo cual, según Terrones (2020), evidencia una debilidad tanto en la gestión administrativa de las II.EE como en el manejo de los recursos económicos y tecnológicos.

Por otra parte, en el ámbito local se origina un contexto dificultoso que tiene agravantes en el Instituto Superior Tecnológico en Estudio de Gestión Estatal en Ica. Si se tiene en cuenta que dicha institución está dedicada a brindar servicios educativos en 12 carreras tecnológicas, en la actualidad, se ha advertido una ineficiente gestión del talento humano a consecuencia de no llevar a cabo una efectiva selección del personal (una vez insertados en el puesto), ya que no pasan por la fase de inducción y adaptación al cargo. Justamente, esta compleja situación influye, de manera significativa, en una deficiente gestión administrativa, precisamente, por no contar con el recurso humano idóneo, lo cual conduce a la dación de problemas en la gestión de los recursos económicos y tecnológicos.

En este contexto se planteó el problema general. ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la gestión administrativa de dicha Institución? mientras que los problemas específicos se resumen en ¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en las dimensiones, recursos humanos, recursos económicos y recursos tecnológicos en dicho Instituto?

Posteriormente, se elaboró las justificaciones del trabajo en mención, dentro de las cuales está la justificación teórica, en base a Hernández et al, (2018), quien presenta un esquema teórico relativo a la Gestión del Talento Humano,

específicamente, en torno a la selección, inducción y adaptación de los nuevos colaboradores en las instituciones educativas. De la misma manera, nos basamos en los enfoques planteados por Rodríguez. (2019) quien facilita un marco de paradigmas oportunos y con sencillos ejemplos a seguir en esta investigación. Seguidamente, respecto de la gestión administrativa, recurrimos a Anzola (2019) quien, en función de su marco bibliográfico, nos ilustra con claros ejemplos orientados al ámbito de labores sobre gestión de recursos humanos, económicos y tecnológicos.

Continuando con la justificación práctica, está en los aportes a la I.E con claras conclusiones y recomendaciones respecto a la Gestión del Talento Humano , la selección, inducción y adaptación de los nuevos colaboradores en la referida Instituciones Educativas (IE) que refuercen la administración de los recursos humanos, económicos y tecnológicos.

Por su lado, respecto de la justificación metodológica, nos permitimos resaltar a Kerlinger (2019), actor que en el marco de sus investigaciones nos proporciona una serie de mecanismos idóneos que, al ser validados y confiables, resultan eficaces para la Gestión del Talento Humano y sus dimensiones como la selección, inducción y adaptación de los nuevos colaboradores, así como la administración y sus dimensiones, los recursos humanos, económicos y tecnológicos. A partir de ello, se desprende que tales aspectos pueden estandarizarse para los fines del presente trabajo, fortaleciendo, aún más, la justificación metodológica, debido a que se plantea una investigación siguiendo los criterios de validez y confiabilidad del instrumento a través de juicio de expertos, el cual, posteriormente, fue, aplicado hacia los discentes y docentes.

Con relación a los objetivos, en el caso del propósito general fue determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en la gestión administrativa del mencionado Instituto Superior Tecnológico en Estudio de Gestión Estatal en Ica.

En lo relativo a los objetivos específicos, es posible sintetizarlos en determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en las dimensiones como recursos humanos, recursos económicos y recursos tecnológicos en estudio, de Gestión Estatal en Ica.

Con respecto a la hipótesis, se estableció como hipótesis general que existe incidencia directa de la Gestión del Talento Humano en la gestión

administrativa del Instituto Superior Tecnológico en Estudio de Gestión Estatal en Ica. Por su parte, las hipótesis específicas se sintetizan en la siguiente: existe influencia directa de la Gestión del Talento Humano en las dimensiones, recursos humanos, recursos económicos y recursos tecnológicos en dicho Instituto Superior Tecnológico en Estudio de Gestión Estatal en Ica.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los **antecedentes internacionales** se estableció el trabajo de Ospina (2021), cuyo proyecto científico versó sobre la Gestión del Talento Humano y cuya finalidad fue comprobar la vinculación entre la Gestión del Talento Humano y la gestión administrativa. Para ello, empleó un método deductivo, la encuesta como técnica de recopilación de datos y como instrumento el MAPROv3, en tanto que la muestra se compuso de 250 colaboradores del tecnológico de Monterrey. Se concluyó que la Gestión del Talento Humano tiene vinculación con la gestión administrativa.

En continuidad, tenemos a Johnson (2020), respecto a la variable gestión administrativa, estableció como objetivo indagar sobre la gestión administrativa en a Gestión del Talento Humano, para lo cual estableció un diseño muestral de 140 colaboradores, la encuesta como técnica de recopilación de datos y como instrumento el MOFV2. Estipuló como conclusión que la gestión administrativa tiene implicancias positivas en la Gestión del Talento Humano en el instituto tecnológico de Massachusetts.

Por lo que se refiere a Klimper (2020), examinó la Gestión del Talento Humano en aras de comprobar la influencia del modelo de gestión administrativa en a Gestión del Talento Humano. Para ello, empleó un estudio longitudinal, uso la técnica encuesta y como instrumento el ROFV1, en tanto que la muestra fue 150 colaboradores. La conclusión principal se enmarcó en que la gestión administrativa influyo en a Gestión del Talento Humano.

Con respecto, a Treverand (2020), examinó la variable Gestión Administrativa con el propósito de identificar relaciones la Gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa. Para ello, recurrió a un estudio longitudinal, la encuesta como técnica y como instrumento el S-360^o, siendo que el diseño muestral integró 250 candidatos a colaboradores del instituto tecnológico de

Madrid. Se concluyó que la Gestión del Talento Humano está relacionada con la Gestión Administrativa.

Finalmente, Harvey (2020), examinó la Gestión del Talento Humano y su relación con la Gestión Administrativa. Para ello, se acudió a un estudio longitudinal, la encuesta como técnica y como instrumento el CAP validado a través del IADOV, obteniéndose un índice de satisfacción general de 0,75. Vale señalar que la muestra fueron 30 colaboradores de un instituto tecnológico de Colombia. Se concluyó que la Gestión del Talento Humano tiene relación con la Gestión Administrativa.

Posteriormente, en lo que respecta a los antecedentes nacionales, se puede resaltar el trabajo de Salsavilca (2021), en donde se determinó la relación de la gestión administrativa para con la Gestión del Talento Humano. La metodología utilizada recurrió a criterios de investigación longitudinal, una muestra compuesta por 300 trabajadores, la encuesta como técnica de recopilación de datos y como instrumento el MAPRO validado a través del IADOV, obteniéndose un índice de satisfacción general de 0,95. La conclusión elemental fue que la Gestión Administrativa esta correlacionada con la Gestión del Talento Humano.

Asimismo, Bellido (2021) determinó la relación de la Gestión del Talento Humano con la gestión administrativa, planteando un estudio longitudinal, uso la encuesta como técnica y como instrumento el ROF obteniendo un índice de satisfacción general de 0,97. Se concluyó que la Gestión del Talento Humano tiene relación con la gestión administrativa.

En tanto, Panizo (2020), determinó la relación de la Gestión del Talento Humano con la gestión administrativa del Instituto USIL, para lo cual estandarizo una metodología idónea para 69 colaboradores, uso como instrumento el MAPRO validado, obteniendo como margen =0,98. Se concluyó que la Gestión del Talento Humano tiene relación con la gestión administrativa.

Finalmente, Cerrón (2020) realizó un estudio en donde se determinó la relación de la gestión administrativa con la gestión talento humano en el sistema de asensos de los colaboradores del instituto Daniel A Carrión. Para ello, se aplicó un estudio longitudinal con 90 colaboradoras. Se concluyó que la gestión administrativa tiene relación con la Gestión del Talento Humano.

Respecto a la variable Gestión del Talento Humano, para Chiavenato (2019), es el agrupado de políticas, mecanismos y parámetros elementales para direccionar los aspectos claves de los puestos gerenciales vinculados con el recurso humano o material, siendo ello el reclutamiento, selección, formación y retroalimentación del desempeño de los colaboradores.

Según Llendo (2019), la gestión talento humano dispone de una perspectiva de aplicación y práctica de las ocupaciones más relevantes en las instituciones, siendo esta un pilar primordial para el desarrollo conocido de los procesos, puesto que los individuos son las causantes de llevar a cabo las ocupaciones, en razón que los proyectos no se materializarán de manera unilateral.

Según Balarezo (2020), respecto a la gestión talento humano en las instituciones estatales, indicó que los trabajadores en estas II.EE, no desarrollaron ninguna planeación organizacional de las mismas, en tanto que para Graton (2019) las personas encargadas de la Gestión del Talento Humano obtienen la oportunidad de aplicar sus talentos y crecer como personas e institución. Por su parte, Dessyler, (2016) citado por Del Carpio (2020), manifestó que la gestión del talento es una macro habilidad aprendida en base a la innovación y creación del valor agregado.

En tanto, Ibarrola (2020) reseñó que la Gestión del Talento Humano estriba en capacidades y competencias minuciosamente auscultadas como requerimientos claros de las organizaciones, la cual es susceptible, reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar.

Respecto a la dimensión reclutamiento de los colaboradores, según Chiavenato (2019) se concibe como una labor realizada por “head hunter`s”, empleando mecanismos abiertos y masivos de promoción que alcanzan a todos los potenciales talentos de ser reclutados para luego poder seleccionarlos, mientras que para De la Fuente (2019), el reclutamiento es buscar potenciales candidatos para la II.EE.

Continuando con la dimensión selección de colaboradores, este proceso según Chiavenato (2019) radica en evaluaciones de habilidades blandas y duras de potenciales candidatos a ser incorporados por las corporaciones. Respecto a la dimensión capacitación, La Calle (2020) precisó que consiste en actualizar y especializar con aprendizajes conceptuales y procedimentales los potenciales

talentos, en aras de darles capacitaciones que les permitan tener un efectivo desempeño. En lo que respecta a la dimensión recompensas de los colaboradores, para Londogno (2019), es un elemento fundamental que consiste en recompensarles adecuadamente, para lo cual se recomienda que las instituciones desarrollen, adapten y/o instauren programas o políticas que motiven a los colaboradores talentosos.

Finalmente, la evaluación, según Petrocci (2020), es la fase más controversial, ya que se les brinda actualizaciones para que obtengan nuevas habilidades y destrezas, generando que la capacitación impulse un desarrollo idóneo y motivado. Al mismo tiempo, implica que pueden proporcionarles dadas para que se identifiquen con la visión institucional y, en consecuencia, estén propensos al proceso de evaluación constante, el cual importa un seguimiento o acompañamiento que oriente el desempeño del colaborador, a fin de evaluar y determinar permanencia o retiro de la compañía.

Respecto a la variable Gestión administrativa, según Angulo (2020), es el conjunto de actividades que se ejecutan en una organización mediante acciones coordinadas. Es decir, la forma eficaz de lograr objetivos formulados por la administración de la organización. Para Chiavenato (2018), es el desarrollo de un programa estructurado y orientado a la vigilancia y utilización eficiente de los recursos humanos, económicos y tecnológicos para lograr los fines de las instituciones. Para Koontz et. al (2019), es alcanzar un excelente clima laboral en el cual el personal trabaje en conjunto, de manera idónea y capaz, en aras de lograr los objetivos y metas de las empresas, siendo una obligación de la gerencia impulsar el proceso administrativo de estructurar, programar y relacionar al personal que dirige y controla.

Mientras que, para Arboledas, (2019), es un proceso que fortalece los proyectos educativos de las instituciones que contribuye al mantenimiento de la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y enriquece los procesos educativos para atender las necesidades de la comunidad, las necesidades administrativas locales y regionales. Por su lado, para Ramos (2019) el gerente de gestión determina de acuerdo con los objetivos, las necesidades descubiertas, los cambios deseados, la necesidad de nuevas acciones, realizar cambios requeridos o imperativos, cómo se alcanzarán los resultados.

Con relación a la gestión de recursos humanos, según Acosta (2019), ello implica gestionar a los empleados como recurso de actividades en el marco de la estrategia global del establecimiento para mejorar la competitividad, en tanto que para Davidson y Werthery (2020), la gestión de recursos humanos importa un enfoque de técnicas de organización del trabajo, reclutamiento, selección de desempeño, capacitación, mejora de habilidades y desarrollo profesional, así como la comunicación y el compromiso interrelacionar entre los empleados. Para Bittely y Ransey (2019), se concibe como la acción y efectividad de adoptar acciones en provecho de las personas como recurso activo de las instituciones, lo cual demuestra la gestión de recursos humanos planifica las funciones de los colaboradores.

Según Louarte (2020), por gestión de recursos humanos se entiende la puesta en funcionamiento de los actores que integran una entidad. Para ello, se requieren políticas claras de recursos humanos que articulen funciones sociales, teniendo en cuenta los objetivos (premisa estratégica) y, al mismo tiempo, los métodos de adquisición, retención y desarrollo de los recursos humanos (premisa estratégica). Todo esto no se puede lograr sin la ayuda de herramientas administrativas, gerenciales e instrumentales (premisas lógicas).

Respecto a la dimensión gestión de los recursos económicos, según Amat, (2020), ello se entiende cómo gestionar los activos y pasivos y las acciones que constituyen la puesta en marcha concreta de proyectos educativos con financiamiento y orientadas a alcanzar los objetivos institucionales. Cabe comentar que las instituciones, sean de gestión privada, estatal o mixtas, necesariamente cuentan con recursos económicos, los cuales deben ser administrados de manera efectiva para lograr sus objetivos y su propósito misionario. Para Tanaka (2020), ello comprende la estructura organizacional, las funciones, prácticas, procesos y recursos para definir e implementar la mecánica económica de una empresa. Asimismo, Secada (2020), estipuló que tales actividades son inherentes a la gestión de la organización, motivo por el cual es factible aseverar que una buena gestión es condición necesaria para un buen gobierno.

Finalmente, respecto la dimensión gestión de recursos tecnológicos, según Buenaventura (2021), ello comprende la totalidad de activos, tangibles e intangibles, disponibles para lograr los objetivos de la organización. En

particular, los recursos asociados a la tecnología son elevadamente de carácter estratégico, lo cual se relaciona con la necesidad de aprovechar la sinergia concurrente entre los diversificados elementos y mecanismos empleados por las II.EE, para alcanzar las competencias a lograr por los estudiantes. Al respecto, acorde con los fundamentos de Porter (2019), todo lo que materializa una empresa importa un determinado margen y/o tipología de tecnología, tanto en operaciones centrales como de soporte. En específico, los recursos vinculados a la tecnología disponen de una amplia naturaleza estratégica que permitan maximizar los provechos que emanan de las sinergias existentes entre los diferentes elementos y vehículos usados por las organizaciones que permitan alcanzar un determinado margen de productividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Realizamos positivismo epistemológicamente cuantificable, ya que las variables objeto de estudio se cuantificaron utilizando parámetros estadísticos y numéricos para su contraste con el sujeto de investigación. Al respecto, Cadenillas (2019) lo denota como un procedimiento en donde se configuran y procesan interrogantes que faculten la obtención de datos en escalas numéricas.

Al mismo tiempo, se empleó un tipo básico. Basándonos en Maturanna (2019), el conocimiento que aspira abordar versa sobre fenómenos o eventos observables con fines de entendimiento y evaluación. Por ello, se pretende establecer y fortificar fundamentos como parámetros y perspectivas que integran la Gestión del Talento Humano y la gestión administrativa en un instituto de alta tecnología, sin buscar efectuar algún tipo de manipulación, sino insertarse, directamente, en las percepciones de los docentes en cuestión.

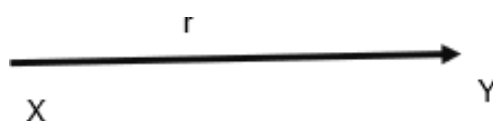
Este estudio corresponde a un diseño no experimental. Siguiendo a Cartagena (2020), esto importa que el tesista no materializó labor alguna de interferencia para con las variables del estudio, siendo que el propósito de investigación estribó en un análisis de estas en su estado natural. Esto es, tal y como concurren en su entorno original. Asimismo, es transversal en la medida que la recolección de los datos se efectúa en un solo punto en el tiempo, en aras de

identificar y examinar las correlaciones e implicaciones de las variables de trabajo.

El método empleado fue hipotético-deductivo. Ello hace referencia a una secuencia de procesos que permiten estructurar conclusiones explícitas de conformidad con los supuestos configurados sobre las variables estudiadas, en aras de su alcanzar un margen de comprobación o de negación.

El nivel de investigación fue correlacional-causal. Esto, producto que se examina el grado de interacción de la variable independiente para con la dependiente, lo cual viabilizará esquematizar una explicación de las causas del estudio. Además, es explicativa en razón que, de conformidad con Bernales (2019), lo que busca es el fundamento (la causa y efecto) que se manifiesta entre las variables (temáticas) de trabajo.

Se presentará a continuación el esquema de este diseño:



Dónde:

X = Gestión del Talento Humano

Y=Gestión Administrativa.

r = relaciones

3.2. Variables y operacionalización

La gestión de recursos humanos es el conjunto de mecanismos y parámetros esenciales para dirigir aspectos de un puesto directivo en relación con las personas o los recursos, a saber, reclutamiento, selección, capacitación, difusión y retroalimentación del desempeño de los colaboradores. (Chiavenato, 2019).

Está compuesta por 5 dimensiones y por 15 indicadores y 25 ítems, cinco para cada una midieron los instrumentos. (Ver anexos tabla 1).

Conceptualmente la gestión administrativa, según Chiavenato (2018), es una función y desarrollo de un programa, estructurado orientado a la vigilancia y utilización de los recursos humanos, económicos y tecnológicos para lograr los fines de la institución.

Está compuesta por 3 dimensiones, ocho indicadores y 18 ítems, de los cuales seis son de la primera dimensión, seis de la segunda y seis de la tercera

dimensión, a través de los cuales se midió dicha variable y, en esa línea, se aplicó un instrumento con la escala ordinal Likert. (Ver anexos tabla 2).

3.3 Población muestra y muestreo

Para esta investigación, la población se compuso de 104 colaboradores del instituto objeto de estudio. Citando a Hernández, et al (2006), por población se concibe el agrupado de personas que comparten al menos una característica, un origen conexo, la cualidad de ser miembro de una asociación voluntaria o ser de raza, matriculados en la misma casa de estudios o semejantes (p.145). Como correlato de tal población, se estableció que la muestra fue integrada por 82 colaboradores.

Al respecto, se aplicó (integrar una parte de la población y que se disponga de un margen de representatividad en torno un elemento de cada grupo elegido al azar). (Acuña, 2019 & Castagnola, 2019).

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

La encuesta se utilizó como técnica de recopilación de datos. Según Salinas (2020), se trata de un formato estandarizado cuya finalidad es recolectar. Además, establece tal exploración, descripción, predicción e interpretación de las características necesarias para realizar y respaldar la investigación. Está orientado hacia las variables que se miden. La aplicación es virtual, siguiendo dice Mantilla (2020), ya que los cuestionarios aplicados han sido adaptados y tienen similitudes esto efectúa mediante un mecanismo virtual.

En la evaluación de la Gestión del Talento Humano, el cuestionario presentó 25 ítems que fueron consistentes con los índices de las cinco, en tanto que para la gestión administrativa hubo 18 ítems. La escala Likert también se empleó tanto para el cuestionario como respuesta y medida, donde el valor más bajo es "Nunca" (1) y el valor más alto es "Siempre" (5).

De similar modo, se efectuó la labor de validar el contenido, lo cual es una herramienta debe medir en un contexto dado. Al respecto, se determinó que el instrumento fue válido y cumple con los objetivos. De acuerdo con lo expresado por Hernández et al. (2019), se considera como un proceso con 5 fuentes de evidencia, que incluyen contenido, estructura interna, interrelación entre variables y proceso de reacción. La validez del instrumento en este estudio se logró mediante la evaluación de expertos, con tres expertos en la materia y sobre la redacción.

De igual forma, se midió la confianza instrumental. En opinión de Hernández (2019), para alcanzar un determinado estándar de fiabilidad, se miden los reactivos de las variables con Alpha de Cronbach. Al respecto, el presente instrumento alcanzó un elevado margen de confiabilidad, pues la gestión del talento humano obtuvo $\alpha = 0,880$ en tanto que sobre la gestión administrativa se obtuvo un valor $\alpha = 0,919$.

Tabla 1

Validación por juicio de expertos

| Expertos | Opinión Instrumento 1 | Opinión instrumento 2 |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra | Aplicable | Aplicable |
| Dr. José Alfredo Mansilla Garayar | Aplicable | Aplicable |
| Dr. Víctor Pastor Talledo | Aplicable | Aplicable |

Tabla 2

Resultado de la confiabilidad de los instrumentos

| Instrumento | Alfa Crombach | N° elementos |
|-------------|---------------|--------------|
| C01 | 0,880 | 25 |
| C02 | 0,919 | 18 |

3.5 Procedimiento

En una muestra reducida y reajustes en la Gestión del Talento Humano, se redujo a 25 inicial fue 30; y Gestión Administrativa, 18 ítems de 30 fue validado para muestra en estudio, procedimos a encuestar a los docentes, nos presentamos con la carta emitida por la universidad para la aplicación de los instrumentos.

Los cuestionarios elaborados en Google Forms, compartidos por la organización y WhatsApp individual de cada encuestado, los persuadieron y sensibilizaron y pudieran brindar. Se recibió el permiso de todos los participantes y la información se pudo recopilar en un archivo de Excel y luego analizar mediante el programa estadístico SPSS utilizando estadígrafos descriptivos e inferenciales como la regresión logística ordinal.

3.6. Método de análisis de datos

Realizamos dos procesos. Primero se realizó un estudio descriptivo que utilizó frecuencia y porcentaje de la Gestión del Talento Humano y manejo administrativo, para luego trabajar con regresión logística ordinal para probar la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Se consideraron todos los aspectos éticos del estudio, ya que durante el proceso de redacción se tomaron en cuenta los estándares de la APA, lo que nos permitió mencionar a los autores en los que nos apoyamos, además de que se ha asegurado con la información presentada, se respeta los derechos de autor. En consecuencia, se administraron las respectivas autorizaciones para el trabajo de campo, con el consentimiento informado de la persona que deseaba participar en el estudio y el anonimato de todos los creadores de la muestra.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión del talento humano.

| | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|------------|
| Válidos | Deficiente | 5 | 6,1 |
| | Competente | 47 | 57,3 |
| | Destacado | 30 | 36,6 |
| | Total | 82 | 100,0 |

Se observa con relación a los niveles de la Gestión del Talento Humano en la I.E en estudio que del 100% de encuestados, el 6,1% opina que la Gestión del Talento Humano fue deficiente, el 57,3% opina que es de nivel

competente y el 36,6% opina que es destacado. Se resalta que la mayoría de los docentes considera que es de nivel competente. Ello significa que los gerentes deben repensar algunas de sus funciones para mejorar la gestión del talento. Figura 1 (ver anexos).

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano.

| Nivel | Reclutamiento | | Selección | | Capacitación | | Recompensas | | Evaluación | |
|------------|---------------|------|-----------|------|--------------|------|-------------|------|------------|------|
| | Fo | % | Fo | % | Fo | % | Fo | % | Fo | % |
| Deficiente | 7,4 | 9,0 | 23 | 28,0 | 9 | 11,0 | 5,8 | 7,0 | 33 | 40,0 |
| Competente | 36,9 | 45,0 | 30,3 | 37,0 | 32 | 39,0 | 37,7 | 46,0 | 30 | 37,0 |
| Destacado | 37,7 | 46,0 | 28,7 | 35,0 | 41 | 50,0 | 38,5 | 47,0 | 19 | 23,0 |
| Total | 82 | 100 | 82 | 100 | 82 | 100 | 82 | 100 | 82 | 100 |

En la tabla 4, se evidencia que del 100% de encuestados, el 9% opinó que el Reclutamiento fue deficiente, el 45% opinó que fue competente y el 46% resaltó que fue destacado. Respecto a la Selección el 28% opinó que fue deficiente, el 37% manifestó que fue competente y el 35,0% declaró que fue destacado. Respecto a la capacitación el 11% opinó que fue deficiente, el 39% determinó que fue competente y el 50,0% detalló que fue destacado. En cuanto, a las recompensas el 7% opinó que fue deficiente, el 46% señaló que fue competente y el 47% calificó que fue destacado.

Finalmente, sobre la evaluación el 40% opinó que fue deficiente, el 37% determinó que fue competente, y el 23% señaló que fue destacado; observándose una preponderancia en la capacitación con un 50% en un nivel destacado. Figura 2 (ver anexos).

Tabla 5.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión administrativa.

| | Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------------------|------------|------------|
| Válidos | Desfavorable | 3 | 3,7 |
| | Medianamente favorable | 55 | 67,1 |
| | Favorable | 24 | 29,3 |
| | Total | 82 | 100,0 |

Observamos que del 100 % encuestados, el 3,7% piensa que la gestión administrativa no es favorable, el 67,1% piensa que es moderadamente favorable y el 29,3% piensa que la Gestión Administrativa, puede ser sistematizada de modo efectivo con el uso de la tecnología. Figura 3 (ver anexos).

Tabla 6.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la gestión administrativa.

| Nivel | Recursos humanos | | Recursos económicos | | Recursos tecnológicos | |
|------------------------|------------------|--------|---------------------|--------|-----------------------|-------|
| | | | | | Fo | % |
| | Fo | % | Fo | % | | |
| Desfavorable | 1 | 1.25 | 20,5 | 25.00 | 14,4 | 17.5 |
| Medianamente favorable | 28,7 | 35.00 | 29,7 | 36.25 | 36,9 | 45.0 |
| Favorable | 52,3 | 63.75 | 31,8 | 38.75 | 30,7 | 37.5 |
| Total | 82 | 100.00 | 82 | 100.00 | 82 | 100.0 |

Se observa que, respecto a los recursos humanos el 1,25% opina que fue desfavorable, el 35% fue medianamente favorable y el 63,75% opina que fue favorable. Respecto a los recursos económicos se observa que el 25% opina que fue desfavorable, el 36,25% opina que fue medianamente favorable y el 38,75% opina que fue desfavorable. Respecto a los recursos tecnológicos se observa que el 17,5% opina que fue desfavorable, el 45% opina que fue medianamente favorable y el 37.5% opina que fue desfavorable. Observándose una

preponderancia del 63,75% en los recursos humanos. Figura 4 (ver anexos).

Prueba de normalidad

Tabla 7

Resultados de la prueba de normalidad

| Estadístico | Kolmogorov- Smirnov ^a | gl | Sig. |
|----------------------------|-------------------------------------|----|------|
| Gestión del talento humano | ,950 | 8 | ,000 |
| Gestión administrativa | ,980 | 8 | ,000 |

La tabla 7 muestra los resultados de la prueba normal con Kolmogorov-Smirnov, observándose que la mayoría de las puntuaciones de las variables no se acercan a la distribución normal, debido a que los coeficientes obtenidos son significativos ($p = 0,000$) y la prueba no paramétrica estadística usada en la prueba de hipótesis fue la regresión logística ordinal.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe influencia directa y significativa de la Gestión del Talento Humano en la gestión administrativa y sus dimensiones en un Instituto Superior Tecnológico. Ica, 2021.

Ha: Existe influencia directa y significativa de la Gestión del Talento Humano en la gestión administrativa y sus dimensiones en un Instituto Superior Tecnológico. Ica.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$; rechazar hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación.

Si $p_valor > 0,05$; aceptar hipótesis nula y rechazar la hipótesis de investigación.

Significancia: 0,05

Tabla 8.

Información de ajuste de los datos para el modelo de la Gestión del Talento Humano en la gestión administrativa.

| Variables/dimensiones | Modelo | Logaritmo de la verosimilitud-2 | Chi ² | gl | Sig. |
|---|---------------------|---------------------------------|------------------|----|------|
| Gestión del talento humano y gestión de los RR.HH. | Sólo interceptación | 34,207 | 18,888 | 2 | ,000 |
| | Final | 18,987 | | | |
| Gestión del talento humano y Gestión de los RR.EE | Sólo interceptación | 33,431 | 14,316 | 2 | ,000 |
| | Final | 19,115 | | | |
| Gestión del talento humano y Gestión de los RR. Tecnológicos. | Sólo interceptación | 33,469 | 12,999 | 2 | ,000 |
| | Final | 10,090 | | | |

La tabla 8, destaca el modelo entre la Gestión del Talento Humano y la gestión administrativa. Además, el modelo encaja entre las variables Gestión del Talento Humano y gestión administrativa. En esa línea, el p_valor < 0,05 en todos los casos y las estadísticas de Chi cuadrado asumen un valor mínimo similar a 12.999 entre gestión del talento humano y gestión de recursos técnicos.

Por otro lado, el valor más alto de esta estadística es igual a 18.888, entre la Gestión del Talento Humano y gestión de recursos humanos. En consecuencia, se ha demostrado que la gestión administrativa y sus respectivos aspectos se encuentra en una relación altamente proporcional para con

la Gestión del Talento Humano.

Tabla 9.

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio.

| Variables/dimensiones | | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|---------------------------------|------------|--------------|----|------|
| Gestión del talento humano y | Pearson | ,412 | 2 | ,814 |
| gestión de los RR.HH. | Desviación | ,769 | 2 | ,681 |
| Gestión del talento humano y | Pearson | ,469 | 2 | ,791 |
| Gestión de los RR.EE | Desviación | ,868 | 2 | ,648 |
| Gestión del talento humano y | Pearson | ,282 | 2 | ,429 |
| Gestión de los RR. Tecnológicos | Desviación | ,543 | 2 | ,414 |

En la tabla 9, se reflejan los al mismo tiempo, se visualiza el p_valor > 0,05, lo cual indica que la Gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativo, se ajustan al modelo de regresión logística ordinal. Asimismo, estas se ajustan en los cruces que se ha hecho entre la Gestión del Talento Humano y la gestión de recursos humanos (Chi-cuadrado = 0,412; sig 0,814 > 0,05) la Gestión del Talento Humano y la gestión de recursos económicos (Chi-cuadrado =0,469; sig = 0,791 > 0,05) la Gestión del Talento Humano y gestión de recursos técnicos (Chi² = ,282; sig = ,429 > 0,05).

Tabla 10.*Estimaciones de parámetros.*

| | Variables/dimensiones | Estimación | Desv. Error | Wald | gl | Sig. |
|-----------|------------------------------------|------------|-------------|--------|----|------|
| Umbral | [gestión de los RR. HH 1 = 1] | -8,143 | 1,041 | 61,196 | 4 | ,000 |
| | [gestión de los RR. HH 1 = 2] | -2,674 | ,731 | 13,379 | 4 | ,000 |
| Ubicación | [Gestión del talento humano1 = 1] | -8,839 | 1,153 | 58,742 | 4 | ,000 |
| | [Gestión del talento humano1 = 2] | -5,134 | ,873 | 34,579 | 4 | ,000 |
| | [Gestión del talento humano1 = 3] | 0 | - | - | 0 | - |
| Umbral | [Gestión de los RR.EE 1 = 1] | -2,485 | ,457 | 29,579 | 4 | ,000 |
| | [Gestión de los RR.EE 1 = 2] | ,470 | ,356 | 1,747 | 4 | ,000 |
| Ubicación | [Gestión del talento humano1 = 1] | -3,215 | ,672 | 22,861 | 4 | ,000 |
| | [Gestión del talento humano 1 = 2] | 1,384 | ,467 | 8,772 | 4 | ,000 |
| | [Gestión del talento humano 1 = 3] | 0 | 0 | - | 0 | - |
| Umbral | [Gestión de los RR.TT. 1 = 1] | 4,093 | ,564 | 52,656 | 4 | ,000 |
| | [Gestión de los RR.TT. 1 = 2] | 1,456 | ,458 | 10,106 | 4 | ,000 |
| Ubicación | [Gestión del talento humano1 = 1] | 3,680 | ,697 | 27,914 | 4 | ,000 |
| | [Gestión del talento humano1 = 2] | 2,683 | ,543 | 24,378 | 4 | ,000 |
| | [Gestión del talento humano1 = 3] | 0 | 0 | - | 0 | - |

La Gestión del Talento Humano y la Gestión Administrativa, encontramos que el coeficiente de Wald asociado con cada ensayo es mayor que 4. Es decir, la gestión de los recursos humanos es alto (Wald=61,196>4; sig.=0,000<0,05), y la Gestión del Talento Humano es alto cuando (Wald=58,742>4; sig.=0,000<0,05). También, la gestión de los recursos económicos es medio cuando (Wald=52,656>4; sig.=0,000<0,05), es predictor de la Gestión del Talento Humano media (Wald=27,914>4; sig.=0,000<0,05). Asimismo, se observa que, la Gestión de los RR.TT son bajos cuando (Wald=29,579>4; sig.=0,000<0,05), es predictor de la gestión del talento humano baja (Wald=22,861>4; sig.=, 000<0,05).

Tabla 11.*Prueba Pseudo R cuadrado*

| Variables/dimensiones | Cox y Snell | Nagelkerke | McFadden |
|--|----------------|------------|----------|
| Gestión del talento humano y gestión de los RR.HH. | ,642 | ,758 | ,547 |
| Gestión del talento humano y Gestión de los RR.EE | ,215 | ,248 | ,121 |
| Gestión del talento humano y gestión de los RR.TT. | ,289 | ,331 | ,165 |

Esta tabla 11 presenta las estadísticas de la prueba de Pseudo R cuadrado, con el objetivo de examinar el margen de variación. De las tres estadísticas, se consideró el valor más alto se observó, que el 75,8% de la gestión de los RR. HH depende de la gestión del talento humano. Asimismo, el 24,8% de la gestión de los recursos económicos, depende de la educación virtual, finalmente el 33,1% de la gestión de los recursos tecnológicos depende de la Gestión del Talento Humano.

V. DISCUSIÓN

El examen estadístico de los datos y los resultados encontrados permitieron contrastar la realidad problemática de la Gestión del Talento Humano en la Gestión Administrativa. En esa medida, se verificó un alto porcentaje de los encuestados de 57,3% precisaron que la Gestión del Talento Humano tiene un nivel competente en la I.E en análisis. A raíz de esta situación, se encontró que el 67,1% de docentes encuestados indicaron que el nivel de la Gestión Administrativa fue medianamente favorable. Cabe mencionar, que estos hallazgos tienen como base la percepción de los mismos docentes a través de la aplicación Google Form de un cuestionario (instrumento de recolección de datos), considerando que este hecho puede haber repercutido en la calidad de información obtenida.

En este orden de ideas, consideramos adecuado para el recojo de

información consideren otras técnicas e instrumentos como la entrevista tratándose de la Gestión del Talento Humano, usando una guía de entrevista vía zoom u otra similar. Ello, en la medida de considerar el actual contexto demarcado por el fenómeno pandémico del Covid-19. Asimismo, considerando que nuestro objetivo general fue determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en la Gestión Administrativa del Instituto Superior Tecnológico de Ica y, al mismo tiempo, teniendo en cuenta los resultados de la contrastación de hipótesis, se nos llevó a plantear que la variación de los niveles de la Gestión Administrativa se correlaciona con la modificación de los niveles de la Gestión del Talento Humano, confirmándose, según el valor de Nagelkerke, que el 70,8% de variación de la Gestión Administrativa depende de los cambios en los niveles de la Gestión del Talento Humano.

Nuestros resultados coinciden con los estudios de Ospina (2021), quien investigó la Gestión del Talento Humano a efectos de determinar la relación de esta variable con la Gestión Administrativa y cuyo instrumento fue el MAPROv3. Al respecto, se concluyó que, la Gestión del Talento Humano influye moderadamente en la Gestión Administrativa. Asimismo, Johnson (2020), estudio la variable Gestión Administrativa en función a la Gestión del Talento Humano, para lo cual empleó como técnica la encuesta y como instrumento el MOFV2. Se concluyó que la Gestión del Talento Humano tiene incidencia moderada en la gestión administrativa. A su vez, Klimper (2020), quien, luego de analizar la Gestión del Talento Humano determinó su influencia en la Gestión Administrativa, para lo cual utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el ROFV1, y por el cual se encontró un valor moderadamente significativo de influencia de la Gestión del Talento Humano en la Gestión Administrativa.

Respecto a la variable Gestión del Talento Humano, para Chiavenato (2019), es el agrupado de políticas, mecanismos y parámetros elementales para direccionar los aspectos claves de los puestos gerenciales vinculados con el recurso humano o material, siendo ello el reclutamiento, selección, formación y retroalimentación del desempeño de los colaboradores.

Según Llendo (2019), la gestión del talento personal dispone de una perspectiva de aplicación y práctica de las ocupaciones más relevantes en las instituciones, siendo esta un pilar primordial para el desarrollo de los procesos,

puesto que los individuos son los encargados de llevar a cabo los procesos encargándose de sus ocupaciones asignadas, en razón que los proyectos no se materializarán de manera unilateral.

Consideramos muy importante que, la Gestión del Talento Humano en la Institución en estudio debe ser tomada en cuenta por los Directivos, ya que, como hemos demostrado con evidencias estadísticas tiene un valor de Nagelkerke posee un altísimo porcentaje del 70,8%, denotando que, la variación de los niveles de la Gestión Administrativa están en función a la variación de los niveles de la Gestión del Talento Humano ya que, con esta condición queda claro que, se en la I.E en estudio hubo deficiencias en las etapas de reclutamiento y selección de nuevos trabajadores.

En referencia a la hipótesis específica 1, el procesamiento estadístico que realizamos nos llevó a plantear que la variación de los niveles de la gestión de los recursos humanos depende, en cierta medida, de la variación de los niveles de la Gestión del Talento Humano. Esto se verifica con el valor de Nagelkerke, el cual explica el 75,8% de variación de la gestión de los recursos humanos dependen de la Gestión del Talento Humano. Este resultado coincide con las pesquisas de Treverand (2020), sobre los recursos humanos, con el objetivo de determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en la gestión de recursos humanos, concluyendo que, la Gestión del Talento Humano tiene una influencia medianamente favorable en la gestión de los recursos humanos.

Al respecto, Harvey (2020), estudio la Gestión del Talento Humano y su influencia en la Gestión de Recursos Humanos, concluyendo que, la Gestión del Talento Humano influye moderadamente en la Gestión de Recursos Humanos.

Estos aspectos tomados en cuenta, tienen un respaldo en los enfoques teóricos planteados por Acosta (2019), en donde señala que la Gestión del Talento Humano implica gestionar a los empleados como recurso de actividades en el marco de la estrategia global del establecimiento para mejorar la competitividad, en tanto que para Davidson y Werthery (2020), la Gestión de Recursos Humanos importa un enfoque de técnicas de organización del trabajo, reclutamiento, selección de desempeño, capacitación, mejora de habilidades y desarrollo profesional, así como la comunicación y el compromiso de

interrelacionar entre los empleados. Por su parte, para Bittely y Ransey (2019), se concibe como la acción y efectividad de adoptar acciones en provecho de las personas como recurso activo de las instituciones, lo cual demuestra que la Gestión de Recursos Humanos planifica las funciones de los colaboradores.

Según Louarte (2020), por Gestión de Recursos Humanos se entiende la puesta en funcionamiento de los actores que integran una entidad. Para ello, se requieren políticas claras de recursos humanos que articulen funciones sociales, teniendo en cuenta los objetivos (premisa estratégica) y, al mismo tiempo, los métodos de adquisición, retención y desarrollo de los recursos humanos (premisa estratégica). Todo esto no se puede lograr sin la ayuda de herramientas administrativas, gerenciales e instrumentales (premisas lógicas).

En base a todo lo anteriormente sustentado, consideramos que, uno de los aspectos a mejorar en la I.E en estudio es la gestión de los recursos humanos que está en función al desarrollo de la Gestión del Talento Humano, ello se verificó con el valor de Nagelkerke 75,8% que demostró dependencia entre ambas ya que, con esta condición notamos las debilidades específicamente en la capacitación de los trabajadores de la I.E en estudio.

Con relación a la hipótesis específica 2, los resultados estadísticos nos llevan a plantear que la variación de los niveles de gestión de los recursos económicos en la I.E en estudio se ve influenciada por la variación de los niveles de la Gestión del Talento Humano. Según el valor de Nagelkerke, el 24,8% de variación en la gestión de los recursos económicos se explica con la variación de la Gestión del Talento Humano. Esta evidencia estadística coincide con la tesis de Salsavilca (2021), quien determinó la influencia de la Gestión del Talento Humano en la gestión de los recursos económicos, estableciendo criterios de investigación longitudinal, concluyendo que, la Gestión del Talento Humano tiene una influencia medianamente favorable sobre la gestión de los recursos económicos. Asimismo, Bellido (2021), estudió la Gestión del Talento Humano, planteándola como un estudio longitudinal, concluyendo que, la gestión del talento humano tiene una influencia medianamente favorable sobre la gestión de los recursos económicos.

Desde nuestro punto de vista, consideramos el hecho que se hayan presentado variaciones en la gestión de los recursos económicos en la I.E en

estudio, esta fue por la variación de los niveles de la Gestión del Talento Humano, ya que en base a nuestras evidencias estadísticas el valor de Nagelkerke del 24,8% genero una variación creando dependencia por causas que con mayor precisión estuvieron ligadas a la falta de implementación de un sistema de recompensas dirigida a estimular y reconocer el trabajo de cada colaborador en dicha I.E.

Finalmente, en referencia a la hipótesis específica 3, se comprueba con las correspondientes herramientas estadísticas y se llegó a la conclusión que la variación de los niveles de la gestión de los recursos tecnológicos depende de la variación de los niveles de la Gestión del Talento Humano. Según el valor Nagelkerke el 33,1% de variación de la gestión de los recursos tecnológicos dependen de la Gestión del Talento Humano. Este resultado se asemeja a lo obtenido por Panizo (2020), quien determino la influencia de la Gestión del Talento Humano en la gestión de los recursos tecnológicos, concluyendo que la Gestión del Talento Humano tiene influencia medianamente favorable en la gestión de los recursos tecnológicos.

Al respecto, vale resaltar que Cerrón (2020) realizó un estudio en donde se determinó la relación de la gestión administrativa con la Gestión del Talento Humano en el sistema de asensos de los colaboradores del instituto Daniel A Carrión. Para ello, se aplicó un estudio longitudinal con 90 colaboradoras. Se concluyó que la gestión administrativa tiene relación directa y moderada con la Gestión del Talento Humano.

Estos aspectos y evidencias encontrados tienen respaldo teórico en los enfoques planteados por según Buenaventura (2021), quien reseña que ello comprende la totalidad de activos, tangibles e intangibles, disponibles para lograr los objetivos de la organización. En particular, los recursos asociados a la tecnología son elevadamente de carácter estratégico, lo cual se relaciona con la necesidad de aprovechar la sinergia concurrente entre los diversificados elementos y mecanismos empleados por las II.EE, para alcanzar las competencias a lograr por los estudiantes.

Al respecto, acorde con los fundamentos de Porter (2019), todo lo que materializa una empresa importa un determinado margen y/o tipología de tecnología, tanto en operaciones centrales como de soporte. En específico, los recursos vinculados a la tecnología disponen de una amplia naturaleza estratégica

que permitan maximizar los provechos que emanan de las sinergias existentes entre los diferentes elementos y vehículos usados por las organizaciones que permitan alcanzar un determinado margen de productividad.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que, el hecho que se presentó variaciones en los niveles de gestión de los recursos tecnológicos, demostraron que, la dependencia de la Gestión del Talento Humano, corroborada por la evidencia estadística con un Nagelkerke del 33,1% denotaron que, faltó implementar la fase de evaluación en la I.E en estudio, que es una de las funciones administrativas más importantes y controversiales en la referida institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados cuantitativos de las pruebas estadísticas sustentan la afirmación que, la gestión del talento humano influye en la gestión administrativa, verificándose que el valor del coeficiente de Wald= $58,742 > 4$, y el $p_valor = 0,000 < 0,05$, nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar que la variación de los niveles de la gestión del talento humano repercuten en la gestión administrativa, además, según el valor de Nagelkerke, el 72% de variación en la gestión administrativa se ve influenciado por la variación en la gestión del talento humano.

Segunda: Del mismo modo, los índices estadísticos obtenidos corroboran la afirmación que la gestión de los recursos humanos se ve influenciado por la variación de los niveles de la Gestión del Talento Humano, verificándose que el valor del coeficiente de Wald= $61,196 > 4$, y el $p_valor = 0,000 < 0,05$, nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar que la variación de la Gestión del Talento Humano influye en la gestión de los recursos humanos, además, según el valor de Nagelkerke, el 75,8% de variación de la gestión de los recursos humanos depende de la Gestión del Talento Humano.

Tercera: De la misma manera, los valores estadísticos obtenidos confirman que la Gestión del Talento Humano genera influencia en la gestión de los recursos económicos verificándose que el valor del coeficiente de Wald = $29,579 > 4$, y el $p_valor = 0,000 < 0,05$, nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar que la variación de los niveles de la gestión del talento humano ejercen influencia en la gestión de los recursos económicos, además, según el valor de Nagelkerke, el 24,8% de variación de los gestión de los recursos económicos se explica con la Gestión del Talento Humano.

Cuarta: Por último, los índices estadísticos obtenidos confirman que la Gestión del Talento Humano influye en la gestión de los recursos tecnológicos, verificándose que el valor del coeficiente de Wald = $52,656 > 4$, y el $p_valor = 0,000 < 0,05$, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que la variación de los niveles de la gestión de los recursos tecnológicos se ve influenciado por la Gestión del Talento Humano alcanzado en la I.E en estudio, además, según el valor de Nagelkerke, el 33,1% de variación de la gestión de los recursos tecnológicos depende de la Gestión del Talento Humano.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Es sugerente un trabajo conjunto entre los Directivos de la I.E, para con el equipo de la Gestión del Talento Humano, en aras de efectivizar una adecuada gestión y, en esa línea, se desprendan efectos adecuados en la Gestión Administrativa.

Segunda: Es aconsejable que la Dirección Regional de Educación del MINEDU promueva en los funcionarios un efectivo reclutamiento de nuevos colaboradores para revertir los efectos negativos de la gestión de RR.HH.

Tercera: Sería adecuado que los directores estructuren esquemas en donde la selección de colaboradores sea llevada a cabo en función de parámetros idóneos y pertinentes que faciliten una gestión conveniente de los recursos económicos y tecnológicos.

Cuarta: Se sugiere que los docentes fortalezcan las actividades de capacitación para mejorar la gestión de los recursos tecnológicos.

Quinta: Es conveniente recomendar a los futuros investigadores interesados en la gestión del talento humano, que tomen en cuenta nuestros resultados sobre esta variable y la gestión administrativa y la puedan ampliar en una investigación de tipo aplicada y diseño cuasi experimental con grupos de control y experimental, en aras de generar resultados fiables, ya que esta tesis cuenta con instrumentos validados que podrían ayudar a obtener valores significativos.

REFERENCIAS.

- Acosta, R. (2019). *Un Timón en la tormenta, como implantar con sencillez la gestión de los recursos humanos en la empresa*. España: Ed. Diaz de Santos. Tomado de. www.gestión_de_los_recursos_humanos.com
- Álava E. (2016) *Diseño de un Modelo de Gestión Estratégica de Talento Humano para el Comercial Créditos “J&M” de la ciudad de Milagro*. Universidad de Guayaquil. Ecuador. Tomado de. www.tesis.pregrado-U-g.co.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Amador, J. (2008). *Procesos administrativos en las empresas exitosas*. Colombia. Editorial Crisol. www.Administracion-exitosa.com
- Amat, O. (2020). *Negociación y Transformación de Conflictos: Reto entre escasez y bienestar*. Guatemala: EDCO.
- Anzola, S. (2012). *Administración de pequeñas empresas*. México: Mc Graw – Hill Interamericana
- Angulo, M. (2020). *Administración de los nuevos tiempos*. Bogotá: MacGrawHill.
- Aramburú, D. (2019). *Teoría y diseño organizacional*. México: Internacional Thomson.
- Arboledas, S. (2019). *Administración y Desarrollo*. México: ISSN.
- Balarezo, C. (2020). *Comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bellido, G. (2021). *La gestión de recursos humanos en una institución educación ¿administrar o liderar?* Lima: PUCP
- Bittely, J y Ransey, O. (2019). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Venezuela: Revista Científicas Humanas.
- Buenaventura, G. (2021). *Gestión del Talento Humano basado en Competencias*. México: Universidad Autónoma de Querétaro-México.
- Cabeza, L; Castrillón, J; Lombana, L. (2012). Determinación y análisis de las competencias por fortalecer para la gestión en Colombia. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 22() 5-20. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81827442012>
- Castillo, M. (14 de octubre de 2016). *El proceso de capacitación de personal*. Blog

- diario [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://monicacastillo.blogdiario.com/1476401585/el-proceso-de-capacitacion-de-personal/>
- Cerrón, B. (2020). *Administración y Gestión*. España: Red de Bibliotecas Universitarias.
- Chiavenato, Idalberto. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw- Hill Editores.
- Daft, R. (2004). *Administración*. Editor Cengage learning Editores.
- Davidson, N. y Wertherly, K. (2020). *La selección de personal: guía proactiva para directivos y mandos de las empresas*. España: Fundación Confemetal.
- Desslyer, T. (2016). *Administración general*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- De la Fuente, P. (2019). *Gestión del Capital Humano en instituciones educativas estatales*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Druker, P. (2020). *Gestión del talento Humano y cultura organizacional en empresas aseguradoras*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Selección de Personal*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección contratación e inducción del personal*. México: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Graton, H. (2019). *Cultura Organizacional*. Obtenido de <http://winred.com/negocios/cultura-organizacional/gmx>.
- Harvey, A. (2020). What is globalization? Peterson institute for internacional economics. Recuperado de <https://www.piie.com/microsites/globalization/what-is-globalization.html>
- Hernández, S. & Méndez, R. & Vásquez, F. (2018). Metodología de la investigación científica. Mexico: Editorial Trillas. Tomado de. www.metodologias.com
- Johnson, T. (2020). The globalisation of work-and people. British Broadcasting Corporation. Recuperado de <https://www.bbc.com/news/business-19476254>
- Kerlinger, W. (2019). Poor talent management hinders companies' growth, innovation.

Financial Management. Recuperado:

<https://www.fm-magazine.com/news/2012/sep/20126410.html>

Klimper, J. (2020). Relationship between talent management and organizational commitment in midwives working in Tran university of medical sciences. *Jornal of client centered nursing care*. Recuperada de http://jccnc.iums.ac.ir/browse.php?a_id=98&sid=1&slc_lang=en

Koontz, H. (2019). The relationship between talent management and organizational commitment case study: Aqaba special economic zone authority, Jordan. *CS Canada international busines and management*. Reecuperada de <http://www.cscanada.net/index.php/ibm/article/view/9195>

Koontz, H. & O Donnell, L. (2000). *Curso de Administración Moderna- Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. México. Litográfica Ingramex S.A

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A

Ibarrola, U. (2020). The impact of talent management on organizational commitment of the employees of telecommunication companies in Jordan: the mediating role of employee work engagement. *Ideas*. Recuperada de <https://ideas.repec.org/a/hur/ijaraf/v8y2018i4p153-162.html>

La Calle, D. (2020). *El talento humano en los sistemas de gestión*. (2° Edición). Colombia: Contacto gráfico Ltda.

Louarte, C. (2020). *Gestión del talento humano en la empresa*. (1° Edición). Lima: Editorial San Marcos E. I. R. L.

Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (3ª ed.) Argentina: Editorial Cengage Learning Argentina

Londogno, D. (2019). *Gestión del talento humano*. (3° Edición). México: Mc Grau HillCompanies, Inc.

Llanos, A. (2018). *Comportamiento organizacional*. (11° Edición). México: Mc GrauHill Interamericana.

Llendo, J. (2019). Gestión del compromiso. Superhéroes. Recuperado de: <https://superrhheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>

Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México

Montoya, I. (18 de noviembre de 2010). *Los recursos humanos* [Mensaje en un

- blog]. Recuperado de <http://rhtalentohumano.blogspot.com/>
- Ospina, G. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la gestión administrativa de una empresa de servicio*. Colombia: Fondo editorial de la Universidad Católica de Colombia. Tesis tomada de. www.gestión-del-talento-humano.co
- Panizo, V. (2020). Key types of organizational commitment. Effactory. Recuperado de: <https://www.effactory.com/knowledge/blog/3-key-types-of-organizational-committment/>
- Petrocci, A. (2020). What develops a new employee's commitment to the organisation? The Oxford reviews. Recuperado de: <https://www.oxford-review.com/what-develops-a-new-employees-commitment-to-the-organisation/#orgcommitment>.
- Porter, M. (2019). The three component model of commitment, (s.f.). Mindtools. Recuperado de: <https://www.mindtools.com/pages/article/three-component-model-commitment.htm>
- Ramos, H. (2019). *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2019). *Determinants of Teacher Performance with Job Satisfactions Mediation*. International Journal of Instruction, 13(3), 845-860. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13356a>
- Rodríguez, F. (2019). *Gestión de talento humano y optimización del rendimiento personal de cultivo y post cosecha en la empresa Floricola Verdillano Cia. Ltda.* <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/434>
- Salsavilca, F. (2021). *Los procesos de la gestión administrativa y su influencia en los procesos de calidad*. Quito. http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/2643/1/47919_1.pdf
- Secada, L. (2020). *Professional Commitment and Team Effectiveness: A Moderated Mediation Investigation of Cognitive Diversity and Task Conflict*. *Journal of business and Psychology*, 34 (6), 1- 13. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9550-0>
- Tanaka, J. (2020). *The management Maslow*. España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Terrones, G. (2020). Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos de la Comuna de Ovalle. *Revista Cientific*, 4.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152>

Treverand, O. (2020). The Role of Management and Monitoring in achieving Quality Primary Education at Char Area in Bangladesh. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(7), 245-260.

<https://doi.org/10.26803/ijlter.18.7.16>

Torrealba, B., Vera, E. y Cortés, D. (2007). *Inducción: Proceso de Recursos Humanos* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://induccionrrhh.blogspot.com/2007/10/>

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. México: Mc Graw Hill.

Wund, P. (2019). *Qualitymanagement of higher education Programs in vietnam: results from Program accreditation*. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 22(4), 507-514.

<https://www.abacademies.org/articles/quality-management-of-higher-education-programs-in-vietnam-results-from-program-accreditation-8782.html>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano en la gestión administrativa de un instituto superior tecnológico de Ica, 2021.

Autora: Sara Isabel Meza Morales

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | | |
|--|--|--|---|------------------|--|--|--|--|
| <p>Problema General: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de un Instituto Superior Tecnológico? Ica, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los RR. HH de un Instituto Superior Tecnológico? Ica, 2021? 2. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de un Instituto Superior Tecnológico? Ica, 2021? 3. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la en la gestión de los recursos tecnológicos de un Instituto Superior Tecnológico? Ica, 2021?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de un Instituto Superior Tecnológico. Ica, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los RR. HH de un Instituto Superior Tecnológico. Ica, 2021. 2. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de un Instituto Superior Tecnológico. Ica, 2021. 3. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos de un Instituto Superior Tecnológico. Ica, 2021.</p> | <p>Hipótesis general: Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de un Instituto Superior Tecnológico. Ica, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: 1.Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos de un Instituto Superior Tecnológico. Ica, 2021. 2.Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de un Instituto Superior Tecnológico. Ica, 2021. 3.Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos de un Instituto Superior Tecnológico. Ica, 2021.</p> | Variable independiente: Gestión del Talento Humano | | | | | |
| | | | Dimensiones | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | | |
| | | | Reclutamiento. | 1 2 3 | Escala: Likert Ordinal Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca=2 Nunca = 1 | Destacado (109-150) Competente (68-108) Deficiente (25-67) | | |
| | | | Selección. | 4 21 | | | | |
| | | | Capacitación | 22 23 | | | | |
| | | | Recompensas. | 24 25 | | | | |
| | | | Evaluación. | | | | | |
| | | | Variable dependiente: Gestión administrativa | | | | | |
| | | | Dimensiones | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | | |
| | | | Gestión de los RR. | 1 2 | Likert Ordinal Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1 | Desfavorable (67-90) Medianamente favorable (43-66) Favorable (18-42) | | |
| HH | 3 4 5 6 7 8 | | | | | | | |
| Gestión de los RR.EE | 15 16 | | | | | | | |
| Gestión de los RR. | 17 18 | | | | | | | |
| Tecnológicos | | | | | | | | |

| Tipo - Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística para utilizar |
|---|---|---|---|
| <p>Tipo: Básico.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transeccional</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> | <p>Población: 104 colaboradores del Instituto Superior Tecnológico "CBP". Ica, 2020</p> <p>Tipo de muestreo: No Probabilístico censal por conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra: 82 colaboradores del Instituto Superior Tecnológico "CBP". Ica, 2020</p> | <p>Variable 1: G.T.H.</p> <p>Técnica: -Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Instrumento N.º 1. Referente a la Selección de personal Autor: Elaboración propia. Año: 2021 Monitoreo: Focus Group Ámbito de Aplicación: Instituto Superior Tecnológico "CBP". Ica en estudio en estudio. Forma de Administración: Virtual</p> <hr/> <p>Variable dependiente: Gestión administrativa</p> <p>Técnica: -Encuesta.</p> <p>Instrumento: Instrumento N.º 2. Referente a la Gestión administrativa Autor: Elaboración propia Año: 2021 Monitoreo: Focus Group Ámbito de Aplicación: Instituto Superior Tecnológico "CBP". Ica en estudio. Forma de Administración: Virtual</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>-Frecuencias - Porcentajes.</p> <p>INFERENCIAL: Regresión logística.</p> |

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Tabla 12

Operacionalización de gestión del talento humano.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
|---------------|--|--------------------|---|--|
| Reclutamiento | Políticas de difusión Lineamientos Cargos ofertados | 1,2,3,4,5 | Escala ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca | Destacado (109-150) Competente (68-108) Deficiente (25-67) |
| Selección | Métodos de selección Técnicas de selección Perfil del postulante Elección de candidatos | 5,6,7,8,9,10 | (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | |
| Capacitación | Actualizaciones Especializaciones Aprendizajes Competencias | 11,12,13,14, 15 | | |
| Recompensas | Incentivos Retribución Motivación | 16,17,18,19, 20 | | |
| Evaluación | Acompañamiento pedagógico Examen de conocimientos Examen psicológico Clase magistral | 21,22,23,24, 25 | | |

Tabla 13*Operacionalización de la gestión administrativa*

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles o rangos |
|-----------------------|---|-------------------|---|---|
| Recursos humanos | Técnicas de reorganización Rendimiento laboral Mejora continua | 1,2,3,4,5,6 | Escala ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre | Desfavorable (67-90) Medianamente favorable (43-66) Favorable (18-42) |
| Recursos económicos | Gestión de activos y pasivos Financiamiento de Proyectos Educativos Objetivos institucionales | 7,8,9,10,11,12 | | |
| Recursos tecnológicos | Software Hardware Disponibilidad | 13,14,15,16,17,18 | | |

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO N.º 1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador, el presente cuestionario, es elaborado con fines académicos, pretende recabar opiniones sobre la gestión del talento humano, el resultado es confidencial. Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas.

INDICACIONES:

Luego de leer atentamente los enunciados, elige la respuesta que consideres que refleja lo que piensas.

| Nº | ÍTEM | Siempre (4) | Casi siempre (3) | Casi nunca (2) | Nunca (1) |
|------------------------------------|--|----------------|------------------------|----------------------|--------------|
| DIMENSIÓN 1: Reclutamiento. | | | | | |
| 1 | Las convocatorias son por diferentes medios de difusión masiva. | | | | |
| 2 | Es política institucional convocar a la mayor cantidad de postulantes | | | | |
| 3 | Los lineamientos de la institución permiten el reclutamiento de postulantes extranjeros. | | | | |
| 4 | La institución brinda información salarial de los cargos ofertados. | | | | |
| 5 | Se respeta el cronograma de convocatoria de los cargos ofertados. | | | | |
| DIMENSIÓN 2: Selección. | | | | | |
| 6 | Se informa el método a seguir en el proceso de selección | | | | |
| 7 | La técnica de selección permite aspirantes sin experiencia profesional | | | | |
| 8 | El personal es admitido por tener capacidades acordes al perfil del cargo | | | | |
| 9 | Se establece el perfil del postulante según responsabilidad del cargo ofertado | | | | |
| 10 | Hay idoneidad en la elección de candidatos. | | | | |
| DIMENSIÓN 3: Capacitación. | | | | | |
| 11 | Recibo la capacitación necesaria para estar actualizado, frente las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo. | | | | |
| 12 | Las capacitaciones que recibo por parte de la institución son constantes. | | | | |
| 13 | La institución cuenta con un plan de especialización para el desarrollo de capacidades del personal. | | | | |
| 14 | Los aprendizajes que recibo en la capacitación tienen coherencia con las necesidades de la institución. | | | | |
| 15 | Los directivos de la institución son competentes y solidarios con los colaboradores. | | | | |
| DIMENSIÓN 4: Recompensas. | | | | | |
| 16 | Los directivos motivan a los colaboradores a proponer proyectos para mejorar el trabajo. | | | | |
| 17 | La institución motiva a los colaboradores a participar en la carrera pública magisterial. | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|--|--|
| 18 | La institución retribuye el esfuerzo de los colaboradores destacados públicamente. | | | | |
| 19 | La institución incentiva a los colaboradores a seguir cuidándose del Covid. | | | | |
| 20 | La Institución incentiva económicamente trabajos en horas extras | | | | |
| DIMENSIÓN 5: Evaluación. | | | | | |
| 21 | Los directivos realizan acompañamiento pedagógico para mejorar el trabajo docente. | | | | |
| 22 | Sé cuáles son los criterios de evaluación con los cuáles se toma el examen conocimientos a los colaboradores. | | | | |
| 23 | Los exámenes Psicológicos que se utilizan para la evaluación de ratificación son idóneos. | | | | |
| 24 | Considero que la evaluación de capacidades ayuda a obtener mejores resultados. | | | | |
| 25 | Existe una retroalimentación después de la clase magistral | | | | |

¡Gracias por su atención!

INSTRUMENTOS N.º 2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado colaborador, el presente cuestionario, es elaborado con fines académicos, pretende recabar opiniones sobre la gestión administrativa, el resultado es confidencial. Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas.

INDICACIONES:

Luego de leer atentamente los enunciados, elige la respuesta que consideres que refleja lo que piensas.

| DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS | | ESCALA | | | | |
|--|---|--------|---------------|------------|---------|------------|
| | | 1. | 2. Casi Nunca | 3. A veces | 4. Casi | 5. Siempre |
| DIMENSIÓN 1: RECURSOS HUMANOS. | | | | | | |
| 1 | En la institución se difunde periódicamente las Técnicas de organización de todos los trabajadores. | | | | | |
| 2 | En la institución se valora frecuentemente el trabajo organizado. | | | | | |
| 3 | En la institución se aplica la estrategia de 360º del rendimiento laboral. | | | | | |
| 4 | En la institución se realizan acciones de revaloración permanente a todo el personal en función al rendimiento laboral. | | | | | |
| 5 | En la institución se difunde periódicamente la mejora continua a todos los trabajadores. | | | | | |
| 6 | En la institución los directivos coordinan continuamente el proceso de mejora continua con el todo el personal. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: RECURSOS ECONÓMICOS. | | | | | | |
| 7 | La comisión de economía formada en la I.E. Gestión los activos honradamente. | | | | | |
| 8 | El personal es informado de los activos y pasivos que posee la I.E. | | | | | |
| 9 | En la institución se sustenta la asignación del presupuesto para el financiamiento de proyectos educativos. | | | | | |
| 10 | Los niveles de inversión económica responden a los proyectos educativos priorizados en la I.E. | | | | | |
| 11 | En los equipos de trabajo evalúan frecuentemente el logro de los objetivos institucionales. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Los directivos demuestran honradez en la gestión de RR.EE. en función a los objetivos institucionales. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: RECURSOS TECNOLÓGICOS | | | | | | |
| 13 | La I.E, adquiere software con licencia para el soporte académico y administrativo. | | | | | |
| 14 | Existe un adecuado mantenimiento del hardware en la I.E. | | | | | |
| 15 | La I.E. cuenta con director de Tecnologías para la gestión efectiva del software y hardware. | | | | | |
| 16 | En la institución se cuenta con un servidor propio que esté disponible a toda la comunidad educativa. | | | | | |
| 17 | La institución cuenta con personal técnico disponible para monitorear constantemente el buen funcionamiento de software y hardware. | | | | | |
| 18 | La I.E cuenta con una plataforma propia donde están instalas software educativo y de gestión administrativa. | | | | | |

Anexo 4 Ficha técnica de los instrumentos

Ficha técnica del instrumento N°1 para medir la variable Gestión del talento humano

| | |
|---------------------------|--|
| Denominación | Cuestionario de Gestión del talento humano |
| Autora | Sara Isabel Meza Morales |
| Año | 2021 |
| Administración | Individual y/o colectivo vía Google Form |
| Objetivo | Determinar la Gestión del talento humano |
| Lugar | I.S.T. "C.B.P". ICA |
| Tiempo de duración | 30 minutos |
| Nivel de medición | Escala de Likert |

Descripción del instrumento:

El cuestionario inteligencia kinestesica consta de 25 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación. Con esto se busca determinar la educación virtual.

Ficha técnica del instrumento N°2 para medir la variable Gestión administrativa

| | |
|-----------------------|--|
| Denominación | Instrumento sobre Gestión administrativa |
| Autor | Sara Isabel Meza Morales |
| Año | 2021 |
| Administración | Individual y/o colectivo vía Google form |

| | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| Objetivo | Determinar la Gestión administrativa |
| Lugar | I.S.T. "C.B.P". ICA |
| Tiempo de duración | 30 minutos |
| Nivel de medición | Escala de Likert |

Descripción del instrumento:

El cuestionario de competencias digitales consta de 18 preguntas para la aplicación del instrumento, teniendo en cuenta las definiciones de las dimensiones del presente trabajo de investigación, las cuales son: Recursos humanos, económicos y tecnológicos. Con esto se busca determinar la Gestión administrativa.

Anexo 5. Validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: Reclutamiento | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿En la I.E. las convocatorias por concurso extraordinario se difunde por diferentes medios? | X | | X | | X | | |
| 2 | En la I.E. se tienen procedimientos establecidos para evaluar a los postulantes? | X | | X | | X | | |
| 3 | La I.E. informa sobre las condiciones laborales para los docentes nuevos o postulantes? | X | | X | | X | | |
| 4 | En la I.E. se publica el perfil del postulante para el cargo ofertado? | X | | X | | X | | |
| 5 | En la I.E. se mantiene un archivo digital de los postulantes a fin de detectar postulantes no deseados. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Selección. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | En la I.E. se informa sobre el método de selección a seguir en el referido proceso. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la I.E. se cuenta con formatos con puntajes preestablecido para la selección docente. | X | | X | | X | | |
| 8 | En la I.E. el personal docente es admitido por tener capacidades acordes al perfil del cargo ofrecido. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la I.E. se realiza entrevistas virtuales para la selección de docentes. | X | | X | | X | | |
| 10 | La I.E. se realiza una clase modelo para la selección del personal docente. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Capacitación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | En la I.E. se brinda la capacitación necesaria para estar actualizado, frente las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Las capacitaciones que recibo por parte de la institución son constantes. | X | | X | | X | | |
| 13 | La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para el desarrollo de capacidades del personal. | X | | X | | X | | |
| 14 | Los aprendizajes que recibo en la capacitación tienen coherencia con las necesidades de la institución. | X | | X | | X | | |
| 15 | Los directivos de la institución son competentes y solidarios con los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Recompensas. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Los directivos motivan a los colaboradores a proponer proyectos para mejorar el trabajo. | X | | X | | X | | |
| 17 | La I.E. otorga financiamiento a los proyectos de investigación presentado por los docentes. | X | | X | | X | | |
| 18 | La institución retribuye públicamente el esfuerzo de los colaboradores destacados. | X | | X | | X | | |
| 19 | En la I.E. aplican periodos sabáticos para los docentes investigadores. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la I.E. se otorga menciones a los alumnos destacados por los docentes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Evaluación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | En la I.E. los directivos realizan acompañamiento pedagógico para mejorar el trabajo docente. | X | | X | | X | | |
| 22 | En la I.E. se difunden los criterios de evaluación del desempeño docente. | X | | X | | X | | |
| 23 | En la I.E. se evalúa periódicamente al personal docente para determinar su permanencia o retiro. | X | | X | | X | | |
| 24 | ¿En la I.E. se ejecuta el plan de supervisión docente? | X | | X | | X | | |
| 25 | En la I.E. se tiene un Sistema de evaluación en relación a los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: PASTOR TALLEDO, Víctor DNI: 15876906

Especialidad del validador: Dr. Educación.

Lima, 25 de Octubre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Dr. Victor PASTOR TALLEDO.
Firma y sello del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS. | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | En la institución educativa se difunde periódicamente los procedimientos administrativos de la organización a todos los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa se valora frecuentemente el trabajo organizado. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa se aplica la estrategia de 360° del rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa se realizan acciones de evaluación permanente a todo el personal en función al rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa se difunde periódicamente la mejora continua a todos los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 6 | En la institución educativa las autoridades coordinan el proceso de mejora continua con el todo el personal docente y no docente. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: RECURSOS ECONÓMICOS. | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | En la I.E. se encuentra conformada una comisión de economía que evalúa los activos al finalizar el periodo lectivo. | X | | X | | X | | |
| 8 | La I.E. informa al personal de los activos y pasivos que posee la misma. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la institución educativa se sustenta la asignación del presupuesto para el financiamiento de proyectos educativos. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la I.E. son adecuados los niveles de inversión económica con respecto a los proyectos educativos priorizados. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la I.E. los equipos de trabajo fiscalizan los recursos económicos para el logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la I.E. los directivos demuestran transparencia en la gestión de recursos económicos en función a los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN: RECURSOS TECNOLÓGICOS. | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | La I.E. adquiere software con licencia para el soporte académico y administrativo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Existe un adecuado mantenimiento del hardware en la I.E. | X | | X | | X | | |
| 15 | La I.E. cuenta con Director de Tecnologías para la gestión efectiva del software y hardware. | X | | X | | X | | |
| 16 | En la institución se cuenta con un servidor propio que esté disponible a toda la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 17 | La institución cuenta con personal técnico disponible para monitorear constantemente el buen funcionamiento de software y hardware. | X | | X | | X | | |
| 18 | La I.E. cuenta con una plataforma propia donde está instalado el software educativo y de gestión administrativa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: PASTOR TALLEDO, Víctor **DNI:** 15876906

Especialidad del validador: Dr. Educación.

Lima, 25 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Dr. Victor PASTOR TALLEDO.
Firma y sello del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: Reclutamiento | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿En la I.E. las convocatorias por concurso extraordinario se difunde por diferentes medios? | X | | X | | X | | |
| 2 | En la I.E. se tienen procedimientos establecidos para evaluar a los postulantes? | X | | X | | X | | |
| 3 | La I.E. informa sobre las condiciones laborales para los docentes nuevos o postulantes? | X | | X | | X | | |
| 4 | En la I.E. se publica el perfil del postulante para el cargo ofertado? | X | | X | | X | | |
| 5 | En la I.E. se mantiene un archivo digital de los postulantes a fin de detectar postulantes no deseados. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Selección. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | En la I.E se informa sobre el método de selección a seguir en el referido proceso. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la I.E. se cuenta con formatos con puntajes preestablecido para la selección docente. | X | | X | | X | | |
| 8 | En la I.E. el personal docente es admitido por tener capacidades acordes al perfil del cargo ofrecido. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la I.E. se realiza entrevistas virtuales para la selección de docentes. | X | | X | | X | | |
| 10 | La I.E. se realiza una clase modelo para la selección del personal docente. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Capacitación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | En la I.E se brinda la capacitación necesaria para estar actualizado, frente las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Las capacitaciones que recibo por parte de la institución son constantes. | X | | X | | X | | |
| 13 | La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para el desarrollo de capacidades del personal. | X | | X | | X | | |
| 14 | Los aprendizajes que recibo en la capacitación tienen coherencia con las necesidades de la institución. | X | | X | | X | | |
| 15 | Los directivos de la institución son competentes y solidarios con los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Recompensas. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Los directivos motivan a los colaboradores a proponer proyectos para mejorar el trabajo. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 17 | La I.E. otorga financiamiento a los proyectos de investigación presentado por los docentes. | X | | X | | X | | |
| 18 | La institución retribuye públicamente el esfuerzo de los colaboradores destacados. | X | | X | | X | | |
| 19 | En la I.E. aplican periodos sabáticos para los docentes investigadores. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la I.E. se otorga menciones a los alumnos destacados por los docentes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Evaluación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | En la I.E los directivos realizan acompañamiento pedagógico para mejorar el trabajo docente. | X | | X | | X | | |
| 22 | En la I.E se difunden los criterios de evaluación del desempeño docente. | X | | X | | X | | |
| 23 | En la I.E. se evalúa periódicamente al personal docente para determinar su permanencia o retiro. | X | | X | | X | | |
| 24 | ¿En la I.E. se ejecuta el plan de supervisión docente? | X | | X | | X | | |
| 25 | En la I.E. se tiene un Sistema de evaluación en relación a los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. MANSILLA GARAYAR, JOSE ALFREDO DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. Educación.

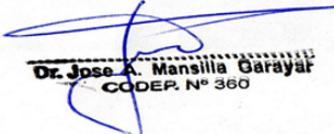
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Lima, 25 de Octubre del 2021


Dr. Jose A. Mansilla Garayar
 CODER. N° 360

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | En la institución educativa se difunde periódicamente los procedimientos administrativos de la organización a todos los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa se valora frecuentemente el trabajo organizado. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa se aplica la estrategia de 360° del rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa se realizan acciones de evaluación permanente a todo el personal en función al rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa se difunde periódicamente la mejora continua a todos los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 6 | En la institución educativa las autoridades coordinan el proceso de mejora continua con el todo el personal docente y no docente. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: RECURSOS ECONÓMICOS. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | En la I.E. se encuentra conformada una comisión de economía que evalúa los activos al finalizar el periodo lectivo. | X | | X | | X | | |
| 8 | La I.E. informa al personal de los activos y pasivos que posee la misma. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la institución educativa se sustenta la asignación del presupuesto para el financiamiento de proyectos educativos. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la I.E son adecuados los niveles de inversión económica con respecto a los proyectos educativos priorizados. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la I.E, los equipos de trabajo fiscalizan los recursos economicos para el logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la I.E los directivos demuestran transparencia en la gestión de recursos economicos en función a los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: RECURSOS TECNOLÓGICOS. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | La I.E. adquiere software con licencia para el soporte académico y administrativo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Existe un adecuado mantenimiento del hardware en la I.E. | X | | X | | X | | |
| 15 | La I.E. cuenta con Director de Tecnologías para la gestión efectiva del software y hardware. | X | | X | | X | | |
| 16 | En la institución se cuenta con un servidor propio que esté disponible a toda la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 17 | La institución cuenta con personal técnico disponible para monitorear constantemente el buen funcionamiento de software y hardware. | X | | X | | X | | |
| 18 | La I.E cuenta con una plataforma propia donde está instalado el software educativo y de gestión administrativa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: MANSILLA GARAYAR, JOSE ALFREDO DNI: 21458050

Especialidad del validador: Dr. Educación.

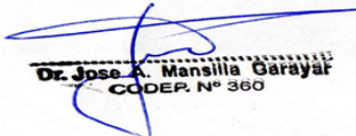
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Lima, 25 de Octubre del 2021


Dr. Jose A. Mansilla Garayar
 CODER. N° 360

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|----|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| | DIMENSIÓN: Reclutamiento | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿En la I.E. <u>las convocatorias por concurso extraordinario se difunde por diferentes medios?</u> | X | | X | | X | | |
| 2 | En la I.E. se tienen procedimientos establecidos para evaluar a los postulantes? | X | | X | | X | | |
| 3 | <u>La I.E. informa sobre las condiciones laborales para los docentes nuevos o postulantes?</u> | X | | X | | X | | |
| 4 | <u>En la I.E. se publica el perfil del postulante para el cargo ofertado?</u> | X | | X | | X | | |
| 5 | En la I.E. se mantiene un archivo digital de los postulantes a fin de detectar postulantes no deseados. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Selección. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | En la I.E. se informa sobre el método de selección a seguir en el referido proceso. | X | | X | | X | | |
| 7 | En la I.E. se cuenta con formatos con puntajes preestablecido para la selección docente. | X | | X | | X | | |
| 8 | En la I.E. el personal docente es admitido por tener capacidades acordes al perfil del cargo ofrecido. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la I.E. se realiza entrevistas virtuales para la selección de docentes. | X | | X | | X | | |
| 10 | La I.E. se realiza una clase modelo para la selección del personal docente. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Capacitación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | En la I.E. se brinda la capacitación necesaria para estar actualizado, frente las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo. | X | | X | | X | | |
| 12 | Las capacitaciones que recibo por parte de la institución son constantes. | X | | X | | X | | |
| 13 | La institución educativa cuenta con un plan de capacitación para el desarrollo de capacidades del personal. | X | | X | | X | | |
| 14 | Los aprendizajes que recibo en la capacitación tienen coherencia con las necesidades de la institución. | X | | X | | X | | |
| 15 | Los directivos de la institución son competentes y solidarios con los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Recompensas. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Los directivos motivan a los colaboradores a proponer proyectos para mejorar el trabajo. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| 17 | La I.E. otorga financiamiento a los proyectos de investigación presentado por los docentes. | X | | X | | X | | |
| 18 | La institución retribuye públicamente el esfuerzo de los colaboradores destacados. | X | | X | | X | | |
| 19 | En la I.E. aplican periodos sabáticos para los docentes investigadores. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la I.E. se otorga menciones a los alumnos destacados por los docentes. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Evaluación. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | En la I.E. los directivos realizan acompañamiento pedagógico para mejorar el trabajo docente. | X | | X | | X | | |
| 22 | En la I.E. se difunden los criterios de evaluación del desempeño docente. | X | | X | | X | | |
| 23 | En la I.E. se evalúa periódicamente al personal docente para determinar su permanencia o retiro. | X | | X | | X | | |
| 24 | ¿En la I.E. se ejecuta el plan de supervisión docente? | X | | X | | X | | |
| 25 | En la I.E. se tiene un Sistema de evaluación en relación a los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo Sigifredo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación.

Lima, 10 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | En la institución educativa se difunde periódicamente los procedimientos administrativos de la organización a todos los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 2 | En la institución educativa se valora frecuentemente el trabajo organizado. | X | | X | | X | | |
| 3 | En la institución educativa se aplica la estrategia de 360° del rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 4 | En la institución educativa se realizan acciones de evaluación permanente a todo el personal en función al rendimiento laboral. | X | | X | | X | | |
| 5 | En la institución educativa se difunde periódicamente la mejora continua a todos los colaboradores. | X | | X | | X | | |
| 6 | En la institución educativa las autoridades coordinan el proceso de mejora continua con el todo el personal docente y no docente. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: RECURSOS ECONÓMICOS. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | En la I.E. se encuentra conformada una comisión de economía que evalúa los activos al finalizar el periodo lectivo. | X | | X | | X | | |
| 8 | La I.E. informa al personal de los activos y pasivos que posee la misma. | X | | X | | X | | |
| 9 | En la institución educativa se sustenta la asignación del presupuesto para el financiamiento de proyectos educativos. | X | | X | | X | | |
| 10 | En la I.E. son adecuados los niveles de inversión económica con respecto a los proyectos educativos priorizados. | X | | X | | X | | |
| 11 | En la I.E. los equipos de trabajo fiscalizan los recursos económicos para el logro de los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| 12 | En la I.E. los directivos demuestran transparencia en la gestión de recursos económicos en función a los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: RECURSOS TECNOLÓGICOS. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | La I.E. adquiere software con licencia para el soporte académico y administrativo. | X | | X | | X | | |
| 14 | Existe un adecuado mantenimiento del hardware en la I.E. | X | | X | | X | | |
| 15 | La I.E. cuenta con Director de Tecnologías para la gestión efectiva del software y hardware. | X | | X | | X | | |
| 16 | En la institución se cuenta con un servidor propio que esté disponible a toda la comunidad educativa. | X | | X | | X | | |
| 17 | La institución cuenta con personal técnico disponible para monitorear constantemente el buen funcionamiento de software y hardware. | X | | X | | X | | |
| 18 | La I.E. cuenta con una plataforma propia donde está instalado el software educativo y de gestión administrativa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo Sigifredo **DNI: 25601051**

Especialidad del validador: Gestión de la Educación.

Lima, 10 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados


Firma del experto informante

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 13 de noviembre de 2021
Carta P. 1383-2021-UCV-VA-EPG-F01/I

Mag.
Sigifredo Oscar Calle Benavides
Director
Instituto Superior Tecnológico Catalina Buendía de Pecho - Ica

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a MEZA MORALES, SARA ISABEL; identificada con DNI N° 25847630 y con código de matrícula N° 7002533074; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión del Talento Humano en la Gestión Administrativa de un Instituto Superior Tecnológico Público, Ica 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador MEZA MORALES, SARA ISABEL asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Oromero, Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)
Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe





INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO

Catalina Buendía de Pecho

AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO – REVALIDADA MEDIANTE R.D.065-2005-ED

Ica 12 de noviembre de 2021

INSITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO “C.B.P”.

Mg. Sigifredo Oscar CALLE BENAVIDES

Director.

A quien corresponda:

Tengo el agrado de dirigirme a nombre del I.S.T. “C.B.P”.

Para informarles que, la Srta. Sara Isabel MEZA MORALES, identificada con DNI N° 25847630, y Código de matrícula N° 7002533074, de la Maestría en Administración de la Educación. Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, cuenta con el permiso para poder aplicar los instrumentos y recabar información para la tesis titulada. Gestión del talento humano en la gestión administrativa de un instituto superior tecnológico de Ica, 2021.

Saludos cordiales.




Mg. Sigifredo Oscar Calle Benavides
DIRECTOR GENERAL (S)

Av. Túpac Amaru s/n.
Urb. La Palma Grande. Ica.

Figura 1.

Frecuencias de la variable Gestión del talento humano.

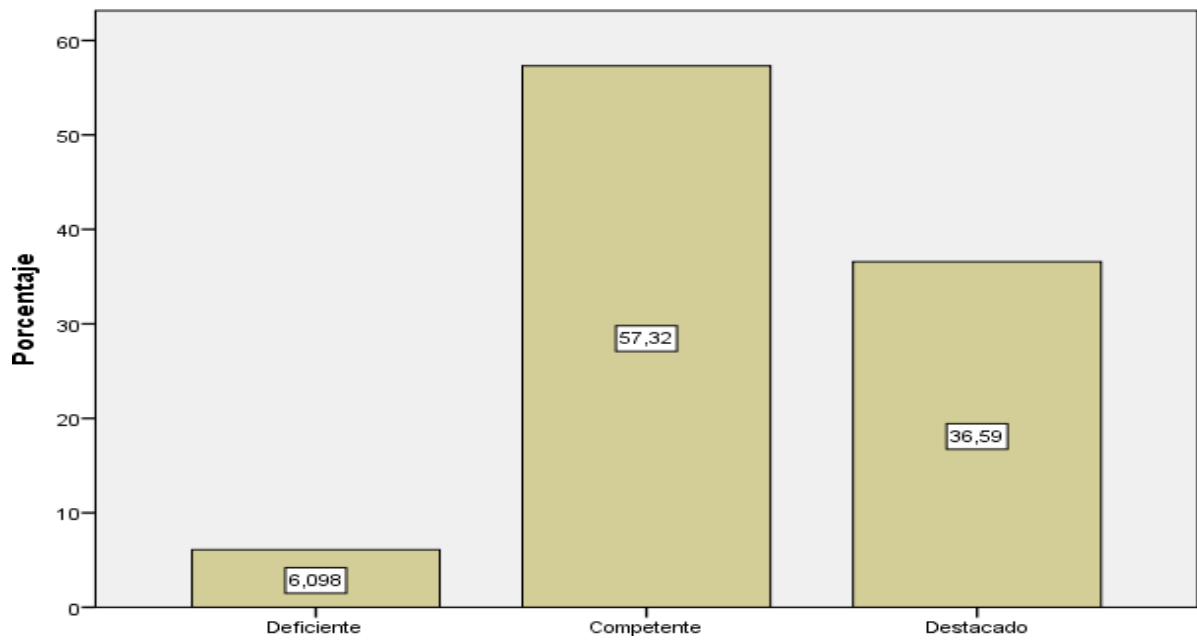


Figura 2

Niveles de las dimensiones. Gestión del talento humano.

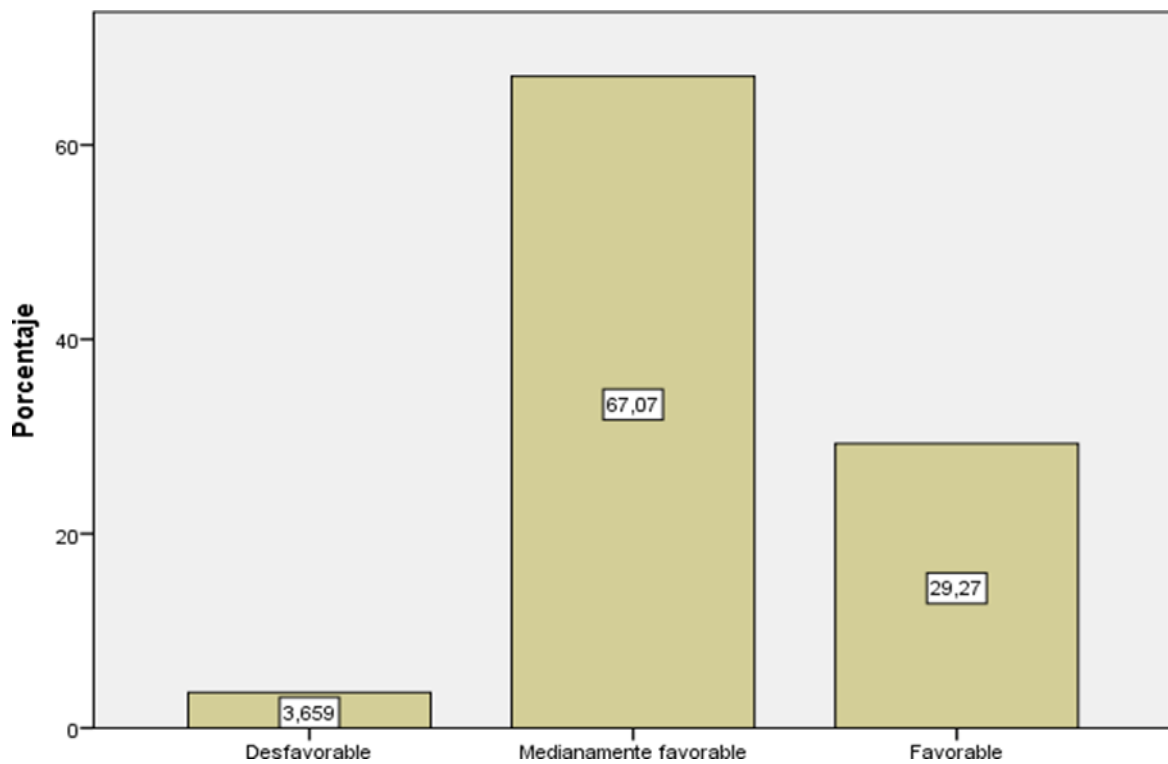


Figura 3.

Frecuencias de la variable. Gestión administrativa.

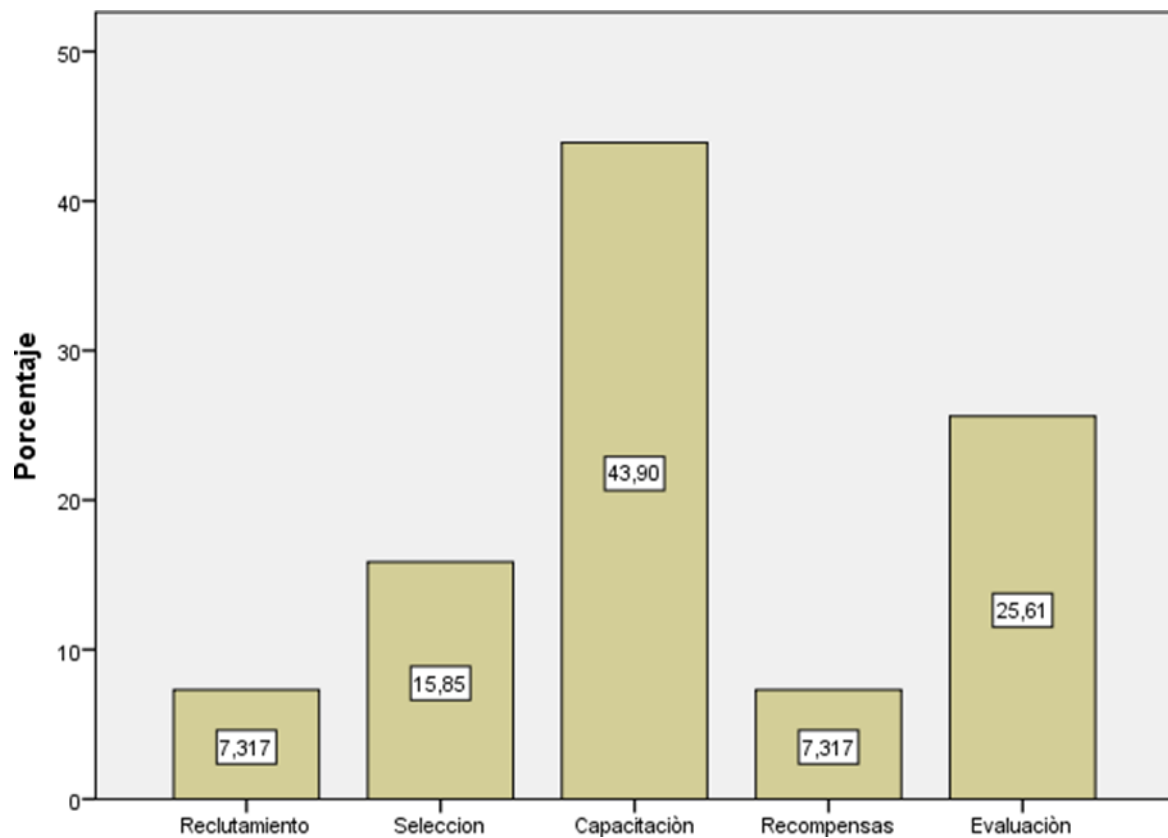
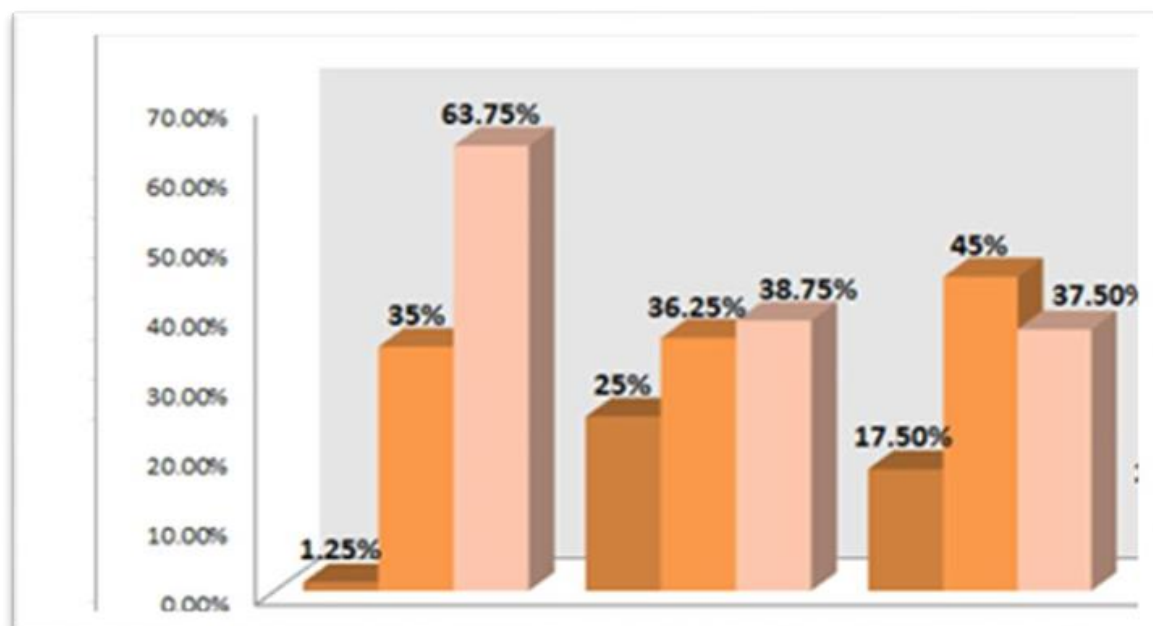


Figura 4.

Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa.



Base de datos de la variable Gestión Administrativa.

| VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|----|----|----|----|----|--------------------|----|----|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|-------|--|--|
| Reserva humana. | | | | | | Reserva económica. | | | | | | Reserva tecnológica. | | | | | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | D1 | D2 | D3 | Total | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 19 | 19 | 58 | | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 17 | 18 | 54 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 21 | 19 | 25 | 65 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 12 | 19 | 37 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 14 | 33 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 16 | 17 | 51 | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 | 18 | 54 | | |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 15 | 18 | 45 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 16 | 17 | 51 | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 18 | 28 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 16 | 17 | 54 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 28 | 29 | 64 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 16 | 17 | 54 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 19 | 12 | 42 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 16 | 17 | 54 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 19 | 12 | 42 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 16 | 17 | 54 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 28 | 28 | 64 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 18 | 18 | 55 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 16 | 17 | 54 | | |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 28 | 19 | 16 | 55 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 16 | 17 | 51 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 16 | 17 | 51 | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 16 | 17 | 51 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 16 | 17 | 51 | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 16 | 17 | 51 | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 | 18 | 54 | | |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 15 | 18 | 45 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 16 | 17 | 51 | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 18 | 18 | 54 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 22 | 22 | 38 | 74 | | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 19 | 18 | 57 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 19 | 28 | 59 | | |

Anexo. Base piloto Prueba de confiabilidad de la variable. Gestion del Talento Humano. (CO1).

| TAS | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 9 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 11 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 13 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 14 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| | 0.67 | 1.18 | 0.53 | 0.65 | 0.53 | 0.78 | 0.92 | 0.50 | 0.65 | 0.60 | 0.80 | 0.65 | 0.52 | 0.50 | 0.40 | 0.52 | 0.76 | 0.46 | 0.46 | 0.50 | 0.65 | 0.92 | 0.67 | 0.70 | 0.55 |
| 0.3 | 0.37 | 0.65 | 0.75 | 0.66 | 0.48 | 0.32 | 0.40 | 0.35 | 0.71 | 0.59 | 0.50 | 0.51 | 0.55 | 0.35 | 0.48 | 0.57 | 0.80 | 0.41 | 0.75 | 0.57 | 0.57 | 0.83 | 0.77 | 0.54 | 0.49 |

cálculo de confiabilidad

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$



Resumen de la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Crombach

| Instrumento | Alfa Cronbach | Nº elementos |
|-------------|---------------|--------------|
| C01 | 0,880 | 25 |
| C02 | 0,919 | 18 |

Base piloto. Prueba de confiabilidad de la Gestion Administrativa. (CO2).

| ENCUESTAS | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | |
|-----------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 47 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 26 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 41 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 41 |
| 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 36 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 48 |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 38 |
| 8 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 38 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 47 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 47 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 38 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 15 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 40 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 84.429 |
| | 0.87 | 0.87 | 0.65 | 0.93 | 0.92 | 0.66 | 0.66 | 0.87 | 0.92 | 0.80 | 0.52 | 0.92 | 0.67 | 0.80 | 0.76 | 0.96 | 0.83 | 0.73 | 14.32 |
| 0.3 | 0.38 | 0.48 | 0.51 | 0.42 | 0.46 | 0.33 | 0.71 | 0.73 | 0.52 | 0.56 | 0.34 | 0.39 | 0.80 | 0.61 | 0.83 | 0.74 | 0.73 | 0.80 | |
| | cálculo de confiabilidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | $\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |