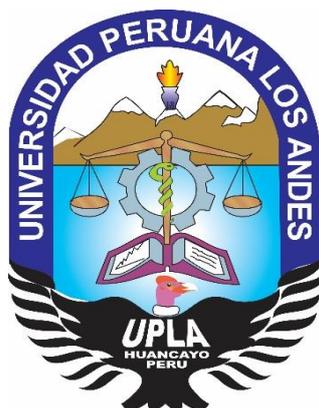


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



TESIS

Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana - UPLA

Para Optar : El Grado Académico de Maestro en Educación,
Mención: Docencia en Educación Superior

Autor : Bachiller Karen Stefany Lopez Rojas

Asesor : Dr. Teddy Johnnie Salas Matos

Línea de Investigación : Desarrollo Humano y Derechos

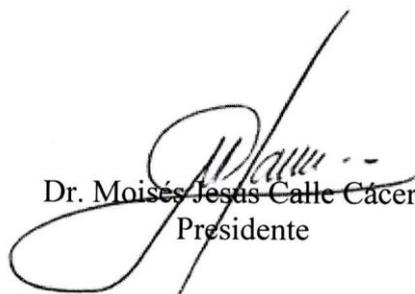
Institucional

Fecha de inicio / término : Marzo 2020 a diciembre del 2020

Huancayo – Perú

2021

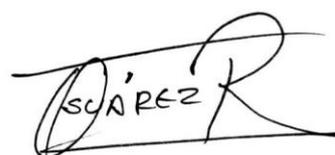
MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN



Dr. Moisés Jesús Calle Cáceres
Presidente



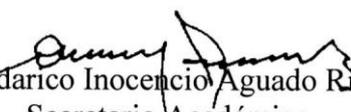
Dr. Miguel Eleazar Romani Hervás
Miembro



Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso
Miembro



Mg. Luis Alberto Aguilar Cuevas
Miembro



Dr. Eldarico Inocencio Aguado Riveros
Secretario Académico

ASESOR

Dr. Teddy Johnnie Salas Matos

DEDICATORIA

A mi adorada madre, por su incesante apoyo, todo para el bienestar de mi desarrollo humano y como profesional.

Karen

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos la vida.

A las personas que ocupan la dirección y coordinaciones de la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

Al Señor Asesor Teddy Johnnie Salas Matos, por su valioso apoyo metodológico, estadístico y lingüista en la consecución de la presente investigación.

A los directivos de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes, y a todos aquellos profesionales que de alguna u otra forma materialización la realización de la presente investigación.

A los expertos validadores de los instrumentos de investigación de la presente tesis que se dieron tiempo y dedicación para corregir los errores de redacción, coherencia y sintaxis de los dos instrumentos de investigación utilizados para el recojo de información de la tesis en mención.

CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Contenido	vi
Contenido de tablas	x
Contenido de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	18
1.2.1. Delimitación espacial	18
1.2.2. Delimitación temporal	18
1.2.3. Delimitación conceptual o temática	18
1.3. Formulación del problema	19
1.3.1. Problema general	19
1.3.2. Problemas específicos	19
1.4. Justificación de la investigación	20
1.4.1. Justificación teórica	20
1.4.2. Justificación social	20

1.4.3. Justificación metodológica	21
1.5. Objetivos de investigación	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	23
2.1.1. A nivel nacional	23
2.1.2. A nivel internacional:	27
2.2. Bases teóricas	31
2.2.1. Gestión del talento humano	31
2.2.2. El potencial humano en las organizaciones	35
2.2.3. La comunicación punto clave del talento humano	36
2.2.4. Gestión por competencias	38
2.2.5. Tecnologías de la Información y comunicación – TIC	42
2.2.6. Propuesta del uso de las TICs.	43
2.2.7. Concepto de Estándares en TICs	44
2.2.8. La propuesta de estándares técnicos	45
2.3. Marco conceptual	48

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general	51
3.2. Hipótesis específicas	51
3.3. Variables (definición conceptual y operacional)	52

3.3.1. Definición conceptual	52
a) Variable 1: Control interno	52
b) Variable 2: Ejecución presupuestal	52
3.3.2. Operacionalización de variables	53

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación	54
4.2. Tipo de investigación	54
4.3. Nivel de investigación	55
4.4. Diseño del estudio	55
4.5. Población y muestra	56
4.5.1. La Población	56
4.5.2. Muestra Censal	56
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
4.6.1. Técnicas de recolección de datos	57
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	59
4.8. Aspectos éticos	59

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados	60
5.2. Prueba de Hipótesis	71
5.2.1. Contrastación de la hipótesis general	71
5.2.2. Contrastación de la Hipótesis específicas	74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	84
CONCLUSIONES	87

RECOMENDACIONES	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	89
ANEXOS	94
ANEXO 1: Matriz de consistencia	95
ANEXO 2: Matriz de Operacionalización de variables	98
ANEXO 3. Consentimiento informado	99
ANEXO 4: Instrumentos de Investigación (Cuestionarios)	100
ANEXO 5: Fichas de validación	102
ANEXO 6: Evidencias fotográficas	105

CONTENIDO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Variable 1: Gestión del Talento Humano	60
Tabla 2: Dimensión 1: Competencias del Saber Hacer	61
Tabla 3: Dimensión 2: Competencias del Ser	63
Tabla 4: Variable 2: Tecnologías de Información y Comunicación	64
Tabla 5: Dimensión 1: Mural virtual	65
Tabla 6: Dimensión 2: Infografía	66
Tabla 7: Dimensión 3: Aprendizaje basado en juegos	68
Tabla 8: Dimensión 4: Escritorio remoto	69
Tabla 9: Dimensión 5: Realidad aumentada	70
Tabla 10: Prueba de hipótesis general	72
Tabla 11: Prueba de hipótesis específica 1	74
Tabla 12: Prueba de hipótesis específica 2	76
Tabla 13: Prueba de hipótesis específica 3	78
Tabla 14: Prueba de hipótesis específica 4	80
Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 5	82

CONTENIDO DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Variable 1: Gestión del Talento Humano	60
Figura 2: Dimensión 1: Competencias del Saber Hacer	62
Figura 3: Dimensión 2: Competencias del Ser	63
Figura 4: Variable 2: Tecnologías de Información y Comunicación	64
Figura 5: Dimensión 1: Mural virtual	65
Figura 6: Dimensión 2: Infografía	67
Figura 7: Dimensión 3: Aprendizaje basado en juegos	68
Figura 8: Dimensión 4: Escritorio remoto	69
Figura 9: Dimensión 5: Realidad aumentada	70
Figura 10: Diagrama de dispersión de la Prueba de hipótesis general	72
Figura 11: Diagrama de dispersión de la Prueba de hipótesis específica 1	74
Figura 12: Diagrama de dispersión de la Prueba de hipótesis específica 2	76
Figura 13: Diagrama de dispersión de la Prueba de hipótesis específica 3	78
Figura 14: Diagrama de dispersión de la Prueba de hipótesis específica 4	80
Figura 15: Diagrama de dispersión de la Prueba de hipótesis específica 5	82

RESUMEN

La presente investigación se origina con el objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana de Universidad Peruana Los Andes; para el efecto se formuló la hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana de Universidad Peruana Los Andes. La investigación fue básica, de nivel correlacional, de diseño descriptivo correlacional simple; en una población de 124 docentes durante el periodo académico 2020 I y II, se tomó como muestra a los mismos 124 siendo el muestreo censal, para recoger los datos se ha utilizado las técnicas de la encuesta, observación y entrevista, con sus instrumentos cuestionario, ficha de observación y guía de entrevista; y como conclusión importante se ha establecido con un p-valor: $0,009 < 0,050$ que existe una relación directa débil y significativo entre la gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana de Universidad Peruana Los Andes.

Palabras clave: Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación.

ABSTRACT

The research starts with the objective of determining the relationship that exists between the management of human talent and information and communication technologies in the Faculty of Human Medicine of Universidad Peruana Los Andes; For this purpose, the general hypothesis was formulated: There is a direct and significant relationship between the management of human talent and information and communication technologies in the Faculty of Human Medicine of Universidad Peruana Los Andes. The research was basic, correlational level, with a simple correlational descriptive design; In a population of 124 teachers during the academic period 2020 I and II, the same 124 were taken as a sample, being the census sample, To collect the information, documentary techniques and instruments such as bibliographic, summary, paragraph and non-documentary files were used, such as surveys, interviews, observation, and as an important conclusion, a p-value was established: $0.009 < 0.050$ that there is a direct and significant relationship between the management of human talent and information and communication technologies in the Faculty of Human Medicine of Universidad Peruana Los Andes.

Keywords: Human talent management and information and communication technologies.

INTRODUCCIÓN

Señor Presidente del Jurado Examinador y Señores Miembros del Jurado:

Se pone a vuestro distinguido criterio el informe de investigación que lleva por título: “Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana - UPLA”; con el cual se aspira a obtener el Grado Académico de Maestro en Educación, mención en Docencia en Educación Superior.

Debido a la coyuntura actual, que afrontan las entidades universitarias de nuestro país, en este caso la facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes, a los cambios constantes para adaptarse en este mundo cada vez más competitivo y globalizado, se ha encontrado hace un poco más de un quinquenio al interior de la facultad un desorden administrativo y académico, el cual de manera gradual se ha ido revertiendo y mejorando con estas últimas gestiones, más todavía con el proceso de licenciamiento y acreditación.

Aunque para fines de este trabajo, el problema principal se encuentra en diagnosticar el nivel de gestión del talento humano y el uso de las tecnologías de información y comunicación. Todo esto conlleva a que las autoridades de la Facultad de Medicina, tengan que mejorar cada día respecto al conocimiento y gestión de los recursos informáticos.

La investigación para su mayor entendimiento, se ha estructurado en cinco capítulos, que a continuación se detalla:

En el Capítulo I que versa acerca del planteamiento del problema de investigación, donde se detalla su descripción, identificación y delimitación, además de la formulación del problema, además de los objetivos de investigación tanto general como específicos, la justificación del mismo y las limitaciones respectivas de la investigación.

En el capítulo II que versa sobre el marco teórico, donde se explica primero la revisión de antecedentes nacionales e internacionales, además de las bases teórico – científicas y la definición de términos básicos.

El tercer capítulo referido a las hipótesis tanto general como específicos, además de las variables de estudio tanto conceptual como operacional.

En el capítulo IV referido a la metodología de la investigación, donde se detalla la metodología, el enfoque, tipo, y nivel, así como también el diseño muestral, además de las técnicas de recojo de información y las técnicas de procesamiento respectivos.

Y en el quinto capítulo que trata sobre el análisis e interpretación de resultados, donde se detallan la descripción estadística de las dos variables de estudio, luego la contrastación de hipótesis y finalmente la discusión de resultados en base a la técnica de la triangulación y la secuenciación rotacional de variables.

Finalmente, se adjuntan las conclusiones, las recomendaciones, y las referencias bibliográficas en base al estilo APA, y los anexos respectivos.

Karen Stefany López Rojas

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional, los establecimientos educativos de todo el mundo se enfrentan al desafío de utilizar diversas estrategias para potenciar el recurso humano, denominado hoy *gestión del talento humano*, para ello existen hoy por hoy las tecnologías de la información y comunicación para promover en los docentes y administrativos las herramientas y conocimientos necesarios que se requieren en el siglo XXI.

En el 2014, el informe Mundial sobre la Educación de la UNESCO, *Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación*, describió el impacto de las TIC en los métodos convencionales de enseñanza y de aprendizaje, augurando también la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje y la forma en que docentes y alumnos acceden al conocimiento y la información. Como vemos el avance tecnológico está influenciando en el docente, personal administrativo y estudiante el uso de estrategias y técnicas de enseñanza aprendizaje, el Internet, las clases en red, salas de audiovisuales, se están constituyendo en herramientas que permiten al docente mejorar su papel como mediador en la construcción de aprendizajes significativos.

Por lo tanto, la incorporación de las TIC en los establecimientos educativos son las herramientas que facilitan el inmediato acceso a la información permitiendo desarrollar múltiples tareas los que traen cambios de suma importancia en la forma como los seres humanos se comunican, estudian e investigan. Como respuesta a estas nuevas exigencias acerca de la gestión del talento humano y desempeño docente - administrativo pueden ser cuestionables dependiendo de los diversos puntos de vista que existen al

respecto. Temas como la personalidad, el poder y la influencia, habilidades, motivación, capacitación del trabajador, supervisión etc. Son temas que a través de los años se han querido contestar desde una perspectiva cotidiana en la vida práctica y también desde un enfoque científico.

Es así como, en el plano internacional, los gobiernos en todo el mundo están dedicando más recursos que nunca en el desarrollo de líderes que garanticen un buen desempeño docente.

Según Vidal (2006, p.544) “la utilización de las TIC se limita a menudo al entretenimiento de los alumnos con juegos o software educativo, en su mayoría de ejercitación y práctica, de corte conductista.” Por su parte Llinás (2002, p.301) afirma que “si no se modula adecuadamente, la eclosión de la tecnología subyacente a la Red conlleva una nefasta consecuencia. Su expansión incontrolada podría convertirse en un peligro, tal vez en el mayor peligro que se haya cernido jamás sobre la sociedad”.

Por lo que se podría decir que existe una mezcla de la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación que pretende dotar al profesional del ámbito educativo de las herramientas y estrategias necesarias para poder gestar cambios en la entidad.

En el plano nacional también se ha observado que la gestión del talento humano juega un papel fundamental porque es contingente y situacional y cuando va de la mano de las herramientas informáticas, específicamente las de tecnologías de información y comunicación se puede determinar la importancia, en la medida que el líder educativo debe satisfacer las necesidades de sus correligionarios.

En el plano local, el problema de la falta de gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación improvisado vienen ser el papel de la presente investigación, problema que se centra en conocer la relación de gestión del talento humano quienes tienen el objetivo común de alcanzar las metas de la organización a la que pertenecen con las tecnologías de la información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

Probablemente es que exista una relación directa y significativa en donde se podrá controlar a través de los siguientes indicadores: a mayor Gestión de Talento Humano mayor será el buen uso de las tecnologías de información y comunicación, así mismo a mayor uso de las tecnologías de información y comunicación mayor desempeño de la Gestión del Talento Humano.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial: La investigación intitulada: Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana – UPLA.

1.2.2. Delimitación temporal: La investigación administrativamente se llevó a cabo en el periodo 2020.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática. La investigación tratará específicamente sobre las variables Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación en el periodo 2020.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la variable gestión del talento humano y la tecnología de la información y comunicación en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el mural virtual en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la infografía en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el escritorio remoto en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la realidad aumentada en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación a realizar es para conocer la relación existente entre la gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación, que consiste en la identificación de las personas que son parte de una organización, y hacer que personas ayuden a las organizaciones a cumplir con sus objetivos y conseguir que el colaborador de la organización se sienta a gusto en su puesto de trabajo, hacia la calidad y excelencia académica y el licenciamiento.

En las instituciones universitarias, la gestión del talento humano es un factor determinante en el proceso de la satisfacción docente y administrativo, específicamente en la gestión universitaria que permite contribuir de forma sistemática la formación integral de los estudiantes en los aspectos cognitivos, afectivos y psicomotor, con resultados adecuados de aprendizajes.

Esta investigación se justifica teóricamente porque servirá de sustento teórico para las futuras investigaciones similares o afines al mismo.

1.4.2. Justificación social

La investigación pretende determinar la relación existente entre las dos variables de estudio como es la gestión del talento humano y el uso de las tecnologías de información y comunicación en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruanas Los Andes, en este caso como se menciona la población beneficiaria de la investigación serán claramente los docentes de la Facultad de Medicina Humana.

1.4.3. Justificación metodológica

Gracias al uso apropiado del método científico en el proceso teórico –práctico de la Investigación científica, es decir la investigación permitirá al hombre descubrir la verdad y la presente investigación correlacional, permite establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación.

Merced al método científico la humanidad ha logrado muchos avances, y producto de ello el hombre ha ido solucionando sus problemas a lo largo del tiempo en todos los campos del saber humano. Hoy en día la gestión del talento humano es un factor de mucha importancia y trascendental para la gestión universitaria, ya que depende de ella el éxito o fracaso; depende en gran medida la educación del ciudadano del mañana. En ese sentido la presente investigación hará uso del método científico en toda su consecución además utilizar instrumentos de investigación que se validaron y confiabilizaron según la metodología cuantitativa.

1.5. Objetivos de investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el mural virtual en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la infografía en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el escritorio remoto en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.
- Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la realidad aumentada en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel nacional

Perea, (2018) sustentó la tesis de maestría sobre *las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Tuvo como objetivo describir las competencias del personal administrativo en la aplicación de las buenas prácticas en el contexto especificado. El estudio fue realizado de manera cuantitativa- cualitativa y el diseño fue el No experimental, sobre una muestra de 20 administrativos de la Municipalidad de Soplín y Capelo. Sus conclusiones fueron las siguientes: Respecto a las habilidades que deben tener las personas, tenemos lo siguiente: Reciben un alto nivel de importancia, esto significa la utilidad que tiene el SIAF en la vida de una institución pública. Hay un mayor dominio de las habilidades, explicado porque el año 2018 representó el último año de gestión de los alcaldes; y por lo tanto al personal que lo acompañaba ya tenía varios años en el trabajo ejecutivo del SIAF.

Marcillo, (2018) sustentó la tesis de maestría referido al *modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano*. Escuela de Post Grado de la Universidad Privada Antenor Orrego Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre ambas variables de estudio en el personal público en el gobierno autónomo descentralizado. El estudio se realizó se dio en función al método cualitativo y el diseño fue documental y descriptiva sobre una muestra de 260 funcionarios públicos. Sus conclusiones fueron las siguientes: Respecto a las habilidades que deben tener las

personas, tenemos lo siguiente: Del diagnóstico efectuado al talento humano de las instituciones, se establece que se le ha dado escasa atención y de manera tradicional, según los resultados de los encuestados, es decir se ha dado poca importancia al talento humano.

Así mismo entre uno de los mecanismos que se debe considerar es en forma sistemática, y no dejando de lado sus habilidades, destrezas, conocimientos, sin embargo, como una estrategia es importante que exista la información para realizar el trabajo, así como la normativa correspondiente a los servidores Públicos puesto que podrían dar un mejor aprovechamiento que contribuya a lograr los objetivos de la empresa, así mismo que los servidores conozcan los resultados de la evaluación del desempeño. “Del antecedente apreciado líneas arriba se ha podido visualizar que se identificado diversos métodos y técnicas para medir las variables de estudio.”

Alva, (2018) sustentó la tesis de maestría: *Las Tecnologías de Información y Comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación del personal: El caso de la oficina nacional de procesos electorales (ONPE)*. Maestría en Administración con Mención en Dirección de Recursos Humanos Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú, cuyo objetivo fue mostrar de qué forma las tecnologías de información y comunicación intervienen como instrumentos eficaces en la capacitación del personal (ONPE), el tipo de investigación es básica cuyo diseño es el No Experimental de corte transversal, sobre una población de 46 trabajadores de una ODPE y una muestra de 30 trabajadores. La investigación concluye que las tecnologías de información y comunicación influyen como instrumentos eficaces en la capacitación del personal, para el caso de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), con un Nivel de Alta

Influencia, el cual es muy favorable para nuestra investigación, ya que el sustento teórico de los instrumentos se estará tomando como referencia de esta investigación.

Vallejos, (2016) sustentó la tesis de maestría: *El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de PAIDEIA por los docentes de la FGAD –PUPC en el periodo 2010 - 2011*, Escuela de Post Grado de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, su objetivo se centró en evaluar la relación del uso de las TIC en el desempeño laboral del docente de la FGAD de la PUCP en el período 2010-2011, considerando una mejora en su comunicación con los estudiantes ,el estudio se llevó a cabo dentro del paradigma analítico y el diseño cuasiexperimental sobre una población de 730 estudiantes y 85 docentes de los cuales solo 14 recibieron capacitación durante el período de análisis, años 2010 y 2011. donde concluye que las TIC juegan un rol importante en el ámbito de trabajo universitario ya que permiten establecer canales y códigos aceptados por los estudiantes de una nueva generación, los mismos que permiten al docente ser más eficaz, aunque se encuentre en un proceso de transición tecnológica que tiene influencia sobre su calificación laboral.

De ese modo, se facilita obtener mejores resultados en la evaluación del desempeño laboral de la docencia universitaria, en la medida que se ha constatado que representa un mecanismo de desarrollo de habilidades laborales que sirve para acortar las brechas comunicacionales y tecnológicas entre las generaciones del profesional docente, llamados migrantes digitales y la nueva generación de estudiantes, denominados nativos digitales, que tienen otra forma de aprender y de acceder a la información.

No cabe duda que la investigación es importante para sostener el fundamento teórico de ambas variables de estudio con visión holística, ya que el uso de las tecnologías de información y comunicación muchas veces están condicionando al acceso y al presupuesto; el cual en este contexto se le asocia estadísticamente a la gestión del talento humano, tan imprescindible en las organizaciones contemporáneas como es el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes

Gómez, (2017) sustentó la tesis de maestría: *Las herramientas tecnológicas de la Información y Comunicación (TICs) aplicadas en el desarrollo del servicio de tutoría universitaria*, Escuela de Post Grado de la Universidad San Martín de Porres, el objetivo se basó en comprobar de qué manera las herramientas tecnológicas de la información y comunicación (Tics) aplicadas en el desarrollo del servicio de tutoría universitaria influyen en el desempeño académico, personal y profesional de los estudiantes de pregrado de la Escuela Profesional de Toxicología de la Facultad de farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el semestre académico 2011-II, el diseño fue no experimental de tipo descriptivo – correlacional cuya población estuvo representado por 650 estudiantes y el tamaño de muestra comprendida de 100 estudiantes de pregrado, donde concluye que las herramientas tecnológicas, Influyen positivamente en el desarrollo del servicio de tutoría debido al incremento de interacción estudiante tutor aumentando el flujo de información y orientación, traduciéndose en una mejora del desarrollo, académico, personal y profesional del estudiante de la Escuela Profesional de Toxicología de la facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

De igual manera que en el caso anterior, esta investigación es importante para sostener el fundamento teórico de las variables en estudio, ya que la gestión del talento humano y el uso de las tecnologías de información y comunicación son necesarios en comunicación las organizaciones contemporáneas como es el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

2.1.2. A nivel internacional

Barragán, (2018) sustentó la tesis en maestría: *Creatividad y Tecnologías de la Información y comunicación TIC en la Educación Media*, en la Universidad de Antioquia Facultad de Educación. En tanto el objetivo fue entender la relación entre las habilidades creativas y el uso de las TIC en los estudiantes del grado octavo de la Institución Educativa Santo Tomás de Aquino del municipio de Guarne Antioquia, la investigación se adoptó el enfoque de investigación cualitativo de tipo descriptivo, cuya muestra estaba compuesta por los estudiantes de octavo grado de la Institución Educativa Santo Tomás de Aquino. A partir de la presente Investigación, es posible concluir en lo siguiente: La incorporación de las TIC en los establecimientos educativos, como herramientas que facilitan el acceso a la información y permiten desarrollar múltiples tareas, traen cambios importantes en la forma como los seres humanos se comunican, estudian e investigan. De igual manera los métodos de enseñanza requieren ser replanteados y enfocados hacia los intereses de las nuevas generaciones y es uno de los retos que deben afrontar los maestros. Como respuesta a estas nuevas exigencias, se plantea el fortalecimiento de grupos de investigación conformados por estudiantes y docentes de diferentes áreas. Una meta importante es que en un futuro todos los estudiantes y docentes tengan proyectos de investigación articulados al currículo y se vuelva una práctica común para que los

estudiantes, maestros y comunidad educativa participen en el descubrimiento de nuevos saberes, las aulas se conviertan en verdaderos laboratorios y la escuela sea generadora de habilidades creativas en los estudiantes.

De igual manera esta investigación es importante para sostener el fundamento teórico de las variables en estudio, ya que la creatividad y el uso de las tecnologías de información y comunicación son necesarios en las organizaciones contemporáneas, solo de esa forma estarán vigentes, y tal caso se aprecia en la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

Arambulet, (2018) sustentó la tesis de maestría *Diseño de un modelo de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad* (Caracas – Venezuela). Facultad de Ingeniería Universidad Católica Andrés Bello, fue el objetivo de la investigación sustentar un modelo de gestión para la dirección considerando dos pilares fundamentales la sostenibilidad financiera y social, la muestra estuvo conformada por 123 participantes, el estudio estuvo basado en el enfoque mixto de varias modalidades tipo cuantitativo. Su conclusión precisa que existe una serie de elementos que permite visualizar la evolución de la Gestión del Talento Humano en el espacio y en el tiempo. En ese sentido la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo necesita innovar su proceso y ello involucra una evaluación permanente a sus docentes y todos los colaboradores que lo conforma, el antecedente se trata de una entidad privada que brinda productos de calidad, en cambio la Universidad Peruana Los Andes apunta a brindar servicios.

Por su lado Guerrero, (2018) sustentó la tesis de maestría: *Gestión del talento humano basado en competencias*” (Querétaro – México). Facultad de Psicología

Universidad Autónoma de Querétaro, como objetivo fue desarrollar e implementar un modelo de diagnóstico sustentado en competencias laborales, la muestra de estudio estuvo conformada por 27 sujetos determinados aleatoriamente. Su principal conclusión considera que en el contexto comercial global y las condiciones socioculturales que se vivencian en nuestro país, se ha recibido una serie de oportunidades y amenazas en el escenario empresarial, el cual es favorable para la organización.

Esta investigación al igual que los anteriores es importante para sostener el fundamento teórico y práctico de las variables en estudio, ya que la gestión del talento humano y su sustento en el logro de las competencias ha causado gran repercusión en las organizaciones contemporáneas como es el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, en esa medida urgen realizar procesos mediacionales basado en el logro de las competencias profesionales.

Gonzáles, (2017) sustentó la tesis de maestría: *Estrategias para optimizar el uso de las Tics en la práctica docente que mejoren el proceso de aprendizaje* (Bucaramanga, Santander – Colombia). Facultad de Educación Universidad Autónoma de Bucaramanga, cuyo objetivo fue analizar de qué manera se optimizo el uso de las TICs para que la práctica docente mejore el proceso de aprendizaje, la investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo, la población en este caso docentes y estudiantes de la institución Educativa Cascajal y las muestras a 8docentes que trabajan en la sede central en el grado 11 de secundaria con edades entre los 25 y 45 años en su gran mayoría vinculados recientemente y con formación universitaria en licenciaturas como matemáticas, sistemas, administración para obtener la mayor procesamiento de datos, los docentes fueron representaron la parte central de la investigación, Sus conclusiones finales que se

relacionan con la investigación son las siguientes: Como limitante se concluyó que uno de los problemas que se presentaron durante el desarrollo de la investigación fue en la aplicación de los instrumentos principalmente en cuanto a la disposición de tiempo por parte de los profesores para conceder las entrevistas, porque destinaron parte de su tiempo libre, al terminar las clases o minutos antes de empezarlas, algunos de ellos manifestaban algún afán y en algunas ocasiones eran interrumpidos por los directivos de la institución.

A continuación, se mencionan las Tics que a menudo usan los docentes, se describe los principales usos que le dan, se determina el nivel de actualización docente y finalmente se describen las estrategias surgidas para el adecuado uso de las tics que contribuyan a mejorar el proceso de aprendizaje. De esta manera cabe mencionar que se alcanzaron las expectativas del estudio puesto que se cumplieron los objetivos trazados y se logró dar respuesta a la pregunta de investigación ¿De qué manera se puede optimizar el uso de las TICs para que la práctica docente mejore el proceso de aprendizaje en la Institución Educativa Cascajal del municipio de Timana Departamento del Huila, Colombia?

Hernández y Muñoz, (2017) sustentó la tesis de maestría: *Usos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en un proceso formal enseñanza y aprendizaje en la educación básica* (Pereira). Facultad Ciencias de la Educación Universidad Tecnológica de Pereira, su objetivo fue interpretar los usos pedagógicos reales de las tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en una unidad didáctica de enseñanza y aprendizaje, desarrollada en escenarios presencial con apoyo de TIC, el proceso metodológico basado en el enfoque constructivista, cuya muestra fueron 80 docentes y 156 estudiantes. Sus conclusiones finales que se relacionan con la

investigación son las siguientes: Los usos pedagógicos de las TIC desarrollados en la unidad didáctica tienen su mayor representatividad en dos usos de la categoría Gestión de la tarea académica constatando esto, que en las prácticas educativas se continúa dando mayor relevancia a la información proporcionada en el desarrollo de la temática, a pesar de que se planea y se desarrolla en cierta medida una estrategia pedagógica como el proyecto de aula que tiene entre sus propósitos la participación activa del estudiante en el desarrollo del mismo, al partir del interés y las experiencias de los estudiantes.

No cabe duda que la investigación es importante para sostener el fundamento teórico de las variables en estudio que se argumenta uso de las tecnologías de información y comunicación son necesarios en comunicación las organizaciones contemporáneas como es el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La Gestión del Talento Humano

En primer lugar, tendríamos que conceptualizar el termino de Gestión del Talento Humano, desde el punto de vista de Chiavenato, (2014) “la historia de la gestión del talento humano es relativamente reciente y a pesar de que la administración de personas tiene sus orígenes en la Revolución Industrial, ella está adquiriendo fuerza en nuestros días. Es una de las áreas que ha experimentado más cambios y transformaciones en los últimos años y la visión que actualmente se tiene de ella es totalmente diferente de su configuración tradicional cuando recibía el nombre de administración de recursos humanos. Esta nueva visión surge debido al impacto de las mega tendencias globales que están rompiendo los viejos paradigmas”.

De esta conceptualización se puede deducir que concluir que la variable gestión del talento humano logra ingresar con mayor fuerza dentro de las organizaciones transformando su accionar, con esto, cada parte de las organizaciones deben adaptarse para adecuarse de manera óptima a los cambios multifacéticos como es el caso de la Facultad de Medicina de la universidad en estudio para visualizar y resaltar que el principal activo que tienen hoy en día las organizaciones es el recurso humano, llamado hoy en día talento humano, esa gestión es imprescindible en este contexto.

Según Adalberto (2014, p.132) “de cada uno de los factores productivos se debe desarrollar actividades propiamente dichos con la finalidad de lograr los objetivos institucionales, eso fue un factor influyente para realizar las mejoras del caso según lo planificado a corto y mediano plazo”.

Como se puede deducir que la variable gestión del talento humano es un ente principal de la organización que subsiste para entender y comprender el logro de los objetivos institucionales. En ese sentido la administración de recursos humanos en la organización ha llevado a cabo conforme organizaciones exitosas sugieran realizar a corto y mediano plazo los procesos de gestión argumentativa en las organizaciones.

Así Chiavenato, (2014, p.63) comenta que “para crear valor y lograr resultados, un área de recursos humanos debe ubicar no sólo las actividades del trabajo a realizar, sino también las metas y resultados que le permitan designar las funciones y actividades a las personas de la organización”.

En definitiva, el autor presenta innumerables funciones de la que en antaño se le denominaba la Administración de Recursos Humanos en forma holística para la

construcción de una organización competitiva en este contexto, para ello se debe cumplir lo siguiente:

1. **Administración de estrategias de recursos humanos.** En definitiva, se entiende como el recurso humano que ayuda a mejorar la estrategia in situ de la organización específica en este contexto.
2. **Administración de la infraestructura de la empresa.** Se entiende como aquella manera en que el recurso humano permite conocer el soporte infraestructural de manera real.
3. **Administración de la contribución de los trabajadores.** Es la forma en que el recurso humano apoya el logro de los aportes de los trabajadores de la organización en este caso la universidad y facultad en mención.
4. **Administración de la transformación y el cambio.** Se entiende por la forma en que la organización transforma y viabiliza los cambios necesarios para su desarrollo y éxito.

La gestión del talento humano, es vital en las organizaciones, los cuales deben gestionarse manera adecuada y oportuna para sacar de estos, el mejor provecho y su máximo potencial.

Al decir de Schuler (2012, p.32) “Se puede conceptualizar a la gestión estratégica como aquella actividad que afecta el comportamiento humano respecto a la orientación de los procesos de la gestión de recursos humanos y esto afectan a su vez a toda la organización”.

Las tecnologías informáticas de poco a poco han ido coadyuvando en el bienestar del trabajo universitario, en todos los niveles. Desde el factor investigación, académico y

de proyección social la universidad cumple varios roles de visión holística que pretenden mejorar y optimizar sus aplicaciones. En este contexto del covid19 no hay universidad que actualmente este trabajando de forma remota, en ese sentido el uso de estas tecnologías es indispensable tanto para el trabajo docente como para el trabajo estudiantil, urgen tomar medidas correctivas para el uso racional de estos recursos a corto y mediano plazo.

Por lo tanto, podemos decir que la gestión del talento humano es una combinación que se da a través del comportamiento de las personas frente a los cambios internos.

Existen múltiples conceptos y que han sido estudiadas desde diversos puntos de vista, por ejemplo. Milkovich y Boudrew, (2014, p. 42) “Afirma que la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones”.

Acopiando esta definición podemos decir que la gestión del talento humano trata de las relaciones y su influencia dentro y fuera de organización.

También podemos mencionar a Byars y Rue, (1983, p.93) quien conceptualiza a la gestión del talento humano como el componente administrativo asociado a todos aspectos de la administración de los recursos humanos como un todo, como un sistema.

Podemos concluir que la gestión del talento humano está interrelacionada con todas las áreas de una organización, cualquiera fuese su naturaleza y los fines que persigue (productos o servicios).

En ese sentido, Yoder (2010, p.102) define a la gestión de talento humano como aquella asignación eficiente de los recursos que son escasos, con la finalidad de viabilizar buenos resultados a corto y mediano plazo con mutuo acuerdo entre los sujetos que

trabajan en la administración y que desde su posición corroboran para garantizar un eficiente servicio a corto y mediano plazo de manera sostenida en el tiempo y espacio.

Por consiguiente, podemos decir que la gestión del talento humano se ve relacionada con la palabra clave de colaboración y de las relaciones que existe entre ellos para alcanzar los objetivos comunes de una organización, tal es el caso de la facultad de Medicina que está en el contexto institucional de nuestro estudio.

2.2.2. El potencial humano en las organizaciones

Este concepto va cambiando y experimentando una gran ampliación hasta convertirse en el enfoque Gerencia de Recursos Humanos en el cual según Alles (2006): “Los empleados deben ser competitivos, el área debe ser absolutamente profesional, debe crear valor en lugar de reducir costes, debe generar compromiso en lugar de cumplir una función de vigilancia sobre el personal al relacionar la gestión del talento humano con el potencial humano y vincularlo en el campo educativo y organizacional, podemos decir que los objetivos organizacionales están dados por la competitividad, nuevos mercados, la permanencia en el mercado, etc.”.

En cambio, los objetivos personales van más allá de los materiales, y son: necesidades de seguridad, sociales, físicas, de autoestima, de poder, etc. El éxito de una organización está en perfeccionar los objetivos organizacionales y los objetivos individuales, así las personas están dispuestas a efectuar transformaciones personales como: buen desempeño, creatividad, cumplimiento de normas, generar valor, a su vez la organización retribuirá con remuneración, compensaciones, capacitación, entrenamiento, reconocimientos y otros beneficios.

2.2.3. La comunicación punto clave del talento humano

Comunicar, de acuerdo con Barrera (2016, p.397), “es el ejercicio de dar a conocer algo, de colocar en común; guiados por el sentido etimológico, es la acción en común; constituye todo acto humano con contenido suficiente para ser percibido, decodificado e interpretado”. La comunicación tiene lugar en toda acción humana, pero requiere de un acto humano recíproco para ser entendida. De esta manera, es la condición existencial por la cual la persona se realiza como tal, como ser relacional, situacional y en un devenir histórico.

Se puede concluir que la comunicación constituye hoy en día la esencia del trabajo óptimo en el trabajo en equipo. La comunicación eficaz es el inicio del camino hacia el alcance de los logros institucionales, la interpretación y la acción. Por otro lado, la comunicación defectuosa puede conducir a la falta de comprensión mutua, los malos entendidos y eventualmente la inacción o acción inadecuada.

2.2.3.1 Elementos de la Comunicación.

Un emisor. Persona que transmite el mensaje.

Un receptor. Persona que recibe el mensaje.

Una información. Mensaje dado por el emisor.

Un medio. Vía a través de la cual se emite el mensaje, puede ser: oral, escrita, por señas.

Una retroinformación. Claves para señalar al emisor si el destinatario captó el mensaje correctamente citado por Londoña y Meza (2014, p.113).

2.2.3.2 Niveles de Comunicación.

Según Marcillo (2018, p.29) “En una empresa coexisten diferentes niveles de comunicación: la comunicación vertical, entre diferentes niveles de jerarquías y, la comunicación horizontal, en el mismo nivel, entre pares”. Y estos niveles se desarrollan a su vez siguiendo canales formales (los organigramas) a través de encuentros, reuniones, y entrevistas, e informales, a través de encuentros casuales, o no siguiendo las vías jerárquicas formales.

Una verdadera comunicación implica el proceso de escuchar, analizar y asegurarse de haber entendido el mensaje de nuestro interlocutor. Este proceso muchas veces es complejo y requiere condicionamiento y autorregulaciones para consolidar el mensaje emisor y el receptor.

Escuchar es el proceso de dedicar toda nuestra atención, para ello es importante:

Dejar hablar, ser receptivo, evitar distracciones.

Conectarse con el otro sin sacar conclusiones apresuradas.

Observar los mensajes no verbales (gestos, rostro, cuerpo, emocionalidad).

Hacer preguntas cuando no hay claridad en la información y anotar puntos importantes.

Dar retroalimentación al otro acerca de lo que ha expresado.

Analizar es el proceso de pensar, decodificar y evaluar los mensajes que los otros nos comunican.

Retroalimentar

De esta conceptualización podemos concluir que los niveles de comunicación siempre están presentes dentro de las organizaciones y estos aseguran el buen rendimiento laboral de estos a corto y mediano plazo.

2.2.4. Gestión por competencias

Según Alles (2006, p.68): “La gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas (conocimientos, habilidades y actitudes) que requiere un puesto de trabajo. Además, es una herramienta que permite introducir a las personas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización”.

Este tipo de gestión crea una estrategia para administrar los recursos humanos de una organización y alinearlos con la estrategia del negocio. Cuando esta modelización se hace correctamente, conforma un sistema de ganar – ganar, ya que es beneficiosa tanto para la empresa como para sus colaboradores.

De esta conceptualización podemos concluir que la gestión por competencias es sumamente importante en las organizaciones contemporáneas y requiere un análisis peculiar pues el recurso hombre es el principal activo de las organizaciones.

Al relacionar la gestión del talento humano con la gestión por competencias se determina que es un modelo que alinea el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios facilitando de forma simultánea el desarrollo profesional de las personas. Cabe rescatar que cada organización tiene sus propias estrategias y son diferentes por lo tanto sus competencias también lo serán, por tal motivo el modelo de competencias debe confeccionarse en función de los requerimientos que los

colaboradores deben poseer para alcanzar la estrategia organizacional partiendo de la filosofía, la misión y la visión.

2.2.4.1. Concepto de competencias

El Enfoque Americano:

Según Cooper (2000, p.18) “un conjunto de conocimientos, actitudes y destrezas relacionadas que afectan la mayor parte de un trabajo: que correlacionan con el rendimiento en el trabajo; que pueden ser medidas contra estándares bien aceptados y que pueden ser mejoradas vía entrenamiento y desarrollo”.

Manifiesta Jiménez (2017, p.350) “son el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, que tienen las personas y que las predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño”.

Enfoque europeo:

Del Pino (2017, p.108): “Competencia es una capacidad, por cuanto se refiere a lo que la persona es capaz de hacer, no lo que hace siempre en cualquier situación”.

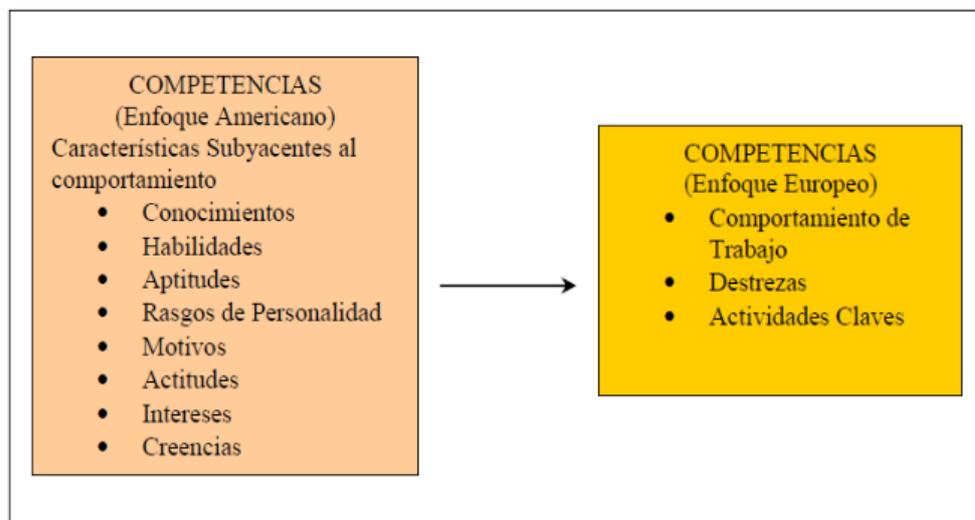
Según Pereda y Berrocal (2016, p.266): “Conjuntos de comportamientos observables que permiten responder eficaz y eficientemente a las exigencias planteadas por un trabajo”.

El utilizar cualquiera de estos dos enfoques por separado es limitar su aplicación, puesto que, para identificar las causas del comportamiento, es necesario conocer las actividades que se ejecutan y, por el contrario, para capacitar en la ejecución de actividades es necesario identificar las destrezas y conocimientos. Verdaderamente, los dos enfoques no deben ser percibidos como contradictorios, puesto que no destacan distintos aspectos del desempeño laboral, sino por el contrario, los dos aportan,

conceptualmente hablando, a un modelo de competencias más práctico, funcional y viable a largo y mediano plazo.

Figura 1

Competencias



Fuente: Pereda y Berrocal (2016).

Se puede concluir que al desglosar esta definición acarrea buenos propósitos como es el de optimizar los servicios que brinda la organización a sus potenciales clientes y/o usuarios de manera sostenida en el tiempo y espacio.

2.2.4.2. Clases de competencias

Hoy en día se conocen algunas conceptualizaciones de competencias, veremos la concepción de Pereda y Berrocal (2016):

Diferenciadoras. Son aquellas características personales que distinguen un desempeño normal de uno sobresaliente o exitoso, vale decir es una cualidad particular que hace que una persona en las mismas circunstancias de otra, con su misma preparación y en condiciones idénticas, se desempeñe en forma superior. El reconocimiento de estas

características ha permitido demostrar que no es la formación académica, por ejemplo, la que agrega valor al desempeño de un cargo.

Las competencias de *umbral* son las que permiten un desempeño normal o adecuado y ha sido la identificación de estas competencias lo que ha caracterizado los procesos tradicionales de selección de personal, es decir, se ha buscado quien pueda desempeñar adecuadamente un cargo y no quién lo pueda desempeñar en forma exitosa o sobresaliente.

2.2.4.3. Dimensiones de la gestión del talento humano

Según Margaret (2011, p.217) “en la determina otras clasificaciones de las competencias haciendo referencia a cinco aspectos que hacen relación con el desempeño”:

- a. Competencias relacionadas con el Saber Hacer, referida a las habilidades y destrezas que posee cada sujeto y/o profesional que desempeña sus funciones según la normatividad vigente de la empresa.
- b. Competencias Relacionadas con el Saber Ser, que se refiere al conjunto de conocimiento existentes sobre la parte técnica y operativas de las funciones específicas al ROF.

En conclusión, las competencias suelen ser de distintos tipos porque estas están cambiando día a día porque anteriormente se tomaba en cuenta a la gestión del talento humano solo desde el punto de vista operativa y funcional pero actualmente adecuado al contexto de la organización y que requiere un análisis de sus condicionantes para su comprensión.

Según Matheus (2015, p.172) hace referencia a la gestión del talento humano como un enfoque evidentemente estratégico direccional cuyo objetivo persigue “**obtener la máxima creación de valor para la organización**”, mediante un conjunto de acciones que determinan el nivel de conocimientos, habilidades y capacidades evaluados corporativamente.

Dimensión Interna. En esta dimensión la gestión del talento humano considera a todo lo asociado con el componente personal, es decir de cada persona al cual se le estudia como un sistema.

Dimensión Externa. En esta dimensión se considera todo lo que involucra a los componentes que influyen positiva o negativamente en las organizaciones cualquiera fuese su naturaleza.

2.2.5. Tecnologías de la Información y comunicación – TIC

Para Cavero, (2008, p.198) en su comprensión, las tecnologías de información y comunicación son “las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e Inter conexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas”.

Se puede concluir que las tecnologías de información son herramientas básicas que giran en torno a tres términos fundamentales tecnología, informática e información y estas a su vez se complementan de forma interactiva.

Según Marqués (2003), cuando “unimos estas tres palabras hacemos referencia al conjunto de avances tecnológicos que nos proporcionan la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, que comprenden los desarrollos

relacionados con los ordenadores, Internet, la telefonía, las aplicaciones multimedia y la realidad virtual. Estas tecnologías básicamente nos proporcionan información, herramientas para su proceso y canales de comunicación”.

En este sentido las tecnologías de información y comunicación viene a ser la congruencia de un conjunto de avances tecnológicos que brinda la computación, las telecomunicaciones y las herramientas audiovisuales con el apoyo de dispositivos que son intermediarios para el desarrollo de este medio.

2.2.6. Propuesta del uso de las TICs.

Para (Muñoz, 2004) el internet y las TIC por sí solas no garantizan el éxito de las organizaciones educativas.

Se plantea entonces, que aprovechando las ventajas que aporta la utilización óptima de las tecnologías de la información y la comunicación, se puedan crear escenarios educativos flexibles y adaptados a las necesidades de formación profesional y académica propias de este milenio. Dichos escenarios, enmarcados en un plan de formación, concientización y difusión, para delimitar en forma clara las responsabilidades de acción con conocimiento de las relaciones entre los actores clave del entorno educativo, los cuales para esta propuesta son: aprendiz, docente, medio.

En este sentido el uso de las tecnologías de información y comunicación es de suma importancia porque el uso de las Tics permite la creación de ambientes educativos motivantes y retadores para adquisición de conocimientos. Puede ser utilizada como una herramienta valiosa para todos los agentes del sistema educativo.

Según Salazar (2003, p.88), al definir “El uso de las TIC en el desarrollo de los procesos organizacionales, brinda a los usuarios finales, facilidades para realizar su

trabajo elevando su productividad, y permitiendo a la vez que la organización sea más eficiente y competitiva”.

Se puede concluir que el uso de las tecnologías de información y comunicación cubren las necesidades de comunicación y de procesamiento de la información en una organización, es decir, que permiten la adquisición, el almacenamiento, la manipulación y la distribución o transmisión de la información, para la cual se valen los dispositivos, herramientas, equipos, componentes electrónicos y redes de interconexión.

2.2.7. Concepto de Estándares en las TICs

Según (ONGEI, 2004) manifiesta que: “La situación de las Tecnologías de Información y Comunicaciones en el Perú, es desarrollado como parte de las funciones de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática, y se pretende dar a conocer el grado de desarrollo en la implementación y el uso de las tecnologías de información y comunicaciones del Estado Peruano. Bajo este esquema, se ha evaluado al Estado Peruano considerando el papel de las TIC en la creación de nuevas oportunidades de gestión pública, en sus efectos en la eliminación de barreras de acceso a la información y en la superación del aislamiento físico y virtual entre individuos, en la promoción de la eficiencia en la producción, distribución, y en la reducción de los costos de transacción para los individuos, las empresas y el gobierno.

Las 5 áreas que se desarrollan en las TICs, según Salazar (2003) corresponden a características de los componentes que a continuación se detalla:

- Liderazgo.
- Conectividad.
- Seguridad de la Información.

- Capital humano.
- Comercio Electrónico.

En el punto referido al liderazgo, se destaca la creación de la Comisión de Desarrollo de la Sociedad de la Información (CODESI), la constitución de la Oficina Nacional de Gobierno Electrónico e Informática (ONGEI) en la Presidencia del Consejo de Ministros, la reforma y modernización del Estado, donde las TIC son un instrumento esencial y el proceso de diseño del Plan Nacional de Ciencia – Tecnología e Innovación (PNICyTe), es donde se incorpora el Sistema Nacional de Investigación, desarrollo e innovación en TIC. Y por último la realización de la Primera Conferencia de Software Libre en América Latina y el Caribe (LACFREE).

Se puede llegar a la conclusión que los estándares de TICs lo que es en el rubro de la conectividad a internet y el acceso de ancho de banda son fundamentales para las instituciones educativas, cualquiera fuese el nivel educativo.

2.2.8. La propuesta de estándares técnicos

Desde la óptica de (MINEDU, 2011, p. 10) “en este trabajo se adoptó el concepto de estándar como un conjunto de criterios que señalan un desempeño deseable expresado en forma explícita y operacional, de modo que permite, a partir de prácticas observables, determinar la pertenencia a una determinada clase de comportamientos. También se pensó el estándar como la expresión operacional del estado del arte de las prácticas docentes consideradas adecuadas y pertinentes respecto al uso de las TIC. La formulación de los estándares se complementa con los necesarios procesos de validación, difusión, adopción y adecuación en el tiempo”.

Sobre la base de información internacional y nacional existente respecto a la integración de TIC en la formación del docente de la Universidad Peruana los Andes de la Facultad de Medicina Humana, se han tenido en consideración los siguientes elementos para la construcción de los estándares propuestos:

- a. Definir un marco general que sirva de itinerario entre la Formación Inicial Docente y los primeros años de ejercicio de la profesión docente.
- b. Concebir los estándares en un esquema integrador y transversal de los elementos operatorios y curriculares, que puedan apuntar al desarrollo de habilidades y destrezas cognitivas propias de la toma de decisión docente.
- c. Organizar la enunciación de los estándares en torno a dimensiones generales, criterios e indicadores, y potenciar su operacionalidad mediante módulos de trabajo flexibles, posibles de utilizar en forma vertical o transversal dentro de la Formación Inicial de Docentes.
- d. Considerar la vinculación de los estándares con áreas propias de la Formación Inicial de Docentes, tales como los ejes de práctica, que potenciarían la contextualización de los aprendizajes TIC adquiridos.

La propuesta de las dimensiones de Tecnologías de Información y Comunicación se muestra en las siguientes líneas teniendo como referencia a (Pérez, Anton, y Amaro, 2016):

Dimensiones de las TICs.

- **Mural virtual:** es una herramienta didáctica (online) para elaborar y diseñar collages interactivos que admite distintos tipos de archivos y formatos (audio,

video, texto, etc.). Permite la colaboración entre distintos proyectos, puesta en común.

- **Infografía:** es la técnica de obtención de imágenes por medio de procedimientos informáticos, que plantea diversas categorías como son los gráficos, mapas, tablas y diagramas. La ilustración combina imágenes epilógicas y explicativas junto a textos.
- **GSRS (Gamebased Student Response Systems):** el aprendizaje basado en juegos (de respuesta del alumnado); Se crea un acceso a paquetes de preguntas (diseñadas por el propio docente o ya establecidas) con temáticas y tipo de niveles diversos, estableciendo un juego para los participantes.
- **Escritorio remoto:** es la aplicación para acceder de forma remota a un ordenador desde otro a través de Internet, de forma segura, pudiendo utilizar los archivos o las aplicaciones de otro ordenador, teléfono o tableta.
- **Realidad aumentada:** es la tecnología que combina el mundo real con el virtual mediante un proceso informático para ser mostrado a través de la pantalla de un dispositivo. Complementa la realidad mediante información visual y crea experiencias interactivas (3D).

De estas conceptualizaciones se puede deducir que es importante resaltar que el objetivo final de los estándares es potenciar el uso de las TIC en la formación de los futuros profesionales de ciencias de la salud, lo cual debe permear las cuatro áreas de formación: práctica, didáctica, especialidad y general. Concibiéndose no como un área más sino como una línea que cruza transversalmente el currículo de los programas de formación médica. Por tanto, su implementación debe estar orientada con una mirada integral al currículo de la FID, con el fin de articular dentro de éste cada una de las

dimensiones y criterios definidos por el estándar, ello exige que el cuerpo docente de esta facultad de medicina humana se haga cargo en su integración al proceso en forma gradual a corto y mediano plazo para el bienestar de la comunidad educativa aniversaria de la UPLA de la ciudad de Huancayo.

2.3. Marco conceptual

- **Capital estructural:** Está determinado por las formas y modos como se encuentra estructurado las organizaciones en este caso la universidad con su respectiva facultad de Medicina.
- **Capital intelectual:** Está determinado por las capacidades en potencial humano académico intangibles de los miembros que componen una organización en este caso la universidad con su respectiva facultad de Medicina.
- **Conocimiento:** Mezcla fluida de experiencia estructurada, valores, información contextual que proporciona un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información (aprendizaje organizativo). En las organizaciones, con frecuencia queda registrado no solo en documentos o bases de datos, sino también en las rutinas, procesos, prácticas y normas institucionales.
- **Cultura de control:** Conjunto de costumbres, conocimientos y actitudes con respecto del grado de desarrollo de los controles dirigidos a dar respuesta a los riesgos que conlleva la adaptación a un entorno cultural.
- **Eficacia:** Grado en el cual una entidad, programa o proyecto gubernamental logre cumplir con los objetivos y metas (adquisiciones o contrataciones) que se planificaron, siguiendo la normativa vigente. En el caso de adquisiciones y contrataciones se da énfasis a la oportunidad de la compra o contratación.

- **Eficiencia:** Relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin, en comparación con un estándar de desempeño establecido. Los bienes, servicios o ejecución de obras, que se adquieren o contratan, deben reunir los requisitos de calidad, precio, plazo de ejecución y entrega y deberán efectuarse en las mejores condiciones en su uso final. Este criterio está referido a la relación existente entre los bienes o servicios adquiridos o contratados y los recursos utilizados para ese fin, en comparación con un estándar de calidad preestablecido.
- **Empowerment:** En español potenciación o empoderamiento; es un enfoque administrativo que consiste en el hecho de delegar poder, autoridad y responsabilidad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.
- **Estándares:** Es la percepción que se tienen de los miembros acerca del énfasis que ponen las organizaciones sobre las normas de rendimiento y logro de objetivos y metas institucionales.
- **Estructura:** Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y desestructurada.
- **Gestión del talento humano:** Es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización,

la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”. (Adalberto, 2014).

- **Mejora continua:** Actividad recurrente desarrollada en los procesos, actividades y tareas de una entidad con el objetivo de lograr mejoras en la productividad en términos de eficacia, eficiencia y economía, y por ende mejorar su competitividad.
- **Normas:** La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de los grupos de interés, deben regirse en base a la normatividad vigente.
- **Penetración en los sectores:** “El impacto de las TIC no se refleja únicamente en un individuo, grupo, sector o país, sino que, se extiende al conjunto de las sociedades del planeta. Los propios conceptos de la sociedad de la información y la globalización, tratan de referirse a este proceso. Así, los efectos se extenderán a todos los habitantes, grupos e instituciones conllevando importantes cambios, cuya complejidad está en el debate social hoy en día”. (Beck, 2016).
- **Tecnologías de Información y Comunicación.** “En líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas”. (Cavero, 2008, p. 198).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

3.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el mural virtual en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.
- Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la infografía en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.
- Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.
- Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y el escritorio remoto en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.
- Existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la realidad aumentada en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual

Variable 1: Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes (Adalberto, 2014).

Variables 2: Las Tecnologías de Información y Comunicación en líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexionadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas. (Cavero, 2008, p.198).

3.3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
V1: La Gestión del Talento Humano (Adalberto 2014).	Es un área específico que predomina en las organizaciones, los mismos que hacen uso de la tecnología informática, los procesos internos y externos.	1. Competencias del Saber Hacer	1.1 El diseño de los perfiles.	1,2	Escala de medición: Ordinal Escala valorativa: 3. Se cumple plenamente 2. Se cumple insatisfactoriamente 1. No sabe	Cuestionario de encuesta
			1.2 Los perfiles diseñados.	3,4		
			1.3. Los procesos de inducción permiten la cultura de la entidad.	5,6		
			1.4 La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal.	7,8		
			1.5 Los procesos de reinducción permiten la actualización de los servidores.	9,10		
		2. Competencias del SER	2.1. Se busca que cumpla con las orientaciones legales.	11,12		
			2.2 La entidad cuenta con mecanismos para la selección de servidores.	13		
			2.3 Se evalúa la gestión de los responsables.	14		
		2.4 Existen mecanismos de publicidad.	15			
V2: Tecnologías de Información y Comunicación (Cabero, 2008)	Las TIC son las que giran en torno a 3 factores como son la informática, microelectrónica y las telecomunicaciones con un sentido cohesionador.	1.Mural virtual.	1.1. Maneja los conceptos y funciones de un mural virtual.	1,2,3	Escala de medición: Ordinal Escala valorativa: 3. Se cumple plenamente 2. Se cumple insatisfactoriamente 1. No sabe	Cuestionario de encuesta
		2.Infografía	2.1. Presenta diversos organizadores infográficos.	4,5,6		
		3.Aprendizaje basado en juegos	3.1. Se basa en los fundamentos del aprendizaje basado en juegos.	7,8,9		
		4.Escritorio remoto.	4.1. Detalla los componentes de los escritorios remotos.	10,11,12		
		5.Realidad aumentada	5.1. Utiliza eficientemente la realidad aumentada.	13,14,15		

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

4.1.1. Método General

En la investigación, se ha utilizado el enfoque cuantitativo, y como método general se utilizó el método científico como método general. En la actualidad según Fernández (2017, p.63) “el investigador cuantitativo está preocupado por los resultados, mientras el cualitativo se interesa en los resultados, pero lo considera base para un segundo estudio. Lo cuantitativo es concluyente y extraño a los sujetos y está fundamentado en el Positivismo y el Empirismo Lógico propiamente dicho”.

Este mismo autor enfatiza que el método científico se utiliza para resolver los problemas del hombre y la sociedad, en ese sentido la presente investigación responde a dicha finalidad desde este contexto témporo espacial: Huancayo 2021.

4.1.2. Método Específico

El método específico utilizado fue el descriptivo, según Sánchez y Reyes, (1996, p.33) “consiste en describir analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente...”.

4.2. Tipo de investigación

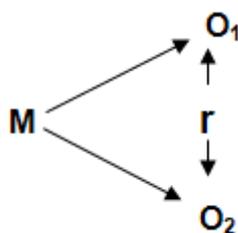
La investigación utilizada fue la de tipo básica, según Sánchez, y Reyes (1996, p.54) “...se caracteriza por llevarse a cabo en los laboratorios y de campo; y que contribuye a la ampliación del conocimiento científico, creando nuevas teorías o modificando las ya existentes...”.

4.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación utilizado para la presente investigación fue el descriptivo. Según Sánchez y Reyes (2015, p.43) “Tiene como objetivo la descripción de los fenómenos a investigar, tal como es y cómo se manifiesta en el momento (presente) de realizarse el estudio y utiliza la observación como método descriptivo, buscando especificar las propiedades importantes para medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes”.

4.4. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue el correlacional que, según Sánchez y Reyes, (2015, p.49) “...miden y evalúan con precisión el grado de relación que existe entre dos conceptos o variables en un grupo de sujetos durante la investigación...” el cual se puede representar en la siguiente esquematización:



Donde:

M = Muestra de estudio.

O₁ = Medición V1.

O₂ = Medición V2.

r = Coeficiente de Correlación.

4.5. Población y Muestra

4.5.1. La Población

Según Oseda, (2016, p.120) “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula en una misma universidad, o similares”.

La población estuvo constituida por 124 sujetos, entre los que se considera a los directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo.

4.5.2. Muestra Censal:

Gonzales, Oseda, Ramírez y Gave (2016, p.166) mencionan que: “Cuando la muestra es relativamente pequeña, es preferible trabajar con el total de la población. La muestra fue del tipo censal y esta estuvo constituida por los mismos 124 sujetos especificados en la población”.

4.6. Técnicas de recolección de datos

En primer lugar, se tuvo en cuenta el diseño y elaboración del marco teórico, donde se considerará las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo; que nos sirvieron para estructurar el marco teórico referencial y conceptual de la presente investigación.

Según Suárez, (2008, p.45) sostiene que el fichaje “consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales debidamente elaboradas y ordenadas contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación”.

Según Ary, Jacob y Razavieh (1993, p.123) “las fichas deben cumplir una serie de requisitos formales que tienen como objetivo, facilitar su utilización posterior en casos específicos como es la redacción científica”.

Se hizo uso de la encuesta. Para Suárez, (2008, p.54) “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador de forma prioritaria”.

Para Sierra, (1995, p.245) el cuestionario es “un conjunto de preguntas, preparados cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido, generalmente se le mide en escala tipo lickert”.

4.6.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

La validez se hizo por el criterio de juicio de experto, cuyas fichas de validación se adjuntan en los anexos respectivos, las fichas de validación correspondiente, teniendo

en cuenta entra ellos a un metodológico, a un estadístico, a una lingüística y a un disciplinar.

La confiabilidad se hizo por el método de consistencia interna y el uso del Alfa de Cronbach para su cálculo.

Tabla 1. Coeficiente de confiabilidad

De la variable Gestión del talento humano:

Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	10	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha(a)	N of Ítems
,896	15

De la variable Tecnologías de información y comunicación:

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	10	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha(a)	N of Ítems
,852	15

En todos los casos se tiene una excelente confiabilidad y procede la aplicación de nuestros instrumentos de investigación. Cabe mencionar que la validación se hizo por el criterio de juicio de experto, los mismos que se adjuntan en los anexos.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

En la realización de este punto se ha hecho uso de la estadística descriptiva e inferencial, siendo lo más saltante lo siguiente:

- Las tablas de distribución de frecuencia.
- Las figuras estadísticas.
- Y finalmente se hizo uso el coeficiente de correlación de la rho de Spearman.

4.8. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta la aplicación del consentimiento informado previa a la aplicación de los instrumentos, además que los instrumentos se aplicaron de forma anónima en el periodo establecido según el cronograma de la investigación con todos los protocolos y estándares dados.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

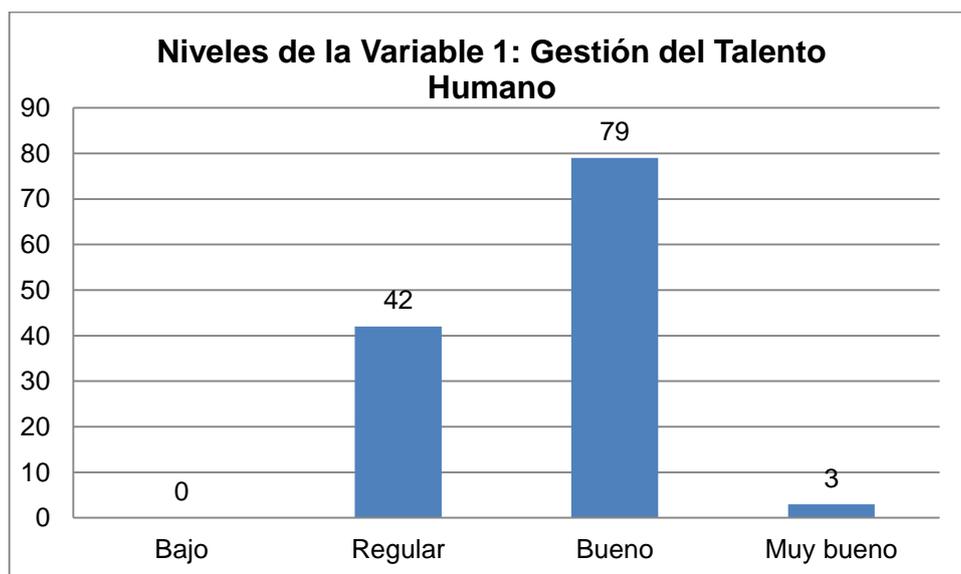
Veamos el análisis de la variable 1: Gestión del talento humano, aplicado a la muestra de estudio conformado por 124 sujetos de la muestra de estudio, el cual se muestra a continuación.

Tabla 1

Niveles de la Variable 1: Gestión del Talento Humano		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	42	33.87
Bueno	79	63.71
Muy bueno	3	2.42
Total	124	100.00

Fuente: Base de datos del tesista

Figura 1



Fuente: Tabla 1.

Interpretación:

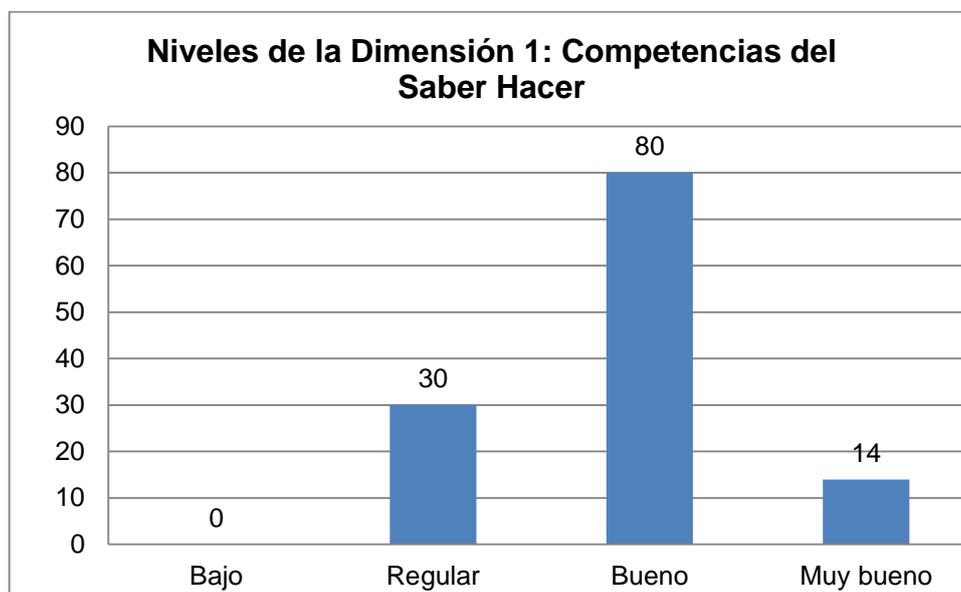
De la tabla 1 y figura 1, se tiene que la variable 1 denominado Gestión del talento humano, aplicado a los 124 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes, se tiene que 63.71% mencionaron que la gestión del talento humano en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 33.87% mencionaron que la gestión del talento humano es regular y solo el 2,42% afirmó que es muy buena. A manera de síntesis la gestión del talento humano en la muestra de estudio es favorable para la buena gestión de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo en todo su sentido y significado. Veamos ahora las dimensiones:

Tabla 2

Niveles de la Dimensión 1: Competencias del Saber Hacer		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	30	24.19
Bueno	80	64.52
Muy bueno	14	11.29
Total	124	100.00

Fuente: Base de datos del tesista

Figura 2



Fuente: Tabla 2.

Interpretación:

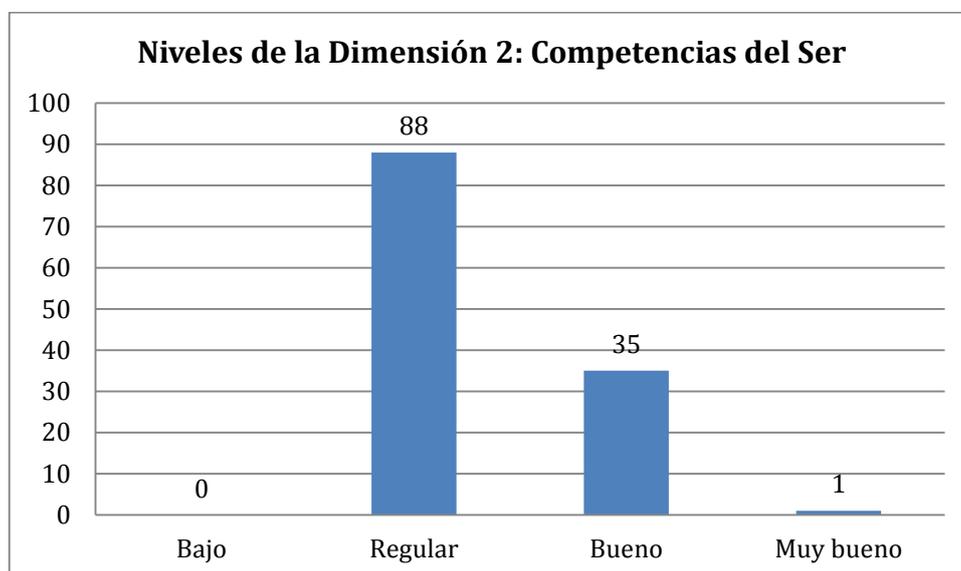
De la tabla 2 y figura 2, se tiene que la dimensión 1 denominado Competencias del Saber Hacer, aplicado de igual manera a los 124 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes, se tiene que 64.52% mencionaron que las competencias del saber hacer en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 24.19% mencionaron que las competencias del saber hacer es regular y solo el 11.29% afirmó que es muy buena. A manera de síntesis en esta primera dimensión de la gestión del talento humano en la muestra de estudio, el resultado es bastante favorable para la buena gestión de los sujetos de la muestra de estudio censal. Veamos ahora el análisis de la segunda dimensión.

Tabla 3

Niveles de la Dimensión 2: Competencias del Ser		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	88	70.97
Bueno	35	28.23
Muy bueno	1	0.81
Total	124	100.00

Fuente: Base de datos del tesista

Figura 3



Fuente: Tabla 3.

Interpretación:

De la tabla 3 y figura 3, en la dimensión 2 denominado Competencias del Ser, aplicado de igual manera a los 124 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes, se tiene que 70.97% mencionaron que las competencias del Ser en la Facultad de Medicina es regular, luego también el 28.23% mencionaron que la competencia del ser es buena y solo el 0.81% afirmó que es muy buena. A manera de síntesis en esta segunda dimensión de la

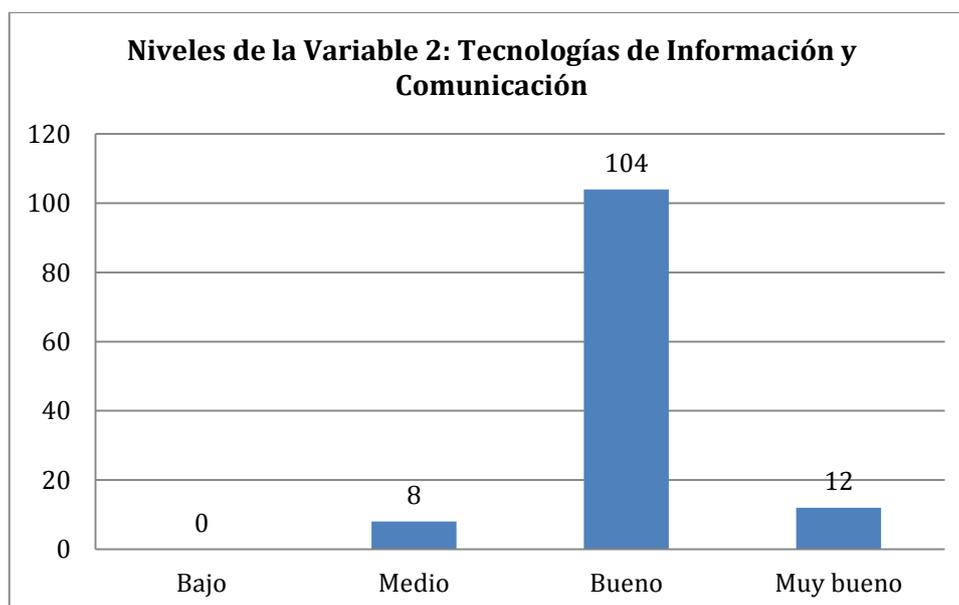
gestión del talento humano en la muestra de estudio, el resultado es bastante favorable para la buena gestión en la muestra de estudio especificada. Veamos ahora la segunda variable de estudio.

Tabla 4

Niveles de la Variable 2: Tecnologías de Información y Comunicación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	8	6.45
Bueno	104	83.87
Muy bueno	12	9.68
Total	124	100.00

Fuente: Base de datos del tesista

Figura 4



Fuente: Tabla 4.

Interpretación:

De la tabla 4 y figura 4, se tiene que la variable 2 denominado Tecnologías de la Información y Comunicación, aplicado también a los 124 sujetos, entre directivos,

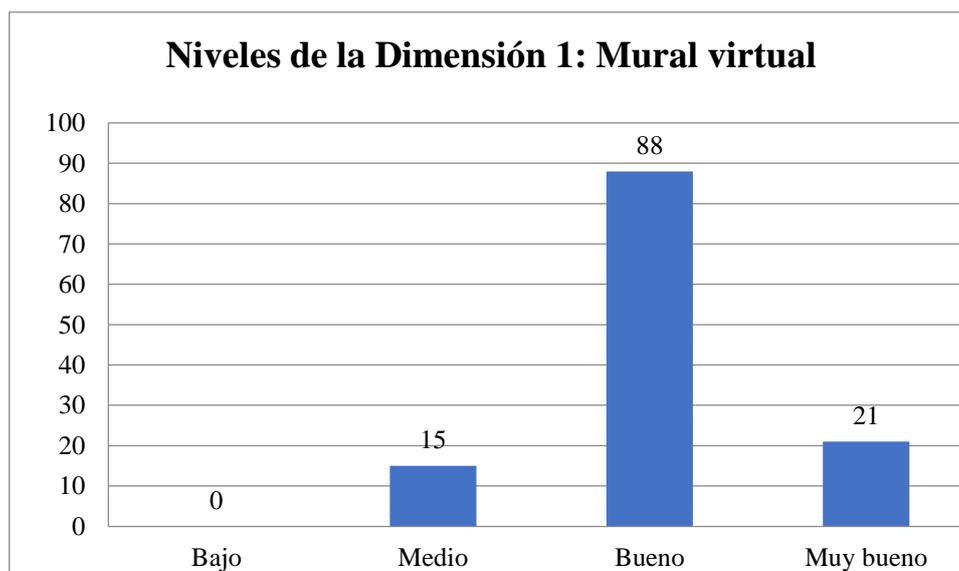
docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes, se tiene que el 83.87% mencionaron que el uso y manejo de las TICs en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 9.68% mencionaron que el uso de y manejo de las TICs es muy bueno, y solo el 6.45% afirmó que el uso y manejo de las TICs es regular. A manera de síntesis el uso de las tecnologías de información y comunicación en la muestra de estudio es favorable para la buena gestión tecnológica y académica de los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes. Veamos ahora sus dimensiones:

Tabla 5

Niveles de la Dimensión 1: Mural virtual		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	15	12.10
Bueno	88	70.97
Muy bueno	21	16.94
Total	124	100.00

Fuente: base de datos del tesista.

Figura 5



Fuente: Tabla 5.

Interpretación:

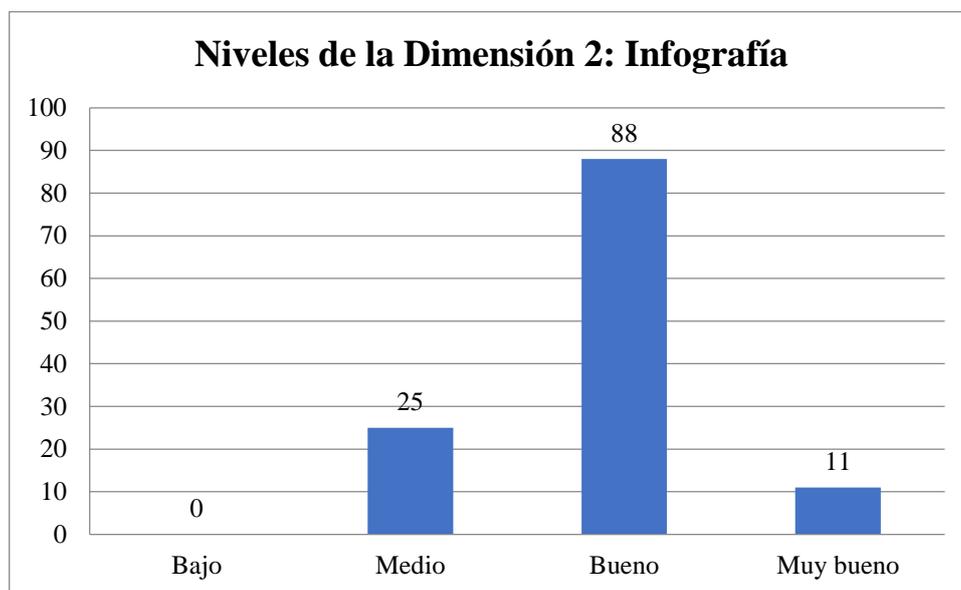
De la tabla 5 y figura 5, se tiene que la dimensión 1 denominado mural virtual de las Tecnologías de la Información y Comunicación, aplicado también a los 124 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes, se tiene que el 70.97% mencionaron que el mural virtual de las TICs en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 16.94% mencionaron que el mural virtual de las TICs es muy buena, y solo el 12.10% afirmó que el mural virtual de las TICs es medio o regular. A manera de síntesis el mural virtual de las tecnologías de información y comunicación en la muestra de estudio es favorable para la buena gestión tecnológica de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes. Veamos ahora la dimensión 2:

Tabla 6

Niveles de la Dimensión 2: Infografía		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	25	20.16
Bueno	88	70.97
Muy bueno	11	8.87
Total	124	100.00

Fuente: Base de datos del tesista.

Figura 6



Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

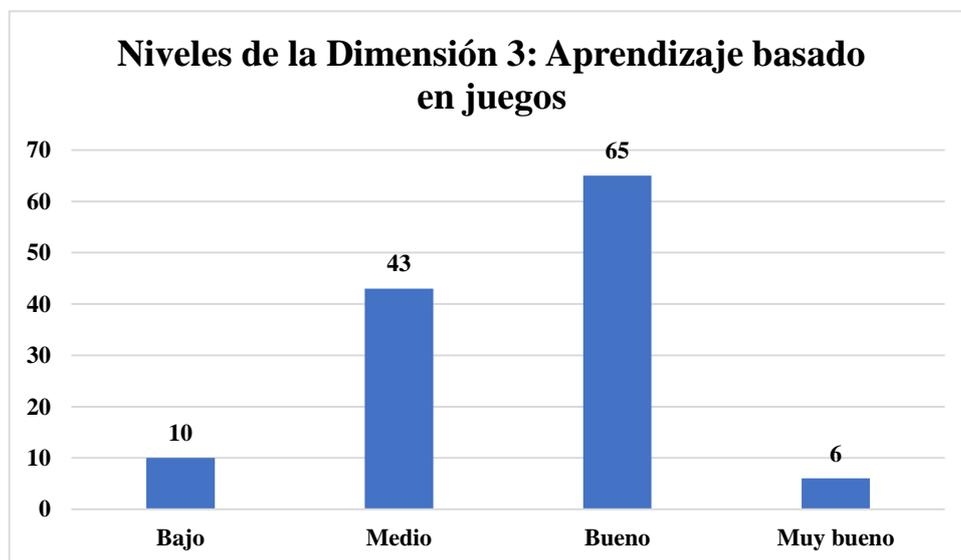
De la tabla 6 y figura 6, se tiene que la dimensión 2 denominado infografía de las Tecnologías de la Información y Comunicación, aplicado también a los 124 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes, se tiene que el 70.97% mencionaron que la infografía de las TICs en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 20.16% mencionaron que la infografía de las TICs es media o regular, y solo el 8.87% afirmaron que la infografía de las TICs es muy buena. A manera de síntesis la infografía de las tecnologías de información y comunicación en la muestra de estudio es favorable para la buena gestión tecnológica de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes. Veamos ahora la dimensión 3:

Tabla 7

Niveles de la Dimensión 3: Aprendizaje basado en juegos		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	8.06
Medio	43	34.68
Bueno	65	52.42
Muy bueno	6	4.84
Total	124	100.00

Fuente: Base de datos del tesista.

Figura 7



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 7, se tiene que la dimensión 3 denominado aprendizaje basado en juegos de las Tecnologías de la Información y Comunicación, aplicado también a los 124 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes, se tiene que el 52.42% mencionaron que el aprendizaje basado en juegos de las TICs en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 34.68% mencionaron que el aprendizaje basado en juegos de las TICs es media

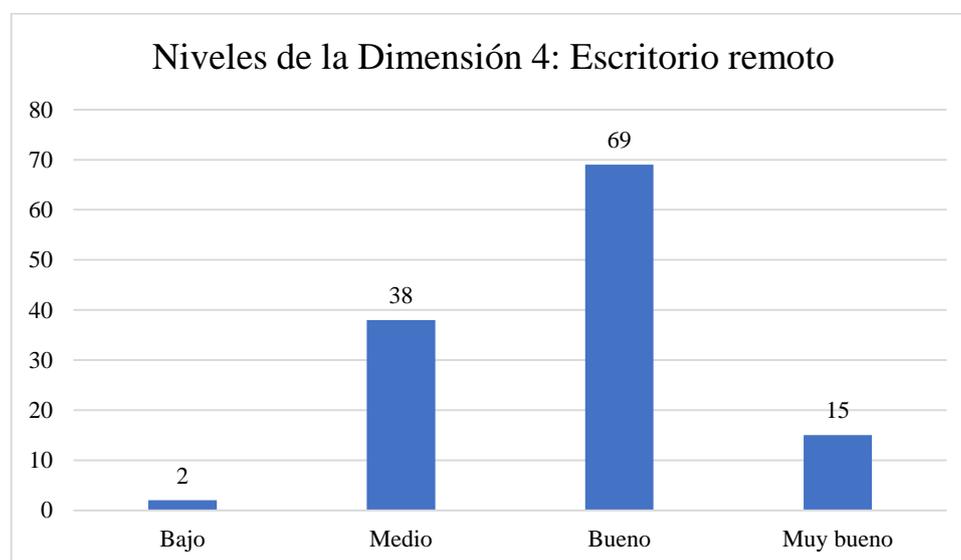
o regular, y solo el 8.06% afirmaron que el aprendizaje basado en juegos de las TICs es baja. A manera de síntesis el aprendizaje basado en juegos de las tecnologías de información y comunicación en la muestra de estudio es favorable para la buena gestión tecnológica de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes. Veamos ahora la dimensión 4:

Tabla 8

Niveles de la Dimensión 4: Escritorio remoto		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	1.61
Medio	38	30.65
Bueno	69	55.65
Muy bueno	15	12.10
Total	124	100.00

Fuente: Base de datos de la tesista.

Figura 8



Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 8, se tiene que la dimensión 4 denominado escritorio remoto de las Tecnologías de la Información y Comunicación, aplicado también a los 124 sujetos,

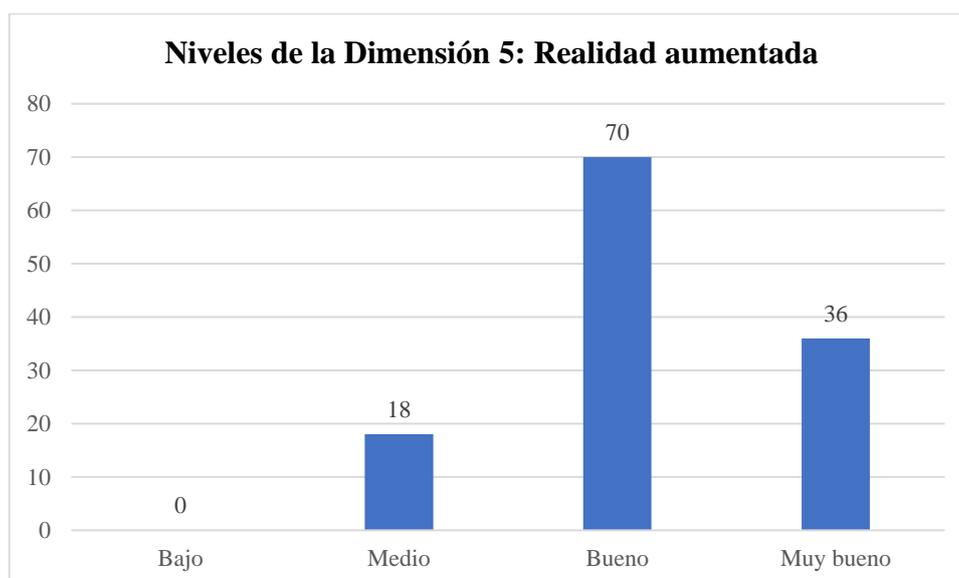
entre directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes, se tiene que el 55.65% mencionaron que el escritorio remoto de las TICs en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 30.64% mencionaron que el escritorio remoto de las TICs es media o regular, y solo el 12.10% afirmaron que el escritorio remoto de las TICs es muy buena. A manera de síntesis el escritorio remoto de las tecnologías de información y comunicación en la muestra de estudio es favorable para la buena gestión tecnológica legal de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes. Veamos ahora la última dimensión:

Tabla 9

Niveles de la Dimensión 5: Realidad aumentada		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Medio	18	14.52
Bueno	70	56.45
Muy bueno	36	29.03
Total	124	100.00

Fuente: base de datos de la tesista.

Figura 9



Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

De la tabla 9 y figura 9, se tiene que la dimensión 5 denominada realidad aumentada de las Tecnologías de la Información y Comunicación, aplicado también a los 124 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes, se tiene que el 56.45% mencionaron que la realidad aumentada de las TICs en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 29.03% mencionaron que la realidad aumentada de las TICs es muy buena, y solo el 14.52% afirmaron que la realidad aumentada de las TICs es media o regular. A manera de síntesis la realidad aumentada de las tecnologías de información y comunicación en la muestra de estudio es favorable para la buena gestión tecnológica académica de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes. Veamos ahora la prueba de hipótesis:

5.2. Prueba de Hipótesis**5.2.1. Prueba de hipótesis general**

Veamos en primer lugar el proceso de la contrastación de hipótesis.

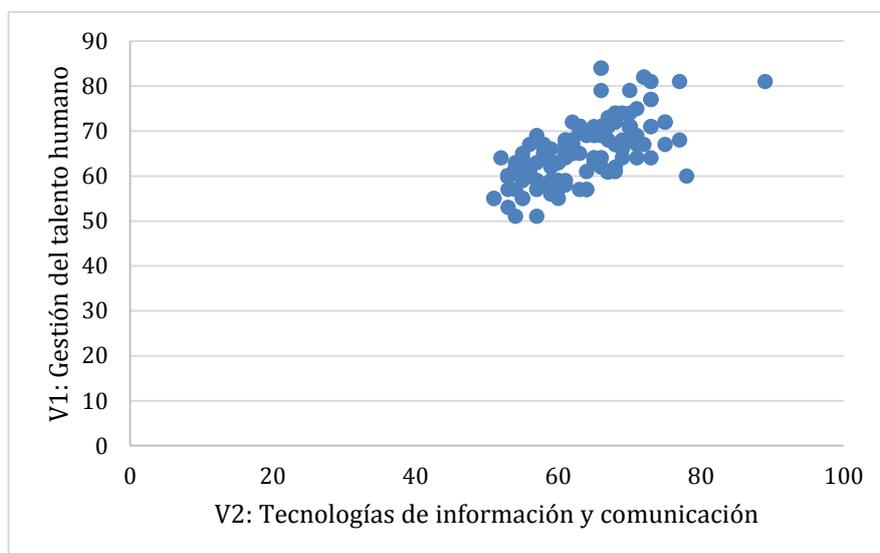
Tabla 10

Coeficiente de correlación de la hipótesis general

			Gestión del talento humano	Tecnologías de información y comunicación
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1.000	.461(*)
		Sig.(2-tailed)		.009
		N	124	124
	Tecnologías de información y comunicación	Correlation Coefficient	.461(*)	1.000
		Sig.(2-tailed)	.009	.
		N	124	124

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

Figura 10: Diagrama de dispersión de la hipótesis general



Fuente: tabla 10.

“rho” de Spearman = 0,461

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.453) se tiene:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a 0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

La contrastación de hipótesis general.

a) Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis alterna: H_1 : Si existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=5\%$

c) Decisión estadística: Como (p-valor: $0,009 < 0,050$), entonces, rechazamos la (H_0) y se acepta la (H_1).

d) Conclusión estadística: Existe relación positiva débil y significativa entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

5.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

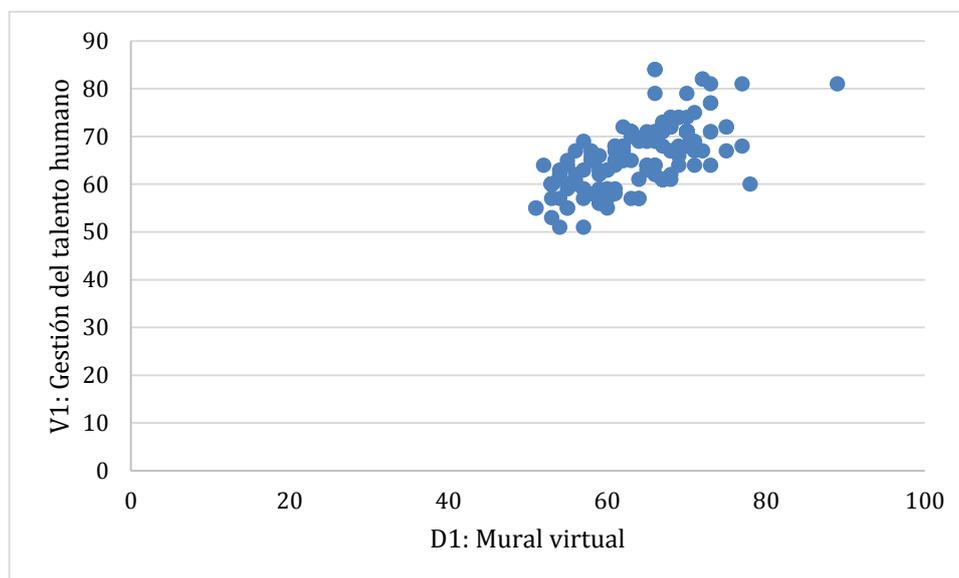
Hipótesis específica N° 01:

Tabla N° 11
Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 01

			Gestión del talento humano	Mural virtual
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1.000	.532(*)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	124	124
	Mural virtual	Correlation Coefficient	.532(*)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	124	124

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Figura 11: Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 1



Fuente: tabla 11.

Según (Hernández, et al 2010) se tiene:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a 0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 01:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el mural virtual en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis alterna: H_1 : Si existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el mural virtual en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05 = 5\%$.

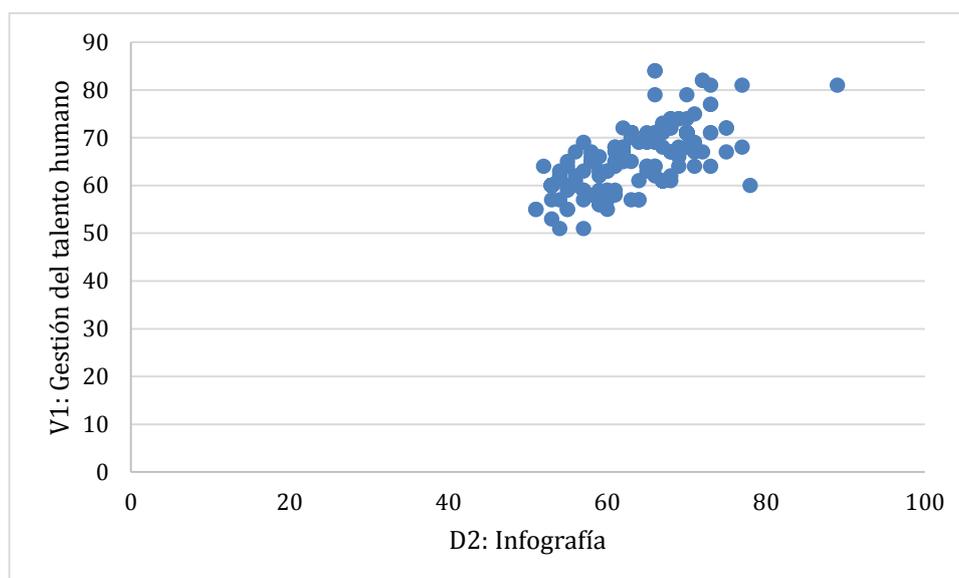
c) Decisión estadística: Como (p-valor: $0,009 < 0,050$), entonces, rechazamos la (H_0) y se acepta la (H_1).

d) Conclusión estadística: Se concluye que existe relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y el mural virtual en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis específica N° 02:**Tabla N° 12****Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 02**

			Gestión del talento humano	Infografía
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1.000	.526(*)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	124	124
	Infografía	Correlation Coefficient	.526(*)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	124	124

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Figura 12: Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 2

Fuente: tabla 12.

Según (Hernández, et al 2010) se tiene:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a 0,74

Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 02:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la infografía en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis alterna: H_1 : Si existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la infografía en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 5\%$.

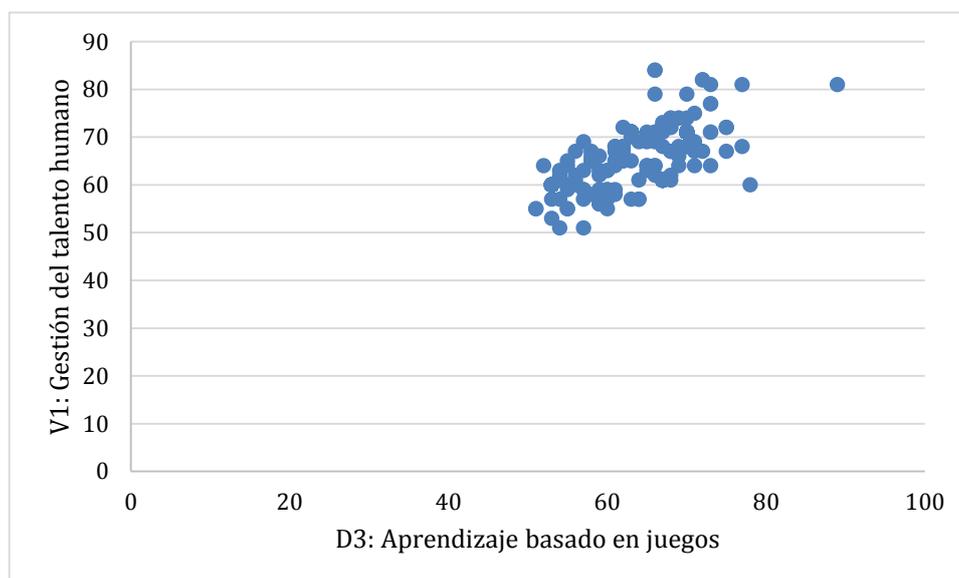
c) Decisión estadística: Como (p-valor: $0,009 < 0,050$), entonces, rechazamos la (H_0) y se acepta la (H_1).

d) Conclusión estadística: Se concluye que existe relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y la infografía en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis específica N° 03:**Tabla N° 13****Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 03**

			Gestión del talento humano	Aprendizaje basado en juegos
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1.000	.554(*)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	124	124
	Aprendizaje basado en juegos	Correlation Coefficient	.554(*)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	124	124

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Figura 13: Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 3

Fuente: tabla 13.

Según (Hernández, et al 2010) se tiene:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a 0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 3:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis alterna: H_1 : Si existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05 = 5\%$.

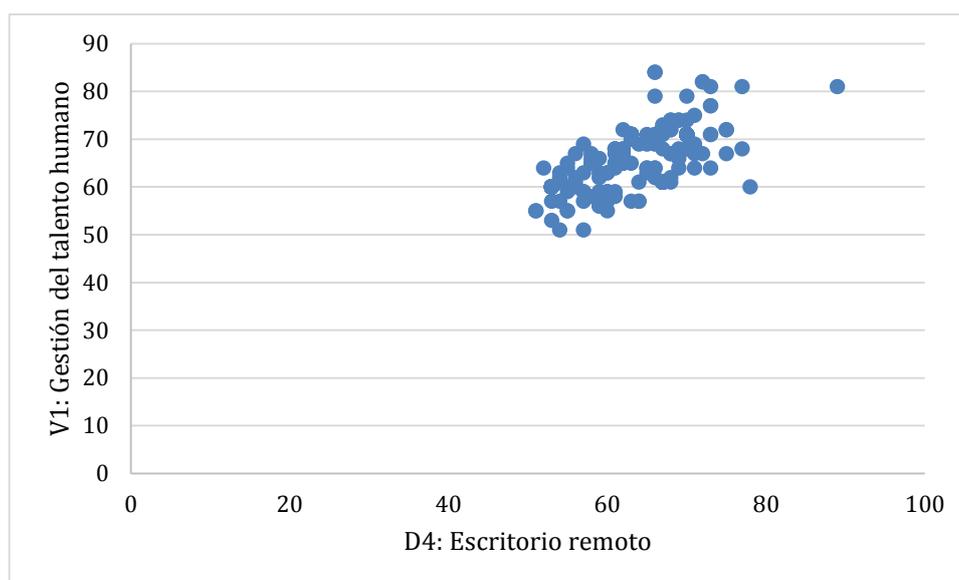
c) Decisión estadística: Como (p-valor: $0,009 < 0,050$), entonces, rechazamos la (H_0) y se acepta la (H_1).

d) Conclusión estadística: Se concluye que existe relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis específica N° 04:**Tabla N° 14****Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 04**

			Gestión del talento humano	Escritorio remoto
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1.000	.568(*)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	124	124
	Escritorio remoto	Correlation Coefficient	.568(*)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	124	124

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Figura 14: Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 4

Fuente: tabla 14.

Según (Hernández, et al 2010) se tiene:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a 0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 04:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el escritorio remoto en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis alterna: H_1 : Si existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el escritorio remoto en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 5\%$.

c) Decisión estadística: Como (p-valor: $0,009 < 0,050$), entonces, rechazamos la (H_0) y se acepta la (H_1).

d) Conclusión estadística: Se concluye que existe relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y el escritorio remoto en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

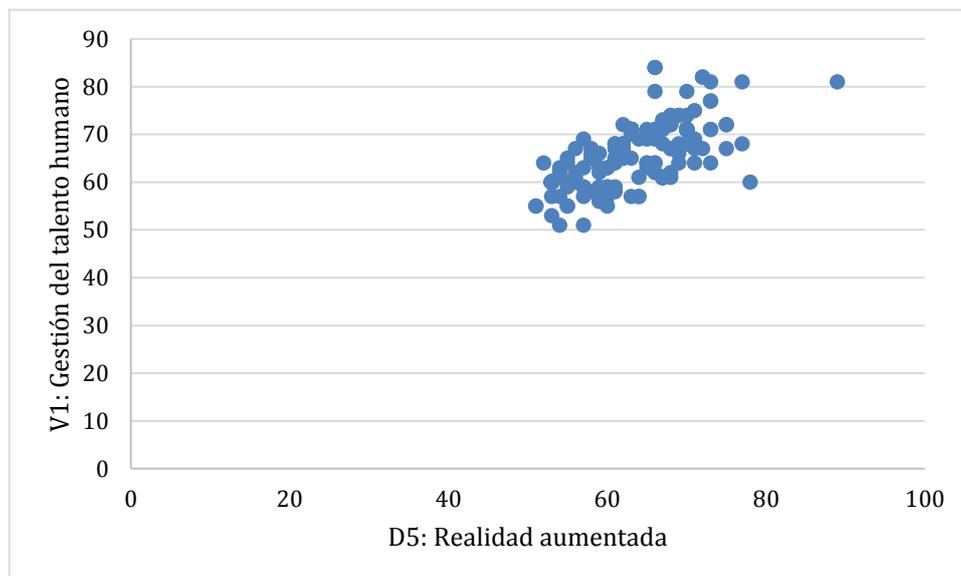
Hipótesis específica N° 05:

Tabla N° 15
Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 05

			Gestión del talento humano	Realidad aumentada
Spearman's rho	Gestión del talento humano	Correlation Coefficient	1.000	.662(*)
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	124	124
	Realidad aumentada	Correlation Coefficient	.662(*)	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	124	124

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Figura 15: Diagrama de dispersión de la hipótesis específica 5



Fuente: tabla 11.

Según (Hernández, et al 2010) se tiene:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a 0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

a) Planteamiento de la hipótesis específica N° 05:

Hipótesis nula: H_0 : No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la realidad aumentada en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

Hipótesis alterna: H_1 : Si existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la realidad aumentada en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

b) Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 5\%$.

c) Decisión estadística: Como (p-valor: $0,009 < 0,050$), entonces, rechazamos la (H_0) y se acepta la (H_1).

d) Conclusión estadística: Se concluye que existe relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y la realidad aumentada en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Habiéndose medido la variable 1: Gestión del talento humano, aplicado a la muestra de estudio constituida por los 124 sujetos de la muestra de estudio especificada, se tiene que el 63.71% mencionaron que la gestión del talento humano en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 33.87% mencionaron que la gestión del talento humano es regular y solo el 2,42% afirmó que es muy buena.

A manera de síntesis la gestión del talento humano en la muestra de estudio es favorable para la buena gestión en la muestra de estudio especificada. Definitivamente la gestión del talento humano es fundamental para el desarrollo de la organización, ya que de ello depende su consecución como sostiene Adalberto, (2014).

Dichos resultados son corroborados con los aportes de (Arambulet, 2018) en su investigación: *Diseño de un modelo de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad en las empresas de manufactura y servicio*. La investigación concluye que la responsabilidad tradicional de la gestión del talento humano por actividades transaccionales y administrativas se están modificando porque se ha ajustado para generar valor agregado para todos los interesados en la empresa, eso mismo sucede en nuestro entorno cual se detalla en la muestra de estudio especificada a corto y mediano plazo.

De igual manera, de la tabla 4 y figura 4, se tiene que la variable 2 denominado Tecnologías de la Información y Comunicación, aplicado también a los 124 sujetos en la muestra de estudio especificada, se tiene que el 83.87% mencionaron que el uso y manejo de las TICs en la Facultad de Medicina es buena, luego también el 9.68% mencionaron que el uso de y manejo de las TICs es muy bueno, y solo el 6.45% afirmó que el uso y manejo de las TICs es regular. A manera de síntesis el uso de las tecnologías de

información y comunicación en la muestra de estudio es favorable para la buena gestión tecnológica en la muestra de estudio especificada

De igual manera, según Gonzáles, (2017) en su investigación: *Estrategias para optimizar el uso de las Tics en la práctica docente que mejoren el proceso de aprendizaje*. La investigación concluye que uno de los problemas que se presentaron durante el desarrollo de la investigación fue en la aplicación de los instrumentos principalmente en cuanto a la disposición de tiempo por parte de los profesores para conceder las entrevistas, porque destinaron parte de su tiempo libre, al terminar las clases o minutos antes de empezarlas, algunos de ellos manifestaban algún afán y en algunas ocasiones eran interrumpidos por los directivos de la institución. Lo mismo sucedió en la facultad de medicina de la universidad, algunos trabajadores principalmente docentes pusieron algunos pretextos a la hora de llenar los instrumentos de investigación.

Ahora bien, como el p-valor es $0,009 < 0,050$, entonces, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_1); de donde concluimos que existe relación directa débil y significativa entre las competencias del ser y las Tecnologías de Información y Comunicación en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

Nuestros resultados dicen que según Marcillo, (2018) en su investigación: *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*. La investigación concluye que se debe identificar métodos y técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la Institución, lo mismo se persigue en la facultad de Medicina de la universidad en estudio.

De igual manera, se tiene los aportes de Alva, (2018) en su investigación: *Las Tecnologías de Información y Comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación del personal: El caso de la oficina nacional de procesos electorales (ONPE)*.; donde se concluye que las tecnologías de información y comunicación influyen como instrumentos eficaces en la capacitación del personal, de manera análoga en la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes.

Finalmente, los resultados son corroborados con los aportes de Vallejos, (2016) en su investigación sobre el *impacto de la implementación de las TIC*, donde concluye que las TICs si han influido favorablemente en el desempeño del trabajador universitario; más todavía en este contexto del covid19 donde todo el trabajo docente se hace a través de las videoconferencias bajo plataformas virtuales.

No cabe duda que esta investigación sirve como precedente para que al interior de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes, se crean espacios de aprendizaje e interaprendizaje con el único fin de consolidar la proyección de la universidad a la comunidad científica nacional e internacional.

CONCLUSIONES

1. Se ha concluido que existe una relación positiva débil y significativa entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes; es decir a una mejor gestión del talento humano lógicamente habrá un mejor uso de las tecnologías de información y comunicación y viceversa.
2. Se ha identificado una relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y el mural virtual en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.
3. Se ha identificado una relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y la infografía en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.
4. Se ha identificado una relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.
5. Se ha identificado una relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y el escritorio virtual en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.
6. Se ha identificado una relación positiva media y significativa entre la gestión del talento humano y la realidad aumentada en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes de la ciudad de Huancayo, se sugiere considerar su Plan Estratégico tener en cuenta la realización de cursos de capacitación en el marco del buen desempeño laboral docente, las temáticas del uso de las herramientas informáticas (TICs) le cual sin duda alguna tendrá repercusión en su formación.
2. A las autoridades de la Universidad Peruanas Los Andes, se sugiere la realización de cursos y talleres de actualización referido a la promoción de la gestión del talento humano y el uso de las TICs y como se relacionan con la buena práctica de las TICs dentro de la organización, para lograr la calidad y validez de los resultados propiamente dichos.
3. A las autoridades de la Facultad de Medicina de la Universidad Peruana Los Andes se sugiere un uso eficiente y racional de las tecnologías de información y comunicación en el desarrollo de sus actividades académicas y de gestión académica en este periodo del covid19.
4. Realizar una réplica por diferentes investigadores con la finalidad de fortalecer los resultados obtenidos, de esta manera podría generalizarse esta investigación haciendo uso del metaanálisis y/o meta síntesis en función al fin que se persigue.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Adalberto, R. (2014). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Alles, K. (2006) *Tecnologías informáticas en educación*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Alva, R. (2018) *Las Tecnologías de Información y Comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación del personal: El caso de la oficina nacional de procesos electorales (ONPE)*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú.
- Arambulet, L. (2018) *Diseño de un modelo de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad en las empresas de manufactura y servicio* (Caracas – Venezuela). Caracas: Facultad de Ingeniería Universidad Católica Andrés Bello.
- Ary, H., Jacob, J., y Razavieh, J. (1993) *Introducción a la investigación pedagógica*. México: Interamericana.
- Barragán, L. (2018) *Creatividad y Tecnologías de la Información y comunicación TIC en la Educación Media*. Chile: Universidad de Antioquia Facultad de Educación.
- Barrera, J. C. (2016) *Administración pública. Técnicas de gestión por resultados*. Bogotá: Interamericana.
- Beck, K. (2016). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Byars, L. y Rue, G. (2014) *Administración. Técnicas de modificación de conducta*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Cavero, J. (2008) *Tecnologías digitales*. Lima Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2014) *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Cooper, J. (2000) *Tecnología Educativa IV*. Bogotá: Mc Graw Hill.

- Del Pino, G. (2017) *Introducción a la administración de la Educación*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Delgado, M. (2005). *Propuesta a docentes de educación media diversificada y profesional para la utilización óptima de las TIC*. Trabajo de ascenso para optar a la categoría de asociada. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Fernández, J. (2017) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Gómez, L. (2017) *Las herramientas tecnológicas de la Información y Comunicación (TICs) aplicadas en el desarrollo del servicio de tutoría universitaria*. Lima: Escuela de Post Grado de la Universidad San Martín de Porres.
- González, A. (2017) *Estrategias para optimizar el uso de las Tics en la práctica docente que mejoren el proceso de aprendizaje* (Bucaramanga, Santander – Colombia). Colombia: Facultad de Educación Universidad Autónoma de Bucaramanga.
- González, G. (1996) *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación*. Mc. Graw Hill.
- Guerrero, E. (2018) *Gestión del talento humano basado en competencias* (Querétaro – México). México: Facultad de Psicología Universidad Autónoma de Querétaro.
- Hernández, L. y Muñoz, P. (2017) *Usos de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en un proceso formal enseñanza y aprendizaje en la educación básica* (Pereira). Colombia: Facultad Ciencias de la Educación Universidad Tecnológica de Pereira.
- Jiménez, A. (2017) *Administración de la Educación*. Bogotá: Mc Graw Hill.

- Llinás, L. (2002) *Administración del recurso humano en el sector público*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Londoña, L.A. y Meza, J. (2014) *Gestión educativa por procesos y resultados*. Madrid: Paraninfo.
- Marcillo, K. (2018) *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*. Trujillo: Escuela de Post Grado de la Universidad Privada Antenor Orrego Perú.
- Margaret, L. (2011) *Teoría de la gestión por procesos*. México DF: Interamericana.
- Matheus, C. (2015), Dimensiones de la gestión del talento Humano, en *Gestión del Talento Humano*. México: Thgestionth.
- Marqués, L. (2003) *Ofimática, teorías de los sistemas blandos*. Lima Perú: San Marcos.
- Milkovich, K. y Boudrew, R. (1994) *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- MINEDU, (2011) *TICs y educación*. Lima: Metrocolor S.A.
- Muñoz, U. (2004) *Internet educativa*. México DF: Mc Graw Hill.
- ONGEI, (2004) *Tecnología internet*. Buenos Aires: Paidós.
- Oseda, D. (2016) *Metodología de la Investigación*, Perú: Pirámide.
- Padrón, J. (2003) *Las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación como factor de innovación en la Pedagogía Universitaria*. En: *Antología de Epistemología y Metodología en la Web* (Material digital de apoyo a los seminarios de Epistemología de LINEA-I), Caracas.

- Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2011) *Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas*. Revista Facultad de Ingeniería, U.T.A. (Chile) Vol. 12 N° 2.
- Perea, P. (2018) *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2018U*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Pereda, N. y Berrocal, K. (2016) *Internet y educación. Retos y desafíos*. México: Interamericana.
- Pérez, M., Antón, D., y Amaro, J. L. (2016) *Las tic como recurso docente de convergencia entre distintas áreas de conocimiento*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2016) *Comportamiento organizacional*. (8va. Ed.). México: Prentice Hall.
- Salazar, F. (2003) *Uso de la tecnología informática en educación*. México: Mc Graw Hill.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996) *Métodos y diseños de investigación científica*. Lima: Mantaro.
- Schuler, K. (2012) *Administración del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Sierra, R., (1995) *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: paraninfo.
- Suárez, J. (2008) *Proyecto de investigación en las ciencias sociales*. Lima: San Marcos.
- Vallejos, I. (2016) *El impacto de la implementación de las TIC en la Evaluación del Desempeño Laboral del docente universitario: Estudio de casos del uso de*

PAIDEIA por los docentes de la FGAD –PUPC en el periodo 2010 - 2011, Lima:
Escuela de Post Grado de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú.

Vidal, L. (2006) *Teoría educativa*. Bogotá: Mc Graw Hill.

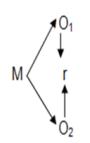
Yoder. L. A. (2010) *Gestión de talento humano*. Buenos Aires: Paidós.

ANEXOS

ANEXO N° 01:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA - UPLA

Problema	Objetivo	Marco teórico	Hipótesis	Variable	Metodología
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación de gestión del talento humano y la tecnología de la información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el mural virtual en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el mural virtual en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad</p>	<p>Antecedentes.</p> <p>A nivel nacional:</p> <p>UNMSM. Alva, (2018) “Las Tecnologías de la información y comunicación como instrumentos eficaces en la capacitación del personal: el caso de la oficina de procesos electorales (ONPE)”.</p> <p>UPAO. Marcillo, (2018) “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”.</p> <p>UNAP Perea, (2018) “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena año 2018”.</p> <p>A nivel internacional:</p> <p>Universidad de Cartagena, (2018) “Caracterización del área de gestión</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>1. Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el mural virtual en la Facultad de</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Marcillo, (2018)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias del Saber Hacer. - Competencias del Ser. <p>Variable 2:</p> <p>Tecnologías de Información y Comunicación</p> <p>Pérez, Anton, y Amaro, (2016)</p> <p>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mural virtual - Infografía 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo – correlacional</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O₁ Variable 1</p> <p>O₂ Variable 2</p> <p>r = relación entre las dos variables.</p> <p>Población: 124 sujetos entre directivos, docentes y administrativos de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>Muestra: Censal, estará conformada por los mismos 124 directivos, docentes y administrativos</p>

<p>2. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la infografía en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el escritorio remoto en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la</p>	<p>Peruana Los Andes.</p> <p>2.Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la infografía en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>3.Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>4.Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el escritorio</p>	<p>del talento humano en la E.S.E. hospital universitario del caribe de la ciudad de Cartagena de indias d. t. y c”.</p> <p>Universidad Católica Andrés Bello (2018) “Diseño de un Modelo de Sistema de Gestión del Talento Humano para potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio“.</p> <p>Universidad Nacional de la Plata (2009) “Método para la integración de las TICS aplicativo a instituciones Educativas de niveles básico y medio”.</p> <p>Marco teórico referencial</p> <p>Gestión del Talento Humano:</p> <p>Dimensiones de Gestión del Talento Humano</p> <p>Competencias del SABER HACER.</p> <p>Competencias del SER.</p> <p>Tecnologías de Información y Comunicación:</p> <p>Dimensiones de Tecnologías de Información y Comunicación:</p> <p>- Mural virtual</p> <p>- Infografía</p>	<p>Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>2.Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la infografía en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>3.Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el aprendizaje basado en juegos en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p>	<p>- Aprendizaje basado en juegos</p> <p>- Escritorio remoto</p> <p>- Realidad aumentada</p>	<p>de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p><u>Observación</u> - ficha de observación</p> <p><u>Encuesta</u> - cuestionario de encuesta</p> <p><u>Entrevista</u> - Guía de entrevista</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>Asimismo, se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.</p> <p>El coeficiente de Spearman para la contrastación de hipótesis.</p>
--	--	---	---	--	--

<p>gestión del talento humano y la realidad aumentada en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes?</p>	<p>remoto en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes. 5. Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la realidad aumentada en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje basado en juegos - Escritorio remoto - Realidad aumentada 	<p>4. Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el escritorio remoto en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes. 5. Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la realidad aumentada en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Peruana Los Andes.</p>		
--	--	---	---	--	--

ANEXO N° 02:
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
V1: La Gestión del Talento Humano (Adalberto 2014).	Es un área específica que predomina en las organizaciones, los mismos que hacen uso de la tecnología informática, los procesos internos y externos.	1. Competencias del Saber Hacer	1.1 El diseño de los perfiles.	1,2	Escala de medición: Ordinal Escala valorativa: 3. Se cumple plenamente 2. Se cumple insatisfactoriamente 1. No sabe	Cuestionario de encuesta
			1.2 Los perfiles diseñados.	3,4		
			1.3. Los procesos de inducción permiten la cultura de la entidad.	5,6		
			1.4 La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal.	7,8		
			1.5 Los procesos de reinducción permiten la actualización de los servidores.	9,10		
		2. Competencias del SER	2.1. Se busca que cumpla con las orientaciones legales.	11,12		
			2.2 La entidad cuenta con mecanismos para la selección de servidores.	13		
			2.3 Se evalúa la gestión de los responsables.	14		
		2.4 Existen mecanismos de publicidad.	15			
V2: Tecnologías de Información y Comunicación (Cabero, 2008)	Las TIC son las que giran en torno a 3 factores como son la informática, microelectrónica y las telecomunicaciones con un sentido cohesionador.	6.Mural virtual.	1.1. Maneja los conceptos y funciones de un mural virtual.	1,2,3	Escala de medición: Ordinal Escala valorativa: 3. Se cumple plenamente 2. Se cumple insatisfactoriamente 1. No sabe	Cuestionario de encuesta
		7.Infografía	2.2. Presenta diversos organizadores infográficos.	4,5,6		
		8.Aprendizaje basado en juegos	3.1. Se basa en los fundamentos del aprendizaje basado en juegos.	7,8,9		
		9.Escritorio remoto.	4.1. Detalla los componentes de los escritorios remotos.	10,11,12		
		10. Realidad aumentada	5.1. Utiliza eficientemente la realidad aumentada.	13,14,15		

Anexo N° 03. Consentimiento informado

Título del Proyecto: Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana – UPLA.

Descripción y Naturaleza del Proyecto:

El presente proyecto de investigación se desarrolla teniendo como objetivo principal: determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana de Universidad Peruana Los Andes. Si Usted accede voluntariamente a participar, se le solicitará que participe de la aplicación de instrumentos. Una vez completada la investigación se les proporcionará toda la información personal sobre los avances en cuestión de la acreditación institucional.

Riesgos:

Es posible que Usted pueda sentir algo de incomodidad durante el desarrollo de la investigación con las interrogantes que se le plantee o de algunas de las diversas actividades que se les dejará como parte del proceso de la investigación y del desarrollo institucional.

Beneficios:

Con respecto a los beneficios de participar en este proyecto, incluye la oportunidad de reflexionar sobre su experiencia en cuanto a la gestión universitaria que permitirá el desarrollo y acreditación institucional de la universidad.

Remuneración y Pago por participar:

Ni usted, ni otros participantes, ni los investigadores recibirán pago por su participación. Esta investigación tiene fines netamente académicos.

Confidencialidad:

Su identidad y la de aquellos colegas o personas que mencione durante el desarrollo de esta investigación no serán reveladas en ninguna presentación pública del estudio, pues se creará un código para cada participante que asegura su anonimato e identificación. Esta información se utilizará para nombrar los archivos de datos de cada participante y cualquier documento relacionado con el proyecto.

Tiempo:

La investigación se desarrollará durante el año académico 2020.

En señal de conformidad y aceptando a participar en esta investigación firma, pos firma y huella digital.

.....
Nombres y apellidos / DNI

ANEXO N° 04: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

INSTRUMENTO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Ítems	Se cumple plenamente	Se cumple insatisfactoriamente	No sabe
1. El diseño de los perfiles corresponde a la razón de ser del docente de la Facultad de Medicina Humana.			
2. Se adapta con facilidad al cargo que le corresponde en la Facultad de Medicina Humana.			
3. Su rol está enfocado a la Facultad de Medicina Humana			
4. Considera cumplir sus funciones en la Facultad de Medicina Humana.			
5. Participa de los cursos de inducción realizados en la Facultad de Medicina.			
6. Participa de los cursos taller realizados en la Facultad de Medicina Humana.			
7. Tiene conocimiento que en la Facultad de Medicina Humana realizan diagnósticos sobre el requerimiento de personal.			
8. En la Facultad realizan evaluación sobre planes, procesos y proyectos elaborados por el personal contratado.			
9. Consideras que los cursos y/o talleres te permiten estar actualizado en las nuevas orientaciones técnicas.			
10. Consideras que los cursos y/o talleres te permiten estar actualizado en las nuevas normativas.			
11. Tiene conocimiento de que está en constante evaluación de desempeño docente.			
12. La Facultad de Medicina Humana dispone de un sistema de evaluación que cumpla con las orientaciones legales y criterios por parte de Vicerrectorado Académico.			
13. La Facultad de Medicina Humana cuenta con el mecanismo interno y/o externos para la selección de personal.			
14. Se evalúa la gestión de los responsables de área a través de los acuerdos de consejo de Facultad.			
15. Considera que existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas del personal contratado y/o nombrado.			

INSTRUMENTO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Ítems	Se cumple plenamente	Se cumple insatisfactoriamente	No sabe
1. Emplea alguna herramienta didáctica para elaborar y diseñar collages interactivos.			
2. Admite el uso de diferentes herramientas online a criterio del estudiante.			
3. Los recursos tecnológicos permiten desarrollar el trabajo colaborativo a los estudiantes.			
4. Tiene la facilidad de emplear imágenes para la elaboración de infografías.			
5. Hace uso de mapas, cuadros, gráficos y diagramas para favorecer el aprendizaje del estudiante.			
6. Considera que el recurso didáctico virtual como es la infografía es importante emplear en su portafolio docente.			
7. Aplica el aprendizaje basado en juegos en el aula.			
8. Considera que el aprendizaje basado en juegos influye en el aprendizaje.			
9. Es difícil emplear el aprendizaje basado en juegos en el aula.			
10. Tiene conocimiento sobre el uso de escritorio remoto.			
11. Ha recibido capacitación de cómo es que puede gestionar su escritorio remoto.			
12. No le llama mucho la atención de emplear el escritorio remoto en su aula.			
13. Se han utilizado medios audiovisuales para fomentar la interpretación de contenidos teóricos.			
14. Combina el mundo real y el virtual empleando herramientas que Ítems ayuden al estudiante entender mejor la posterior labor del estudiante.			
15. Emplea con eficacia y eficiencia la plataforma virtual con la finalidad de interactuar con todas las capacidades físicas del entorno (en tres dimensiones)			

ANEXOS 5: FICHAS DE VALIDACIÓN



Universidad Peruana Los Andes
Facultad de Educación y Ciencias Humanas
Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana - UPLA.
- 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre la Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno						
		0	8	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. Claridad	Señal formulado con lenguaje apropiado																					X		
2. Objetividad	Señal expresado en conductas observables																						X	
3. Actualidad	Adecuado al estado de la ciencia pedagógica																						X	
4. Organización	Señal una organización lógica.																						X	
5. Suficiencia	Cumple los aspectos en cantidad y calidad																						X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																						X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																						X	
8. Coherencia	Entre los ítems, indicadores																						X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																						X	
10. Pertinencia	Señal y adecuado para la investigación																						X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos:	DULIO OSEDA GAGO	DNI N°	20044737
Dirección domiciliar:	JR. MANUEL PALACIOS 438 CHUPACA-JUNÍN	Teléfono/Celular:	964689004
Grado Académico:	DOCTOR		
Menión:	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		

Firma

Lugar y fecha: Huancayo, 30-09-20



Universidad Peruana Los Andes
Facultad de Educación y Ciencias Humanas
Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana - UPLA.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre la Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente					Baja					Regular					Buena					Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. Claridad	Señal formulado con lenguaje apropiado																			X						
2. Objetividad	Señal expresado en conductas observables																			X						
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X						
4. Organización	Señal una organización lógica.																			X						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X						
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X						
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																			X						
8. Coherencia	Señal los índices, indicaciones																			X						
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X						
10. Pertinencia	Señal y adecuado para la investigación																			X						

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena

e) Muy buena

Nombre y Apellidos:	RUTH KATHERINE MENDIVEL GERONIMO	DNI N°	43694091
Dirección domiciliar:	COOP. DE VIVIENDA SR. DE LUREN M-14 ICA	Teléfono/Celular:	964860803
Grado Académico:	DOCTORA		
Mención:	EDUCACIÓN		

Firma

Lugar y fecha: Ica, 30-09-20



Universidad Peruana Los Andes
Facultad de Educación y Ciencias Humanas
Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Ciencias Humanas

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación en la Facultad de Medicina Humana - UPLA.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre la Gestión del talento humano y tecnologías de información y comunicación.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente			Baja						Buena				Muy bueno							
		0	8	11	16	21	26	3	40	45	50	55	60	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al estado de la ciencia pedagógica																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica.																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																			X		
8. Coherencia	Crítica íntegra, indicadores																			X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X		
10. Pertinencia	Útil y adecuado para la investigación																			X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena

e) Muy buena

Nombre y Apellidos:	JOSÉ DARÍO CEDEÑO LEÓN	DNI N°	17919241
Dirección domiciliar:	AV. LA MAR 554 TRUJILLO - PERU	Teléfono/Celular:	17919241
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	EDUCACIÓN		


 Dr. José Darío Cedeno León
 DNI N° 17922061
 Firma
 Lugar y fecha: Lima 30-09-20

ANEXO 6:

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

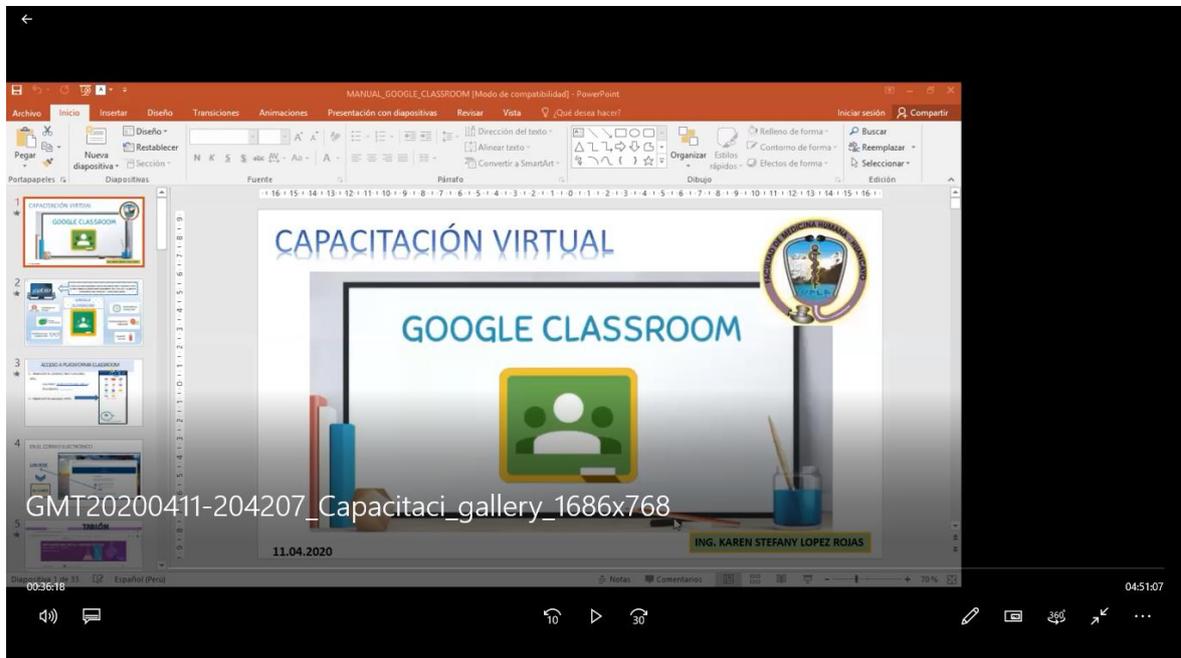


Imagen N°1_Capacitación Virtual a Docentes de la Facultad de Medicina Humana en el Uso de Google Classroom

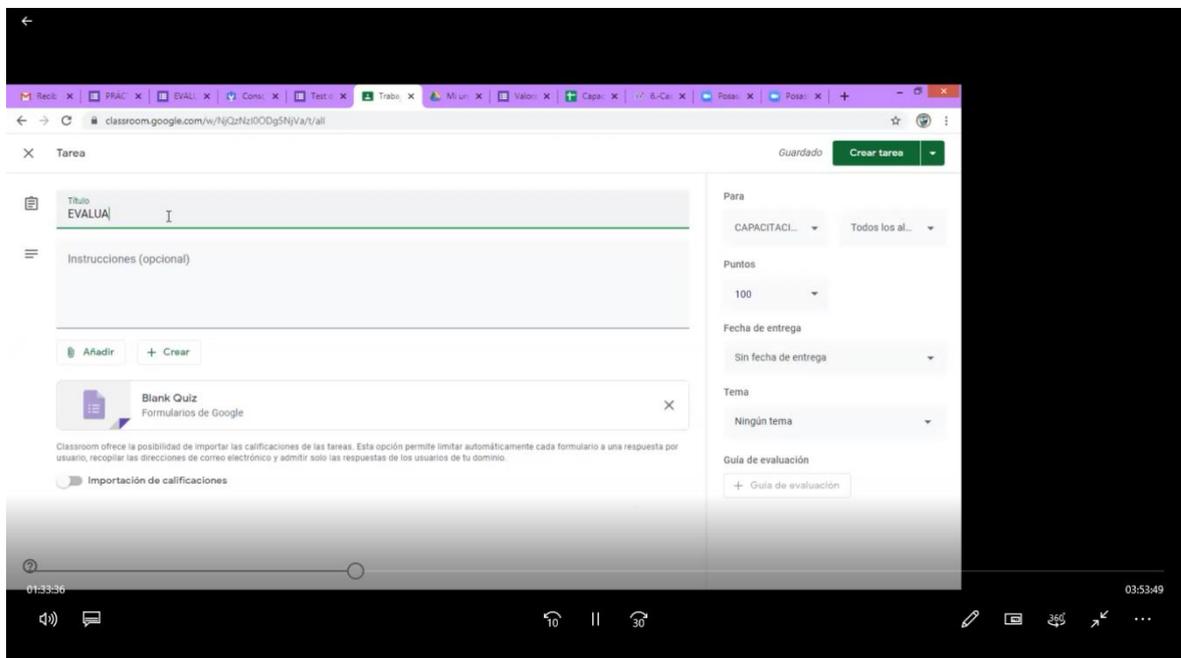


Imagen N°2_Capacitación en la elaboración de exámenes a Docentes de la Facultad de Medicina Humana en la Plataforma Virtual Google Classroom



Imagen N°3_Participantes a la capacitación en el uso de la plataforma virtual

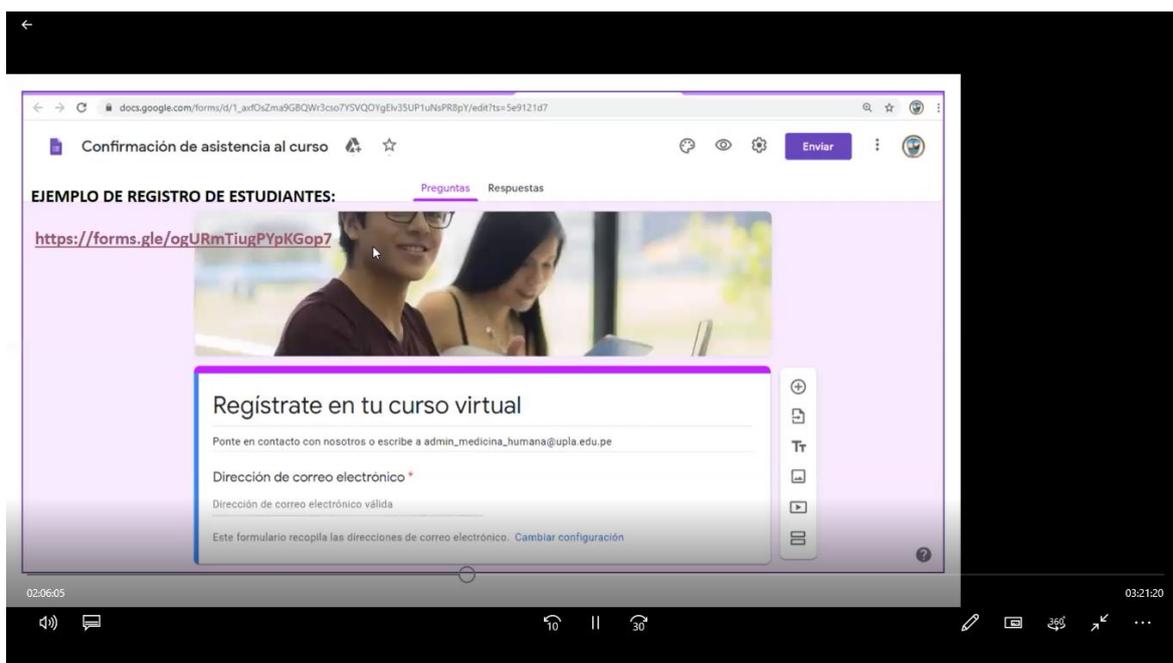


Imagen N°4_Capacitación en la creación de formularios en línea para encuestas y evaluaciones.

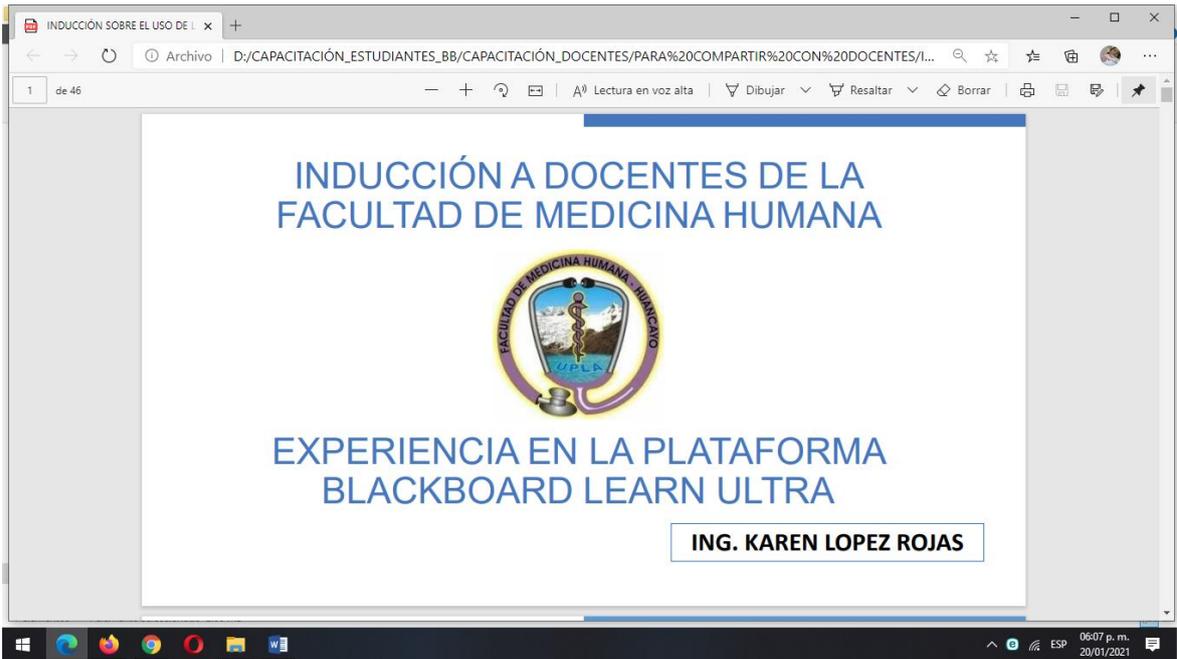


Imagen N°5_Inducción a docentes de la Facultad De Medicina Humana “Experiencia en la Plataforma Blackboard Learn Ultra”- 2020 – II.

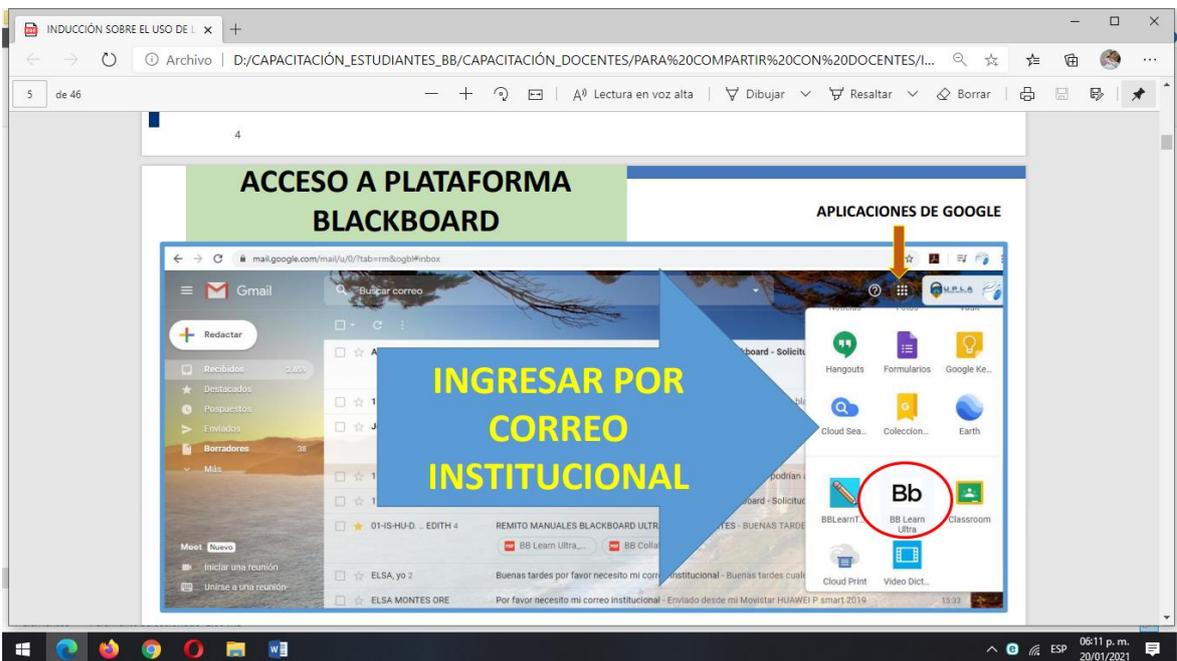


Imagen N°6_Inducción a docentes de la Facultad De Medicina Humana “Experiencia en la Plataforma Blackboard Learn Ultra”- 2020 – II.

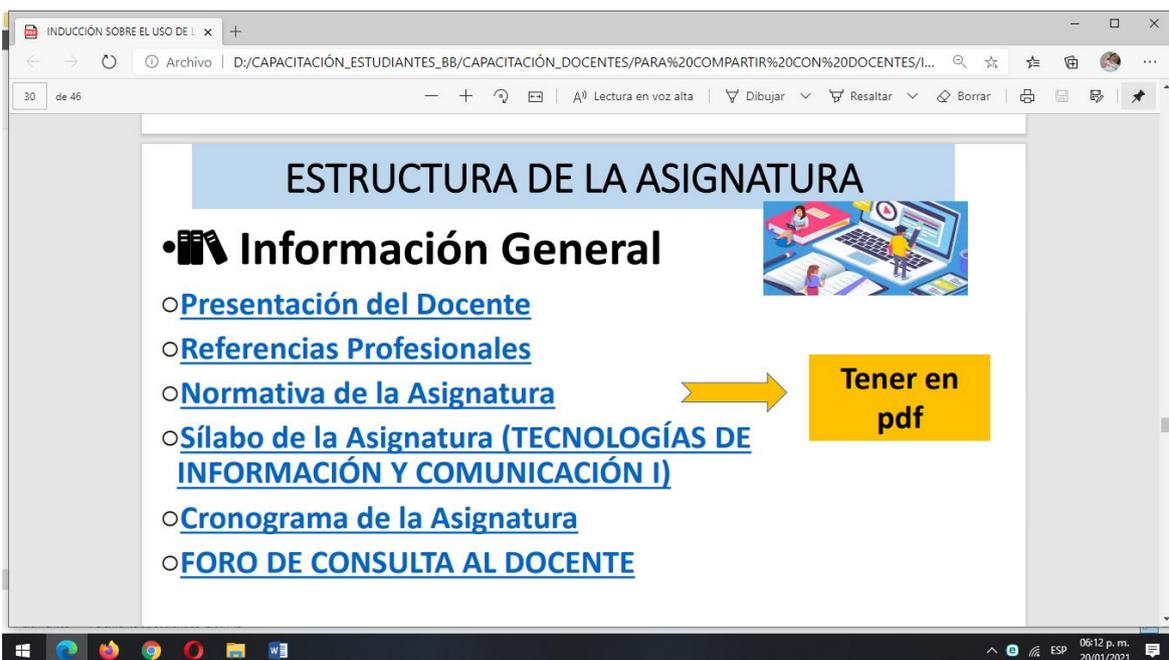


Imagen N°7_Inducción a docentes de la Facultad De Medicina Humana “Experiencia en la Plataforma Blackboard Learn Ultra”- 2020 – II (Estructura de la asignatura)

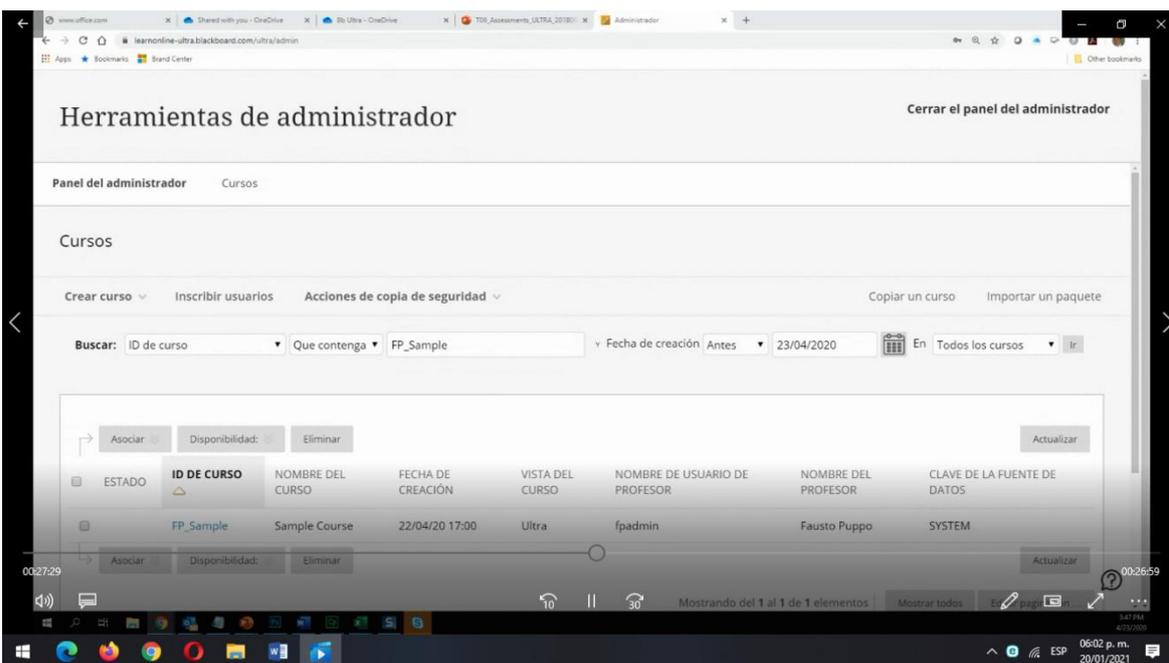


Imagen N°8_Durante los periodos académicos 2020 I y II se brindó el soporte necesario a todos los usuarios de la Facultad de Medicina Humana

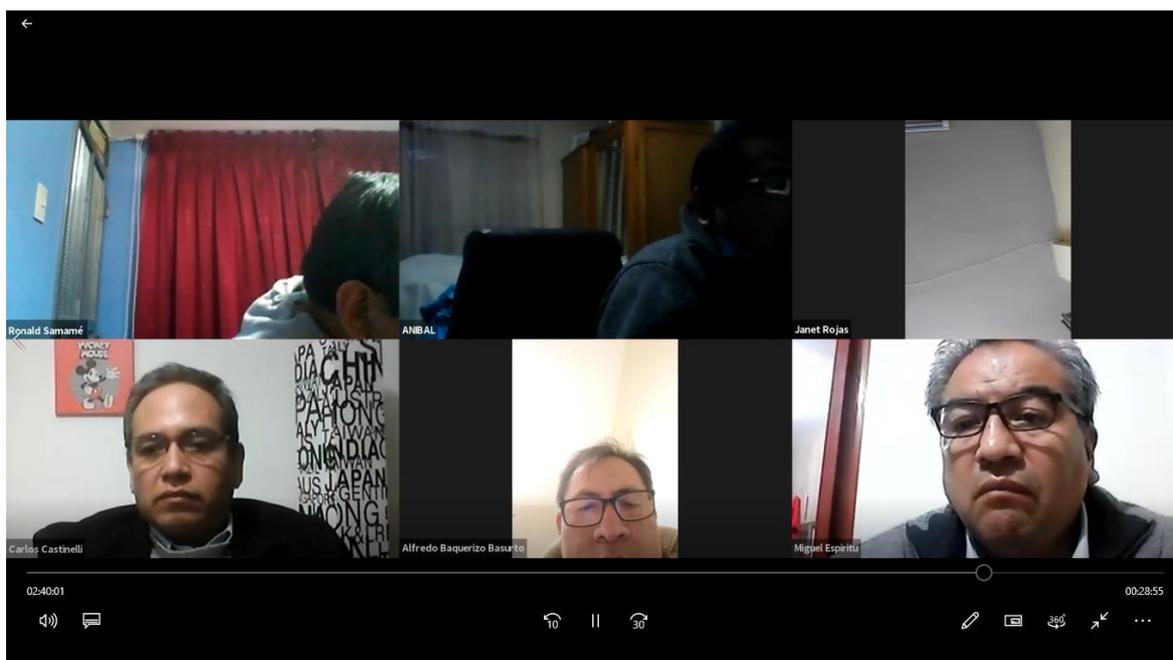


Imagen N°9 Participación de los docentes a todos los cursos y talleres brindados a través de la Plataforma Blackboard y Meet de Google

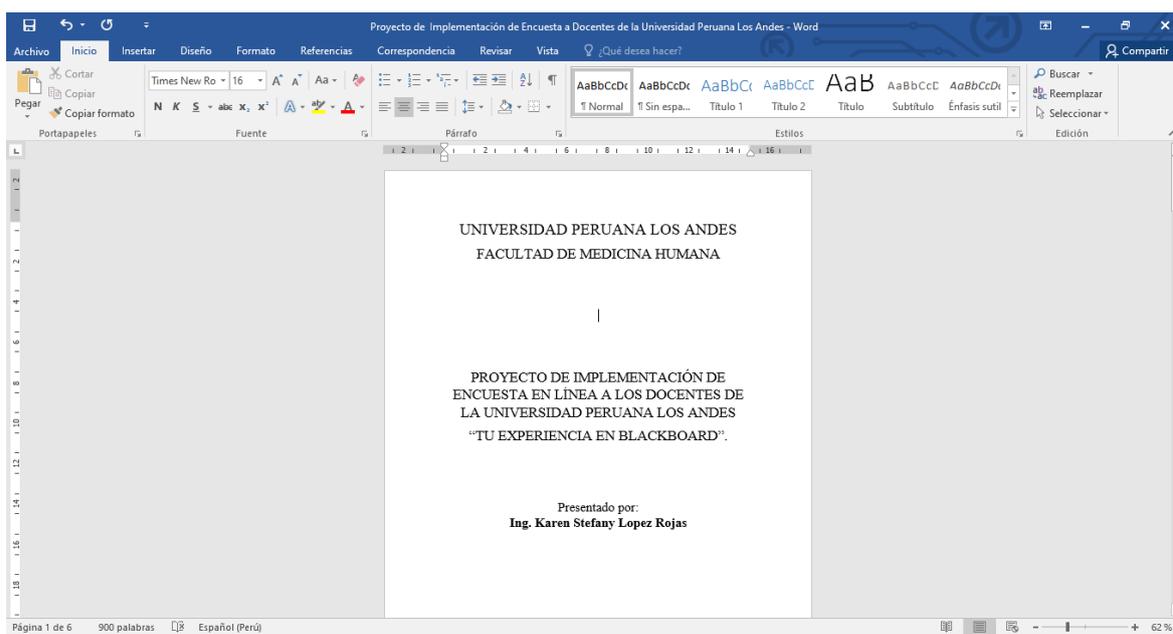


Imagen N°10 En los periodos académicos 2020- I y 2020-II se han presentado proyectos para la realización de las capacitaciones, encuestas y realizar el seguimiento a los docentes de la Facultad de Medicina Humana

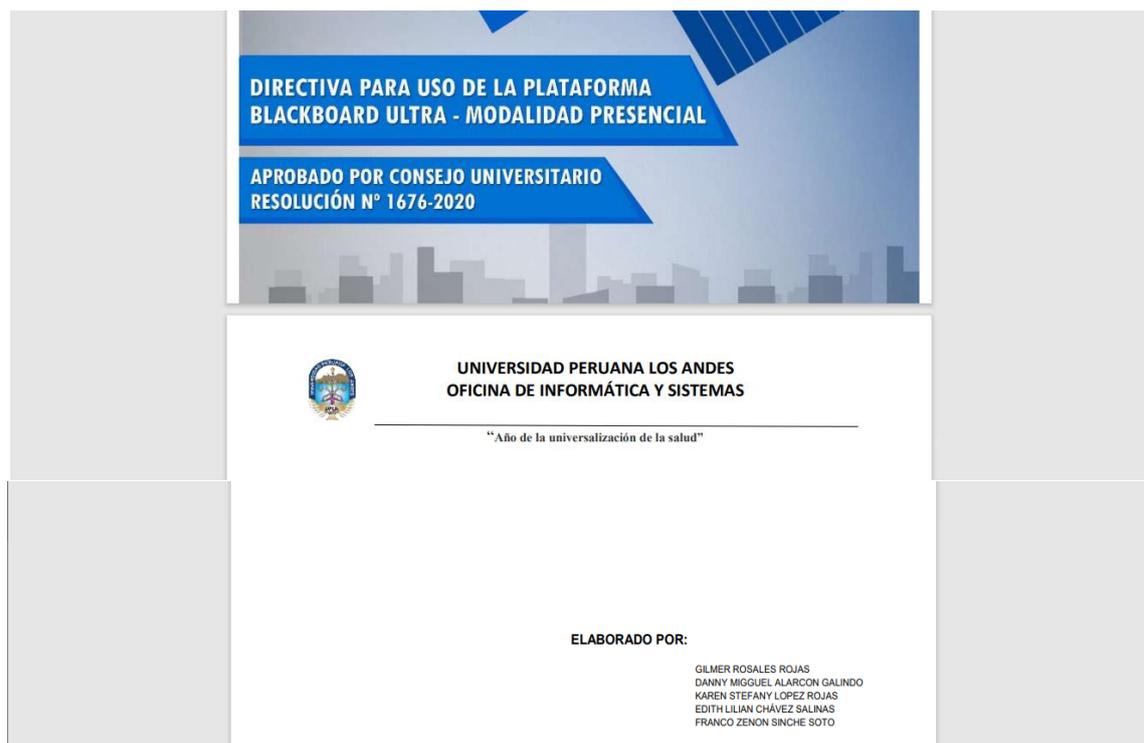


Imagen N°11_ Forme parte del Equipo de informática para la elaboración de la Directiva para el Uso de la Plataforma Blackboard Ultra – Modalidad Presencial aprobado por Consejo Universitario Resolución N°1676-2020.

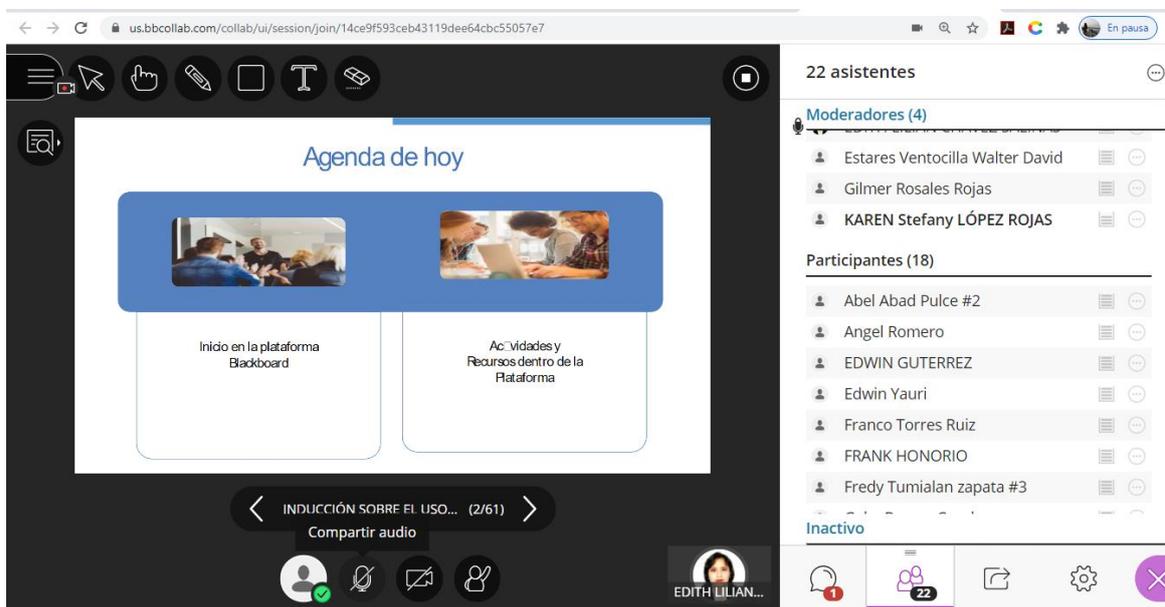


Imagen N°12_ Inducción a Docentes Nuevos de la Facultad de Medicina Humana



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

INFOGRAFÍA - MODOS DE ACCESO A LA PLATAFORMA BLACKBOARD

MODO 1

INGRESAMOS A:
www.gmail.com

INICIAMOS SESIÓN CON EL CORREO INSTITUCIONAL:
Correo: (código de estudiante)@upla.edu.pe
Contraseña por defecto: U(código de estudiante)

Google
Iniciar sesión
Ir a Gmail

Correo electrónico o teléfono:
p00063c@upla.edu.pe

¿Has olvidado tu correo electrónico?

¿No es tu ordenador? Usa el modo invitados para iniciar sesión de forma privada. Más información

Crear cuenta Siguiente

Google
Te damos la bienvenida
p00063c@upla.edu.pe

Introduzca tu contraseña:
Up00063c

¿Has olvidado tu contraseña? Siguiente

MODO 02

AHORA INGRESAREMOS A BLACKBOARD LEARN ULTRA

Nos hubicamos en la sección superior derecha de nuestra pagina, desplegamos el menú de aplicaciones de google y buscamos "BB Learn Ultra"

Aplicaciones de Google
Earth Coleccion... Noticias
Podcasts

clic aqui para ingresar a Blackboard

Bb
BB Learn ... Classroom

BIENVENIDO A BLACKBOARD

UPLA Cursos
p00063c@upla.edu.pe
Inicio de sesión
Inicio de sesión

EN CASO DE NO ENCONTRAR EL ICONO DE "BB LEARN ULTRA" DENTRO DEL MENÚ DE APLICACIONES DE GOOGLE

Si este es tú caso, debemos seguir las siguientes instrucciones:

Primero debemos iniciar sesión en nuestro correo institucional, así como en el MODO 01. Luego ingresaremos a Blackboard Learn Ultra a través de una URL.

<https://upla.blackboard.com/>

UPLA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Nombre de usuario

Contraseña

Iniciar sesión

clic aqui

¿Ha olvidado su contraseña?

Una vez dentro de la pagina de inicio de sesión de Blackboard, le damos clic en el botón "iniciar sesión con una cuenta de terceros", y luego clic en "iniciar sesión con tu cuenta Ins."

Iniciar sesión con una cuenta de terceros clic aqui

Iniciar sesión con tu cuenta de correo institucional

Iniciar sesión con tu cuenta de correo institucional

Imagen N°13_ Se ha proporcionado diferentes materiales y recursos para facilitar la Inducción a Docentes y estudiantes nuevos de la Facultad de Medicina Humana.

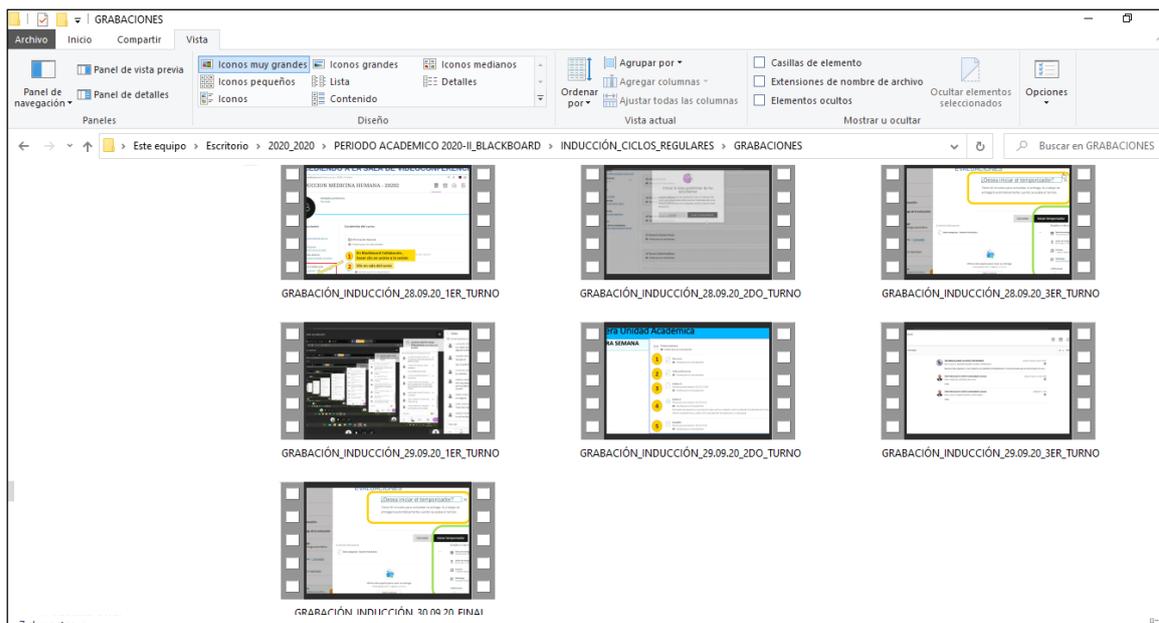


Imagen N°14_ Grabaciones de Inducción a Docentes de la Facultad de Medicina

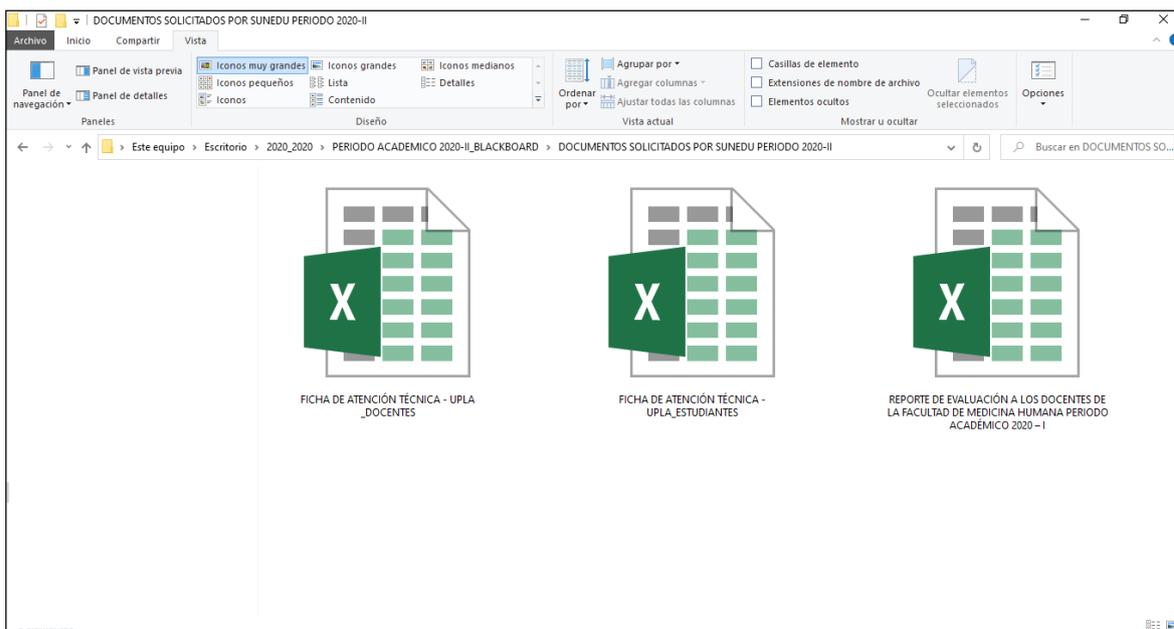


Imagen N°15_ Fichas de Monitoreo y atención a Docentes y estudiantes de la Facultad de Medicina Humana

SITD - Busqu x SITD - Busqu x SITD - Vista x rpt_Reporte x SOBRE SOLIC x +

sitd.upla.edu.pe/controladores/reportes/rpt_Reporte.php

Muy urgente

Expediente : 684-FMH-D-2020 (25/11/2020)

Documento : Oficio N° 181

Asunto : SOBRE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE TESIS DE MANERA VIRTUAL EN LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA POR LA EGRESADA KAREN STEFANY LOPEZ ROJAS

De : Facultad de Medicina Humana - Dirección de la E.P. de Medicina Humana

PROVEIDO N° 699 - 2020 - FMH-D - UPLA

Visto, pase a : Facultad de Medicina Humana - Dirección de la E.P. de Medicina Humana

Para : Se autoriza a la egresada de la Escuela de Posgrado Karen Lopez Rojas a realizar su instrumento de evaluación en la Facultad

Atentamente,

Dr. Roberto Jesus Bernardo Cagahuala
Decano de la Facultad de Medicina Humana

Cc.: arch.
RUBC/jms/
Va en (7) folios
25 de Noviembre del 2020

O.M. 852, ACLARA....pdf ^ OFICIO 322 REMIT....pdf ^ Mostrar todo x

Imagen N°16_ Autorización remitida de Decanato de la Facultad de Medicina Humana para realizar la investigación.