

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco, 2020.

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. SEDANO SURICHAQUI, KATERINE FLOR

Coautor : Bach. POMA CASO, RICARDO DANIEL

Asesor : Dr. Lopez Quilca Fredy Jesus

Línea de Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 06-06-2023 al 05-06-2024

**Huancayo, Perú
2023**

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento
del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
Marco, 2020.**

PRESENTADA POR:

Bach. Sedano Surichaqui, Katerine Flor

Bach. Poma Caso, Ricardo Daniel

PARA OPTAR EL TITULO DE:

Licenciado(a) en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

DECANO : _____

PRIMER
MIEMBRO : _____

SEGUNDO
MIEMBRO : _____

TERCER
MIEMBRO : _____

Huancayo, de del 2023

**Gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento
del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público
Marco, 2020.**

ASESOR:

DR. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS

DEDICATORIA

A nuestros padres por ser la motivación y los pilares fundamentales, para el logro de nuestro objetivo.

Los autores

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a los directivos, personal administrativo, docentes y alumnos del IESTP Marco por hacer realidad esta investigación.

A nuestros padres por el ejemplo de superación y el apoyo incondicional.

A la Universidad por habernos conducido hacia las sendas del éxito.

.

Ricardo y Katerine

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0132 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL LICENCIAMIENTO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MARCO, 2020

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. POMA CASO RICARDO DANIEL
BACH. SEDANO SURICHAQUI KATERINE FLOR**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Dr. LOPEZ QUILCA FREDY JESUS**

Fue analizado con fecha **17/11/2023**; con **94 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **22 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 17 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

CONFORMACIÓN DE LOS JURADOS	ii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
CONTENIDO	viii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPITULO I.....	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD DEL PROBLEMA.....	17
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	21
1.4.1. Justificación Social.....	21
1.4.2. Justificación Teórica	21
1.4.3. Justificación Metodológica.....	22
1.5. OBJETIVOS.....	23
1.5.1. Objetivo General	23
1.5.2. Objetivos Específicos.....	23
CAPITULO II	24
MARCO TEÓRICO	24

2.1. ANTECEDENTES	24
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	33
CAPITULO III	41
HIPÓTESIS.....	43
3.1. Hipótesis General	43
3.2. Hipótesis Específicas	43
3.3. Variables	43
CAPITULO IV	45
METODOLOGÍA	45
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	45
4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	46
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	46
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	47
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	48
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	51
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	51
CAPITULO V	53
RESULTADOS.....	53
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
MATRIZ DE CONSISTENCIA	71
ANEXOS	71

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	x 71
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO	106
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	75
CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	79
DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS	85
FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO;	Error! Marcador no definido.

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	44
Tabla 2 Población estratificada del IESTP Marco	47
Tabla 3 Correlación entre variable (V1) y variable (V2)	54
Tabla 4 Correlación entre la dimensión 1 (V1) y variable (V2)	54
Tabla 5 Correlación entre la dimensión 2 (V1) y variable (V2)	55
Tabla 6 Correlación entre la dimensión 3 (V1) y variable (V2)	55
Tabla 7 Correlación entre la Gestión del Talento Humano (V1) y Proceso de Licenciamiento (V2)	57
Tabla 8 Correlación entre la Dimensión Motivación D1(V1) y el Proceso de Licenciamiento (V2)	58
Tabla 9 Correlación entre la dimensión Actitudinal D2(V1) y Proceso de Licenciamiento (V2)	60
Tabla 10 Correlación entre a dimensión Cultura Organizacional D3 (V1) y el Proceso de Licenciamiento (V2)	62

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Ubicación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Marco-Jauja	19
Figura 2 Aspectos para la competencia individual	34
Figura 3 Deberes de los docentes.....	40
Figura 4 Derechos de los docentes.....	41
Figura 5 Procedimiento de recolección de datos	51

RESUMEN

La presente investigación respondió al problema planteado; ¿En qué medida incide la gestión del talento humano en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco -2020?, siendo el objetivo determinar en qué medida incide la gestión del talento humano en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco -2020, para lograr la ventaja competitiva de la institución. del cual nos planteamos como hipótesis, La gestión del talento humano incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco -2020, método general el científico, específico el analítico-inductivo, tipo de investigación básica, nivel explicativo y de diseño cuasi experimental, teniendo una población de 420 persona y como muestra probabilística de 196 participantes, para la comprobación de los objetivos e hipótesis planteada se utilizó la regresión lineal. La conclusión a la que llegamos de acuerdo con la discusión de resultados es preponderante e importante la gestión del talento humano en una organización y mejor en el proceso de licenciamiento donde encontramos una $R = 0.141$ que nos refiere que la relación de la gestión del talento humano y el licenciamiento tiene una relación baja con una significancia del 95% donde $p < 0.05$ de significancia bilateral.

Palabras clave; Gestión del Talento Humano, Motivación Socio Emocional, Licenciamiento.

ABSTRACT

The present research work responded to the problem raised; of To what extent does the management of human talent affect the licensing process of the Institute de Education Superior Tecnologic Public of Marco 2020? The objective being to know and determine to what extent the factors of human talent management affect the licensing process of the Institute de Education Superior Tecnologic Public Marco, in order to achieve the competitive advantage of the institution. From which we hypothesize, Human talent management directly influences the licensing process of the Marco 2020 Public Technological Higher Education Institute. This thesis is of a non-experimental and descriptive and inferential nature entitled Human Talent Management and its Incidence in the Licensing of the Marco Public Technological Higher Education Institute, 2020, having a population of 450 people and as a sample 196 participants, for verification of the objectives and hypothesis raised in this research. The conclusion we reached according to the background of different national and international authors is preponderant and important the management of human talent in an organization and better in the licensing process where we find an $R = 0.141$ that refers to the relationship of the Human talent management and licensing has a low relationship with a significance of 95% where $p < 0.05$ of bilateral significance.

Keywords; Human Talent Management, Socio-Emotional Motivation, Licensing.

INTRODUCCIÓN

Todas las instituciones educativas en el mundo, incluyendo Europa, América, Asia y otros continentes, atraviesan un proceso de búsqueda y excelencia educativa. Los expertos, basándose en teorías educativas, se esfuerzan por mejorar la calidad del servicio educativo. En el Perú, este esfuerzo no es excepción, ya que la máxima autoridad encargada de la calidad educativa promueve un servicio de alta calidad en todas las instituciones educativas, desde universidades e institutos hasta colegios secundarios, primario y educación inicial, todos bajo la supervisión del ministerio de Educación. Este ministerio promueve los estándares básicos de calidad que todas las instituciones educativas deben cumplir en beneficio de los estudiantes.

La investigación que presentamos respondió al problema planteado; ¿En qué medida incide la gestión del talento humano en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco -2020?, siendo el objetivo determinar en qué medida incide la gestión del talento humano en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco -2020, como hipótesis, la gestión del talento humano incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco -2020, método general el científico, específico el analítico-inductivo, tipo de investigación básica, nivel explicativo y de diseño cuasi experimental, teniendo una población de 420 persona y como muestra probabilística de 196 participantes, para la comprobación de los objetivos e hipótesis planteada se utilizó la regresión lineal, teniendo la estructura siguiente:

Capítulo I Planteamiento del problema en donde trata de la realidad de la problemática, trabajos previos teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio y objetivos. En el **Capítulo II**, se desarrolla el marco teórico de la investigación, en el **Capítulo III** se considera la hipótesis de la investigación, en el

Capítulo IV se considera la Metodología de la Investigación, finalmente **el Capítulo V** Resultados, análisis y discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones, considerando también las Referencias Bibliográficas y los Anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Frente a las deficiencias experimentadas en el proceso de licenciamiento de la IESTP Marco, el compromiso de todo el personal, incluyendo la dirección y otros miembros del equipo, es alcanzar exitosamente este objetivo de licenciamiento. Esto se hace con el fin de cumplir con el modelo de calidad establecido de acuerdo con la política de aseguramiento de la calidad establecido de acuerdo con la política de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior Universitaria del -ministerio de educación (MINEDU) para el nivel e institutos superiores. Dicha política establece que la institución debe cumplir con diversas categorías, como estudiantes, docentes, gestión universitaria, disciplinas y programas profesionales, investigación e infraestructura. El MINEDU evalúa estos criterios de calidad a través de indicadores relacionados con la prestación del servicio educativo.

Como toda institución que se adapta constantemente a los cambios, nuestra organización busca éxito y la capacidad de perdurar en el tiempo. Nuestro equipo de gestión posee un enfoque específico en la administración del talento humano y persigue activamente la obtención del deseado licenciamiento. Esto nos permite alcanzar un valor competitivo de gran relevancia en el sector educativo, tanto a nivel regional como nacional. Estamos trabajando para cumplir con los requisitos fundamentales de calidad según el D.S. N° 345-2018-EF, que establece la Política Nacional de Competitividad

(PNCP). Esta política consta de objetivos prioritarios, cada uno de los cuales incluye sus propias directrices. En particular, nos enfocamos en el objetivo prioritario dos, que aborda cinco directrices de política destinadas a fortalecer y fomentar el desarrollo de un capital humano altamente capacitado.

Para cumplir con las directrices de la gestión institucional de la organización, desempeña un papel fundamental el individuo que ocupa el cargo de gestión del talento humano o aquel que asuma sus responsabilidades.

Gestión interna de los empleados, tanto docente como personal administrativo, que abarca procesos de contratación y selección personal, la evaluación de sus habilidades y competencias, así como la remuneración que reciben los trabajadores.

El ser humano tiene un sin fin de habilidades y conocimientos, destrezas y competencias necesarias para la adecuada administración con la finalidad de alcanzar los objetivos estratégicos propuestos.

Los objetivos de la gestión del talento humano se clasifican en: explícitos, implícitos y a largo plazo, los mismos que no deben considerarse excluyentes entre sí en palabras de (Cuevas 2015) y (Valencia Trujillo 2016, p. 14) , de igual manera es importante mencionar que el personal que labora se desvía de los objetivos implícitos de la institución lo que genera la menor productividad, la menor calidad de vida en el trabajo, el no cumplimiento de la normativa, estipuladas y reguladas por la legislación de las leyes y normas afectando las funciones y actividades de la gestión de los recursos humanos.

La motivación detrás de esta investigación surge debido a la presencia de personal altamente capacitado desde el punto de vista cognitivo, que posiblemente no se encuentra en otras instituciones. Con el paso del tiempo, desde que comenzó el proceso de licenciamiento. Sin embargo, a medida que transcurre el tiempo, este objetivo nunca se materializó. Por lo tanto, estamos investigando las posibles razones que han influido en

esta situación, a pesar de que inicialmente parecía que existía una sólida gestión del talento humano, tal como lo indicamos al mencionar la presencia de profesionalmente altamente cualificados.

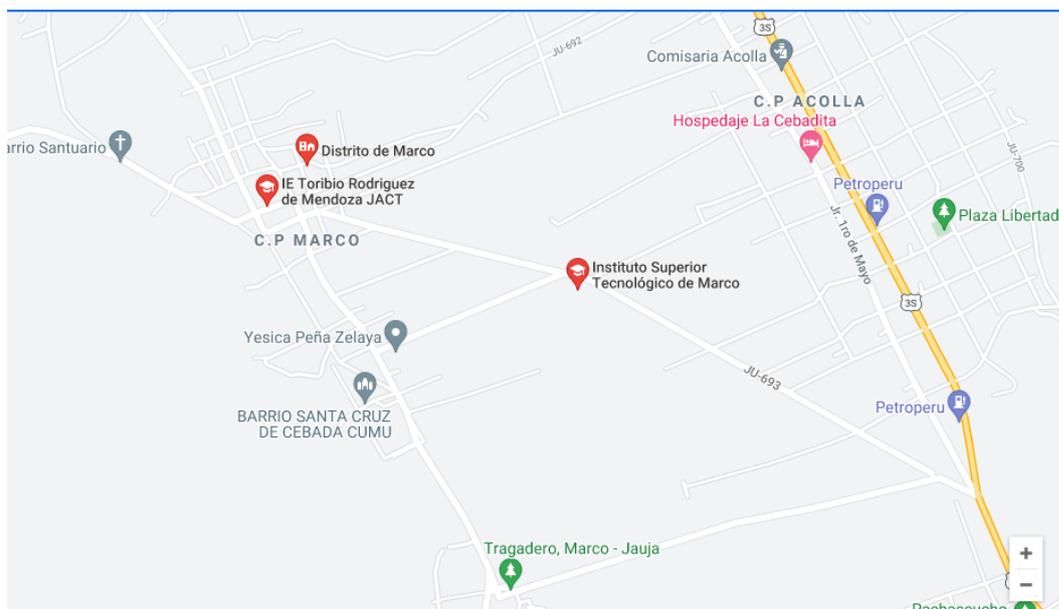
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Delimitación Espacial

Esta investigación fue desarrollada en la Provincia de Jauja, distrito de Marco en el Kilómetro 7 de la Carretera Central Jauja Tarma, a 10 minutos del Centro de Jauja, el cual cuenta con 5 programas de educación superior técnica productiva; Computación e Informática, Industrias Alimentarias, Diseño de Modas, Enfermería y Producción Agropecuaria, así mismo cuenta con 381 estudiantes, 23 docentes entre nombrados y contratados, 12 personal administrativos y 4 personal de apoyo, totalizando una población de 420 personas con un área de construcción de más de 1500 m².

Figura 1

Ubicación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Marco-Jauja



Nota. La figura nos muestra la ubicación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Marco-Junín.
Fuente: Google maps

1.2.2. Delimitación Temporal

La presente investigación se ejecutó durante 2020.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

La investigación se desarrolló en un amplio ámbito teórico, que se benefició de las diversas magnitudes establecidas en relación con todas las variables.; en principio, explica los términos y estructuras teóricas establecidos, los cuales se fundamentan en las variables en cuestión.

Según Del Castillo y Alarcón (2017) manifestado por Mora, (2008, p., 2), propone dos enfoques de gestión: uno que sigue una estructura lineal o tradicional, que equivale a la administración, donde la gestión se define como el conjunto de acciones que se llevan a cabo para llevar a cabo un proceso o alcanzar un producto específico; y otro enfoque que se considera como dirección, que implica guiar y liderar actividades con el propósito de generar cambios en los procesos.

Se trata del proceso que conduce a la obtención de la autorización para que en Institución de Educación Superior o una Escuela de Educación Superior Tecnológica puedan operar y proporcionar servicios educativos. Esta autorización se adquiere mediante la evaluación del cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad por parte de estas instituciones, sus programas de estudio y sus sucursales, incluyendo sus instalaciones. Además, este proceso abarca también la extensión de la autorización existente en caso de una ampliación del licenciamiento, según (Resolución Viceministerial n° 020-2019-MINEDU, p.5).

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿En qué medida repercute la gestión del talento humano en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020?

1.3.2. Problemas Específicos

- 1) ¿En qué medida incide la motivación en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020?
- 2) ¿En qué medida incide la actitud en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020?
- 3) ¿En qué medida incide la cultura organizacional en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación Social

Este estudio reviste relevancia para la sociedad, ya que la sociedad es la destinataria de los servicios que la institución proporciona. De alguna manera, la sociedad es que evalúa la calidad del servicio que se ofrece. Además, esta investigación beneficiara a los líderes y colaboradores que trabajan en la organización, proporcionándoles información esencial sobre la conexión entre la gestión del talento humano y el proceso de licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco en el año 2020.

1.4.2. Justificación Teórica

Para la justificación teórica consideramos lo planteado por: Bernal (2010), La investigación es meditación o debate académico, tiene una justificación teórica, porque su objetivo podría ser el estudio epistemológico del entendimiento que existe sobre un asunto, afrontar una teoría, plantear nuevos paradigmas o solucionar un modelo para respaldar teóricamente este enfoque, tomamos en cuenta lo expresado por Bernak (2010). La investigación se percibe como una reflexión profunda o un dialogo académico, y su justificación teórica radica en que su propósito podría abarcar el examen epistemológico del conocimiento existente sobre un tema, el desafío a una teoría establecida, la formulación de nuevos paradigmas o la resolución de un modelo.

El objetivo de la investigación fue indagar en qué medida la gestión del talento humano influye en el proceso de obtención del licenciamiento para el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco en el año 2020.

No obstante, se reconoció que este estudio representa un punto de partida para investigaciones posteriores, ampliando el reconocimiento en el contexto de la globalización y habilitando la realización de investigaciones adicionales con el fin de mejorar de forma continua todos los procesos dentro de la organización.

1.4.3. Justificación Metodológica

El tipo y nivel de investigación propuestos y llevados a cabo se basan en la aplicación de un instrumento y la recopilación de datos. Esto respalda la investigación de la realidad en cuestión con base en los fundamentos teóricos y empíricos que subyacen al problema. El uso de esta metodología tiene como objetivo enriquecer y ampliar el conocimiento, lo que será beneficioso para investigaciones futuras.

En el marco de esta investigación, se emplearon métodos de investigación, estrategias de recopilación de datos, instrucciones de medición, escalas para evaluar

resultados y procesos de tabulación de datos. Además, se realizó un análisis estadístico para una gestión más eficiente de la información recopilada, lo que asegura la confiabilidad y la transparencia de los resultados obtenidos. En este estudio, propinemos la aplicación de un diseño de investigación no experimentan de tipo transversal, consonancia con los aspectos delineados en la formulación del problema y su enfoque.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Determinar en qué medida incide la gestión del talento humano en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

- 1) Determinar en qué medida incide la motivación en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.
- 2) Determinar en qué medida incide la actitud en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.
- 3) Determinar en qué medida incide la cultura organizacional en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Internacionales:

Valencia Trujillo y Pérez de Gudiño (2018), en su tesis; Estudio descriptivo de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la Ciudad de Quito, para optar el grado de Magister en dirección de empresas de la Unidad de posgrado del área de gestión de la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.

Además este investigador nos plantea los siguientes objetivos; 1) conocer y analizar cuál es la situación actual de la gestión del talento humano registrada en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centros de datos, en la ciudad de Quito, principalmente en materia de reclutamiento y selección, evaluación de desempeño y administración de la compensación, 2) analizar cómo se llevan a cabo los procesos de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño y administración de la compensación en las organizaciones objeto de estudio, 3) identificar quienes son los encargados de realizar procesos y subprocesos de la gestión del talento humano en cada una de las organizaciones analizadas en la Ciudad de Quito y 4) proponer soluciones que

permitan mejorar las prácticas en lo referente a gestión del talento humano en este tipo de organizaciones.

El autor concluye su investigación en que no encontró un departamento de recursos humanos dedicado en la empresa, ya que estas funciones se derivaban al departamento administrativo o a la gerencia general. Además, señala que identifico varios problemas administrativos, como la falta de procesos formales de selección, reclutamiento y evaluación de personal, tanto para empleados actuales como para nuevos candidatos. Agrega que los encargados de la gestión de recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas son generalmente profesionales empíricos que buscan principalmente generar ganancias y mantenerse en el mercado. Por lo tanto, sugiere que sería relativamente sencillo sensibilizarlos acerca de la importancia de conceptos relacionados con el mantenimiento del personal.

Según Rodríguez D. y Santofimio M. (2016), tesis: Modelo de Gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional, para optar el grado académico de Magister en educación con énfasis en gestión educativa de la facultad de educación de la Universidad Libre de Colombia.

Estos autores propinen cinco objetivos estrechamente relacionados con la gestión del talento humano. Este enfoque busca encontrar un modelo estratégico adecuado para aplicar a los miembros del jardín Alcalá Muzú. Los objetivos abordan diversos aspectos, como el modelo en sí, los fundamentos teóricos, el ambiente de trabajo y la propuesta centrada en la mejora del clima institucional en una organización educativa. Este autor sostiene que la satisfacción de los empleados se ve enriquecida por la incorporación de actividades profesionales y monetarias como complemento de su vida personal y familiar, mediante lo que se denomina salario

emocional. De igual manera, el autor llega a la conclusión de que el modelo propuesto en este estudio se implementó con éxito en la comunidad administrativa y docente. Se notaron los beneficios que sugirieron de la gestión ética dentro de las dinámicas establecidas, así como de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los que se trabajó.

Por último, los talleres de integración laboral, a través de la aplicación del modelo de gestión estratégica del talento humano, contribuyen a alcanzar los objetivos establecidos en el código de ética. El desarrollo de esta investigación resultó ser de gran utilidad tanto para el crecimiento profesional como para el desarrollo personal, ya que facilitó la formulación de estrategias efectivas en las relaciones tanto personales como laborales. En cuanto a las 12 dimensiones analizadas, se observa un clima organizacional en general positivo, aunque se acerca al límite inferior. Esto se debe, además de al bajo rendimiento de algunas dimensiones, a que algunas de ellas presentan valores negativos.

Para Santamaria E.y Herreira K. (2023) Los factores psicosociales y su incidencia en el absentismo laboral en las instituciones de educación superior. Ecuador.

El principal objetivo de este estudio fue evaluar la influencia de los factores psicosociales en la frecuencia de ausentismo laboral de los empleados en el área administrativa de la universidad técnica de Cotapaxi. Para llevar a cabo esta investigación, se aplicó una metodología no experimental con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo y correlacional. Se utilizó una encuesta como técnica de recopilación de datos y el instrumento empleado fue un cuestionario basado en las 8 dimensiones del Cuestionario de Riesgos Psicosociales del - ministerio de Trabajo del Ecuador. Estas dimensiones abordaron aspectos como la

carga de trabajo, el desarrollo profesional, el liderazgo, el control sobre las tareas, la organización del trabajo. El análisis de riesgo reveló que las dimensiones de liderazgo y ciertos aspectos importantes, como el acoso laboral, el acoso sexual, las condiciones de trabajo y la salud percibida, presentaban un alto riesgo o eran críticos. La prueba de hipótesis determinó que los resultados muestran p-value 0.018 es menor que nivel de significancia = 0.05, donde existe evidencia estadística significativa que los factores psicosociales influyen en el absentismo.

Según Alcívar E. y Rodríguez V. (2021) Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias profesionales en las Instituciones de Educación Superior, Zona 4 – Ecuador, periodo 2014- 2016.

Este estudio investiga la relación entre la calidad de la gestión del talento humano y le desarrollo de habilidades de los empleados en las instituciones de educación superior en Ecuador. El enfoque d la investigación es correlacional y causal, el diseño es de tipo transnacional. La muestra incluye a un total de 290 estudiantes de tres universidades ubicada en la zona 4 de ecuador, específicamente en la provincia de Manabí. Para recopilar los datos, se administraron dos cuestionarios y se evaluaron las respuestas utilizando la escala de Likert. Los resultados indican que el nivel se percibe como bajo. Además, se observa que estas dimensiones tienen un impacto moderado-bajo en el desarrollo de las habilidades genéricas, específicas y de gestión de los trabajadores administrativos, las cuales también se califican como bajas.

Para Intriago D. (2014-2017) Gestión por procesos para la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio del cantón Bolívar. Escuela Superior Politécnica. Ecuador.

El objetivo de este estudio se centra en la relación de un sistema de gestión destinado a estandarizar los procesos clave en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Cámara de Comercio del Cantón Bolívar Ltda. Para recopilar esta información, se emplearon encuestas dirigidas a los nueve empleados que trabajan en la entidad y se realizaron entrevistas con el gerente. Estos métodos permitieron identificar las actividades y responsabilidades que desempeñan en sus roles. A continuación, se procedió a describir y priorizar los procesos y procedimientos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito. Luego utilizando la simbología ANSI, se crearon flujogramas para visualizar y analizar de manera gráfica las secuencias de actividades en cada proceso. Después de esta etapa, se elaboró un manual de gestión por procesos, priorizando aquellos procesos de mayor relevancia para los servicios que ofrece la cooperativa. Finalmente, se proporcionaron recomendaciones. En resumen, se concluyó que el manual de gestión por procesos es una herramienta esencial que permitirá a los empleados seguir una secuencia ordenada en las actividades que desempeñan, al mismo tiempo que contribuiría a mejorar la utilización eficiente de los recursos disponibles.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Para Hinojosa L. (2021) Gestión en el talento humano y desempeño laboral en un instituto de educación superior tecnológico público de Abancay.

El objetivo primordial es evaluar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo en el mencionado instituto. La metodología de investigación empleada corresponde a un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y un enfoque descriptivo de tipo transversal. Se trata de una investigación de carácter básico o pura; la población estudiada se compone de 50 trabajadores, y se utiliza una muestra censal para este estudio. Para la recopilación de datos, se aplicó un cuestionario tipo Likert. Los resultados obtenidos en relación a la asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral revelaron una correlación positiva y significativa con un coeficiente RHO spearman d 0,751. Esto hoy indica que un aumento en la gestión del talento está relacionado de manera directa con una mejora en la eficiencia laboral del personal administrativo. Como recomendaciones para mejorar tanto la gestión del talento humano como el desempeño del personal administrativo, se sugiere que la organización adopte nuevas estrategias y tecnologías para agilizar el trabajo. Además, se destaca la importancia de proporcionar capacitación continua y herramientas adecuadas para que los empleados puedan aumentar su productividad.

Para Pacheco C. (2018) Relación entre percepción sobre gestión del talento humano y desempeño laboral en docentes de un Instituto Tecnológico Privado de Trujillo, 2017.

El propósito principal de esta investigación es determinar si existe una correlación entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes en el Instituto Tecnológico Privado en Trujillo.

Para medir las variables, hoy se utilizaron instrumentos que fueron adaptados y validados por tres expertos. Ambos instrumentos demostraron una confiabilidad sólida y excelente, con valores de 0.830 y 0.930 respectivamente, obtenidos a través del coeficiente alfa de cronbach. Estos instrumentos se administraron a una población de 52 docentes. Hoy los resultados de la investigación indican que un 57.7% de los docentes tiene una percepción negativa o desaprobatoria de la gestión del talento humano de la institución, y un 59.6% muestra un desempeño laboral bajo. Al analizar la relación entre ambas variables utilizando la prueba estadística chi-cuadrado, hoy se obtuvo un valor de $p=0,019$, hoy lo que confirma la existencia es una relación significativa entre estas 2 variables, respaldando la hipótesis alternativa. Estos resultados proporcionan una base sólida para recomendar la implementación de un Modelo de Gestión del Talento Humano en la Institución .

Para Rojas R y Vílchez P. (2018) Rojas Reyes y Vílchez Paz (2018), en su tesis Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018, para optar el grado académico de Maestro en gestión de Salud en la Escuela de posgrado de la Universidad Norbert Wiener.

El propósito de este estudio fue evaluar la conexión entre la administración de recursos y el rendimiento laboral del personal en el puesto de salud sagrado corazón de Jesús, ubicado en Lima.

Los autores llegan a la conclusión de que existe una relación significativa entre las variables de gestión del talento humano y la calidad de desempeño laboral de los trabajadores. Además, determinan que la gestión del talento humano guarda una relación significativa con la calidad del trabajo en el desempeño laboral. Por último,

concluyen qué existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el trabajo en equipo en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús..

Para Medina M. (2020) Valentín Rodríguez (2017) realizo un trabajo de investigación denominado Gestión del Talento Humano y desempeño laboral del personal de Salud Huaylas Sur, 2016, para optar el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

El objetivo el autor fue determinar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal. Se observaron las siguientes percepciones entre los encuestados: hoy un 11.18% consideró que la gestión del talento humano es de alto nivel e influye significativamente, hoy un 0.62% opinó que la gestión del talento humano es de alto nivel pero su influencia es moderada. Un 12.42% estimó que la gestión del talento humano es de nivel regular y tiene un impacto alto, un 49.69% creyó que la afición del talento humano es de nivel regular y su influencia es también regular, hoy un 3.11% opinó que la que la gestión del talento humano es de nivel regular pero su impacto es bajo, un 19.25% consideró que la gestión del talento humano es de nivel bajo y su influencia es regular, un 3.73% afirmó que la gestión del talento humano es en nivel bajo y su impacto es bajo en el desempeño laboral de la organización. Estos resultados reflejan las diversas percepciones sobre cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral de la organización.

El autor concluye que existe una relación directa de causa y efecto entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud, hoy y esta relación es de alto nivel de altamente significativa. Se determina que el 49.69% de los encuestados considera que la gestión del talento humano es de nivel regular, y el nivel de desarrollo del desempeño laboral es regular también. Además, en relación

con el proceso de incorporación laboral, se establece una relación directa de causa y efecto se observa que si el proceso de incorporación es calificado como regular, entonces el desempeño laboral también tiende a ser regular, cómo se evidencia en el 42.86% de los casos según el estudio realizado.

Para Polleri R. (2018) La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de los institutos públicos superiores de formación técnica de Lima Metropolitana.

El objetivo de esta investigación es evaluar la influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral de los empleados que trabajan en institutos públicos superiores de formación técnica en Lima metropolitana. Para lograr este objetivo, se utilizó un enfoque descriptivo y un diseño no experimental. Población de interés comprendió 23 institutos públicos de educación superior registrados en la dirección regional de educación de Lima metropolitana, que en total cuentan con 481 trabajadores, incluyendo personal administrativo y docente. Después de calcular el tamaño de la muestra, se seleccionaron finalmente 214 participantes. Como resultado, se llegó a la conclusión de que la gestión del talento humano tiene un impacto directo en el rendimiento laboral de los trabajadores en los Institutos Superiores Públicos de formación técnica de Lima Metropolitana, como se evidencia en los resultados de la encuesta realizada a los empleados.

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Variable Gestión del Talento Humano

Gestión

Del castillo y Alarcón (2017), por mora (2008, p.2), presentan 2 enfoques de gestión. Uno de ellos es el enfoque el enfoque lineal o tradicional, que se asemeja a la administración y lo define como el conjunto de acciones que se llevan a cabo para desarrollar un proceso o alcanzar un producto específico. El otro enfoque se concibe como dirección, implicando la conducción de actividades con el propósito de generar procesos de cambio.

Talento humano

Según Rodríguez y Santofimio (2016) manifiesta que: Los nuevos sistemas de dirección de las empresas exitosas y competitivas, se encaminan hacia una descentralización y polivalencia en el trabajo, donde el liderazgo y la proactividad forman parte de una filosofía de calidad total en el servicio a sus clientes externos e internos. Su premisa fundamental parte de la consideración del recurso humano (de aquí en adelante RR.HH.) como una ventaja competitiva básica y real, más allá de los recursos materiales, financieros o tecnológicos con las que cuenta (p. 27).

Según este autor como en la actualidad, las empresas que ingresan al mercado, independientemente de su objetivo comercial, reconocen que, para prosperar y crecer, es esencial valorar y promover el desarrollo óptimo de sus empleados punto esto se debe a que el personal radica en el recurso estratégico más crítico, que permitirá la construcción de organizaciones no solo más productivas y eficaces, sino también organizaciones inteligentes, orientadas al aprendizaje y la renovación. Estas organizaciones son fundamentales para el desarrollo integral de la sociedad, como argumenta Reynoso (2002),

ya que el factor humano en términos de calidad o las personas son lo que marca la diferencia (p. 28).

Por otra parte, Mario y Sarabia 2017 plantean lo siguiente: Contar con individuos no implica automáticamente contar con talento. ¿Cuál es la distinción entre personas y talentos? un talento es siempre un tipo particular de individuo. No todas las personas son necesariamente consideradas talentos. Para que una persona sea considerada un talento, debe tener un conocimiento profundo. Actualmente el talento abarca cuatro aspectos fundamentales para la competencia individual que son:

Figura 2

Aspectos para la competencia individual



Nota. la figura nos muestra los aspectos fundamentales para la competencia individual

Gestión del talento humano

Según Chiavenato, I. (2009, p. 10). Citado por Rojas y Vílchez (2018). La gestión de talento humano se define como el conjunto de políticas y acciones requeridas para supervisar las áreas de cargos de dirección vinculadas a los individuos o activos humanos, tales como la contratación, elección, formación, reconocimientos y evaluación del rendimiento.

También Vázquez, A. (2008, p.11). Referido por Rojas y Vílchez (2018). Sostiene que la gestión del talento humano se basa menos en jerarquías, directrices y comandos. Destacó la relevancia de la participación activa de la empresa como que implica implementar diversas medidas, cómo involucrar a los empleados en el cumplimiento de los objetivos de la compañía, establecer salarios en función a la productividad individual, brindar un trato equitativo a los empleados y ofrecer oportunidades de formación profesional.

2.2.1.1. Dimensión Motivación

La motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución. Según Galicia (2010, p. 31), referido por Castillo y Alarcón (2017), la motivación personal se trata del impulso que inicia, guía y mantiene la manera en que el personal se comporta en relación con los objetivos y metas de la empresa.

También Robins y Coulter (2004, p. 155) citado por Castillo y Alarcón (2017) manifiesta que: la motivación se puede definir como los procesos que explican la fuerza, el enfoque y la perseverancia con los que una persona se esfuerza para alcanzar una meta.

Este mismo autor continuó argumentando que las motivaciones son un elemento esencial dentro de la dimensión interna de la gestión del talento humano. Esto se debe a que se centra en satisfacer las necesidades de las personas, permitiéndoles alcanzar sus

objetivos, van a tener un comportamiento adecuado en el trabajo y, lo más importante, exhibir actitudes positivas en sus responsabilidades laborales, según Castillo y Alarcón (2017, p. 34).

2.2.1.2. Dimensión Actitud

De acuerdo con la cita de Chiavenato (2013) que se menciona en el trabajo de Castillo y Alarcón (2017), se hace hincapié en la importancia de la capacidad de poner en marcha acciones. La actitud emprendedora posibilita la consecución y su superación de metas, la capacidad de actuar como impulsor de cambios, la habilidad para añadir valor, la búsqueda de la excelencia y la orientación hacia resultados en última instancia, esta mentalidad conduce a la autorrealización del potencial de una persona.

En el trabajo de Castillo y Alarcón (2017), se hace referencia a la definición de Robbins y Coulter (2004), que establece que las actitudes representan valoraciones positivas o negativas que una persona realiza acerca de los objetos, individuos o situaciones. Por lo tanto, reflejan la opinión de la persona que las expresa sobre algo en particular, a pesar de que no sean idénticas a los valores, existe una conexión entre ambas.

En concordancia con lo mencionado por Rodríguez (1987), así como los citan Castillo y Alarcón (2017), la actitud se define como una estructura persistente de creencias y conocimientos de carácter general, que posee una carga emocional positiva o negativa hacia un objeto social específico esta disposición orienta hacia la realización de acciones coherentes con las creencias y sentimientos asociados a este objeto.

2.2.1.3. Dimensión Cultura Organizacional

Schein (1985) La cultura organizacional se refiere a los valores, creencias, normas, tradiciones y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. Se refiere al conjunto de rasgos únicos que delimita la identidad de una empresa y dicta la manera en que se desarrollan las operaciones internas.

Cultura organizacional se define como un conjunto de supuestos fundamentales compartidos por el grupo, los cuales han sido adquiridos a lo largo del tiempo al resolver los desafíos de adaptación al entorno externo e integración interna. Estos supuestos han demostrado ser efectivos, lo que los hace ser considerados legítimos y transmitidos a los nuevos miembros como la manera adecuada de abordar y percibir estos desafíos (Schein, 1985).

Esta definición resalta la relevancia de los supuestos compartidos que constituyen la cultura organizacional y cómo se transfieren mediante el proceso de incorporación de nuevos miembros. Además, enfatiza que la cultura de la organización se forma como respuesta a los retos tanto internos como externos que la organización experimenta.

2.2.2. Variable Proceso de Licenciamiento

Licenciamiento

Hace referencia al proceso que lleva a obtener la aprobación para que un Instituto de Educación Superior o Escuela de Educación Superior Tecnológica pueda operar y brindar servicios educativos. Esto se logra mediante la evaluación y verificación del cumplimiento de las condiciones básicas de calidad en estas instituciones, sus programas académicos y coma cuando corresponda, sus sedes adicionales punto este proceso también incluye la ampliación de licenciamiento cuando sea necesario, (Resolución Viceministerial n° 020-2019-MINEDU, p. 5).

Condiciones básicas de calidad;

Los requisitos mínimos necesarios para ofrecer servicios educativos de nivel superior deben ser cumplidas de manera obligatoria en los procesos de licenciamiento y expansión de licenciamiento de los Institutos de Educación Superior y Escuelas de Educación Superior Tecnológica, abarcando tanto sus programas académicos como sus sedes adicionales, incluyendo sus instalaciones. Estos requisitos también deben mantenerse durante todo el período de autorización de funcionamiento (Resolución Viceministerial n° 020-2019-MINEDU, p.5)

Instituto de Educación Superior

Una institución educativa, ya sea de naturaleza pública o privada que opera en la segunda fase del sistema educativo nacional con un enfoque particular en la impartición de una educación de orientación práctica y técnica, según Resolución Viceministerial n° 020-2019-MINEDU (p. 5).

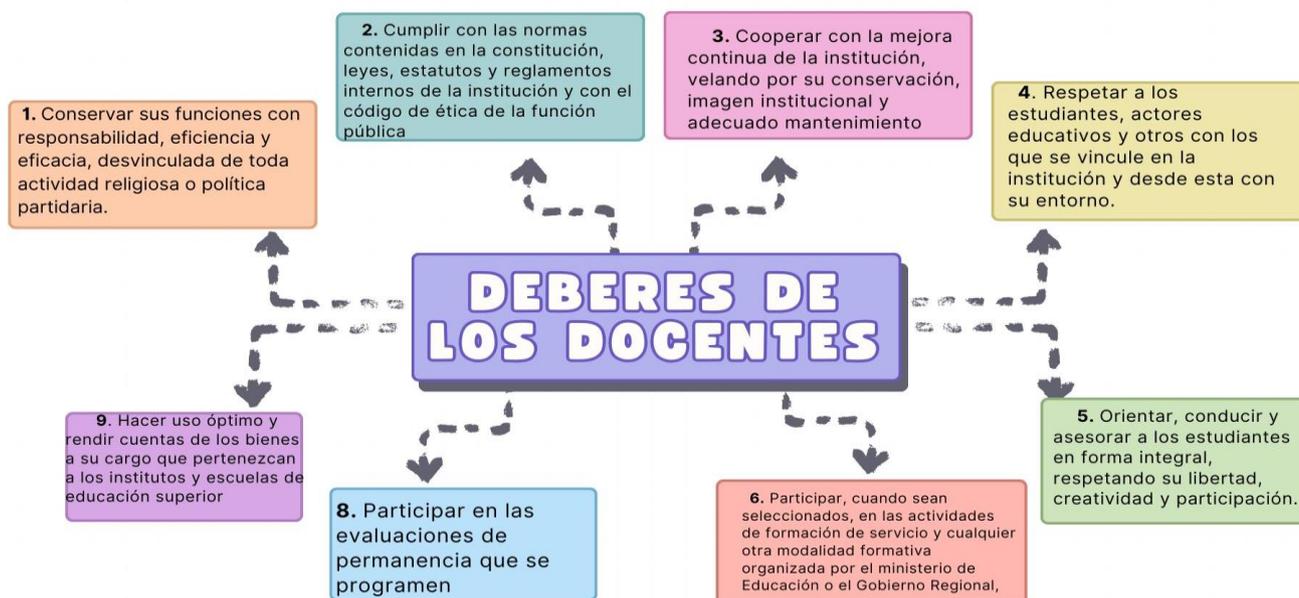
Manual de procesos académicos o el que haga sus veces

Un documento que detalla y establece las normas y procedimientos académicos llevado a cabo por la institución, que abarcan aspectos como la admisión, inscripción, reconocimiento de créditos, evaluación, obtención de grados y títulos, transferencias, educación continua y otros aspectos relacionados, según Resolución Viceministerial n° 020-2019-MINEDU (p. 6).

Proyecto educativo institucional

Un instrumento de gestión educativa que guía la administración de un Instituto Superior de Educación Superior o una Escuela de Educación Superior Tecnológica, proporcionando directrices para la creación de otros documentos relacionados con la gestión educativa. Este instrumento tiene una duración mínima de cinco (5) años, según Resolución Viceministerial n° 020-2019-MINEDU (p. 6).

Figura 3 Deberes de los docentes



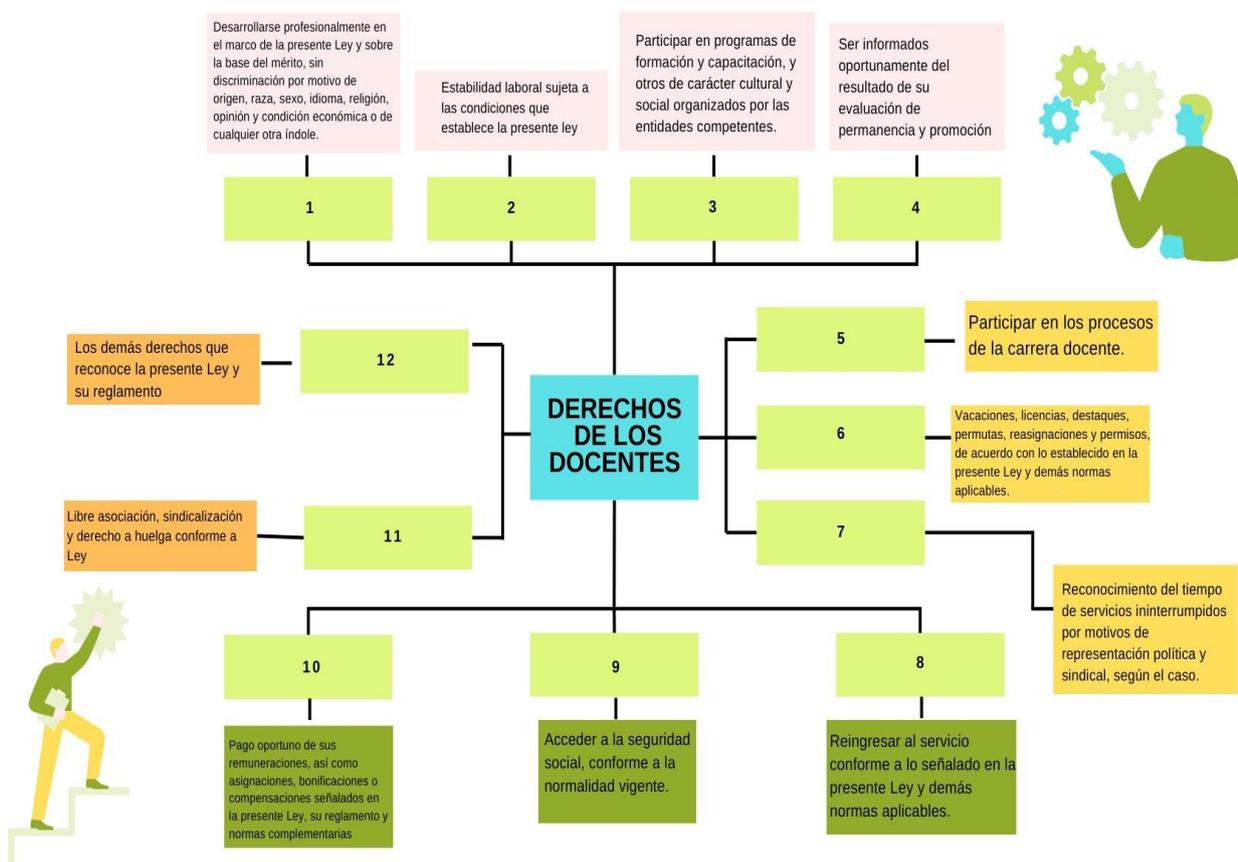
Nota. la figura nos muestra los deberes de los docentes

Según (proyecto de ley de institutos de educación superior y la carrera pública de sus docentes, p.23).

Derechos de los docentes

Figura 4

Derechos de los docentes



Nota. La figura nos muestra los derechos de los docentes

Según (proyecto de ley de institutos de educación superior y la carrera pública de sus docentes, p. 23).

2.3. Marco Conceptual

- **Gestión del Talento Humano.** El autor propone dos enfoques de gestión: uno convencional o tradicional, que equivale a la administración y se refiere a las acciones realizadas para llevar a cabo un proceso o alcanzar un resultado específico; y otro que se interpreta como dirección, cómo la guía de actividades con el propósito de generar cambios en los procesos.

- **Motivación.** La motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución.
- **Actitud.** Se trata de saber hacer que ocurra. La mentalidad emprendedora posibilita la consecución y superación de objetivos, la capacidad de ser un agente de cambio, añadir valor, aspirar a la excelencia y centrarse en los resultados. Es el factor que impulsa a una persona a lograr su pleno potencial y autorrealización.
- **Cultura Organizacional.** Se refiere a los valores, creencias, normas, tradiciones y comportamientos compartidos por los miembros de una organización.
- **Licenciamiento.** El licenciamiento es el proceso que lleva la obtención de la autorización necesaria para que un instituto de educación superior o una escuela de educación superior tecnológica puedan ofrecer servicios educativos punto este permiso se adquiere mediante la evaluación del cumplimiento de las condiciones básicas de calidad tanto de las instituciones como de sus programas de estudio y sus redes adicionales, incluyendo sus instalaciones.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

La gestión del talento humano incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.

3.2. Hipótesis Específicas

- 1) La motivación incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.
- 2) La actitud incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.
- 3) La cultura organizacional incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.

3.3. Variables

a. Variable Independiente:

Gestión del talento humano

b. Variable Dependiente:

Licenciamiento

3.4.1. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (Vi): GESTION DEL TALENTO HUMANO	Para Del Castillo y Alarcón (2017) manifestado por Mora, (2008, p., 2), “plantea dos niveles de gestión: uno lineal o tradicional, sinónimo de administración, según el cual gestión es “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado” y otro que se asume como dirección, como conducción de actividades, a fin de generar procesos de cambio” (p. 19)	“ Para determinar los aspectos de la gestión del talento humano, se obtendrá la respuesta de los 18 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Motivación.	X1.1: Cantidad de reconocimiento al personal X1.2: Permisos X1.3: Recompensas X1.4: Bonificación por desempeño. X1.5: Sanciones. X1.6: Apoyo social en caso de prov. Familiar	ORDINAL Escala de Likert ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
			Actitudes	X2.1: Política actitudinal X2.2: Desarrollo de objetivo X2.3: Avance del plan curricular X2.4: Avance del plan de labores X2.5: Selección de Personal X2.6: Política de motivación	
			Cultura Organizacional	X3.1: Compromiso X3.2: Cultura de recompensa X3.3: Salario emocional X3.4: Continuidad X3.5: Apoyo X3.6: Cultura emotiva	
VARIABLE (Vd): LICENCIAMIENTO	Es el procedimiento que conduce a la obtención de la autorización de funcionamiento de un Instituto de Educación Superior o de una Escuela de Educación Superior Tecnológica para la provisión del servicio educativo. Se obtiene a través de la verificación del cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad de dichas instituciones, de sus programas de estudios y de sus filiales, incluidos sus locales. Comprende también el procedimiento de ampliación de licenciamiento, según (Resolución Viceministerial n.º 020-2019-MINEDU, p., 5)	Para determinar los aspectos del licenciamiento, se obtendrá la respuesta de los 10 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Proceso de Licenciamiento	Y01: Cantidad de participación al proceso Y02: Docentes que gozan de beneficios Y03: Avances de planes por docentes Y04: % de avance de documentos de gestión Y05: Conformación de equipos para CBC Y06: Cantidad Capacitación en licenciamiento	ORDINAL Escala de Likert ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

4.1.1. Método General

Para llevar a cabo este estudio se utilizó el enfoque del método científico, que consiste en un procedimiento metódico que posibilita hoy la creación y confirmación de conocimientos científicos relacionados con la realidad. En primer lugar, se detecta el problema y se formula una suposición preliminar en forma de hipótesis como la cual debe ser sometida a prueba para obtener un nuevo nivel de comprensión, (Ñaupas, Valdivia, Palacios, y Romero, 2018)

4.1.2. Método Especifico

Para llevar a cabo la investigación como se aplicó el método analítico inductivo como enfoque específico. Este método implica comenzar descomponiendo el objeto de estudio en sus componentes individuales, para luego examinar cada uno de ellos de manera separada antes de volver a reunirlos no integrarlos (Bernal, 2010).

4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación empleado es básica; para Hernández (2018), la investigación pura, también conocida como investigación teórica o dogmática se caracteriza por originarse en un marco teórico y mantenerse dentro del de ese ámbito su objetivo principal es avanzar en el conocimiento científico sin ponerlo a prueba en términos prácticos. En este caso particular coma se trata de validar teorías relacionadas con la gestión del talento humano y las competencias laborales en el contexto específico del Instituto Superior Tecnológico Público Marco en el año 2020, empleando herramientas relacionadas con dichas teorías.

4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación se clasifica como de nivel explicativo, dado que su propósito principal es indagar y proporcionar respuesta acerca de las razones detrás de los eventos y fenómenos tanto físicos como sociales.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la investigación, hemos considerado emplear un diseño de investigación preexperimental-causal el cual implica la necesidad de realizar análisis estadísticos y experimentos con el fin de comprender las causas subyacentes del fenómeno estudiado.

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.5.1. Población de Estudio

Para Oseda (2008), la población se refiere al conjunto completo de observaciones que se están estudiando, mientras que la muestra representa una porción de esa población que comparte las características específicas que se han seleccionado y definido para la investigación.

Desde este punto de vista la población estudiada, son todos los miembros de la institución (personal administrativo); en el periodo, 2020, la cual asciende a un total de 420 colaboradores, quienes explican los detalles acerca de la gestión del talento humano y su incidencia en el proceso de licenciamiento, mediante sus respuestas.

Tabla 2

Población estratificada del IESTP Marco

Tipo de personal	Cantidad	Condición
Docentes	23	Nombrados y contratados
Administrativos	12	A tiempo completo
Personal de apoyo	4	De campo y granja
Estudiantes	381	Del 1er ciclo al 6to ciclo
Total	420	Personas del Instituto

Nota: La tabla nos indica la población estratificada del IESTP Macro. Fuente: secretaria académica de la facultad de Administración y Sistemas

4.5.2 Tamaño de la Muestra

De acuerdo con Hernández (2010), Menciona que las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos tienen características particulares, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis (p. 176).

$$n = \frac{173 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.5^2(173 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 420$$

Donde:

- $Z^2 = 1.96$ (El nivel de confianza será del 95%)
- $p =$ Probabilidad de éxito (en este caso 50% = 0.50)
- $q =$ Probabilidad de fracaso (en este caso $1 - 0.50 = 0.50$)
- $e^2 =$ Precisión (margen de error). En este caso es de 5%

Así, utilizando la fórmula para la determinación del tamaño de la muestra, se estimó que, en este estudio, la muestra estará compuesta por un total de 196 empleados en el Instituto Superior Tecnológico Público Marco en el año 2020.

Total, de la muestra = 196 colaboradores

4.5.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

❖ **Inclusión:** Todo el personal administrativo de la institución.

❖ **Exclusión:** Directivos de la institución ya que tendrían una opinión sesgada sobre las variables a investigar.

4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La metodología utilizada para recopilar información en la encuesta, siguiendo la recomendación de Bernal C. (2010). y ésta se aplicará a la unidad de análisis correspondiente punto a través de esta técnica coma se recabarán información de los individuos que forman parte de la institución.

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Como herramientas para recopilar información, se utilizaron cuestionarios. El primer cuestionario estará enfocado en la gestión del talento humano, mientras que el segundo abordará el tema de licenciamiento institucional. No se ha establecido un tiempo específico para completarlos. Estos cuestionarios se han adaptado y se han formado de autores que cuentan con amplio reconocimiento y de utilidad en sus respectivos campos. Los cuestionarios se encuentran disponibles en los anexos del estudio

4.6.3. Procedimiento de recolección de datos

Según Hernandez (2018) el análisis de datos consiste en la ejecución de una serie de métodos estadísticos relacionados con la demostración de la hipótesis planteada en la investigación y el logro de objetivos, tales como tablas de frecuencia, gráficos y análisis a través de algunos cálculos, para que sean consistentes con el objetivo, tipo y proyecto de investigación.

Información se obtendrá a través del cuestionario, con el objetivo de reunir la cantidad necesaria y de datos conforme a los requisitos de este tipo de investigación.

4.6.3.1. Confiabilidad

La confiabilidad se realizó, a través del estadístico *Alfa de Cronbach* para cada variable de estudio. A continuación, presentamos los valores obtenidos en las tablas siguientes:

Estadísticas de fiabilidad gestion del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	18

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Estadísticas de fiabilidad procesos de licenciamiento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.952	10

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Fuente: Elaboración propia SPSS25

Escala de Vellis

"Por debajo de .60"	"Totalmente en desacuerdo"
"De .60 a .65"	"En desacuerdo"
"Entre .65 y .70"	"Ni de acuerdo ni en desacuerdo"
"De .70 a .80"	"De acuerdo"
"De .80 a .90"	"Totalmente de acuerdo"

Interpretación

Tomando en uso el programa SPSS versión 25, calculamos el nivel de confiabilidad de nuestro primer instrumento gestión del talento humano, compuesto por 18 preguntas cuyo *Alfa de Cronbach* de 0,947 y de acuerdo a la escala de Vellis es totalmente de acuerdo; asimismo para el segundo instrumento proceso de licenciamiento se obtuvo un *Alfa de Cronbach* de 0,952 de los 10 elementos, el cual según la escala de Vellis, es totalmente de acuerdo.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló de la siguiente manera:

Figura 5

Procedimiento de recolección de datos



Nota. La figura nos muestra el procedimiento de recolección de datos

4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Las consideraciones para la redacción del trabajo fue lo siguiente:

- a. La elaboración de las citas bibliográficas se realiza siguiendo las pautas establecidas por las normas APA.
- b. La presente investigación, se ha desarrollado en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco, 2020.
- c. En relación con las similitudes nos sometemos a la evaluación correspondiente con el programa Turnitin el cual indica de acuerdo Art.19 que la similitud es de hasta 30% de un programa informático certificado, emitido por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad.

- d. Compromiso de autoría del trabajo de investigación y autorización para su publicación.
- e. Los datos de la instrumentalización se evidenciaron con sus respectivos documentos.
- f. No se consignan ninguna información con fraude.

La presente investigación es de nuestra autoría, por el cual nos sometemos a trabajar cumpliendo con las normas establecidas de la investigación científica.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Mostramos las derivaciones del estudio Gestión del talento humano y su incidencia en el proceso de licenciamiento en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco, 2020.

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PR01	18,85	10,776	,401	,207	,694
PR02	18,69	11,098	,359	,183	,701
PR03	18,76	11,004	,355	,170	,702
PR04	18,79	10,741	,339	,157	,706
PR05	18,93	10,928	,350	,163	,703
PR06	18,55	11,182	,327	,124	,706
PR07	18,55	10,577	,496	,350	,680
PR08	18,47	10,927	,443	,261	,689
PR09	18,60	10,518	,446	,232	,687
PR010	18,43	11,477	,288	,163	,712

Resultado: el valor de confiabilidad, variable (V2) es de 0.720 siendo un valor de confiabilidad dentro del rango establecido.

Relación de variable 1 (V1) y variable 2 (V2)

Tabla 3

Correlación entre variable (V1) y variable (V2)

		Correlaciones	
		Total, Variable 1	Total, Variable 2
Total, Variable 1	Correlación de Pearson	1	,144*
	Sig. (bilateral)		,045
	N	195	195
Total, Variable 2	Correlación de Pearson	,144*	1
	Sig. (bilateral)	,045	
	N	195	196

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El valor calculado de Pearson es; de $r = 0.144$ lo que significa que la relación entre la V1 y la V2 con un nivel muy bajo, teniendo $p < 0.05\%$ de error y el 95% de confiabilidad.

Relación de Dimensión 1 (V1) y variable Licenciamiento (V2)

Tabla 4

Correlación entre la dimensión 1 (V1) y variable (V2)

		Correlaciones	
		Motivación SE (V1)	Total Variable 2
Motivación SE(V1)	Correlación de Pearson	1	,161*
	Sig. (bilateral)		,024
	N	196	196
Total, Variable 2	Correlación de Pearson	,161*	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	196	196

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El valor calculado de Pearson es; de $r = 0.161$ lo que significa que la relación entre la D1 de la V1 y la V2 con un nivel muy bajo, teniendo $p < 0.05$ de error y el 95% de confiabilidad con una significancia bilateral de 0.024.

Relación de Dimensión 2 (V1) y variable Licenciamiento

Tabla 5

Correlación entre la dimensión 2 (V1) y variable (V2)

		Total, Dimensión (D3V1)	Total Variable (V2)
Total, Dimensión (D3V1)	Correlación de Pearson	1	,151*
	Sig. (bilateral)		,035
	N	196	196
Total, Variable (V2)	Correlación de Pearson	,151*	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	196	196

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El valor calculado de Pearson es; de $r = 0.052$ lo que significa que la relación entre la D2 de la V1 y la V2 es muy baja, teniendo una confiabilidad con una significancia bilateral de 0.467 casi marginal o no es estadísticamente significativa.

Relación de Dimensión 3 y variable Licenciamiento

Tabla 6

Correlación entre la dimensión 3 (V1) y variable (V2)

		Total, Dimensión (D3V1)	Total Variable (V2)
Total, Dimensión (D3V1)	Correlación de Pearson	1	,151*
	Sig. (bilateral)		,035
	N	196	196
Total, Variable (V2)	Correlación de Pearson	,151*	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	196	196

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El valor calculado de Pearson es; de $r = 0.151$ lo que significa que la relación entre la D2 de la V1 y la V2 con un nivel muy bajo, teniendo $p < 0.05$ con 95% de significancia bilateral.

Contrastación de hipótesis

Para realizar la prueba de la significancia estadística de la hipótesis, se procederá a seguir el esquema que consta de cinco pasos. Específicamente la Prueba de Independencia Ajuste Chi Cuadrado, la misma que está en concordancia con el diseño de la investigación.

De la Hipótesis General

Paso 1: planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula(H_0)

La gestión del talento humano incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco -2020.

Hipótesis nula(H_a)

La gestión del talento humano incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco -2020.

Paso 2: niveles de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Paso 3: estadístico de prueba

El estadístico ρ viene dado por:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Para muestras mayores a 20 observaciones se utiliza la T de Student el cual es igual a la interpretación que la del coeficiente de Pearson.

Tabla 7

Correlación entre la Gestión del Talento Humano (V1) y Proceso de Licenciamiento (V2)

Correlaciones			Total Variable (V1)	Total Variable (V2)
Rho de Spearman	Total Variable (V1)	Coeficiente de correlación	1,000	,141*
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	195	195
	Total Variable (V2)	Coeficiente de correlación	,141*	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	195	196

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Rho = 0,141 el coeficiente de correlación entre las variables de gestión del talento humano y el proceso de licenciamiento es baja la correlación.

Para nuestro caso de estudio se utilizó el SPSS V25 con la prueba Spearman

Paso 4: calculo estadístico y regla de decisión

Luego de aplicar la fórmula de la base de datos del SPSS v. 25 el resultado del valor de significancia P es igual:

$$p = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)} = 0,049$$

Comprobación de hipótesis con SPSS v.25

Paso 5: toma de decisión

Como el valor de significancia de ($p = 0.049$) y esto es $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, como se puede observar el $R = 0.141$ que nos refiere que la correlación entre la Variable (V1) y la Variable (V2) es Muy Baja.

De la hipótesis específica 1

Paso 1: planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula (H_0)

La motivación incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}} \quad \text{Marco -2020.}$$

Hipótesis nula (H_a)

La motivación incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico

Publico Marco -2020.

Paso 2: niveles de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Paso 3: estadístico de prueba

El estadístico p viene dado por:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Para muestras mayores a 20 observaciones se utiliza la T de Student el cual es igual a la interpretación que la del coeficiente de Pearson.

Tabla 8

Correlación entre la Dimensión Motivación D1(V1) y el Proceso de Licenciamiento (V2)

		Correlaciones	
		Total Dimension (D1V1)	Total Variable (V2)
Rho de Spearman	Total, Dimensión (D1V1)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	196
	Total, Variable (V2)	Coeficiente de correlación	,161*
		Sig. (bilateral)	,024
		N	196

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Rho = 0,161 el coeficiente de correlación entre la dimensión motivación de la (V1) y el proceso de Licenciamiento es Muy Baja la correlación.

Para nuestro caso de estudio se utilizó el SPSS V25 con la prueba Spearman

Paso 4: calculo estadístico y regla de decisión

Luego de aplicar la fórmula de la base de datos del SPSS v. 25 el resultado del valor de significancia P es igual:

$$p = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)} = 0,024$$

Comprobación de hipótesis con SPSS v.25

Paso 5: toma de decisión

Como el valor de significancia de ($p = 0.024$) y esto es $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, como se puede observar el $R = 0.161$ que nos refiere que la correlación entre la dimensión D1 de la V1 y la V2 es Muy Baja.

De la hipótesis especifica 2

Paso 1: planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula (H_0)

La actitud incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.

Hipótesis nula (H_a)

La actitud incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.

Paso 2: niveles de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Paso 3: estadístico de prueba

El estadístico ρ viene dado por:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Para muestras mayores a 20 observaciones se utiliza la T de Student el cual es igual a la interpretación que la del coeficiente de Pearson.

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

Tabla 9

Correlación entre la dimensión Actitudinal D2(V1) y Proceso de Licenciamiento (V2)

Correlaciones			Total, Dimensión (D2V1)	Total, Variable (V2)
Rho de Spearman	Total, Dimensión (D2V1)	Coefficiente de correlación	1,000	,048
		Sig. (bilateral)	.	,508
		N	195	195
	Total, Variable (V2)	Coefficiente de correlación	,048	1,000
		Sig. (bilateral)	,508	.
		N	195	196

Rho = 0,048 el coeficiente de correlación entre la dimensión Político Actitudinal de la (V1) y el proceso de Licenciamiento es muy baja la correlación.

Para nuestro caso de estudio se utilizó el SPSS V25 con la prueba Spearman

Paso 4: calculo estadístico y regla de decisión

Luego de aplicar la fórmula de la base de datos del SPSS v. 25 el resultado del valor de significancia P es igual:

$$p = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)} = 0,508$$

Comprobación de hipótesis con SPSS v.25

Paso 5: toma de decisión

Como el valor de significancia de ($p = 0.508$) y esto es $p > 1$, entonces no se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis nula, como se puede observar el $R = 0.048$ que nos refiere que la correlación entre la dimensión D2 de la V1 y la V2 es Muy Baja.

De la hipótesis específica 3**Paso 1: planteamiento de hipótesis****Hipótesis nula(H_0)**

La cultura organizacional incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco -2020.

Hipótesis nula(H_a)

La cultura organizacional de la gestión del talento humano afecta directamente en el proceso de licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco 2020.

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{(1 - \rho^2)/(n - 2)}}$$

Paso 2: niveles de significancia

Representa el error de tipo I, es decir la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Paso 3: estadístico de prueba

El estadístico p viene dado por:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Para muestras mayores a 20 observaciones se utiliza la T de Student el cual es igual a la interpretación que la del coeficiente de Pearson.

Tabla 10

Correlación entre a dimensión Cultura Organizacional D3 (V1) y el Proceso de Licenciamiento (V2)

Correlaciones			Total Dimension (D3V1)	Total Variable (V2)
Rho de Spearman	Total Dimension (D3V1)	Coeficiente de correlación	1,000	,144*
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	196	196
	Total Variable (V2)	Coeficiente de correlación	,144*	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	196	196

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Rho = 0,144 el coeficiente de correlación entre la dimensión Cultura Organizacional de la (V1) y Proceso de Licenciamiento es muy baja la correlación.

Para nuestro caso de estudio se utilizó el SPSS V25 con la prueba Spearman

Paso 4: calculo estadístico y regla de decisión

Luego de aplicar la fórmula de la base de datos del SPSS v. 25 el resultado del valor de significancia P es igual:

$$p = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)} = 0,044$$

Comprobación de hipótesis con SPSS v.25

Paso 5: toma de decisión

Como el valor de significancia de ($p = 0.508$) y esto es $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, como se puede observar el $R = 0.144$ que nos refiere que la correlación entre la dimensión D3 de la V1 y la V2 es Muy Baja.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. En relación con la hipótesis general planteada la relación de la Gestión del Talento Humano con el proceso de licenciamiento de enfoque cuantitativo se obtuvo como valor de significancia de ($p = 0.049$) y esto es $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, como se puede observar el $R = 0.141$ que nos refiere que la correlación entre la Variable (V1) y la Variable (V2) es Muy Baja.

Valentín Rodríguez (2017) encontró como resultado $r = 0.815$, sostiene que existe una correlación positiva, indicando que cuando la gestión del talento humano es elevada, el desempeño laboral también lo es y cuando la gestión es deficiente, el desempeño laboral también se ha afectado negativamente

Comprando con Valentín Rodríguez afirmamos dicha conclusión, donde en nuestra institución de estudio se ve que el índice de correlación es de $r = 0.141$ lo que reafirmamos lo dicho por este autor y comprobamos que la gestión del talento humano está deteriorada en nuestra institución pese a que el valor de significancia es del 95% de confiable.

2. Respecto al objetivo específico 1

Como el valor de significancia de ($p = 0.024$) y esto es $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, como se puede observar el $R = 0.161$ que nos refiere que la correlación entre la dimensión Motivación de la Variable Gestión del Talento Humano y la variable Proceso de Licenciamiento es Muy Baja.

También Valentín Rodríguez (2017) sugiere que la relación entre la capacitación y la motivación es positiva, lo que significa que cuando la capacitación aumenta, el desempeño laboral también tiende a aumentar en paralelo si se reduce la inversión en capacitación el desempeño laboral tiene que disminuir, lo que se contrasta con el

resultado obtenido en nuestra investigación que es $R = 0.161$ lo que indica y confirma que existe una falta significativa de motivación emocional lo cual impide que los docentes se involucren de manera comprometida con el proceso de licenciamiento.

3. Respecto al objetivo específico 2

Como el valor de significancia de ($p = 0.508$) y esto es $p > 1$, entonces no se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, como se puede observar el $R = 0.048$ que nos refiere que la correlación entre la dimensión política actitudinal de la Variable Gestión del Talento Humano y la Variable Proceso de Licenciamiento es Muy Baja.

Valencia Trujillo y Pérez de Gudiño (2018), expresa que la carencia de una sección particular en la Gestión del Talento Humano conlleva a una escasa atención a los procedimientos vinculados a la gestión de recursos humanos, lo que resulta en evaluaciones deficientes y una falta de reconocimiento además de la ausencia de registros en el proceso de selección y contratación de nuevo personal lo que resulta en la no consecución de objetivos, lo que aseveramos que en la institución este resultado es de $R = 0.048$, motivo por el cual se encuentra descuidado el proceso de licenciamiento de nuestra institución.

4. Respecto al objetivo específico 3

Como el valor de significancia de ($p = 0.508$) y esto es $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis alterna, como se puede observar el $R = 0.144$ que nos refiere que la correlación entre la dimensión Cultura Organizacional de la Variable Gestión del Talento Humano y la Variable Proceso de Licenciamiento es Muy Baja.

Rodríguez Díaz y Santofimio Martínez (2016), establece que la satisfacción derivada del salario emocional conduce a un mayor compromiso y mejora en la calidad de vida

del empleado, así como a una mayor lealtad hacia la institución. Propone que estas sugerencias sean compartidas con el supervisor directo, quien podría otorgar permisos que faciliten que el empleado pueda disfrutar de tiempo con su familia, entre otros, lo que también afirmamos como se ve el resultado de $R = 0.144$ estima que la cultura organizacional está por debajo de los intereses del personal que labora en la institución, debido a la falta de una buena gestión del talento humano y de la persona que lo lidera o que cumple la función de Administrador dentro del Instituto de Educación Superior Tecnológico Marco – Jauja.

CONCLUSIONES

Según la revisión de la literatura realizada por varios autores tanto nacionales como internacionales como se subraya la importancia fundamental de la gestión del talento humano en organizaciones de diversos ámbitos, incluyendo la educación en diferentes niveles como así como también en el sector comercial, entre otros autores como Rodríguez Díaz, Santofimio Martínez, Valencia Trujillo, Pérez de Gudiño, Valentín Rodríguez, entre otros, han destacado esta relevancia esto se debe a que una Gestión Efectiva del Talento Humano conlleva al éxito, ya que implica el compromiso por parte de los individuos involucrados en cumplir con los compromisos de la organización. Por tanto, como podemos apreciar en los resultados obtenidos en la investigación en nuestra institución concluimos que:

1. En lo que respecta a la administración de recursos humanos y el procedimiento de licenciamiento, se observa una conexión débil. Los resultados de la encuesta indican que menos del 5% de los encuestados muestran un compromiso con este proceso, mientras que el 95% restante no están comprometidos o simplemente no muestran interés en que el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco obtenga licencia. Esto sugiere que no existe una relación significativa ni un interés evidente en el proceso de licenciamiento por parte del personal.
2. En cuanto a la motivación, sólo el 16% de la muestra lo experimenta, lo que señala que hay un considerable trabajo por hacer en lo que respecta al reconocimiento público por el cumplimiento de sus responsabilidades, la gestión de permisos y la recompensa por un desempeño destacado en la institución. Estos aspectos deben ser objeto de una mayor atención y enfoque en la gestión del talento humano para lograr finalmente la deseada licencia del instituto.

3. De igual manera, la dimensión de la actitud implementada por el encargado de la gestión de recursos humanos carece de una conexión efectiva. Menos del 5% de los empleados perciben un esfuerzo en la política de actitud y comportamiento de aquellos comprometidos con la institución. Esto resulta en la falta de una relación significativa y de evidenciada por un índice bilateral mayor a uno. Por lo tanto, es esencial enfocarse con énfasis en mejorar las prácticas de contratación del personal y asegurar que las políticas de sanciones y recompensas sean claras y precisas.
4. Para concluir, lo mismo sucede en relación con la cultura organizacional, donde observamos que solamente el 14% de los encuestados identifica la presencia de la cultura organizacional en acción, mientras que el 86% no la percibe de otra manera. Esto nos lleva a la conclusión de que hay un considerable trabajo por hacer en áreas como el respaldo incondicional y la celebración de cumpleaños de manera imparcial, entre otros aspectos que merecen ser investigados en un próximo estudio.

RECOMENDACIONES

Para alcanzar los objetivos de cualquier tipo de organización, ya sea pequeña, mediana o grande, ya sea de ámbito productivo o educativo en el que nos encontramos, sugerimos lo siguiente:

1. Designar un responsable con las condiciones debidas en el manejo de la Gestión del Talento Humano, que debido a la restricción de presupuesto y a la dimensión de la institución se capacite en Gestión del Talento humano a la Dirección o al encargado para consolidar el manejo, control y gestión de las personas que trabajan en la Institución con la finalidad de que se cumplan los objetivos como son; las condiciones básicas de calidad asignadas a cada responsable puedan dar cumplimiento mejorando la tasa de compromiso entre la administración de la gestión del talento humano y las personas involucradas.
2. Buscar la forma de que el personal se comprometa con los incentivos emocionales, culturales y actitudinales que partan desde la estructura de la dirección, docentes, alumnos hasta el último personal como ejemplo de compromiso y afección a toda la población del Instituto.
3. Fomentar capacitaciones en torno a las políticas actitudinales y de comportamiento del personal con la institución con el fin de generar un impacto acérrimo de compromiso con la institución en busca de cumplir con el objetivo del licenciamiento para el bienestar de los trabajadores y estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Marco.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrera Aquino, J. E., Gonzalo Ore, K. S., & Zenteno Alberto, E. F. (2019). Desempeño docente y rendimiento académico en los estudiantes de la Universidad Nacional Daniel Alcedo Carrion - Filial Tarma 2018. 102.
- Barreto Trujillo, F. J., & Álvarez Bermúdez, J. (2019). LAS DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN DE LOGRO Y SU INFLUENCIA EN RENDIMIENTO ACADÉMICO DE ESTUDIANTES DE PREPARATORIA. Enseñanza e Investigación en Psicología , 2(01), 73 - 83.
- Bendezu Raffo, R. V. (2019). la motivacion escolar y su relacion ocn la autoestima en los estudiantes del 3° grado de primaria de la I.E. Fe y Alegria n° 70 en Salas Guadalupe - Ica. 108.
- Bolarin Martinez, M. J., Porto Currás, M., Martinez Valcárcel, N., & Méndez García, R. (2015). DIMENSIONES DE LA MOTIVACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL ALUMNADO: 20AÑOS INVESTIGACIÓN. Psicología en Estudio [en línea], 20(4), 599 - 610.
- ESCUELA DE POSGRADO, U. (2015). Diseño y desarrollo del proyecto de investigacion. 119.
- Felix Monzón, A. A. (2015). INfluencia de la Motivacion en el rendimiento academico de primer año de los alumnos de las carreras de ingenieria de sistemas computacioneales, ciencias de la comunicación, administracion de empresas y gastronomia de una Universidad Privada de Mexico. 138.
- Isaguirre Romero, O. R. (2017). Relación entre motivacion de logro y reconocimiento academico de los estudiantesde octavo del instituto tecnologico Santa Elizabeth, de la Ciudad de el Progreso, Yoro, Honduras C.A.. 64.

Montes, C. E. (2014). Metodología de la Investigación tecnológica. En C. E. Montes, Metodología de la Investigación tecnológica (pág. 206). Huancayo Peru: Soluciones Graficas SAC.

Silvestre Guerreros, D. J. (2020). Relacion entre motivacion y rendimiento academico en los estudiantes de la escuela de Educacion Primaria UNDAC Pasco. 94.

Vergara Morales, J. R. (2018). Influencia de factores motivacionales docentes en la satisfaccion y desempeño academico de estudiantes universitarios. 127.

Zapata Arone, A. V. (2019). motivacion docente y rendimiento academico en los estudiantes de la especialidad de Ingles-Frances de la UNE, La Cantuta. 99.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA INCIDENCIA EN EL LICENCIAMIENTO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO MARCO - 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA PRINCIPAL ¿En qué medida incide la gestión del talento humano en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020?	OBJETIVO GENERAL Determinar en qué medida incide la gestión del talento humano en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020	HIPÓTESIS GENERAL La gestión del talento humano incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020	Variable Independiente GESTION DEL TALENTO HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Actitudes • Cultura Organizacional. 	<p>Método. General: Método científico Método. Específicos: Analítico – Inductivo</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Explicativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Investigación Pre Experimental: causal • Población y Muestra <p>Población: 420</p> <p>Muestra probabilística: 196</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario, Estrategias para la Recolección de datos: • Técnicas de Procesamiento de datos: SPSS, Excel.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICO	Variable Dependiente		
PE1. ¿En qué medida incide la motivación en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020?	OE1. Determinar en qué medida incide la motivación en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.	H1. La motivación incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.	LICENCIAMIENTO		
PE2 ¿En qué medida incide la actitud en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020?	OE2. Determinar en qué medida incide la actitud en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020	H2. La actitud incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.			
PE3 ¿En qué medida incide la cultura organizacional en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020?	OE3. Determinar en qué medida incide la cultura organizacional en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020	H3. La cultura organizacional incide en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Marco -2020.			

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (Vi): GESTION DEL TALENTO HUMANO	Para Del Castillo y Alarcón (2017) manifestado por Mora, (2008, pg., 2), “plantea dos niveles de gestión: uno lineal o tradicional, sinónimo de administración, según el cual gestión es “el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado” y otro que se asume como dirección, como conducción de actividades, a fin de generar procesos de cambio” (pag. 19)	Para determinar los aspectos de la gestión del talento humano, se obtendrá la respuesta de los 18 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Motivación.	X1.1: Cantidad de reconocimiento al personal X1.2: Permisos X1.3: Recompensas X1.4: Bonificación por desempeño. X1.5: Sanciones. X1.6: Apoyo social en caso de prob. Familiar	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo
			Actitudes	X2.1: Política actitudinal X2.2: Desarrollo de objetivo X2.3: Avance del plan curricular X2.4: Avance del plan de labores X2.5: Selección de Personal X2.6: Política de motivación	
			Cultura Organizacional	X3.1: Compromiso X3.2: Cultura de recompensa X3.3: Salario emocional X3.4: Continuidad X3.5: Apoyo X3.6: Cultura emotiva	
VARIABLE (Va): LICENCIAMIENTO	Es el procedimiento que conduce a la obtención de la autorización de funcionamiento de un Instituto de Educación Superior o de una Escuela de Educación Superior Tecnológica para la provisión del servicio educativo. Se obtiene a través de la verificación del cumplimiento de las Condiciones Básicas de Calidad de dichas instituciones, de sus programas de estudios y de sus filiales, incluidos sus locales. Comprende también el procedimiento de ampliación de licenciamiento, según (Resolución Viceministerial n° 020-2019-MINEDU, pag., 5)	Para determinar los aspectos del licenciamiento, se obtendrá la respuesta de los 10 ítems del cuestionario; cada indicador se medirá en una escala que va de 1 a 5 puntos.	Proceso de Licenciamiento	Y01: Cantidad de participación al proceso Y02: Docentes que gozan de beneficios Y03: Avances de planes por docentes Y04: % de avance de documentos de gestión Y05: Conformación de equipos para CBC Y06: Cantidad Capacitación en licenciamiento	ORDINAL Escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ● Muy de acuerdo ● De acuerdo ● Ni de acuerdo ni en desacuerdo ● En desacuerdo ● Totalmente en desacuerdo

OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE (Vi): Gestión del Talento Humano	Motivación	X1.1: Cantidad de reconocimiento al personal X1.2: Permisos X1.3: Recompensas X1.4: Bonificación por desempeño. X1.5: Sanciones. X1.6: Apoyo social en caso de prob. Familiar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe el reconocimiento dentro de la institución al esfuerzo laboral. 2. El personal es recompensado con permisos por su desempeño laboral. 3. Se da recompensas públicas en la institución. 4. Considera que en la institución se da bonificación por el buen desempeño laboral en la Institución al personal. 5. Se da sanciones al personal por incumplimiento de sus labores. 6. Recibe el personal el apoyo de la institución, en caso de un problema familiar. 	CUESTIONARIO	<p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert</p> <p>5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca</p>
	Actitudes	X2.1: Política actitudinal X2.2: Desarrollo de objetivo X2.3: Avance del plan curricular X2.4: Avance del plan de labores X2.5: Selección de Personal X2.6: Política de motivación	<ol style="list-style-type: none"> 7. Se aplica la política actitudinal del personal con respecto a sus actitudes en la institución. 8. Se da como política la recompensa o sanción por el desarrollo de objetivos del personal en el Instituto. 9. Se dio alguna sanción contemplada en el RI sobre el incumplimiento al desarrollo curricular. 10. Se dio alguna sanción contemplada en el RI al incumplimiento del plan de labores anuales. 11. El proceso de selección de personal docente, administrativo y personal de apoyo existe injerencia. 12. Se aplica con frecuencia una política de motivación en la institución 		
	Cultura Organizacional	X3.1: Compromiso X3.2: Cultura de recompensa X3.3: Salario emocional X3.4: Continuidad X3.5: Apoyo X3.6: Cultura emotiva	<ol style="list-style-type: none"> 13. Se da el compromiso del personal como cultura frente al trabajo en equipo. 14. En la Institución se emite como cultura el permiso como recompensa al cumplimiento de su trabajo. 15. Cree Usted que el salario emocional se aplica en la institución. 16. Se da como cultura el proceso de continuidad al personal contratado por su buen desempeño. 17. Se da apoyo incondicional a una meta trazada sin importar que sea de la oposición. 18. Se da como cultura el festejo por onomástico a todo el personal por igual 		
	Proceso de Licenciamiento	Y01: Cantidad de participación al proceso Y02: Docentes que gozan de beneficios Y03: Avances de planes por docentes Y04: % de avance de	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considera que existe compromiso en la participación al proceso de licenciamiento. 2. Conoce los objetivos estratégicos frente al proceso de licenciamiento. 3. Conoce las propuestas de licenciamiento en los planes de trabajo Considera que la labor que realiza actúa con sentido de urgencia. 4. Considera que se da el cumplimiento de metas en los planes de trabajo con respecto al licenciamiento. 		

<p>VARIABLE (V2):</p> <p>Licenciamiento</p>		<p>documentos de gestión Y05: Conformación de equipos para CBC Y06: Cantidad Capacitación en licenciamiento</p>	<p>5. Considera que existe un avance a las etapas a los documentos de gestión de las autoridades.</p> <p>6. Considera que se da el cumplimiento del avance de documentos de gestión por parte de las autoridades.</p> <p>7. Considera que se da la conformación de equipos para el proceso de licenciamiento.</p> <p>8. Considera que se da el cumplimiento de los objetivos de los integrantes de equipos de trabajo de licenciamiento.</p> <p>9. Se da la capacitación del personal frente al proceso de licenciamiento</p> <p>10. Considera que la capacitación sobre el proceso de licenciamiento es el adecuado y brinda frutos.</p>		<p>Escala de Likert</p> <p>5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca</p>
---	--	---	---	--	--

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACION ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL LICENCIAMIENTO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MARCO, 2020

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Nº	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: MOTIVACION						
1	Existe el reconocimiento dentro de la institución al esfuerzo laboral.	1	2	3	4	5
2	El personal es recompensado con permisos por su desempeño laboral	1	2	3	4	5
3	Se da recompensas públicas en la institución	1	2	3	4	5
4	Considera que en la institución se da bonificación por el buen desempeño laboral en la Institución al personal.	1	2	3	4	5
5	Se da sanciones al personal por incumplimiento de sus labores	1	2	3	4	5
6	Recibe el personal el apoyo de la institución, en caso de un problema familiar	1	2	3	4	5
D2: ACTITUDES						
7	Se aplica la política actitudinal del personal con respecto a sus actitudes en la institución	1	2	3	4	5
8	Se da como política la recompensa o sanción por el desarrollo de objetivos del personal en el Instituto	1	2	3	4	5
9	Se dio alguna sanción contemplada en el RI sobre el incumplimiento al desarrollo curricular.	1	2	3	4	5
10	Se dio alguna sanción contemplada en el RI al incumplimiento del plan de labores anuales.	1	2	3	4	5
11	El proceso de selección de personal docente, administrativo y personal de apoyo existe injerencia.	1	2	3	4	5
12	Se aplica con frecuencia una política de motivación en la institución	1	2	3	4	5
D3: DESCRIPCIÓN DE CADA UNO DE LOS PROCESOS						
13	Se da el compromiso del personal como cultura frente al trabajo en equipo	1	2	3	4	5
14	En la Institución se emite como cultura el permiso como recompensa al cumplimiento de su trabajo]	1	2	3	4	5
15	Cree Usted que el salario emocional se aplica en la institución	1	2	3	4	5
16	Se da como cultura el proceso de continuidad al personal contratado por su buen desempeño	1	2	3	4	5
17	Se da apoyo incondicional a una meta trazada sin importar que sea de la oposición	1	2	3	4	5
18	Se da como cultura el festejo por onomástico a todo el personal por igual	1	2	3	4	5



**INSTRUMENTO PARA ESTABLECER LA RELACION ENTRE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL LICENCIAMIENTO DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN
SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO MARCO, 2020**

Finalidad: El instrumento tiene por finalidad de establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento.

Instrucciones: Favor de marcar una alternativa por cada ítem del cuestionario, la que más se acerca a su percepción y con la veracidad que caracteriza a su persona.

Valoración:

5 = Totalmente de acuerdo

4 = De acuerdo

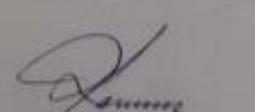
3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

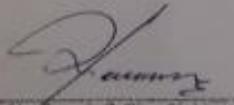
2 = En desacuerdo

1 = Totalmente en desacuerdo

Nº	DIMENSIONES / ITEM	ESCALA ORDINAL				
		1	2	3	4	5
D1: PROCESO DE LICENCIAMIENTO						
1	Considera que existe compromiso en la participación al proceso de licenciamiento.	1	2	3	4	5
2	Conoce los objetivos estratégicos frente al proceso de licenciamiento.	1	2	3	4	5
3	Conoce las propuestas de licenciamiento en los planes de trabajo Considera que la labor que realiza actúa con sentido de urgencia.	1	2	3	4	5
4	Considera que se da el cumplimiento de metas en los planes de trabajo con respecto al licenciamiento.	1	2	3	4	5
5	Considera que existe un avance a las etapas a los documentos de gestión de las autoridades.	1	2	3	4	5
6	Considera que se da el cumplimiento del avance de documentos de gestión por parte de las autoridades.	1	2	3	4	5
7	Considera que se da la conformación de equipos para el proceso de licenciamiento.	1	2	3	4	5
8	Considera que se da el cumplimiento de los objetivos de los integrantes de equipos de trabajo de licenciamiento.	1	2	3	4	5
9	Se da la capacitación del personal frente al proceso de licenciamiento.	1	2	3	4	5
10	Considera que la capacitación sobre el proceso de licenciamiento es el adecuado y brinda frutos.	1	2	3	4	5

CONFIABILIDAD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS																					
DATOS GENERALES																					
Identificación y nombres del experto: RICSE LIZARRAGA ANTONIO OSCAR										DNI: 19991434											
Grado Académico: MAESTRO EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR										Cargo: Docente universitario											
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes										E-mail: aricse@semipresencial.upla.edu.pe											
Título del talento humano y su incidencia en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco, 2020																					
Lista: Bach. SEDANO SURICHAQUI, KATERINE FLOR																					
Bach. PDMA CASO, RICARDO DANIEL																					
VARIABLE: LICENCIAMIENTO																					
ASPECTOS A EVALUAR																					
INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
VALORACIÓN	DESCRIPCIÓN																				
	Esta herramienta con tiempos apropiados																				X
	Esta exposición en conductas observadas																				X
	Adecuado al avance de la ciencia																				X
	Existe una organización lógica																				X
	Cumple los aspectos en cantidad y calidad																				X
	Adecuado para recoger la información																				X
	Basado en aspectos técnicos científicos																				X
	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																				X
	Responde al propósito de la investigación																				X
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					
VALORACIÓN																					
PROMEDIO		Puntaje 90										93 %									
 Mg. Antonio O. Ricse Lizarraga CLAD - 04330																					

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS																					
DATOS GENERALES																					
Apellidos y nombres del experto: RICSE LIZARRAGA ANTONIO OSCAR										DNI:		19991434									
Título Académico: MAESTRO EN DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR										Cargo:		Docente universitario									
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes										E-mail:		aricse@semipresencial.upla.edu.pe									
Tema de la investigación: Gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco, 2020																					
Asesistas: Bach. SEDANO SURICHAQUI, KATERINE FLOR																					
Bach. POMA CASO, RICARDO DANIEL																					
VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																					
ASPECTOS A EVALUAR																					
INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%			
		05	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 avance de la ciencia.																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger la información.																			X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos-científicos.																			X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones.																			X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					
VALORACIÓN																					
PROMEDIO		Puntaje										92%									
		90																			
 Mg. Antonio O. Ricse Lizarraga CLAD - 04330																					



FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: PAUL MARTINEZ VITOR	DNI: 20080863
Grado Académico: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS	Cargo: Docente universitario
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes	E-mail: d.pmartinez@upla.edu.pe
Gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco, 2020	
Tesis: Bach. SEDANO SURICHAQUI, KATERINE FLOR	
Bach. POMA CASO, RICARDO DANIEL	

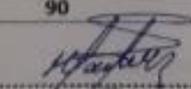
VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

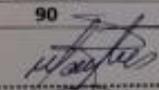
II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%			
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Tiene formulado con lenguaje apropiado																				X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
ACTUALIDAD	Adaptado al avance de la ciencia																				X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
INTENCIONALIDAD	Adaptado para otorgar la información																				X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos-científicos																				X
CORHERENCIA	En relación entre los indicadores y sus dimensiones																				X
METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																				X
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	93%
	90	


 Mtro. Paul Ortiz Martínez Vitor
 ADMINISTRADOR
 CLAD - 03489

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS																					
I. DATOS GENERALES																					
Apellidos y nombres del experto: PAUL MARTINEZ VITOR										DNI:		20080863									
Grado Académico: MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS										Cargo:		Docente universitario									
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes										E-mail:		d.pmartinez@upla.edu.pe									
Gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco, 2020																					
Tesisistas: Bach. SEDANO SURICHAQUL, KATERINE FLOR Bach. POMA CASO, RICARDO DANIEL																					
VARIABLE: LICENCIAMIENTO																					
II. ASPECTOS A EVALUAR																					
INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		00 – 20%				21 – 40%				41 – 60%				61 – 80%				81 – 100%			
		05	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																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado un conducto observable																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger información																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos																				
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																				
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																				
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					
VALORACIÓN																					
PROMEDIO		Puntaje										92%									
		90																			
 Mtro. Paul Denis Martínez Vitor ADMINISTRADOR CLAD - 03489																					

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **MIGUEL ANIBAL CERRON ALIAGA** DNI: **19807450**

Grado Académico: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA** Cargo: **Docente universitario**

Institución donde labora: **Universidad Peruana Los Andes** E-mail: **d.mcerron@upla.edu.pe**

Gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco, 2020

Testistas: Bach. **SEDANO SURICHAQUI, KATERINE FLOR**
Bach. **POMA CASO, RICARDO DANIEL**

VARIABLE:

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES		DEFICIENTE		BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE					
		00 - 20%		21 - 40%		41 - 60%		61 - 80%		81 - 100%											
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para recoger información																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos-científicos																			X	
8. COHERENCIA	Es coherente entre los indicadores y sus dimensiones																			X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación																				X
PUNTAJE PARCIAL																					
PUNTAJE TOTAL																					

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje	92/.
	90	


Mig. Miguel Anibal Cerrón Aliaga
 Reg. CLAD N° 03698

FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MIGUEL ANIBAL CERRON ALIAGA	DNI:	19807450
Grado Académico: MAGISTER EN GESTION PUBLICA	Cargo:	Docente universitario
Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes	E-mail:	d.mcceron@upla.edu.pe

Gestión del talento humano y su incidencia en el licenciamiento del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Marco, 2020

Testistas: Bach. **SEDANO SURICHAQUI, KATERINE FLOR**
 Bach. **POMA CASO, RICARDO DANIEL**

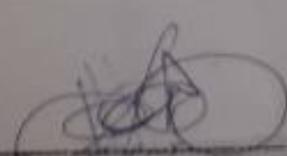
VARIABLE:

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE				
		00 - 20%				21 - 40%				41 - 60%				61 - 80%				81 - 100%				
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Tema formulado con lenguaje apropiado																				X	
2. OBJETIVIDAD	Tema expresado en condiciones observables																					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al estado de la ciencia																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					X
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para lograr la información																					X
7. COHERENCIA	Basado en aspectos que son cuantificables																					X
8. CORRENCIA	En coherencia entre los indicadores y sus descripciones																					X
9. METODOLOGIA	Adecuado al propósito de la investigación																					X
PUNTAJE PARCIAL																						
PUNTAJE TOTAL																						

VALORACIÓN

PROMEDIO	Puntaje 90	98%
-----------------	----------------------	-----



Mig. Miguel Anibal Cerrón Aliaga
 Reg. O.L.A.O. N° 03636

DATA Y PROCESAMIENTO DE DATOS

nº	GESTION DEL TALENTO HUMANO																		
	Motivación Socio emocional						Política actitudinal						Cultura Organizacional						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	35
2	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	30
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	39
4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	44
5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	51
6	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	45
7	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	44
8	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	47
9	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	1	40
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	40
11	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	1	3	3	1	1	1	2	39
12	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	1	2	1	3	1	1	2	31
13	1	2	2	2	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	2	30
14	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	30
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
16	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	35
17	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	34
18	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	41
19	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	41
20	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	2	36
21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	33
22	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	32
23	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	41
24	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	31
25	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	35
26	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	31
27	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	36
28	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	31
29	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	29
30	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	26
31	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	31
32	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	3	39
33	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	32
34	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	31
35	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	22
36	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	28
37	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	45
38	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	27
39	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	26
40	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	41

41	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	32
42	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	48
43	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	37
44	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	36
45	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	39
46	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	39
47	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	42
48	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	45
49	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	42
50	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	3	43
51	2	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	30
52	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	33
53	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	35
54	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	45
55	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	33
56	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	33
57	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	39
58	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	36
59	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	30
60	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	31
61	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	40
62	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	35
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
64	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
65	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	34
66	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	45
67	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	44
68	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	41
69	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	36
70	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	46
71	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	41
72	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	37
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	34
74	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	3	30
75	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	38
76	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	37
77	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	3	1	1	2	2	1	3	3	37
78	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	38
79	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	37
80	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	38
81	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	45
82	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	3	35
83	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	42
84	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	45
85	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	30

86	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
87	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	3	38
88	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	41
89	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	39
90	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	35
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	35
92	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	39
93	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	40
94	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	37
95	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	42
96	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	37
97	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	42
98	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	43
99	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	38
100	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2	3	40
101	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	24
102	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	32
103	2	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	31
104	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	34
105	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	35
106	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	31
107	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	40
108	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	40
109	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	41
110	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	45
111	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	28
112	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	2	3	3	2	40
113	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	32
114	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	36
115	2	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	39
116	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	1	2	2	38
117	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	1	34
118	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	1	34
119	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	32
120	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	37
121	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	41
122	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	33
123	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	44
124	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	43
125	2	3	3	2	1	3	3	2	1	1	3	1	2	3	2	2	3	2	39
126	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	44
127	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	38
128	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	44
129	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	35
130	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	47

131	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	32
132	1	1	3	2	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	31
133	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	30
134	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	49
135	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	45
136	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	1	3	3	32
137	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	43
138	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	46
139	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	32
140	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	44
141	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	36
142	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	43
143	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	33
144	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	35
145	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	50
146	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	39
147	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	33
148	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	44
149	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	38
150	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	38
151	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	47
152	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
153	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	31
154	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	34
155	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	31
156	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1	1	32
157	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	44
158	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	46
159	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	43
160	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	35
161	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	48
162	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	38
163	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	49
164	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	3	3	1	1	3	1	30
165	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	47
166	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	38
167	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	45
168	1	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	31
169	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	34
170	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	45
171	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	49
172	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	27
173	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	35
174	3	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	45
175	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	30

176	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	33
177	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	33
178	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	44
179	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	32
180	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	30
181	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	33
182	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	26
183	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	44
184	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	48
185	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	25
186	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	34
187	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	29
188	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	3	3	2	1	2	2	3	39
189	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	36
190	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	35
191	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	25
192	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	34
193	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	39
194	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	31
195	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	34
196	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	34

LICENCIAMIENTO										
Licenciamiento										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	1	2	1	1	3	3	2	2	18
1	2	3	3	1	1	2	2	3	1	19
2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	26
1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	18
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	27
1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	18
2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	25
3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	26
3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	23
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	15
1	1	2	1	3	2	1	1	2	2	16
2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	19
1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	17
1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	18
2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	23
2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	17
2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	23
1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	17
2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	19
1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	15
2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	17
1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	15
1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	17
1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	17
2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	17
2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	16
1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	18
3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	26
1	2	2	1	2	1	2	3	3	3	20
1	2	3	3	2	2	3	2	3	3	24
2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	24
2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	17
1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	18
2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	24
1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	24
3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	24
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
1	2	3	1	1	2	2	2	3	2	19
1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	17
2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	23

3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	27
1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	18
2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	24
2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	16
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	23
2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	23
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	25
2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	26
3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	21
3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	22
2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	15
1	3	1	1	1	3	2	1	2	3	18
2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	24
1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	16
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	23
2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	17
2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	15
1	1	3	3	2	2	2	3	1	2	20
1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	14
1	3	2	1	2	3	3	3	1	3	22
2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	23
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18
2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	18
2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	23
2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	18
2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	18
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	23
2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	22
1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	15
2	3	2	1	1	2	3	3	3	3	23
2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	15
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	24
2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	17
2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26
2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	22
2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	25
1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	17
1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	18
3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	23
3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	23
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	16
3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	27
2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	20
2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	18

3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	23
1	1	2	3	2	2	1	2	2	1	17
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	27
2	2	1	1	3	3	2	3	2	2	21
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29
3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	25
2	2	1	1	1	1	3	2	1	3	17
2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	19
1	2	1	3	1	3	2	1	2	3	19
2	1	1	2	1	3	3	2	1	3	19
1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	21
3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	23
1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	15
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	23
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	26
2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	19
1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	26
2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	22
1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	17
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	25
2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	18
2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	23
1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	18
3	2	1	2	3	1	2	3	2	3	22
2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	23
1	1	2	3	1	3	3	3	2	3	22
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18
1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	18
1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	18
3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	21
3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	22
2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	19
1	1	3	2	2	2	2	2	3	3	21
3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	26
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	24
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	24
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25
1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	15
2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	25
1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	16
2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	23
2	2	1	3	1	3	2	2	2	3	21
2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	22

1	1	2	2	1	3	2	3	1	2	18
2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	21
3	3	1	3	1	2	2	2	3	3	23
2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	23
1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	17
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	16
2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	24
1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	20
1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	23
2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	20
2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	19
2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	24
2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	25
2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	23
2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	19
2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	27
2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	14
1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	15
1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	18
3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	27
3	1	1	3	1	2	1	2	1	2	17
1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	22
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	18
1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	15
2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	23
1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	13
2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	16
1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	16
3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	20
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	25
3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	24
2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	19
1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	19
1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	17
3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	23
2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	17
3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	24
3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	24
2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	22
1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	19
1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	22
3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27
2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	25
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	19

2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	23
2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	24
1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	16
2	2	1	3	2	3	2	3	3	2	23
2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	17
2	2	2	1	1	1	2	3	1	3	18
1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	16
2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	24
2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	23
2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	19
3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	26
2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	23
2	2	3	2	1	3	2	2	2	3	22
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22
1	2	2	1	1	3	2	2	2	3	19
2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	19
2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	22
2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	23
3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	18
3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	23