

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACION Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA
UFITEC SAC. LIMA, 2021**

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

AUTOR:

ESCOBAR TAIPE NESTOR HEPOLITO
CODIGO ORCID: 0000-0002-2104-1712

ASESOR:

MG. GOMEZ ACHOCALLA JOSE LUIS
CODIGO ORCID: 0000-0002-5410-0512

**LÌNEA DE INVESTIGACIÒN: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA – PERÚ

FEBRERO, 2022

Dedicatoria

A Dios, Maestro de Maestros, todopoderoso
ejemplo para todos a quien me encomiendo,
inspiro y esfuerzo por salir adelante.

Agradecimiento

A la Universidad Peruana de las Américas, por ser la cuna del saber y casa de la cultura para todos nosotros tus hijos.

Resumen

El trabajo denominado. Gestión del talento humano en la gestión administrativa de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021, tuvo como objetivo. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa en dicha compañía.

En este contexto se desarrolló la tesis que tuvo una metodología de tipo básica de nivel descriptivo correlacional causal y diseño no-experimental transeccional con enfoque cuantitativo y método hipotético-deductivo. Para lo cual se tuvo como población 104 colaboradores de la empresa en estudio y como muestra a 82 de ellos.

En el contexto de la investigación se arribó a los siguientes resultados, en lo referente a la variable gestión del talento humano se sostiene que, en la compañía en estudio, fue el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, estando a cargo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño de los colaboradores.

Asimismo, los resultados del estudio de la gestión administrativa fue que, esta permitió el desarrollo de la compañía con el programa, estructurado, orientado a la vigilancia y utilización de los recursos humanos, económicos y tecnológicos para lograr los fines al corto plazo.

Se finalizó el proceso investigador aseverando con pruebas estadísticas que, existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de la compañía estudiada.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensas, Evaluación, Gestión administrativa, Recursos Humanos, Económicos y Tecnológicos

Abstract

The work named. Management of human talent in the administrative management of the company UFITEC SAC. Lima, 2021, aimed. To determine the influence of human talent management in administrative management in the company.

In this context, the thesis was developed that had as a basic type methodology of causal correlational descriptive level and non-experimental transectional design with quantitative approach and hypothetical-deductive method. For which people had the 104 employees of the company under study and as shown at 82 of them.

In the context of the research, the following results were reached, regarding the human talent management variable, we specify that, in the company under study, it was the set of policies and practices necessary to direct the aspects of management positions related to people or resources, being in charge of recruitment, selection, training, rewards and performance evaluation of employees.

Likewise, the results of the study of administrative management was that it allowed the development of the company with the program, structured, oriented to the monitoring and use of human, economic and technological resources to achieve short-term ends.

We conclude the investigative process by stating with statistical tests that there is a direct and significant influence of the management of human talent on the administrative management of the company under study.

Keywords: Human talent management, Recruitment, Selection, Training, Rewards, Evaluation, Administrative management, Human Resources, Economic and Technological

Tabla de contenidos	pag.
Resumen (palabras clave)	iv
Abstract (keywords)	v
Tabla de Contenidos	vi
Lista de Tablas	ix
Lista de Figuras	x
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la Investigación	2
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	2
1.2 Planteamiento del Problema	5
1.2.1 Problema general.	5
1.2.2 Problemas específicos.	5
1.3 Objetivos de la Investigación	5
1.3.1 Objetivo general.	5
1.3.2 Objetivos específicos.	5
1.4. Justificación e Importancia	6
1.5 Limitaciones	6
Capítulo II: Marco Teórico	8
2.1 Antecedentes	8
2.1.1 Internacionales.	8
2.1.2 Nacionales.	9
2.2 Bases Teóricas	11
2.2.1 Bases Teóricas de gestión del talento humano	11
2.2.1.2 Bases Teóricas respecto a la dimensión reclutamiento	13

2.2.1.3 Bases Teóricas respecto a la dimensión selección	17
2.2.1.4 Bases Teóricas respecto a la dimensión capacitación	20
2.2.1.5 Bases Teóricas respecto a la dimensión recompensas	22
2.2.1.6 Bases Teóricas respecto a la dimensión evaluación	23
2.2.2 Bases Teóricas de gestión administrativa	24
2.2.2.1 Definición de gestión administrativa	26
2.2.2.2 Importancia de la gestión administrativa	27
2.2.2.3 Dimensiones de la gestión administrativa	27
2.2.2.4 Bases Teóricas respecto a la gestión de los recursos humanos	28
2.2.2.5 Bases Teóricas respecto a la gestión de los recursos económicos	29
2.2.2.6 Bases Teóricas respecto a la gestión de los recursos tecnológicos	29
2.3 Definición de Términos Básicos	30
Capítulo III: Metodología de la Investigación	33
3.1 Enfoque de la Investigación	33
3.2 Variables	33
3.2.1 Operacionalización de las variables.	33
3.3 Hipótesis	35
3.3.1 Hipótesis general.	36
3.3.2 Hipótesis específicas.	36
3.4 Tipo de Investigación	36
3.5 Diseño de la Investigación	37
3.6 Población y Muestra	37
3.6.1 Población.	37
3.6.2 Muestra.	37
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	38

3.7.1. Validez	40
Capítulo IV: Resultados	42
4.1 Análisis descriptivo de los resultados	42
4.2. Análisis inferencial de los resultados	44
4.3 Discusión	53
Conclusiones	58
Recomendaciones	60
Referencias	61
Apéndices	65
Instrumentos	66
Base de datos	70
Validación de instrumentos	72
Ubicación geográfica de la empresa UFITEC SAC	76
Matriz de consistencia	77

Lista de tablas

Tabla 1. Reclutamiento interno y externo según Chiavenato (2009)	15
Tabla 2. Bases de la selección según Chiavenato (2009)	19

Tabla 3. Sustentación de la capacitación según Chiavenato (2009)	21
Tabla 4. Tipos de gestión según Tirado (2014)	25
Tabla 5. Funciones de la administración según Robbins & Coulter (2018)	25
Tabla 6. Operacionalización de la gestión del talento humano	34
Tabla 7. Operacionalización de la gestión administrativa	35
Tabla 8. Ficha técnica para la variable gestión del talento humano	39
Tabla 9. Ficha técnica para la variable gestión administrativa	40
Tabla 10. Validación de juicio de expertos	41
Tabla 11. Prueba de confiabilidad de los instrumentos 1 y 2	41
Tabla 12. Prueba de normalidad variable gestión del talento humano	42
Tabla 13. Prueba de normalidad variable gestión administrativa	42
Tabla 14. Frecuencias de la variable 1 gestión del talento humano	43
Tabla 15. Niveles de las dimensiones V1 gestión del talento humano	44
Tabla 16. Frecuencias de la variable 2 gestión administrativa	45
Tabla 17. Niveles de las dimensiones V1	46
Tabla 18. Prueba de la hipótesis general.	48
Tabla 19. Prueba R2 de la hipótesis general.	48
Tabla 20. Prueba primera hipótesis específica.	49
Tabla 21. Prueba modelación de la primera hipótesis	50
Tabla 22. Prueba segunda hipótesis específica.	51
Tabla 23. Prueba modelación de la segunda hipótesis	51
Tabla 24. Prueba de la hipótesis específica 3.	52
Tabla 25. Prueba modelación de la hipótesis específica 3.	52

Lista de figuras

Figura 1. Las cuatro etapas del proceso de selección	22
--	----

Figura 2. Los tres componentes de la remuneración total	23
Figura 3. Porcentajes de la variable 1. Gestión del talento humano	44
Figura 4. Niveles de las dimensiones V1 gestión del talento humano	45
Figura 5. Porcentajes de la variable 2. Gestión administrativa	46
Figura 6. Niveles de las dimensiones V2. Gestión administrativa	47

Introducción

La investigación realizada en UFITEC SAC con RUC 20502011121, con 20 años en el mercado en el rubro de confección de uniformes industriales, corporativos, tiene como clientes a Cosapi, Petroperú, Stracon, ICCGSA, Arca Continental Lindley, DPword, APM Terminals, Exalmar, Tasa, Camposol, entre otras, inició sus actividades el año 2001, en el distrito de La Victoria, logrando durante muchos años una importante participación de mercado, la misma que con la llegada de la pandemia por la COVID 19 ha tenido algunos inconvenientes en cuanto a gestión de talento humano que ha repercutido en la gestión administrativa. Con la metodología planteada se analizaron ambas variables del mismo modo se analizó las dimensiones e indicadores.

El primer capítulo presenta sobre el problema en estudio, considerando la formulación del problema el objetivo general y específico así mismo se encuentra la justificación del problema, limitaciones y la importancia del trabajo en estudio.

El segundo capítulo da a conocer el marco teórico donde se detallan los antecedentes de la investigación a nivel internacional y nacional, así mismo las bases teóricas y la definición de términos básicos.

El tercer capítulo contiene sobre la metodología de la investigación bajo el enfoque de la investigación cuantitativa, definiciones conceptuales de variables la operacionalización, las hipótesis el tipo, nivel, diseño, la población y muestra, la técnica e instrumentos de recolección de datos y las validaciones por juicio de expertos.

El cuarto capítulo presenta los resultados estadísticos del análisis y la contrastación de las hipótesis, la discusión de los resultados con respecto a los antecedentes nacionales e internacionales y el marco teórico, finalmente las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Capítulo I: Problema de la investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el contexto actual la gestión del talento humano en las empresas se ha convertido en uno de los pilares fundamentales de la gestión y con ello el logro de objetivos propuestos. En las organizaciones a nivel global cualquiera sea su beneficio que persiga, el talento humano es el recurso importante y necesario para el buen funcionamiento de las empresas. Para muchos historiadores el talento humano es la mayor ventaja competitiva que tienen las empresas por ello proponen que las organizaciones dispongan mejorar sus políticas de gestión del talento humano para poder atraer al mejor personal con competencias, habilidades y experiencias que ayuden a enrumbar al éxito a las empresas.

En la actualidad las empresas se enfrentan a cambios críticos a causa del covid-19 que vive el mundo, problemas latentes sobre las ineficiencias en la gestión del talento humano a cargo del área de personal, ya que en esta época de pandemia para contratar personal nuevo por necesidad no realizan un efectivo reclutamiento, selección, no hay capacitación al personal nuevo una vez ingresados no pasan por la fase de inducción y adaptación al cargo, no han previsto un sistema de recompensas para los que ya están laborando y lo que es más grave, no realizan la evaluación del trabajador en marcha.

Esta situación problemática se ha descubierto en diversas compañías de diversos tipos de gestión como se detalla a continuación en el contexto internacional ya que, en todos los países las compañías en época de pandemia, pasaron a brindar sus servicios en la modalidad virtual por la Covid-19, teniendo que reestructurarse y ponerse en marcha. Uno de los principales obstáculos, en concordancia con Álava (2020), fueron las ineficiencias en la selección, inducción y adaptación de nuevos colaboradores, acarreando problemas cuando estos forman parte de la organización, por otro lado la gestión administrativa de las

compañías al no contar con los recursos humanos más idóneos, no hubo una buena gestión de los recursos económicos y tecnológicos, en este sentido Wund. (2019), precisó que, las empresas innovadoras con una efectiva gestión del talento humano radica en una eficiente selección, inducción y adaptación de los nuevos trabajadores, que permiten una eficaz gestión administrativa, por contar con los mejores recursos humanos, gestión de los recursos económicos y tecnológicos.

Por consiguiente se define a la gestión del talento humano en concordancia con el autor Chiavenato (2019), es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, siendo estas reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño de los colaboradores, con el fin de asegurar una gestión administrativa eficiente en manos del recurso humano más idóneo, para gestionar los recursos económicos y tecnológicos, que es coincidente con la situación de las compañías, donde hay una ineficiente gestión del talento humano ya que no hay una efectiva selección del personal que una vez ingresados no pasan por la fase de inducción y adaptación al cargo, esta situación anómala está repercutiendo en una deficiente gestión administrativa precisamente por no contar con el recurso humano idóneo generando problemas en la gestión de los recursos económicos y tecnológicos, también Llanos (2018) mencionó, efectivizar la gestión el talento humano, se basa en un sistema de selección, inducción y adaptación del personal para encargarse de la gestión administrativa de la organización, para lo cual se debe asegurar tener el recurso humano especializado para realizar labores de gestionar recursos económicos y tecnológicos. En opinión Druker (2020), Gestión del Talento Humano, es clave en la selección, inducción y adaptación de nuevos colaboradores, quienes serán los responsables de la gestión administrativa organizacional, en base a contar con el recurso humano idóneo ya que ellos se encargan de los recursos económicos y tecnológicos.

A nivel nacional, muchas empresas, en opinión de Aramburú. (2019), No realizan todas las fases que requiere la gestión del talento humano para contratar personal, ya que no han previsto estas para el trabajo virtual, por eso existe retrasos en el proceso de selección, inducción y adaptación y se carece de personal competente, lo cual también según Terrones (2020), es una debilidad en la gestión administrativa de las compañías, asimismo recursos económicos y tecnológicos.

En UFITEC SAC con RUC 20502011121, las causas de la situación problemática que tiene agravantes latentes sobre las ineficiencias en la gestión del talento humano a cargo del área de personal, ya que en esta época de pandemia para contratar personal nuevo por necesidad no realizan un efectivo reclutamiento, selección, no hay capacitación al personal nuevo una vez ingresados no pasan por la fase de inducción y adaptación al cargo, no han previsto un sistema de recompensas para los que ya están laborando y lo que es más grave, no realizan la evaluación del trabajador en marcha, esta situación anómala está repercutiendo en una deficiente calidad de la producción, ya que el personal de control de calidad tiene alta rotación, toda esta situación está afectando la gestión administrativa precisamente por no contar con colaboradores idóneos generando problemas en la gestión de los recursos humanos, económicos y tecnológicos de dicha empresa dedicada a la confección de prendas industriales, uniformes corporativos para clientes corporativos.

En esta misma línea entre las causas de la problemática que se presentó en la compañía estudiada se encuentra la acumulación del trabajo en área de producción por ejemplo debido que el personal nuevo no contaba con suficiente experiencia en el área como patronista, el flujo para el tizado para calcular el consumo promedio de las ordenes de producción se retrasaron. Todo ello implicó una acumulación de carga en corte, confección, acabados y *picking* de productos para el cliente final.

Por lo que urge una solución integral que pasa por una correcta gestión del talento humano en todas sus fases para lo cual la empresa debe de contar con los servicios de expertos en el tema y de buenos gerentes y contadores para tomar bajo control la gestión administrativa acorde a la visión organizacional.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de dicha empresa?

1.2.2 Problemas específicos.

1. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos de dicha empresa?
2. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de tal empresa?
3. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos de tal empresa?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de dicha empresa.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos de dicha empresa.
2. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de tal empresa.

3. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos de tal empresa.

1.4. Justificación e importancia de la investigación.

Justificación Práctica.

Esta investigación se justifica en la práctica, porque pretende buscar soluciones para la empresa UFITEC SAC, ya que se orientó a un exhaustivo análisis de la gestión el talento humano y gestión administrativa.

Los resultados cuantitativos de las pruebas estadísticas sustentan la afirmación que, la variable gestión del talento humano influye en la variable gestión administrativa, verificándose que el valor del coeficiente de Wald= $58,742 > 4$, y el $p_valor = 0,000 < 0,05$, lo cual permite 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. Así mismo las recomendaciones vertidas se pondrán a disposición de UFITEC SAC, los aportes académicos fueron tácticas estratégicas para que la empresa pueda emplearlos y conforme a ello mejore su situación problemática.

Justificación metodológica.

La investigación en el aspecto metodológico justifica, porque sugiere instrumentos de recolección de datos sometidos previamente al proceso de validez y confiabilidad, que se diseñó y orientó instrumentos adecuados sobre la gestión del talento humano y gestión administrativa, lo cual va permitir de guía a otros investigadores que se brinda información y recomendaciones a la problemática detectada en sus conclusiones.

Importancia de la investigación.

Para UFITEC SAC, es trascendental contar con información clasificada y enrutada a las soluciones de la Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa, beneficiando a sus colaboradores. Así mismo la investigación es importante porque permite tener conocimiento de las debilidades de la gestión del talento humano y gestión administrativa para plantear soluciones de mejoramiento en beneficio de la empresa para el logro de sus objetivos trazados.

1.5. Limitaciones.

Se considera que la investigación no tuvo limitantes teóricas ya que esta fue de fácil acceso a través de fuentes informativas como base de datos como EBSCO, TDR donde se puede localizar libremente todos los libros, artículos y más bien el único limitante fue el financiamiento en el cual incurrió el investigador.

Otra limitación temporal, fueron los efectos de la pandemia Covid-19 en el periodo de estudio.

Capítulo II. Marco Teórico.

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales.

Como antecedentes internacionales se tiene el trabajo de Ospina (2021), quien investigó la gestión del talento humano, cuyo objetivo fue determinar la relación de esta con la gestión administrativa, la metodología fue cuantitativa, de tipo aplicada, nivel explicativo, diseño pre experimental y la recolección de datos se realizó a través de la técnica la encuesta e instrumento el MAPROv3, la muestra fue de 250 colaboradores del tecnológico de Monterrey. Concluyendo que, la gestión del talento humano tiene relación con la gestión administrativa.

Asimismo, Johnson (2020), respecto a la variable gestión administrativa, su objetivo fue indagar la gestión administrativa en la gestión del talento humano, fue una investigación de tipo básico, de nivel relacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional. El universo poblacional fue 200, la muestra fue 120 y el muestreo fue no probabilístico. Se aplicaron dos técnicas adecuadas al estudio, la observación y la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que se validaron mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad en 0,99 mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Concluyó que, la gestión administrativa tiene incidencia positiva en la gestión del talento humano en el instituto tecnológico de Massachusetts.

También Klimper (2020), respecto a la gestión del talento humano, planteó como objetivo determinar la influencia del modelo de gestión administrativa en la gestión del talento humano, fue una investigación de tipo básico, de nivel relacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional. El universo poblacional fue 188, la muestra fue 100 y el muestreo fue no probabilístico. Se aplicaron dos técnicas adecuadas al

estudio, la observación y la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que se validaron mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad en 0,88 mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Concluyendo, la gestión administrativa influyó en la gestión del talento humano.

También Treverand (2020), sobre la variable gestión administrativa, con el objetivo de determinar relaciones con la gestión del talento humano, con la gestión administrativa, fue una investigación de tipo básico, de nivel relacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional. El universo poblacional fue 250, la muestra fue 150 y el muestreo fue no probabilístico. Se aplicó la técnica de la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que se validaron mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad en 0,99 mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Concluyó que, gestión del talento humano está relacionada con la gestión administrativa.

Finalmente, Harvey (2020), estudio la gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa. Fue una investigación de tipo básico, de nivel relacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional. El universo poblacional fue 140, la muestra fue 80 y el muestreo fue no probabilístico. Se aplicaron dos técnicas adecuadas al estudio, la observación y la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que se validaron mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad en 0,92 mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Concluyó que, la gestión del talento humano tiene relación con la gestión administrativa.

2.1.2. Nacionales.

Como antecedentes nacionales, se tiene el trabajo de Salsavilca (2021), determinó la relación de la gestión administrativa con la gestión del talento humano, fue una investigación de tipo básico, de nivel relacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no

experimental, transeccional. El universo poblacional fue 200, la muestra fue 120 y el muestreo fue no probabilístico. Se aplicaron dos técnicas adecuadas al estudio, la observación y la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que se validaron mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad en 0,99 mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Concluyo, 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, fue una investigación de tipo básico, de nivel relacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional. El universo poblacional fue 300, la muestra fue 220 y el muestreo fue no probabilístico. Se aplicaron dos técnicas adecuadas al estudio, la observación y la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que se validaron mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad en 0,90 mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Concluyendo que, la gestión del talento humano tiene relación con la gestión administrativa.

En Lima Panizo (2020), determinó la relación de la gestión del talento humano con la gestión administrativa del Instituto USIL, fue una investigación de tipo básico, de nivel relacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional. El universo poblacional fue 100, la muestra fue 100 y el muestreo fue no probabilístico. Se aplicaron dos técnicas adecuadas al estudio, la observación y la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que se validaron mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad en 0,91 mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Concluyendo que, la gestión del talento humano tiene relación con la gestión administrativa.

Finalmente, Cerrón (2020), realizó un estudio, determinando 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, fue una investigación de tipo básico, de nivel relacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transeccional. El universo poblacional fue 400, la muestra fue 300 y el muestreo fue no probabilístico. Se aplicaron dos técnicas adecuadas al estudio, la observación y la encuesta, los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios que se validaron mediante el juicio de expertos y se determinó su confiabilidad en 0,94 mediante el estadístico de Alfa de Cronbach. Concluyendo que, la gestión administrativa tiene relación con la gestión del talento humano.

2.2. Bases Teóricas

El presente trabajo de investigación estará enfocado en las 2 variables, gestión del talento humano y gestión administrativa, cada uno de ellos son importantes por lo que es indispensable saber los conceptos de los mismos.

2.2.1. Bases teóricas referentes a la variable gestión del talento humano.

En la investigación realizada a esta variable se encontraron diversas opiniones de distintos especialistas donde la gestión del talento humano es explicada como un área primordial dentro de las organizaciones donde los colaboradores deben ser considerados, capacitados, motivados y valorados como tal.

2.2.1.1. Definición.

En tal sentido con respecto a la variable gestión del talento humano, Ibáñez (2019) nos dice: “el talento humano no puede considerarse como recurso de la organización, es decir el ser humano posee conocimiento, experiencias, habilidades que lo hacen particular y valioso”. (p. 69). Además, resalta como característica principal que las experiencias, conocimiento y habilidades son intangibles, y son observadas a través de la conducta de las personas, pero actualmente no reciben la connotación que merece ya que el potencial

humano es la inteligencia humana para crear, innovar, emprender y mucho más, claros motivos por lo que esta es la principal característica.

Según Llendo (2019), la gestión del talento humano, “tiene un enfoque de aplicación práctica de las actividades más importantes dentro de las empresas, siendo esta un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final, las personas son las responsables de ejecutarlas actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos”. (p. 89).

En este caso el autor hace mención, que las empresas y los colaboradores representan el ambiente de la administración del talento humano. Las organizaciones están formadas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos, para cumplir su misión y visión institucional porque las aspiraciones planteadas no se desarrollan por sí solas.

Para Chiavenato (2019), es el “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, siendo estas reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño de los colaboradores”. (p. 169).

Sin duda uno de los recursos más importantes con los que cuenta cualquier tipo de empresa, son las personas. La necesidad de gestionar este recurso tan valioso ha hecho que, en las empresas se dedique un área a su gestión y dirección, la denominada gestión del talento humano, quien, a través de diversas políticas practicas trata seleccionar capacitar recompensar y evaluar el desempeño de los colaboradores.

Según Dessyler, (2019) citado por Del Carpio (2020), la gestión del talento humano, “es una macrohabilidad aprendida en base a la innovación y creación del valor agregado”. (p. 82). La definición del autor se interpreta entonces como la capacidad con las que cuentas las personas para resolver problemas inteligentemente aplicando todas sus

habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias aprendidas a lo largo de su recorrido profesional en las empresas.

Para Ibárola (2020), la gestión del talento humano, estriba en “capacidades y competencias minuciosamente auscultadas como requerimientos claros de las organizaciones que es susceptible, reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar”. (p. 44).

Para Graton (2019), con la gestión del talento humano, “las personas obtienen la oportunidad de identificarse con la visión institucional y desarrollar sus talentos y crecer como personas e institución”. (p. 211). Ciertamente, los colaboradores reconocidos como tal por su labor profesional, por su esfuerzo, experiencias, logros obtenidos, son capacitados, irán creando la satisfacción laboral entre ellos para que todos apunten hacia la meta común de conseguir el éxito de las empresas.

2.2.1.2. Respecto a la dimensión reclutamiento de los colaboradores.

Según Chiavenato (2019), es “un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capacitados para ocupar puestos dentro de la organización. El reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización”. (p. 128).

Para De la Fuente (2019), el reclutamiento consiste “en las actividades de la empresa que tienen que ver con el número y el tipo de solicitantes que piden un trabajo y si aceptan el trabajo que se les ofrece”. (p. 66).

Por su parte Mondy & Noe (2020), definen como el proceso que consiste en “atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en la organización, es la búsqueda, identificación y captación de candidatos capacitados para cubrir vacantes existentes en la organización”. (p. 55).

Guth (2020), dice que, el reclutamiento “es el proceso permanente mediante el cual una organización reúne solicitantes de empleo, de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad para que posteriormente concurse en función de selección”. (p. 266).

Para Brettons y Rodríguez (2019), el reclutamiento, “es el conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización”. (p. 49).

Para Alles (2019), el reclutamiento “es el proceso de identificar y atraer a un grupo de candidatos, de los cuales más tarde se seleccionará alguno que recibirá la oferta de empleo”. (p. 33).

Nebot (2020), afirmo que, “el reclutamiento de personal, es una acción dinámica que, sin seguir un procedimiento determinado trata de buscar al candidato idóneo para un puesto de trabajo”. (p. 44).

El reclutamiento es la búsqueda, identificación y captación de candidatos capacitados para cubrir vacantes existentes en la organización. Lo atractivo de este proceso es que, cuanto mayor sea el número de candidatos, más selectiva es la contratación. Cuando se presentan de 10 a 20 aspirantes, es recomendable usar técnicas para conocerlos mejor, entre estas se pueden mencionar: la revisión minuciosa de la hoja de vida y la realización de una entrevista.

El reclutamiento se divide en dos tipos, reclutamiento interno y externo

Tabla: 1

Reclutamiento interno y externo según Chiavenato (2009, citado por Guere 2019)

Reclutamiento	
Interno	Externo
* Los vacantes se llena con los colaboradores actuales de la organización.	*Las vacantes y las oportunidades se llenan con candidatos del exterior.
*Los colaboradores internos son los candidatos preferidos.	*Los candidatos externos con preferidos
*Esto exige su promoción o transferencia a las nuevas oportunidades.	*Esto exige que se les reclute en el exterior y se les seleccione para llenas las oportunidades
*Las organizaciones ofrecen una carrera de oportunidades al colaborador.	*Las organizaciones ofrecen oportunidades a los candidatos externos.

Fuente: reclutamiento interno y externo Chiavenato 2009, tercera edición, citado por Guere 2019 p.117

Reclutamiento interno

Con respecto al reclutamiento interno el autor Chiavenato (2009, citado por Guere 2019), sostiene que “aborda a los actuales colaboradores de la organización y externo se enfoca en los candidatos que están en el mercado de recursos humanos, uno privilegia a los trabajadores actuales para ofrecerles oportunidades mejores, mientras que el otro busca candidatos externos para hacerse de experiencias y habilidades que no existen en la organización en este momento” (pag. 117)

Para el autor el reclutamiento interno apoya a los trabajadores presentes de la empresa evaluando el desempeño de cada uno de ellos para poder brindarles una línea de carrera con mejoras económicas en su salario. Mientras en segundo intenta alcanzar

aspirantes a los puestos desde el exterior para poder realizarse en experiencias y habilidades.

Las ventajas del reclutamiento interno:

Según el autor Chiavenato (2009, citado por Guere 2019), las ventajas del reclutamiento interno son las siguientes:

- Probabilidad obtener una selección mejorada, puesto que, los aspirantes son personas conocidas
- Utiliza la capacidad humana de una organización de mejor manera.
- Promueve y estimula el crecimiento profesional de sus actuales colaboradores.
- Incentiva la permanencia de los trabajadores y su fidelidad a la organización.

Así mismo el autor menciona algunas de las desventajas

Las desventajas del reclutamiento interno

- Puede obstaculizar la entrada de ideas innovadoras, prácticas y perspectivas.
- Facilita el conservacionismo y favorece la rutina actual.
- Mantiene casi inalterado el patrimonio humano actual de la organización.
- Ideal para empresas burocráticas y mecanicistas.
- Mantiene y conserva la cultura organizacional existente.

Reclutamiento externo:

Chiavenato (2009, citado por Guere 2019), explica que “el reclutamiento externo debe abordar el mercado de recursos humanos de manera precisa y eficaz, a efecto de alcanzar y atraer a los candidatos que desea buscar” (p.117)

Técnicas de reclutamiento externo

El autor detalla que “el reclutamiento externo utiliza diversas técnicas para influir en los candidatos y atraerlos. Se trata de elegir los medios más adecuados para llegar al candidato deseado, dondequiera que esté para atraerlo a la organización” (p. 120)

El reclutamiento externo emplea varias técnicas para emplear en los aspirantes y poder lograr al candidato deseado.

El igual para el reclutamiento interno, lo segundo también presenta varias ventajas las cuales el autor detalla.

Ventajas del reclutamiento externo

- Introduce sangre nueva a la organización: habilidades y expectativas
- Enriquece el patrimonio humano, en razón a la aportación de nuevos talentos y habilidades
- Aumenta el capital intelectual porque incluye nuevos conocimientos y destrezas
- Moderniza la cultura organizacional y la enriquece con nuevas aspiraciones

Así mismo presenta desventajas:

Ventajas del reclutamiento externo

- Afecta negativamente la motivación de los trabajadores vigentes de la institución.
- Disminuye la confianza de los colaboradores porque se brinda oportunidades a personas desconocidas.
- Requiere aplicar técnicas de selección para elegir a los candidatos externos y eso significa costos de operación.
- Exige esquemas de socialización organizacional para los nuevos trabajadores.

2.2.1.3. Respecto a la dimensión selección de colaboradores.

La selección de personal es un filtro para el ingreso de las personas a una empresa con ciertas características específicas. En otras palabras, la selección del personal sería poder elegir de manera precisa a un individuo para ocupar el cargo específico.

Según Llamaza (2020), es el “proceso por el cual se descubre mediante una serie de técnicas y a un bajo costo al candidato adecuado para ubicarlo en un puesto determinado” (p.114).

Según Rodríguez (2020), en esta etapa “se eliminan los candidatos que no cubren con el perfil que busca la empresa, esto se realiza a través de criterios observados en el currículum vitae y en las cartas recomendación” (p. 88).

Dressler, (2019) por su parte menciona que, “unas de las técnicas de selección son las pruebas, la investigación de antecedentes y los exámenes médicos”. (p. 46). Sin embargo, Shamil (2020), preciso que, “la técnica de selección más idónea son las entrevista es la más popular”. (p. 44).

Chiavenato (2019), indicó radica en “evaluaciones de habilidades blandas y duras de potenciales candidatos a ser incorporados a las corporaciones”. (p. 99).

La selección de personal se ejerce como un filtro que solamente permite el ingreso a la empresa a una determinada cantidad de personas, mismas que cuentan con características específicas deseadas por la organización. El concepto popular manifiesta que la selección consta en la preferencia exacta de una persona adecuada para un puesto adecuado en el instante apropiado.

Enfoque del proceso de selección

Según Chiavenato (2009, citado por Guere 2019), sostiene que: Se presentan dos alternativas para analizar el desarrollo de selección: el primer sistema se establece en el cargo que será ocupado, y, mientras que, el otro método reside en las competencias que serán entendidas. De esta manera, por un lado, el procedimiento de la selección se sostiene

mediante datos e información acerca del cargo que se va a cubrir y, de otra manera, se presenta en ocupación de las competencias que la empresa desea. (p.138)

Existen dos opciones para fundamentar el desarrollo de selección: la primera reside en el puesto que estará cubierto y la otra se encontrará en las competencias que serán comprendidas. De esta manera por un lado el desarrollo de selección se basa en los documentos e información en relación al cargo que se va cubrir sin embargo por otro lado se expondrá en relación a las competencias que la institución ambiciona

Tabla: 2

Bases de la selección

Selección		
Con base en los puestos		Sustentada en competencias
*Llenar los puestos vacantes de la organización.	Objetivos primarios	*Sumar competencias individuales
*Mantener el nivel adecuado de la fuerza de trabajo	Objetivo final	*Incrementar el capital humano de la organización
*Rapidez para llenar las vacantes	Eficiencia	*Sumar competencias necesarias para la organización
*Puestos cubiertos y fuerza de trabajo plena y completa	Eficacia	*Nuevas competencias aplicables al negocio y una fuerza de trabajo competente
*Cobertura adecuada de los puestos de la organización	Indicador	*Ingreso adecuado de nuevas competencias a la organización
*Puestos cubiertos/costos de selección	Rendimiento sobre la inversión	*Competencias sumadas/costo de selección

Fuente: Chiavenato 2009, citado por Guere 2019

La selección como un proceso de comparación

Según el autor Chiavenato, sostiene que hay dos métodos para poder intuir la selección es través de una semejanza entre las dos variables que la institución tiene

presente. La mejor manera de obtener la selección es representarla como una comparación entre dos variables: por un lado los requisitos del puesto a cubrir (los que el puesto exige en su ocupante) y del otro lado, el perfil de las características de los candidatos que se presentan para disputarlo (p. 138)

2.2.1.4. Respecto a la dimensión capacitación.

La capacitación principalmente se enfoca en varios ámbitos dentro de la organización, como información, las actitudes, las habilidades y los conceptos, pero al mismo tiempo se encarga del crecimiento de competencias que desea la empresa.

La Calle (2020), precisó que, “es actualizar y especializar con aprendizajes conceptuales y procedimentales talentos para darles capacitaciones y deban tener un efectivo desempeño”. (p.90). Asimismo, Sepulbeda (2020), precisó que, “la capacitación de los colaboradores es una inversión en el capital intangible de las organizaciones, esta redundará en el incremento de la producción y servicios de calidad generando mayor rentabilidad”. (p. 266).

Al respecto Chiavenato, (2009 citado por Guere, 2019) sostiene, la instrucción, igualmente de ocuparse de los datos de la empresa, las capacidades, las posiciones y la valoración, actualmente se enfoca al crecimiento de algunas habilidades que ambiciona la empresa. Esta instrucción se fundamenta en un plano previamente proyectado, de habilidades fundamentales para el auge de la empresa. (p.29). Muy aparte de ello, la capacitación se enfoca en el incremento de competencias que la empresa está buscando.

Tabla: 3*Sustentación de la capacitación*

Capacitación		
Sustentada en puesto		Sustentada en competencias
Preparar al ocupante del puesto para que desempeñe el trabajo correspondiente	Objetivos primarios	Desarrollar competencias individuales
Ocupantes de puestos bien capacitados y preparados	Objetivo final	Competencias disponibles para ser aplicadas en cualquier momento en la empresa
Rapidez, calidad y bajo costo de capacitación	Eficiencia	Rapidez en la creación y el desarrollo de las competencias necesarias
Fuerza de trabajo debidamente capacitada entrenada y preparada para desempeñar sus funciones	Eficacia	Creación de nuevas competencias que tengan aplicación en la organización
Puestos ocupados por personas capacitadas y entrenadas	Indicador	Personas dotadas de competencias esenciales para éxito del negocio
Ocupantes de puestos capacitados/costos de entrenamiento	Rendimiento sobre la inversión	Personas competentes/costos de entrenamiento

Fuente: Chiavenato 2009, citado por Guere, 2019

Proceso de capacitación

Al respecto Chiavenato (2009 citado en Guere, 2019) expone los siguientes procesos:

- La evaluación reside en poder efectuar un registro de los requerimientos o las necesidades de instrucción que deberán ser encargados o saciadas. Los requerimientos pueden ser del pasado, actuales o del futuro.
- El planteamiento se basa en poder elaborar un plan o proyecto de instrucción con la intención de poder encargarse de los requerimientos que se diagnosticaron.
- La implementación es ejecutar y dirigir el programa de capacitación.

- La evaluación consta en comprobar los resultados conseguidos con la capacitación.

Figura: 1

Las 4 etapas del proceso de capacitación

Capacitación	Transmisión de información	Aumentar el conocimiento de las personas: *Información acerca de las organización, sus productos/servicios y sus políticas y directrices, reglas y reglamentos y clientes.
	Desarrollar habilidades	Mejorar las habilidades y destrezas: * Preparar para la ejecución y la operación de tareas, manejo de equipamientos, maquinas y herramientas.
	Desarrollar actitudes	Desarrollar/modificar comportamientos: *Cambio de actitudes negativas a actitudes favorables , de concientización y sensibilización de las personas, los clientes internos y los externos
	Desarrollar conceptos	Elevar el nivel de abstracción: * Desarrollar ideas y conceptos para ayudar a las personas a pensar en términos globales y amplios

Fuente: Chiavenato 2009, citado por Guere 2019

2.2.1.5. Respecto a la dimensión recompensas de los colaboradores.

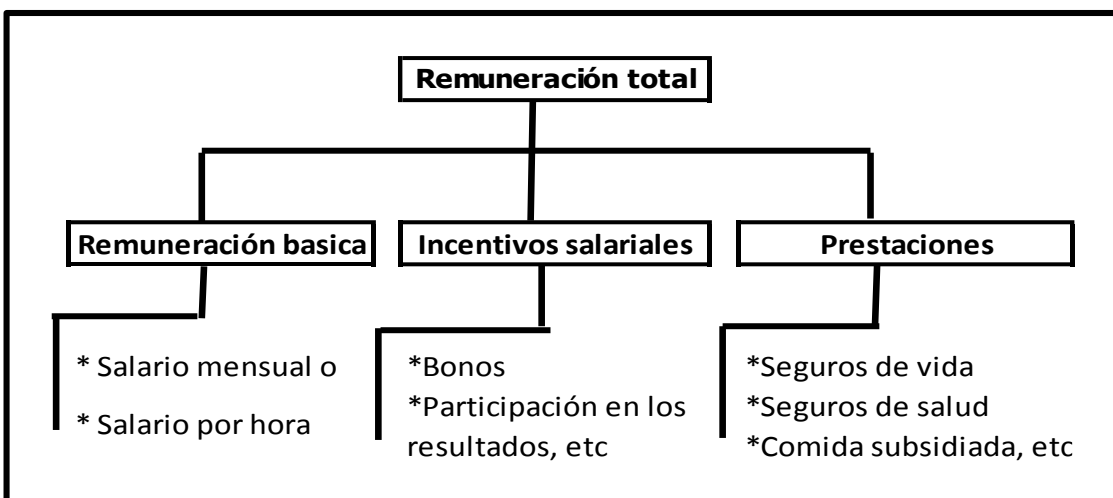
Para Londogno (2019), es un elemento fundamental que consiste en recompensarles bien a los talentos recomendando a las instituciones desarrollar, adaptar, motivar a los más talentosos.

Según Rapella (2020). “Las organizaciones desarrollan sistemas de recompensas para poder atraer, retener y motivar a las personas”. (p. 79). Para Chiavenato (2018), recompensar a las personas, “es más que un elemento fundamental de incentivar a los colaboradores, es una retribución por los servicios prestados”. (p.278).

de igual manera Chiavenato (2009, citado por Guere, 2019) sostiene que nadie trabaja gratis, como asociación como socio de la empresa cada trabajador tiene interés en invertir su labor, dedicación personal, su inteligencia, habilidades siempre en cuando como colaborador reciba una remuneración conveniente. En esa línea él sostiene que la remuneración total de un trabajador tiene tres componentes principales. La proporción relativa de cada uno de los tres componentes varía de una organización a otra. (p.38)

Figura: 2

Los tres componentes de la remuneración total



Fuente Chiavenato 2009, citado por Guere 2019

Los tres componentes de la remuneración total explicados según el autor.

- El principal componente de la remuneración total es la remuneración básica, el sueldo fijo que el trabajador percibe de manera normal en forma de sueldo mensual o de retribución por hora.
- Los incentivos salariales son el segundo componente de la remuneración total, diseñados para recompensar a los colaboradores que presentan un buen desempeño laboral dentro de las empresas.
- Las prestaciones son por último el elemento de la retribución neta y que constantemente son llamados remuneración indirecta. (p.39)

2.2.1.6. Finalmente, la evaluación.

Según Petrocci (2020), es la fase más controversial, ya que después de brindándoles actualizaciones, para que obtengan nuevas habilidades y destrezas, capacitaciones, desarrollo satisfaciendo y motivando, proporcionando dadas y se identifiquen con la visión institucional, y están propensos al proceso de evaluación

consiste en seguimiento o acompañamiento que oriente el desempeño del colaborador evaluándolas y determinando su permanencia o retiro de la misma.

Para Restrepo (2020), evaluar a los colaboradores es, “medir sus habilidades requeridas acorde al puesto que están desempeñando y en base a esta, capacitarlos en macrohabilidades para que sean más competentes y estén en condiciones de ascender en las compañías”. (p. 139).

La evaluación permite a los colaboradores conocer sus fortalezas y debilidades para su desarrollo. La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que lo rodean. La evaluación permite conocer a cada colaborador la percepción que tienen las personas de él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social. La evaluación proporciona a la organización la información necesaria para conocer el potencial de desarrollo de sus colaboradores. Finalmente, permite a los directivos obtener la información necesaria para asesorar y guiar a sus colaboradores.

2.2.2. Respecto a la variable. Gestión administrativa.

Gestión

Salgueiro (2015), en su trabajo de investigación define a la gestión como un “grupo de acciones y decisiones que conducen al cumplimiento de objetivos que se han establecido previamente” (p.45)

En esta misma línea, Arellano (2004, citado por Tirado, 2014), define en su tesis como el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre políticas, estrategias y planes. (p.29)

En la siguiente tabla en autor Tirado (2014) muestra los 3 tipos de gestión en que se puede ser caracterizada.

Tabla: 4*Tipos de gestión*

Tipo de Gestión	Concepto
Gestión Estratégica	Se encuentra en niveles de dirección, es decir empresarial y de largo plazo
Gestión Táctica	Se encuentra en las unidades estratégicas, el impacto de sus decisiones y acciones son de mediano plazo
Gestión Operativa	Se encuentra en los niveles de ejecución y control, sus decisiones son de corto plazo

Fuente: Tirado, 2014 p.29

Administración

La administración define de la siguiente manera Robbins & Coulter, (2018) “la administración es la finalidad de un gerente ya que implica coordinación y supervisión de las acciones de otras personas, con la finalidad de asegurarse que se realicen de forma eficiente y eficaz” (p.32)

En la siguiente tabla se puede repasar las funciones de la Administración:

Tabla: 5*Funciones de la Administración*

Funciones de la Administración	Concepto
Planeación	Define metas y objetivos, establece la estrategias para lograrlos y planes para integrar y coordinar actividades
Organización	determinan las tareas por realizar, cómo se llevarán a cabo y quien las va a realizar
Dirección	Motiva, lidera, comunica y dirige
Control	Da seguimiento y evalúa el rendimiento

Fuente: Robbins & Coulter, 2018 p. 32

Otra definición sobre la administración explica Munch (2015) “la administración es un proceso por medio del cual se coordinan y optimizan los recursos, con el objetivo de llegar a tener la máxima eficiencia, competitividad, calidad y productividad (p.4)

2.2.2.1. Definición de gestión administrativa.

Esta investigación se enmarcó bajo la teoría del aprendizaje organizacional de Senge. (1990) citado en Gorillaz (2019), en la cual la gestión administrativa se fundamenta sobre la premisa de que, una compañía que logra sus objetivos trazados es una organización inteligente ya que para ello sus miembros han aprendido y realizado actividades en equipo y con una misión y visión compartida. En esta filosofía, los miembros de la institución son recurso clave del éxito (Almanza *et al.*, 2019). También Abdhel (2019), define la gestión administrativa como un conjunto de procesos operativos y técnicos que se llevan a cabo a través de la acción humanitaria colectiva con el objetivo de proporcionar un clima adecuado para trabajar; comúnmente un conjunto de cuatro procesos: planificación, organización, dirección y control, dirigidos al logro de los compromisos pactados por la institución (Laffourcat, 2019, p. 66). Aunque para Connelly, Warmes y Fhertygblung (2019), “todo el trabajo de gestión debe organizarse en un marco de planificación, organización, dotación de personal y control”. (p. 55).

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 orientado a la vigilancia y utilización de los recursos humanos, económicos y tecnológicos para lograr los fines institucionales. Para Koontz *et.al* (2019), es alcanzar un excelente clima laboral en el cual el personal, trabaje en conjunto de manera idónea y capaz de lograr los objetivos y metas de la empresa;

considera como obligación de la gerencia, el proceso administrativo, estructurar, programar, relacionar al personal, dirigir y controlar.

Para Arboledas, (2019), es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos organizacionales que ayudan a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos de la empresa con el fin de responder a las necesidades administrativas locales, regionales. Para Ramos (2019), es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios de mandos o necesarios, la forma como se realizarán estas acciones y los resultados que se lograrán.

2.2.2.2. Importancia de la gestión administrativa

Según Álvarez (2019) la gestión administrativa dentro de la organización tiene una tarea muy importante en el mejoramiento económico la cual debe estar relacionada a las normas morales y sociales y obtener como resultado la eficiencia en una organización, siendo un gran reto para la gestión administrativa moderna. Por lo tanto la gestión administrativa se enfoca en potenciar a una organización, contribuir su supervivencia y lograr su crecimiento económico y obtener excelentes resultados. Así mismo la gestión administrativa es pilar fundamental e importante al momento de iniciar o reingeniería de un negocio por una sencilla razón porque son un conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa.

2.2.2.3. Dimensiones de la gestión administrativa.

Planeación: según Hurtado (2008, como se citó en López, 2019), se encarga de establecer los objetivos y metas que se desea alcanzar a futuro a través de una plan de acción, obrar lo establecido, conocer la dirección del enfoque de la empresa y saber hacia dónde va; sin duda se deberá realizar una planificación apropiada donde estén claramente delimitando los

objetivos que se proponen alcanzar donde además debe establecer las acciones que ayudaran al logro de los objetivos propuestos al inicio de las operaciones.

Organización: según el autor Mendoza (2017) explica que es un proceso encargado de diseñar, ordenar y crear una estructura en una organización, con la finalidad de que todo marque en una sola dirección. Es en este campo se determinan las áreas dentro de la organización, se agrupan las tareas según los puestos de trabajo y se selecciona el personal idóneo.

Dirección: según el autor Terry (2011, citado por López, 2019) afirma que: la planificación y la organización colocan los cimientos para proceder a las funciones de la dirección, ya que se encarga de que los planes se ejecuten hacia la realización de objetivos. Una vez diseñado la planificación y organización se debe poner en marcha, así mismo el gerente y toda la organización, se debe trabajar en equipo, con comunicación, motivación e integración. Implica que el gerente del proyecto incentivar a los empleados, mantener una comunicación fluida con todas las áreas de la organización.

Control: según Terry (2011, citado por López, 2019) considera que el control es el proceso para asegurar las actividades junto con las actividades planificadas. Por lo tanto, el gerente debe estar seguro que los actos de los miembros de la organización conducen hacia las metas establecidas. Del mismo modo es una labor admirativa que debe ejercerse con profesionalidad y transparencia, la medición de resultados obtenidos para corroborar con los resultados planificados.

2.2.2.4. Respecto a la gestión de los recursos humanos.

Según Acosta (2019), la gestión de los trabajadores es como un recurso de la actividad en el contexto de la estrategia general de la institución está en caminata a mejorar la competitividad. Para Davidson y Werthery (2020), la gestión de recursos humanos se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección

del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación. Para Bittely y Ransey (2019), es la acción y efecto de la realización de acciones encaminadas a la obtención de un beneficio a las personas como recursos activos de las instituciones. Concluyendo que, la gestión de los recursos humanos, es planear las funciones de colaboradores. Según Louarte (2020), gestión de los recursos humanos es poner en funcionamiento a las personas de una institución con políticas de personal claras y articulando las funciones sociales, considerando los objetivos (premisa estratégica), pero además se necesita métodos para conseguir, conservar y desarrollar los recursos humanos (premisa operativa); todo ello no podría ser llevado a cabo sin la ayuda de instrumentos administrativos, reglamentarios e instrumentales (premisa lógica).

2.2.2.5. Respecto a la dimensión gestión de los recursos económicos.

Según Amat, (2020), es 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 gestiones privadas, estatales o mixtas, obligatoriamente cuentan con recursos económicos, los mismos que deben ser administrados de manera eficiente para lograr sus objetivos y alcanzar su misión. Para Tanaka (2020), comprende la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para determinar y llevar a cabo la política económica de la empresa.

Finalmente, Secada (2020), indico que, estas actividades son propias de la dirección de la organización, donde podemos aseverar que una buena gestión es condición necesaria para que tenga lugar una buena administración.

2.2.2.6. Finalmente, respecto dimensión gestión de los recursos tecnológicos.

Según Buenaventura (2021), representan el conjunto de activos, tangibles e intangibles que están disponibles para alcanzar los fines de la institución. En particular los recursos vinculados con la tecnología resultan sumamente estratégicos para el aprovechamiento de sinergias existentes entre los diferentes componentes y medios utilizados por las II.EE, para alcanzar las competencias a lograr por los estudiantes. Según Porter (2019), todo lo que la empresa realiza implica tecnología de algún tipo, tanto en actividades primarias como de apoyo.

En particular los recursos vinculados con la tecnología resultan sumamente estratégicos para el aprovechamiento de sinergias existentes entre los diferentes componentes y medios utilizados por las empresas para alcanzar un determinado desempeño productivo.

2.3. Definición de términos básicos.

Capacitación.

“Es actualizar con aprendizajes conceptuales, procedimentales y actitudinales a las personas en sus actividades dentro de la institución, es decir desde el momento de integrarlas y colocarlas en sus puestos para darles sus funciones y deban tener un desenvolvimiento efectivo”. (La Calle, 2020, p. 312).

Evaluación.

“El proceso de evaluación consiste en seguimiento o acompañamiento que oriente el desempeño y comportamiento de las personas dentro de la institución evaluándolas y determinando su permanencia o retiro de la misma”. (Petrocci, 2020, p. 99).

Gestión administrativa

“Es el desarrollo de un programa, estructurado orientado a la vigilancia y utilización de los recursos humanos, económicos y tecnológicos para lograr los fines de las instituciones”. (Chiavenato, 2018, p. 169).

Gestión del Talento Humano.

“La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, siendo estas reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño de los colaboradores”. (Chiavenato, 2019, p. 33).

Reclutamiento.

“Es la integración de personas refiere al proceso de ingreso del colaborador a la organización, las instituciones para ello poseen métodos y técnicas para localizarlas en el mercado laboral vía web. Este proceso consiste en encontrar lo que busca la organización y lo que ofrecen las personas para poder seleccionarlas”. (Chiavenato, 2019, p. 188).

Recompensas.

“Es un elemento fundamental que consiste en incentivar a los colaboradores, también es una retribución por los servicios prestados, recomienda a las instituciones desarrollar sistemas de recompensas para poder adaptar, retener y motivar a las personas”. (Londogno, 2019, p. 93).

Recursos humanos.

“Se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación”. (Davidson & Wertherly, 2020, p. 197).

Recursos económicos.

“Es 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”. (Amat, 2020, p. 45).

Recursos tecnológicos.

“Representan un sistema de información y comunicación basada en software y hardware para alcanzar los objetivos institucionales a disposición de toda la comunidad educativa”. (Buenaventura, 2021, p. 70).

Selección.

“es el procedimiento que utilizan las instituciones para elegir, a partir de un resumen de los solicitantes, la persona que mejor cumple con los criterios de determinación para el puesto accesible, dadas las situaciones económicas actuales”. (Chiavenato, 2019, p. 191).

Capítulo III: Metodología de la Investigación

3.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque es cuantitativo, porque se analizaron variables, dimensiones e indicadores numéricos, como la gestión del talento humano y la gestión administrativa, que se analizaron a través de sus dimensiones, indicadores e ítems o preguntas de los instrumentos de investigación y poder tener data para las pruebas de hipótesis. (Hernández, et al, 2018, p. 244).

3.2 Variables

Variable Independiente.

Gestión del Talento Humano

Dimensiones

- Reclutamiento
- Selección
- Capacitación
- recompensas
- evaluación del desempeño

Variable Dependiente.

Gestión Administrativa

Dimensiones

- Gestión de recursos Humanos
- Gestión de recursos Económicos
- Gestión de recursos Tecnológicos

3.2.1 Operacionalización de las variables

Variable independiente. Gestión del talento humano.

La G.T.H. es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir a las personas o recursos, siendo estas reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño de los colaboradores”. (Chiavenato, 2019, p. 33).

Tabla 6:

Operacionalización de la gestión del talento humano.

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

Fuente: propia.

Variable dependiente. Gestión administrativa.

“Es el desarrollo de un programa, estructurado orientado a la vigilancia y utilización de los recursos humanos, económicos y tecnológicos para lograr los fines de la compañía”. (Chiavenato, 2018, p. 169).

Tabla 7:

Operacionalización de la Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos
Recursos Humanos	Técnicas de organización	1,2,3	Escala Ordinal	
	Rendimiento laboral Mejora continua	4,5,6	Tipo Likert	
Recursos Económicos	Gestión de activos y pasivos	7,8,9		Desfavorable (67-90)
	Financiamiento de proyectos educativos	10,11	(1) Nunca	Medianamente
Recursos Tecnológicos	Objetivos institucionales	12	(2) Casi nunca	Favorable (43-66)
			(3) A veces	
			(4) Casi siempre	
			(5) Siempre	Favorable (18-42)
	Software	13,14		
	Hardware	15,16		
	Disponibilidad	17,18		

Fuente: propia

3.3 Hipótesis.

3.3.1 Hipótesis general.

Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de UFITEC SAC.

3.3.2 Hipótesis específicas.

1. Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos de UFITEC SAC.
2. Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de UFITEC SAC.
3. Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos en UFITEC SAC.

3.4 Tipo de Investigación

Fue de tipo básica porque en referencia con Maturanna (2019), el conocimiento que se busca es sobre el fundamento de fenómenos o hechos observables, los cuáles se pretenden entender y analizarlos. Por ello tiene como finalidad establecer y fortalecer las bases tales como principios y enfoques que hacen parte de la gestión del talento humano y la gestión administrativa superior en un instituto tecnológico, sin buscar manipularlos, sino que parten directamente desde la percepción de los docentes encuestados. (p.56).

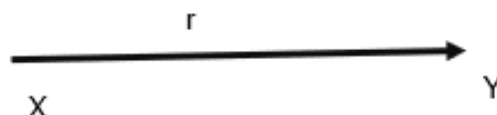
En cuanto al nivel de estudio fue correlacional causal, porque se determinó el nivel de implicancia de la variable independiente en la variable dependiente para establecer una explicación sobre las causas del estudio que es concordante con Cahuas (2019). Así mismo es explicativa porque en referencia a Bernales (2019) buscó hallar razones, es decir que se enfocó en el porqué del objeto de estudio y así explicar las causas y efectos que existen entre las variables de estudio.

3.5 Diseño de la Investigación

Correspondió al diseño no-experimental, porque en concordancia con Cartagena (2020), el investigador no intervino sobre las variables de estudio, es decir no las altera y se analizaron tal como se han dado en su contexto natural. Así mismo es transversal porque se recogen los datos en un solo momento, con el objetivo de especificar y analizar la correlación e implicancia de las variables de estudio.

Fue hipotético-deductiva, porque se ha seguido una secuencia de procesos para la formulación de conclusiones específicas a partir de las hipótesis planteadas al inicio de la investigación en relación de las variables estudiadas para comprobarlas o refutarlas.

Esquema del diseño:



Dónde:

X = Gestión del talento humano.

Y = Gestión administrativa.

r = relaciones

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población.

Para nuestra investigación fue 104 colaboradores de la compañía en estudio, según Hernández, et al (2016), “la población es el conjunto de personas que comparten por lo menos un rasgo, sea un origen común o similares”. (p.145).

3.6.2 Muestra.

Fueron 82 colaboradores Castagnola (2019) señaló que, “esta es una parte de la población”. (p. 44).

Asimismo, se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Acuña (2019) precisó que, “es el método que permite al menos tener representatividad un elemento de cada grupo elegido al azar”. (p. 59). Fórmula, tomado de Pino (2018).

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{(3.84)(0.5)(0.5)(104)}{(0.05)^2(103) + (3.84)(0.5)(0.5)} \approx 82$$

Dónde:

n : Tamaño de muestra = 82

N : Tamaño de la población = 104

Z : Nivel de confianza al 95% (Valor correspondiente a la distribución de Gauss) y tiene un valor = 1.96

e : Error de estimación permisible al 5% de error es = 0.05.

p : Prevalencia esperada del parámetro a evaluar (Proporción de la variable de estudio), se asume p = 0.5

q : probabilidad de error, q = 1 - p = 0.5

3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos.

Se utilizó como técnica la encuesta. Según Salinas (2020), “es un formato estandarizado, tiene como finalidad recoger y analizar los datos de una determinada muestra, población o universo”. (p. 88).

Además, reúne un conjunto de procedimientos como explorar, describir, predecir y explicar las características necesarias para realizar y fundamentar el estudio de investigación.

Instrumentos.

Fueron los cuestionarios que están orientados a medir las variables. La aplicación fue de forma virtual, según lo expuesto por Mantilla (2020), los cuestionarios aplicados fueron adaptados, teniendo como base a otros dos autores que tuvieron similitud en el tema de investigación y se realizó de forma virtual. La evaluación de la G.T.H, el cuestionario presento 25 ítems alineados a los indicadores de las cinco dimensiones establecidas en el estudio y en la variable Gestión administrativa fueron 18 ítems. También se empleó para ambos cuestionarios la escala Likert como opción de respuesta y medición, donde el menor valor fue “Nunca” (1) y el mayor valor fue “Siempre” (5).

Tabla 8:

Ficha técnica para la variable Gestión del Talento Humano

Ficha técnica del cuestionario para la variable Gestión del Talento Humano				
Humano				
Técnica: encuesta				
Instrumento: cuestionario				
N° ítems: 25				
Tipo de respuesta: cerrada				
Escala: tipo Likert				
Valor de escala:				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1
Dimensiones: 5				
Ítems por cada dimensión: 5				
Tiempo aproximado: 10 minutos				

Elaboración: propia

Tabla 9:

Ficha técnica para la variable Gestión Administrativa.

Ficha técnica del cuestionario para la variable Gestión Administrativa

Técnica: encuesta

Instrumento: cuestionario

N° ítems: 18

Tipo de respuesta: cerrada

Escala: tipo Likert

Valor de escala:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Dimensiones: 3

Ítems por cada dimensión: 6

Tiempo aproximado: 10 minutos

Elaboración: propia

3.7.1. Validez.

De igual manera se realizó la validez del contenido, que es el juicio o grado en que un instrumento debe medir en un determinado contexto, el cual fue válido y satisface nuestros objetivos, es decir no hay error. Según lo que expuso Hernández et al (2019), es considerada como un proceso que tiene cinco fuentes de evidencias entre ellas el contenido, la estructura interna, la relación entre las variables y los procesos de las respuestas.

La validez del instrumento del presente estudio se realizó a través del criterio juicio de expertos siendo tres especialistas en la materia y en la redacción.

Tabla 10:

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dr. PASTOR TALLEDO, Victor	Aplicable
Experto 2	Dr. CAPCHA CARILLO, Tito	Aplicable
Experto 3	Dr. MANSILLA GARAYAR, José	Aplicable

Fuente: propia

3.7.2. Confiabilidad

La confianza de los instrumentos fue determinada con el estadígrafo inferencial alfa de Cronbach. Fórmula: $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{vt} \right]$

Tabla 11:

Resultado de la confiabilidad de los instrumentos.

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

Fuente.SPSS.

En opinión de Hernández et al. (2019), la fiabilidad, mide los reactivos de variables con alpha de Crombach, debido a que los instrumentos son politómicos, presentó alta confiabilidad, pues la gestión del talento humano obtuvo $\alpha = 0,880$ y el instrumento gestión administrativa obtuvo un valor $\alpha = 0,919$.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de las variables.

A. Prueba de Normalidad.

Tabla 12:

Prueba de normalidad del instrumento 1 gestión del talento humano.

	Shapiro & Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
<i>gestión del talento humano</i>	0,989	25	0,001

a. Lilliefors Significance Correction.

Interpretación.

El análisis respectivo arroja un valor altamente significativo $p = 0.001$, para el instrumento N°1. Gestión del talento humano, obtenido con el estadígrafo Shapiro & Wilk por tratarse el instrumento de 25 reactivos, aplicado a una muestra de 82 personas, en este sentido se determinó la existencia de una distribución no normal por lo que se empleó el estadígrafo inferencial no paramétrico la regresión logística ordinal para la prueba de hipótesis que fueron realizadas con ayuda del software estadístico SPSS versión 25.

Tabla 13:

Prueba de normalidad del instrumento 2. Gestión administrativa.

	Shapiro-&-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Gestión administrativa	0,981	18	0,001

a. Lilliefors Significance Correction.

Interpretación.

El instrumento N° 2. Gestión administrativa obtuvo un valor de significancia $p=0,001$ obtenidos con el estadígrafo Shapiro-&-Wilk por tratarse el instrumento aplicado de 18 reactivos, aplicado a una muestra de 82 personas, en este sentido se determinó la existencia de una distribución no normal por lo que se empleó el estadígrafo inferencial no paramétrico regresión logística ordinal para la prueba de hipótesis que fueron realizadas con ayuda del software estadístico SPSS versión 25.

Análisis descriptivo

Siguiendo los objetivos de investigación, se muestran los resultados de la recolección de datos:

Tabla 14.

Frecuencias de la variable Gestión del talento humano.

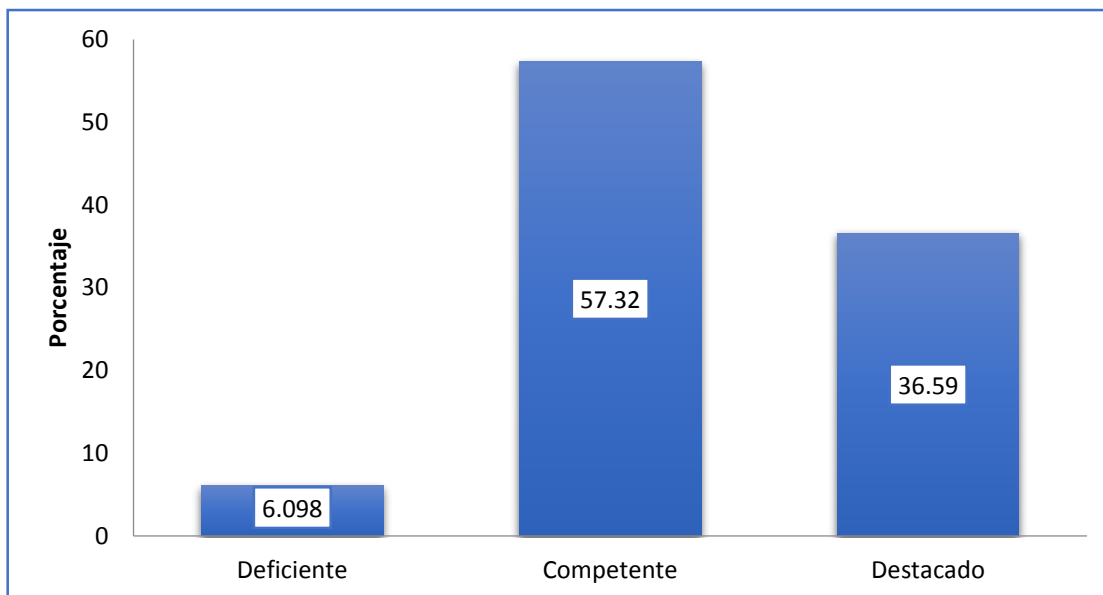
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	5	6,1	6,1	6,1
	Competente	47	57,3	57,3	63,4
	Destacado	30	36,6	36,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.

Se observa en relación a los niveles de gestión del talento humano en UFITEC SAC, en estudio que, del 100% de encuestados, el 6,1% opina que la gestión del talento humano es deficiente, el 57,3% opina que es de nivel competente y el 36,6% opina que es destacado, destacando que, la mayoría de encuestados considera que es de nivel competente. Lo que significa que los Gerentes necesitan revisar algunas de sus funciones para mejorar el nivel de gestión del talento humano.

Figura 3.

Porcentajes de la variable Gestión del talento humano



Fuente: S.P.S.S

Tabla 15:

Niveles de las dimensiones. Gestión del talento humano.

Nivel	Reclutamiento	Selección	Capacitación	Recompensas	Evaluación
Deficiente	9,0	28,0	11,0	7,0	40,0
Competente	45,0	37,0	39,0	46,0	37,0
Destacado	46,0	35,0	50,0	47,0	23,0
Total	100	100	100	100	100

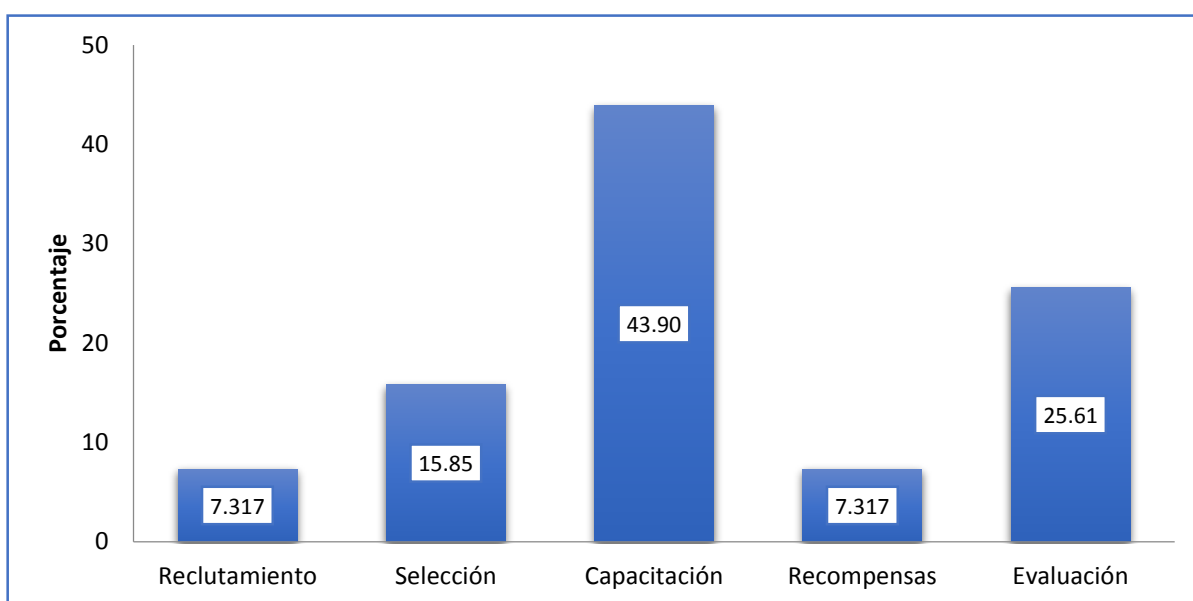
Fuente: SPSS.

En la tabla, se evidencia que del 100% de encuestados, el 9% opinó que el Reclutamiento fue deficiente, el 45% opinó que fue competente y el 46% opinó que fue destacado. Respecto a la Selección el 28% opinó que fue deficiente, el 37% opinó que fue competente y el 35,0% opinó que fue destacado. Respecto a la capacitación el 11% opinó que fue deficiente, el 39% opinó que fue competente y el 50,0% opinó que fue destacado. Respecto a las recompensas el 7% opinó que fue deficiente, el 46% opinó que fue

competente y el 47% opinó que fue destacado. Finalmente sobre la evaluación el 40% opinó que fue deficiente, el 37% opinó que fue competente y el 23% opinó que fue destacado, observándose una preponderancia en la capacitación con un 50% en un nivel destacado.

Figura 4

Niveles de las dimensiones. Gestión del talento humano.



Fuente: S.P.S.S.

Tabla 16:

Frecuencias de la variable. Gestión administrativa.

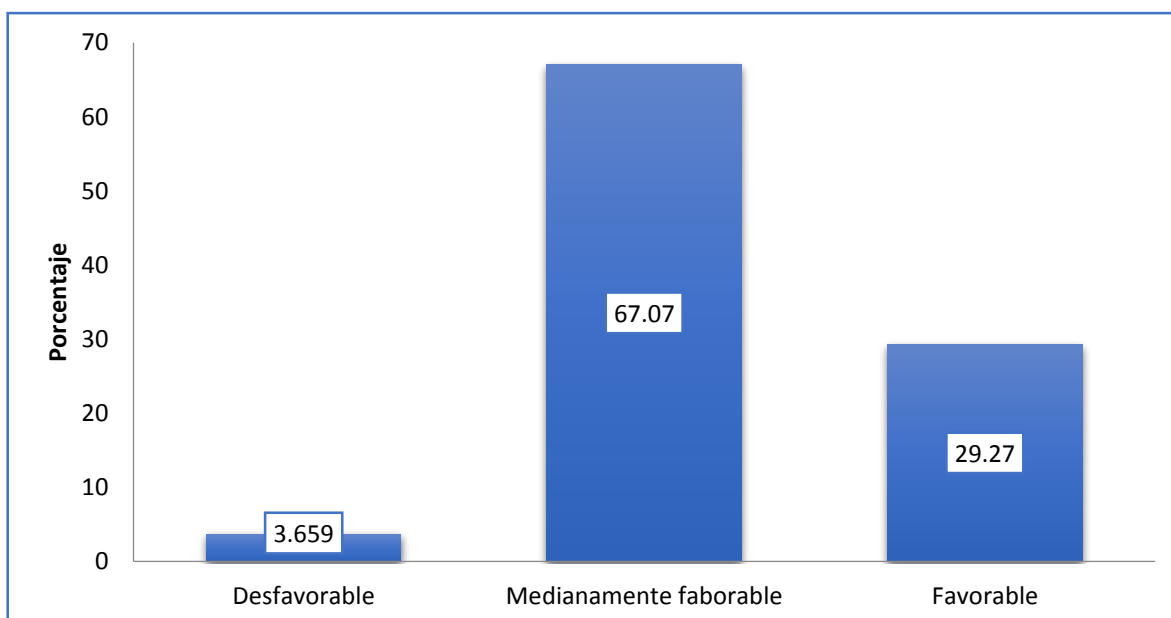
Niveles		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Desfavorable	3	3,7	3,7	3,7
	Medianamente favorable	55	67,1	67,1	70,7
	Favorable	24	29,3	29,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Fuente: SPSS.

En referencia a la tabla, se observa que del 100% de encuestados, el 3,7% opina que la gestión administrativa fue desfavorable, el 67,1% opina que fue medianamente favorable y el 29,3% opina que fue favorable, observándose que poco más de la mitad considera que fue medianamente favorable. Lo que significa que la gestión administrativa, dado el contexto de emergencia sanitaria, puede ser sistematizada de modo efectivo con el uso de la tecnología.

Figura 5:

Porcentajes de la variable. Gestión administrativa.



Fuente: S.P.S.S.

Tabla 17:

Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa.

Nivel	Recursos humanos	Recursos económicos	Recursos tecnológicos
Desfavorable	1.25	25	17.5
Medianamente favorable	35	36.25	45
Favorable	63.75	38.75	37.5

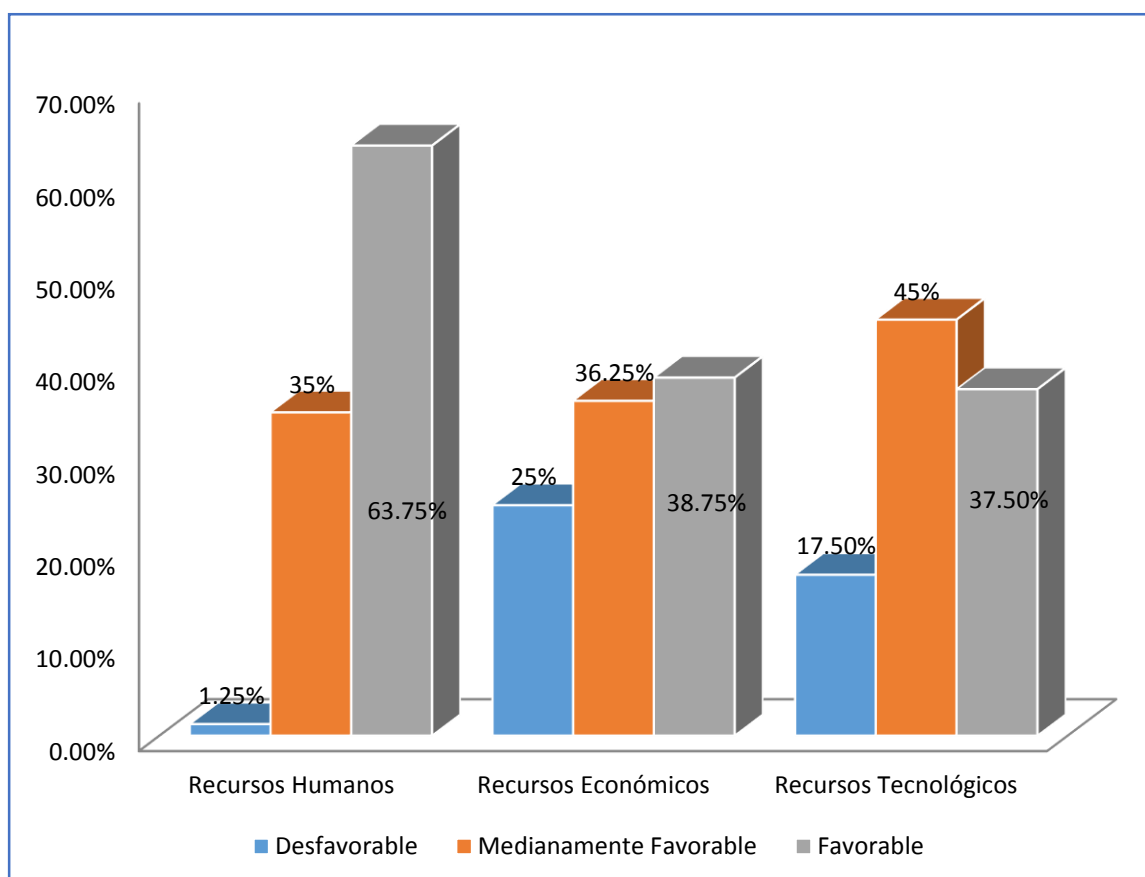
Total	100	100	100
-------	-----	-----	-----

Fuente: SPSS.

En cuanto a la tabla, se observa que, respecto a los recursos humanos el 1,25% opina que fue desfavorable, el 35% opina que fue medianamente favorable y el 63,75% opina que es favorable. Respecto a los recursos económicos se observa que el 25% opina ser 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 es desfavorable, el 45% opina que fue medianamente favorable y el 37,5% opina ser desfavorable. Observándose una preponderancia del 63,75% en los recursos humanos.

Figura 6:

Nivel de porcentajes de las dimensiones de la gestión administrativa.



Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de UFITEC SAC.

Ha: Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de UFITEC SAC.

Tabla 18:

Información de ajuste de los modelos para la gestión del talento humano en la gestión administrativa.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Ji ²	Gl	Sig.
Sólo interceptación	59,258			
Final	18,546	38,912	2	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los resultados de la tabla, donde los datos evidencian la dependencia de una variable en la otra, se observa que valor de $Ji^2=38,912$ y el $\rho_valor = 0,000 < 0,05$ lo que indica que los datos de las variables no son independientes, implicando la dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta el modelo, la influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión administrativa en la empresa en estudio.

Tabla 19:

Prueba R2 para explicar el modelo de la gestión del talento humano en la gestión administrativa.

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,399

Nagelkerke	,456
McFadden	,246

Fuente: SPSS.

La tabla muestra el cálculo el valor de Cox y Snell = 0,399 y un Nagelkerke = 0,456; permitiéndonos afirmar que la gestión del talento humano influye con un 45,6% sobre la gestión administrativa, por otra parte, el valor McFadden fue 0,246 el cual evidencia un ajuste del nivel de los datos.

La gestión del talento humano en la Gestión de los Recursos humanos.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de UFITEC SAC.

Ha: Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de UFITEC SAC.

Tabla 20:

Información de ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Ji ²	Gl	Sig.
Sólo interceptación	40,635			
Final	18,113	25,022	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla se muestra los datos que evidencian la dependencia de una variable en la otra, implicando interdependencia de variables, ya que el valor de $Ji^2 = 25,022$ y el $p_valor = 0,000 < 0,05$. Por lo que se aceptó el modelo de la influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos en UFITEC SAC.

Tabla 21:

Prueba pseudo R2 para explicar el modelo de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos.

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,195
Nagelkerke	,312
McFadden	,136

Fuente. SPSS.

La tabla muestra el cálculo el valor de Cox y Snell = ,195 y un Nagelkerke = 0,312; lo que permite constatar que la gestión del talento humano influye en 31,2% sobre la gestión de los recursos humanos, por otra parte, el valor McFadden resultó 0,136 el cual evidencia un ajuste del nivel de los datos.

La gestión administrativa en la gestión de los recursos económicos.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de UFITEC SAC.

Ha: Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de UFITEC SAC.

Tabla 22:

Información de ajuste de los datos para el modelo de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Ji ²	Gl	Sig.
Sólo interceptación	51,113			
Final	21,079	39,044	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla muestra los datos que explican la interdependencia entre variables, ya que el valor de $J_i^2=39,044$ y el $\rho_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$, por ello se puede inferir que las variables inciden, es decir no son independientes. Por lo que se acepta el modelo de la influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos en UFITEC SAC.

Tabla 23:

Prueba R2 para explicar el modelo de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos.

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,367
Nagelkerke	,420
McFadden	,221

Fuente: SPSS.

La tabla muestra el valor de Cox y Snell = 0,367 y un Nagelkerke = 0,420; lo que permite afirmar que la gestión del talento humano influye en el 42% sobre la gestión de los recursos económicos, por otra parte, los detalles del valor McFadden resultaron 0,221 el cual demostró un ajuste del nivel de los datos.

La gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos de UFITEC SAC.

Ha: Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos de UFITEC SAC.

Tabla 24:

Información de ajuste de los datos para el modelo de gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Ji ²	Gl	Sig.
Sólo interceptación	362,106			
Final	321,723	40,382	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla se observa que valor $Ji^2=40,382$ y el $\rho_{\text{valor}} = 0,000 < 0,05$ lo que indica que los datos de las variables no son independientes, implicando la dependencia de una variable de la otra. Por lo que se acepta modelo de la influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos en UFITEC SAC.

Tabla 25:

Prueba R2 para explicar el modelo gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos.

Estadístico	Valor
Cox y Snell	,396
Nagelkerke	,397
McFadden	,076

Fuente: SPSS.

La tabla muestra el cálculo el valor de Cox y Snell =0,396 y un Nagelkerke = 0,397; lo que permite afirmar que la gestión del talento humano influye en el 39,7% sobre la gestión de los recursos tecnológicos, por otra parte los detalles del valor McFadden resultó 0,076 el cual demuestra un ajuste del nivel de los datos.

4.3 Discusión

El análisis estadístico de los datos y los resultados encontrados permitieron contrastar la realidad problemática de la gestión del talento humano en la gestión administrativa, se verificó que, un alto porcentaje de encuestados 57,3%, precisaron que la gestión del talento humano tiene un nivel competente en las empresas en estudio, a raíz de esta situación se encontró que el 67,1% de encuestados indicaron que el nivel de la gestión administrativa fue medianamente favorable, es importante destacar, estos hallazgos tienen como base la percepción de los mismos a través de la aplicación Google form de un cuestionario, este hecho puede haber repercutido en la calidad de información obtenida; en tal sentido se estima mejor que para el recojo de información sobre las variables en estudio se considere otras técnicas e instrumentos como la entrevista tratándose de la variable gestión del talento humano, usando una guía de entrevista vía zoom u otra similar, teniendo en cuenta el actual contexto de la pandemia covid'19. De igual modo, teniendo en cuenta que el objetivo general fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de la empresa en estudio.

También, teniendo en cuenta los resultados de la contrastación de hipótesis nos llevan a plantear que la variación de los niveles de la gestión administrativa depende de la variación 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. Los resultados obtenidos coinciden con los estudios de Ospina (2021), quien investigó la gestión del talento humano, cuyo objetivo fue determinar la relación de esta variable con la gestión administrativa cuyo instrumento fue el MAPROv3. Concluyendo 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, uso como técnica la encuesta e instrumento el MOFV2. Concluyendo que, la gestión del talento

humano tiene incidencia moderada en la gestión administrativa. También Klimper (2020), al analizar la gestión del talento humano, determino su influencia en la gestión administrativa, uso la técnica encuesta e instrumento el ROFV1, encontrando un valor moderadamente significativo de influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa.

Estos estudios son respaldados desde un enfoque teórico por los planteamientos de Chiavenato (2019), indicando que la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con todos los recursos y funciones propias como reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño de los colaboradores. Asimismo, considerando el enfoque teórico de Llendo (2019), quien puntualizo que, la gestión del talento humano, tiene un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de las instituciones, siendo esta un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final, las personas son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos.

En referencia a la hipótesis específica 1, el procesamiento estadístico que se realizó, nos llevó a plantear que la variación de los niveles de la gestión de los recursos humanos dependen, en cierta medida, de la variación de los niveles de la gestión del talento humano, ello se verifica con el valor de Nagelkerke que 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.

Finalmente, 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), definiendo la gestión de los recursos humanos como un recurso primordial en el contexto de la estrategia general de la institución que este encaminada a mejorar la competitividad. Para Davidson y Wertherly (2020), la gestión de recursos humanos se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación. Para Bittely y Ransey (2019), es la acción y efecto de la realización de acciones encaminadas a la obtención de un beneficio a las personas como recursos activos de las instituciones. Concluyendo que, la gestión de recursos humanos, es planear las funciones de colaboradores. Según Louarte (2020), la gestión de recursos humanos es poner en funcionamiento a las personas de una institución con políticas de personal claras y articulando las funciones sociales, considerando los objetivos (premisa estratégica), pero además se necesita métodos para conseguir, conservar y desarrollar los recursos humanos (premisa operativa); todo ello no podría ser llevado a cabo sin la ayuda de instrumentos administrativos, reglamentarios e instrumentales (premisa lógica).

En 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 empresa 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 determino, 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), estudio 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.

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 dependen de la variación de los niveles de la gestión del talento humano, según 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. Finalmente, Cerrón (2020), realizó un estudio y determinando la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos, aplicando un estudio longitudinal, concluyendo que, la gestión del talento humano tuvo una influencia medianamente favorable en la gestión de los recursos tecnológicos. Estos aspectos y evidencias encontradas, tienen respaldo teórico en los enfoques planteados por Buenaventura (2021), quien precisó que la gestión de los recursos tecnológicos, es el conjunto de activos, tangibles que están disponibles para alcanzar los fines de la institución. En particular los recursos vinculados con la tecnología resultan sumamente estratégicos para el aprovechamiento de sinergias existentes entre los diferentes componentes y medios utilizados por las empresas, para alcanzar la organización. Según

Porter (2019), todo lo que la organización, realiza en el actual contexto de la pandemia del Covid ´19 implica el uso y aplicación de las tecnologías, tanto en actividades administrativas como del servicio educativo. En particular los recursos vinculados con la tecnología resultan sumamente estratégicos para el aprovechamiento de sinergias existentes entre los diferentes componentes y medios utilizados por las empresas para alcanzar un determinado su visión institucional.

Conclusiones

La investigación concluyo que:

Primera: Los resultados cuantitativos de las pruebas estadísticas sustentan la afirmación que, la variable gestión del talento humano influye en la variable gestión administrativa, verificándose que el valor del coeficiente de Wald= $58,742 > 4$, y el $p_valor = 0,000 < 0,05$, lo cual permite 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.

Segundo: 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 $p_valor = 0,000 < 0,05$, la cual permite 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.

Tercero: De la misma manera, los valores estadísticos obtenidos confirman que la variable 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 = $0,000 < 0,05$, de la misma manera permite 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 variación de la gestión del talento humano.

Cuarto: Por último, los índices estadísticos obtenidos confirman que la variable 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 $=0,000 < 0,05$, 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 empresa en estudio, además, según el valor de Nagelkerke, el 33,1% de variación de la gestión de los recursos tecnológicos depende de la variación de la gestión del talento humano.

Recomendaciones.

Se plantea las siguientes recomendaciones, a través de la Gerencia General:

Primero: A la alta gerencia, en base a los resultados encontrados, indicar a los directivos que necesitan revisar algunas de sus funciones para mejorar el nivel de gestión del talento humano.

Segundo: A los Gestores de tecnologías, ciñéndonos a los hechos confirmados con la indagación recomendarles que la gestión administrativa debe pasar por un plan de mejora, dado el contexto de emergencia sanitaria, puede ser sistematizada de modo efectivo con el uso de la tecnología.

Tercero: Recomendaciones a los líderes de la empresa que, existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos

Cuarto: A los colaboradores de la empresa en estudio que, existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos.

Quinta: Se recomienda a los futuros investigadores desarrollar un estudio experimental sobre la G.T.H, que permita resultados efectivos en la gestión administrativa con grupos de control y experimental sobre la actual situación desventajosa de la empresa en estudio.

Referencias bibliográficas

- Abdhel, M (2019). *Gestión administrativa*. EE.UU. Mc Graw Editores
- Ahumada R. (2019). *Selección de Personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016*. (Tesis posgrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Perú.
- Álava E. (2016). *Diseño de un Modelo de Gestión Estratégica de Talento Humano para el Comercial Créditos “J&M” de la ciudad de Milagro*. (Tesis pregrado). Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Álvarez, A.A. (2019) *Gestión Administrativa y Marketing estratégico en la institución educativa n° 2017 Cesar Vallejo, Distrito de los Olivos, lima norte 2017* (Tesis pregrado), Universidad Nacional Mayor de san Marcos.
- Alles, M. (2019). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Amador, J. (2008). *Proceso Administrativo*. Colombia. Editorial Crisol
- Anzola, S. (2012). *Administración de pequeñas empresas*. México: Mc Graw – Hill Interamericana.
- Brettons, H y Rodríguez, P. (2019). *Reclutamiento de talentos*. EE.UU. Mc Graw Editores
- Cabeza, L; Castrillón, J; Lombana, J. 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/>
- Connelly, U. Warmes, L & Fhertygblung, P. (2019). *Gestión administrativa*. EE.UU. Mc Graw Editores
- Chiavenato, Idalberto. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw- Hill Editores.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano 3ra ed.* México: Mg Graw Hill
- Daft, R. (2004). *Administración*. Editor Cengage learning Editores.
- Dressler, U. (2019). *Selección de colaboradores*. EE.UU: Prentice Hall Editor.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Selección de Personal*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Guere, H. (2019). *Gestión del talento humano con relacional control de calidad de servicio de la empresa valuaciones maneras sac, 2019* (Tesis pre grado) Universidad San Ignacio de Loyola - Perú
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección contratación e inducción del personal*. México: Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Guth, O. (2020). *Reclutamiento*. EE.UU. Prentice Hall Editor.
- Ibáñez, D. (2019). *Gestión del talento humano*. Lima: Editora Udegraf.

- Koontz, & O Donnell. (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
- Laffourcat, B. (2019). *Gestión administrativa*. EE.UU. Prentice Hall Editor
- Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (3ª ed.) Argentina: Editorial Cengage Learning Argentina
- Llamoza, T. (2020). *Selección de colaboradores*. Lima: Udegraf Editores.
- López, C.E. (2019) *Gestión Administrativa y la calidad de servicio de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto*. (Tesis de posgrado), Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto
Repositorio institucional <http://repositorio.unsm.edu.pe/>
- Mendoza, A (2017) *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta*. Dominio de las ciencias. 3(2). <https://dialnet.unirioja.es>
- Munch, L. (2015). *Proceso administrativo, clave del éxito empresarial (3ra ed.)*
México Pearson
- Mondy, W & Noe, K. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas
- Montoya, I. (18 de noviembre de 2010). *Los recursos humanos* [Mensaje en un blog
Recuperado de <http://rhtalentohumano.blogspot.com/>
- Nebot, F. (2020). *Reclutamiento de personal*. España: Editora Trillas
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración. (P. Guerrero, Ed.) México*, México

Robbins, S. y Coulter, M. (2005) *Administración*. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Rodríguez, A. (2020). *Selección de colaboradores*. Lima: Editora CPR.

Salgueiro, A. (2015). *Indicadores de Gestión y Cuadro de Mando*. Madrid, España:

Senge, H. (1990) citado en Gorillaz, A. (2019). *Gestión administrativa*. España: Editora Trillas

Shamil, T. (2020). *Selección de colaboradores*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Sepulbeda, G. (2020). *La capacitación de los colaboradores*. México: Mc Graw Hill.

Tirado, K. (2014). *Gestión administrativa y la calidad se servicio al cliente, en el colegio químico farmacéutico de La Libertad – Trujillo*. (Tesis) Universidad Nacional de Trujillo- Perú.

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.

Apéndices

Apéndice 1.
CUESTIONARIO N° 01.
GESTION DEL TALENTO HUMANO

Estimado (Sr)a, su opinión es muy importante, por ello agradecemos su colaboración y sinceridad en la presente encuesta anónima, es para conocer sobre Crowdfunding y su incidencia en el patrimonio empresarial de la empresa UFITEC SAC. La Victoria.

Indique, marcando con una “x” en la opción que Ud. considera representa su mejor opción, donde:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	2	1

N°	ÍTEM	Siempre (4)	Casi siempr e(3)	Casi nunca (2)	Nunc a(1)
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento.					
1	Las convocatorias de Ufitec SAC son por diferentes medios de difusión masiva.				
2	Es política institucional de Ufitec SAC convocar a la mayor cantidad de postulantes				
3	Los lineamientos de Ufitec SAC permiten el reclutamiento de postulantes extranjeros.				
4	Ufitec SAC brinda información salarial de los cargos ofertados.				
5	Se respeta el cronograma de convocatoria de los cargos ofertados por Ufitec SAC.				
DIMENSIÓN 2: Selección.					
6	Se informa el método a seguir en el proceso de selección en Ufitec SAC				
7	La técnica de selección permite aspirantes sin experiencia profesional en Ufitec SAC				
8	El personal es admitido por tener capacidades acordes al perfil del cargo en Ufitec SAC.				
9	Se establece el perfil del postulante según responsabilidad				

	del cargo ofertado por Ufitec SAC.				
10	Hay idoneidad en la elección de candidatos en Ufitec SAC.				
DIMENSIÓN 3: Capacitación.					
11	Ufitec SAC brinda las capacitación necesaria para estar actualizado, frente las exigencias que necesito para ser efectivo en mi trabajo.				
12	Las capacitaciones que recibo por parte de Ufitec SAC son constantes.				
13	Ufitec SAC 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 Ufitec SAC.				
15	Los directivos de Ufitec SAC son competentes y solidarios con los colaboradores.				
DIMENSIÓN 4: Recompensas.					
16	Los directivos motivan a los colaboradores a proponer proyectos para mejorar el trabajo en Ufitec SAC.				
17	Ufitec SAC motiva a los colaboradores a participar en la carrera pública magisterial.				
18	Ufitec SAC retribuye el esfuerzo de los colaboradores destacados públicamente.				
19	Ufitec SAC incentiva a los colaboradores a seguir cuidándose del Covid.				
20	Ufitec SAC incentiva económicamente trabajos en horas extras				
DIMENSIÓN 5: Evaluación.					
21	Los directivos de Ufitec SAC son evaluados para mejorar su trabajo.				
22	Sé cuáles son los criterios de evaluación con los cuáles se toma el examen conocimientos a los colaboradores en Ufitec SAC.				
23	Los exámenes Psicológicos que se utilizan para la evaluación de ratificación son idóneos en Ufitec SAC.				

24	Considera Ud. que la evaluación de capacidades ayuda a obtener mejores resultados en Ufitec SAC.				
25	Existe una estimulación económica después de las capacitaciones al personal en Ufitec SAC.				

¡Gracias por su atención!

CUESTIONARIO N° 02.

GESTION ADMINISTRATIVA.

Estimado (Sr)a, su opinión es muy importante, por ello agradecemos su colaboración y sinceridad en la presente encuesta anónima, es para conocer sobre la Influencia de la auditoria tributaria en los estados financieros de la empresa Ufitec sac. La Victoria.

Indique, marcando con una "x" en la opción que Ud. considera representa su mejor opción, donde:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: RECURSOS HUMANOS.						
1	En Ufitec SAC se difunde periódicamente las Técnicas de organización de todos los trabajadores.					
2	En Ufitec SAC se valora frecuentemente el trabajo organizado.					
3	En Ufitec SAC se aplica la estrategia de 360° del rendimiento laboral.					
4	En Ufitec SAC se realizan acciones de revaloración permanente a todo el personal en función al rendimiento laboral.					
5	En Ufitec SAC se difunde periódicamente la mejora continua a todos los trabajadores.					
6	En Ufitec SAC los directivos coordinan continuamente el proceso de mejora continua con el todo el personal.					

DIMENSIÓN 2: RECURSOS ECONÓMICOS.					
7	El área de Contabilidad de Ufitec SAC. Gestiona los activos honradamente.				
8	El personal es informado de los activos y pasivos que posee Ufitec SAC.				
9	En Ufitec SAC, 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 Ufitec SAC.				
11	En los equipos de trabajo evalúan frecuentemente el logro de los objetivos en Ufitec SAC.				
12	Los directivos de Ufitec SAC, demuestran honradez en la gestión de RR.EE. en función a los objetivos institucionales.				
DIMENSIÓN 3: RECURSOS TECNOLÓGICOS					
13	Ufitec SAC, adquiere software con licencia para el soporte administrativo.				
14	Existe un adecuado mantenimiento del hardware en Ufitec SAC.				
15	Ufitec SAC cuenta con Director de Tecnologías para la gestión efectiva del software y hardware.				
16	En Ufitec SAC se cuenta con un servidor propio que esté disponible a toda la comunidad educativa.				
17	Ufitec SAC cuenta con personal técnico disponible para monitorear constantemente el buen funcionamiento de software y hardware.				
18	Ufitec SAC cuenta con una plataforma propia donde están instalas software educativo y de gestión administrativa.				

¡Gracias por su atención!

Apéndice 2. Base de datos de Variable Gestión del Talento Humano

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	EL financiamie...	{1, Siempre}...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	El financiamien...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	El financiamie...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	El financiamien...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	El crowdfunding...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	El crowdfunding...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	El crowdfunding...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	El crowdfunding...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Los principios c...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	Las teorías con...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Los registros c...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	Los estados fin...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	El crowdfundin...	{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	El crowdfunding...	{1, Siempre}...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Un crowdfundin...	{1, Siempre}...	Ninguno	9	Derecha	Escala	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	El crowdfunding...	{1, Siempre}...	Ninguno	9	Derecha	Escala	Entrada

Fuente: SPSS

Apéndice. 3. VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO:

VALIDEZ $\frac{144}{10 \times 3 \times 5} = \frac{144}{150} = 96\%$

Matriz de análisis de juicios expertos					
N	CRITERIOS	JUECES			TOTAL
		J1	J2	J3	
1	Claridad	5	5	5	15
2	Objetividad	4	5	5	14
3	Actualidad	5	4	4	13
4	Organización	5	5	5	15
5	Suficiencia	5	5	5	15
6	Pertinencia	5	5	5	15
7	Consistencia	5	5	5	15
8	Coherencia	4	5	5	14
9	Metodología	5	4	4	13
10	Aplicación	5	5	5	15
TOTAL		48	48	48	144

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

VALIDACION CON JUICIO DE EXPERTO: CUESTIONARIO DE ENCUESTA

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

3: Regular

4: Bueno

5: Muy Bueno

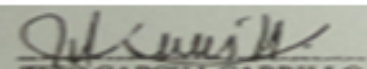
Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: está formado con el lenguaje apropiado y comprensible					x
2	Objetividad: permite medir hechos observables					x
3	Actualidad: adecuado al avance de la ciencia y tecnología					x
4	Organización: presentación ordenada					x
5	Suficiencia: comprende los aspectos en cantidad y claridad					x
6	Pertinencia: permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					x
7	Consistencia: permite conseguir datos basados en modelos teóricos					x
8	Coherencia: hay coherencia entre las variables indicadores e ítems				x	
9	Metodología: la estrategia responde al propósito de la investigación				x	
10	Aplicación: los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					x

¡Muchas gracias por su respuesta!

Apellidos y Nombres del juez experto: CAPCHA CARILLO, Tito

Especialidad del juez experto. Metodólogo.

Grado del juez experto: Doctor.



TITO CAPCHA CARRILLO
ABOGADO
CAL 64092

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

3: Regular

4: Bueno

5: Muy Bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: está formado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4	Organización: presentación ordenada					X
5	Suficiencia: comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: hay coherencia entre las variables indicadores e ítems					X
9	Metodología: la estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación: los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

¡Muchas gracias por su respuesta!

Apellidos y Nombres del juez experto: PASTOR TALLEDO, Víctor

Especialidad del juez experto. Administrador

Grado del juez experto: Doctor.



JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

3: Regular

4: Bueno

5: Muy Bueno

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: está formado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad: permite medir hechos observables					X
3	Actualidad: adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4	Organización: presentación ordenada					X
5	Suficiencia: comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia: permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia: permite conseguir datos basados en modelos teóricos					X
8	Coherencia: hay coherencia entre las variables indicadores e ítems					X
9	Metodología: la estrategia responde al propósito de la investigación				x	
10	Aplicación: los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					x

¡Muchas gracias por su respuesta!

Apellidos y Nombres del juez experto: MANSILLA GARAYAR, José Alfredo.

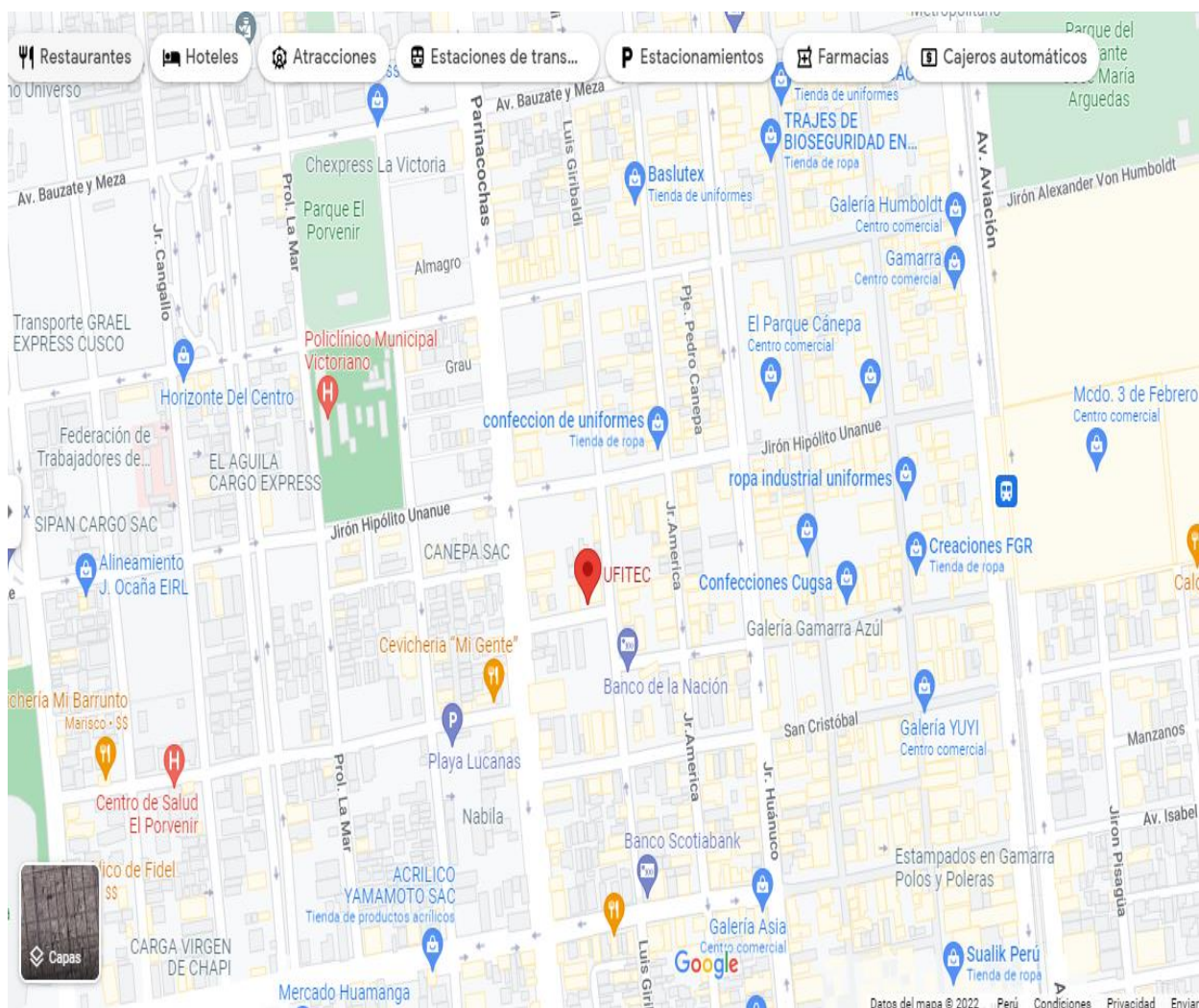
Especialidad del juez experto. Administrador.

Grado del juez experto: Doctor.



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

Ubicación geográfica de la empresa UFITEC SAC



Título: Gestión del talento humano en la gestión administrativa de la empresa UFITEC SAC. LIMA, 2021						
Autor: Nestor Hepolito ESCOBAR TAIPE						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021?</p> <p>2. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021?</p> <p>3. ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021.</p> <p>2. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021.</p> <p>3. Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>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:</p> <p>1. Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos humanos de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021.</p> <p>2. Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos económicos de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021.</p> <p>3. Existe influencia directa y significativa de la gestión del talento humano en la gestión de los recursos tecnológicos de la empresa UFITEC SAC. Lima, 2021.</p>	Variable independiente: Gestión del Talento Humano			
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Sistema de reclutamiento de los colaboradores	1 2 3	Escala: Likert Ordinal	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
			Sistema de capacitación de colaboradores	4 5 6		
			Sistema de recompensas de los colaboradores	7 ... 22		
			Sistema de evaluación de los colaboradores	23 24 25		
			Variable dependiente: Gestión administrativa			
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Gestión de los Recursos Humanos	1 2 3	Likert Ordinal	Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1
			Gestión de los Recursos Economi	12 ... 23 24		
Gestión de los RR. Tecnológicos						

