

Talento humano y gestión estratégica para la acreditación de facultades de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Human talent and strategic management for the accreditation of faculties of the National University of the Center of Peru

Juan Guido Arellano Guerrero^{1*} ; William Armando Reyes Alva² ; Edsy Matos Molina³ 

1 Universidad Nacional del Centro del Perú, Av. Mariscal Castilla N° 3909, El Tambo, Huancayo; Junín, Perú.

2 Universidad César Vallejo, Av. Larco N° 1770, Trujillo, La Libertad, Perú.

3 Universidad Peruana del Centro, Jr. Moquegua N° 474, Huancayo, Junín, Perú.

*Autor correspondiente: juan_are24@yahoo.com (J. Arellano).

Fecha de recepción: 08 01 2021. Fecha de aceptación: 28 02 2021.

RESUMEN

El tema versa sobre el potencial humano disponible para desarrollar una gestión adecuada con visión a lograr objetivos de acreditación de dos facultades de una institución de educación superior universitaria pública del interior del país. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el talento humano y la gestión estratégica de las facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2019. Investigación correlacional comparativa, de enfoque cuantitativo. La población global y muestra censal compuesta por 45 docentes (25 y 20 de cada una de ellas). La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario en escala de Likert, con 24 preguntas cada uno, debidamente validados a través de Juicio de Expertos y con confiabilidad de alfa de Cronbach. Como método estadístico se tomó en cuenta la rho de Spearman y para procesar la información se empleó el programa SPSS 25. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre el talento humano y la gestión estratégica en la Facultad de Ingeniería de Sistemas, mientras que en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica no existe.

Palabras clave: talento humano; gestión estratégica; personal docente; acreditación; facultad universitaria.

ABSTRACT

The topic deals with the human potential available to develop adequate management with a view to achieving accreditation objectives of two faculties of a public university higher education institution in the interior of the country. The objective was to determine the relationship between human talent and strategic management of the faculties of Electrical and Electronic Engineering and Systems Engineering of the National University of the Center of Peru - 2019. Comparative correlational research, with a quantitative approach. The global population and census sample made up of 45 professors (25 and 20 of each). The technique used to collect the information was the survey and the instrument was the Likert scale questionnaire, with 24 questions each, duly validated through Expert Judgment and with Cronbach's alpha reliability. Spearman's rho was taken into account as statistical method and the SPSS 25 program was used to process the information. It was concluded that there is a direct and significant relationship between human talent and strategic management in the Faculty of Systems Engineering, while in the Faculty of Electrical and Electronic Engineering does not exist.

Keywords: human talent; strategic management; staff; accreditation; university faculty.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo tiene como tema al talento humano y gestión estratégica en la universidad donde el conocimiento es relevante, cuya aplicación deberá estar apoyado cada vez más en la ciencia y en la tecnología; en este contexto, es necesario considerar que la principal riqueza de las naciones ya no se considera las materias primas ni el capital, sino el talento humano,

por lo tanto el objetivo de las políticas educativas del Estado debe ser en generar talento humano y luego en gestionarlo bien. El talento es la disposición de efectuar actividades establecidas como resultado de las destrezas que tengas, y además se suma a esto, el conocimiento, y también la experiencia que la persona pudo haber obtenido a través de su vida. Asimismo, se puede considerar otro elemento que pasa

inadvertido: la persona con talento demuestra una gran capacidad para poder hacer frente circunstancias que no se espera, también la adaptación al cambio y a todo lo desconocido (Grau, 2016). De hecho, esto tiene que ver con un activo bastante trascendente para estar limitado, de una única forma y privilegiada (Chiavenato, 2018) y del mismo modo, el talento positivo en relación con una ubicación o puesto de trabajo, consistirá en que ambos subconjuntos se intersecten en la parte que se necesita para esa ubicación (Alles, 2010). Esto implica que se debe tomar un conjunto de acciones, entre las que se debe destacar en primer lugar, la identificación de los que trabajan con los objetivos de la organización, en segundo lugar, el salario de los trabajadores en función de la productividad de cada persona que trabaja en la organización, asimismo, en tercer lugar, un trato adecuado a los trabajadores, y por último, una capacitación de carácter profesional de forma continua y anexar los contratos a los elementos de la institución donde se destaca la cadena productiva (Azócar, 2013). Se considera como rasgos individuales el conocimiento, luego la personalidad, los valores, la experiencia, las actitudes, las aptitudes y por último las formas de trabajo (PI ASESORÍA, 2019).

Además, la ética es la ley que determina la forma correcta de actuar, únicamente se puede expresar a través de los mandatos de forma categórica (Martínez, 2016). Todo esto conlleva a desestimar las verdades de carácter absoluto, puesto que las ideas son solo de forma temporal y podrían variar en el futuro (Pérez y Gardey, 2009). El conocimiento en esencia constituye el saber no solo la esencia de las cosas sino también sus características y las relaciones que se establecen entre ellas. También se refiere al resultado de aprender la manera de adquirir conocimientos y desarrollar las habilidades de manera continua (Chiavenato, 2018). Asimismo, no considera ideas anteriores porque todo es accesible hasta que se pueda definir en forma objetiva por medio de un método científico (Chen, 2019).

A nivel internacional, al considerar calidad educativa como principal factor que debe tener un país, han aparecido entes reguladores de la educación para ejercer control en lo que entregan. La CNA (Colombia), CONEAU (Argentina), CNAP (Chile), son algunos de estos organismos que toma en cuenta la acreditación de sus organizaciones de nivel educativo, como la declaración pública por su estado de calidad académica y de gestión que se extiende a

sus estudiantes, egresados y docentes, poniendo en un lugar preferencial para que la institución sea más considerada en el mercado.

A nivel nacional, la acreditación de la calidad educativa a nivel universitario cumple un rol importante en el Perú, porque desde hace 50 años han surgido miles de instituciones que, en su mayoría, carecen de un proyecto que priorice la calidad en sus enseñanzas, infraestructura, investigación, entre otros. El aspecto más relevante de una organización no es la labor que se realiza sino quienes trabajan. El término de burocracia que es usado en nuestros tiempos no quiere decir bueno o malo, expresiones de rendimiento, sino que se refiere a determinados aspectos de diseño de la organización (Eslava y Solano, 2012). La teoría clásica se inicia debido a la necesidad de encontrar reglas para la administración de organizaciones de alta complejidad (Riquelme, 2018). La nueva gestión pública también, toma en cuenta la nueva actitud de servicio, ya que éste debe estar orientada en dirección a la tipificación de las peticiones de la población y el bienestar a través de formas permitidas (Vázquez, 2015). El perjuicio ocasionado a una organización por tomar una decisión que no es acertada, no podría evitarse aun teniendo una planificación de mucho cuidado ni tampoco su implementación elemental (Gutiérrez, 2014)

En Perú, el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) es la entidad que vigila el buen desempeño de las organizaciones educativas sean públicas o privadas del Perú; asimismo considerando el marco normativo que corresponde al presente estudio se tiene la Ley General de Educación N° 28044, que guarda el principio fundamental de establecer el ideario general referente a la educación determinado en el sector educación de nuestro país; del mismo modo se cuenta con la Ley No. 30220: Ley Universitaria, esta ley vigente desde el año 2014, tiene como principios fundamentales el control, registro e inspección de la educación superior universitaria tanto del ámbito estatal como privado dentro del territorio peruano, del mismo modo busca reforzar la calidad educativa que se ofrece en cada entidad universitaria, con estándares más altos de exigencias tanto para el sector administrativo, docente y estudiantil de las universidades.

Por otro lado, también la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) es un órgano creado para la supervisión de las condiciones que requiere la presente ley. De igual manera, la Ley No.

28740: Ley del SINEACE, contempla bajo el requerimiento de la acreditación como requisito básico de toda facultad de estudios superiores, considerándose formalmente reconocida y que cumpla con las exigencias de calidad que solicita el estado. Para lo cual cada institución será evaluada a cargo de un órgano operativo que se encargue de monitorear y supervisar si las instituciones cumplen o no con los requerimientos. También se tiene el D. S. N° 018-2007-ED: Reglamento de la Ley 28740, éste pretende regular cómo funciona lo que por ley existe en el SINEACE según lo contemplado en la ley 28740, para dar garantía todo lo concerniente a la calidad educativa. Del mismo modo se tiene el Decreto Supremo N°. 016-2015-MINEDU, dicho decreto tiene como objetivo garantizar la Calidad de nivel universitario, y en este contexto, el objetivo general es garantizar a la juventud para que accedan a una educación universitaria con calidad, que brinde un desarrollo completo, así como de mejora continua, orientado alcanzar una posición profesional competitiva. Asimismo, se cuenta con la Resolución de Consejo Directivo N° 007-2015-SUNEDU/CD, tiene como finalidad regular los procedimientos de carácter administrativo para dar licencia a las universidades que estén autorizados de manera temporal o definitiva, ya sean públicas o de carácter privado, que consideren en primer lugar todo lo referido a la implementación para lograr la licencia. A nivel local, en Huancayo, se encuentra la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP), y cuenta con 25 facultades de estudios, entre las cuales se encuentran la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica (FIEE) y la Facultad de Ingeniería de Sistemas (FIS). En dichas facultades, los docentes universitarios están en proceso de capacitación progresiva, así como en el cambio gradual de las actitudes frente a la nueva concepción de la acreditación, debido a las existentes actitudes tradicionales en referencia a la identificación y compromiso institucional de los docentes, porque dichas actitudes no han sido positivo en lo que respecta a la calidad educativa; asimismo, se tiene más en cuenta en los procesos sin hacer énfasis en los resultados, también porque existen barreras en la comunicación en algunas áreas del trabajo, del mismo modo hay cierta deficiencia en transmitir los conocimientos de manera apropiada, de igual manera hay poca disponibilidad de trabajo en grupo para alcanzar la acreditación, también no se percibe un liderazgo acertado para la adecuada conducción del programa de estudios, y todo esto tiene que ver con el

talento humano que se debe evidenciar en los docentes; por otra parte, para lograr la acreditación se debe cumplir con los estándares, y en ellos está comprendido la gestión estratégica de la institución.

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre el talento humano del personal docente y la gestión estratégica de las facultades de la universidad ya mencionadas.

MATERIAL Y MÉTODOS

Variables, operacionalización

En la Figura 1 se muestra la simbología del diseño aplicado donde muestra la *variable* independiente al talento humano y la *variable* dependiente a la gestión estratégica. Se consideran tiene 4 dimensiones para la variable independiente: conocimiento, habilidad, juicio y actitud; mientras que la variable dependiente considera la evaluación y en ésta determinar la planificación y conducción del programa de estudios, considerando la información que se tiene (SINEACE, 2016) y tiene 3 dimensiones: planificación del programa de estudios, gestión del perfil del egreso y aseguramiento de la calidad (Anexos: Tabla 14).

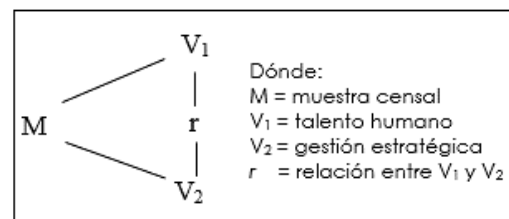


Figura 1. Simbología de diseño aplicada a cada muestra de facultad.

Población y muestra

De forma global la población y muestra censal estuvieron compuestas por 45 docentes que corresponden a 2 poblaciones en estudio dadas por facultades de una universidad como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1

Población y muestra censal de docentes de la Facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas

Categoría	Población y muestra	
	FIEE	FIS
Principales	7	5
Asociados	12	10
Auxiliares	6	5
Total	25	20
	45	

Técnica e instrumento

Como técnica se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario consistente en 48 preguntas (24 por cada variable) de respuesta cerrada correspondientes a las dimensiones respectivas (4 para talento

humano y 3 para gestión estratégica) con soporte en la escala de Likert bajo 5 opciones de respuesta por pregunta. Fueron aplicadas a los docentes de ambas facultades universitarias mencionadas (Anexos: Cuestionarios).

Validez

Se realizó considerando el contenido, teniendo en cuenta todo lo admitido e incluido las dimensiones y los correspondientes indicadores de las variables en estudio; también se tuvo en cuenta la validez de constructo. Esta validez se realizó mediante el estadístico V de Aiken. La técnica empleada fue la de Juicio de Expertos y se requirió para esto el apoyo de 3 de ellos.

Confiabilidad

Fue evaluada en función al estadístico denominado coeficiente alfa de Cronbach (Tabla 2). Asimismo, se realizó un análisis de cada reactivo para elevar el coeficiente alfa de Cronbach global. El procedimiento radicó en aplicar una prueba piloto a dos cuestionarios que corresponde a las variables de estudio y que arrojaron una alta confiabilidad para ambas.

Tabla 2
Fiabilidad de las variables

Variable	Alfa Cronbach	Nº elementos
Talento humano	0,815	24
Gestión estratégica	0,880	24

Método de análisis

Se utilizó rho de Spearman, por tratarse con valores no paramétricos y correlacionales. Dado la escala ordinal, en la prueba de hipótesis se tomó en cuenta rho de Spearman previo análisis correspondiente. Para procesar la información se utilizó el SPSS V.25 que permitió analizar estadísticamente los datos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tabla 3 muestra que de estos porcentajes se deriva que los docentes de Ingeniería de Sistemas presentan mejor talento humano que los docentes de Ingeniería Eléctrica y Electrónica. De igual forma, los docentes de Ingeniería de Sistemas ostentan mejor nivel en las dimensiones conocimiento y habilidad que los docentes de Ingeniería Eléctrica y Electrónica, mientras que en la dimensión juicio es lo contrario, y en la dimensión actitud semejante.

En referencia al nivel de talento humano: bajo, moderado, alto, los porcentajes que los docentes de Ingeniería de Sistemas alcanza es de 65 % y por ende, presentan alto talento humano, mientras que el 35% se muestra moderado; mientras que en Ingeniería Eléctrica, los docentes alcanzan un 52% en tener alto talento humano frente

a un 48% que se muestran moderado; y haciendo comparación entre la FIEE y la FIS, se ve que los docentes de la FIS presentan un mejor talento humano que la FIEE, de un 65% frente a un 52%; de igual forma, los docentes de Ingeniería de Sistemas presentan mejor nivel en las dimensiones de conocimiento alcanzando un 35% de nivel alto respecto a 28% de los docentes de Ingeniería Eléctrica y Electrónica; asimismo, en habilidad la facultad de Ingeniería de Sistemas alcanza un nivel alto de 75% mientras que Ingeniería Eléctrica y Electrónica alcanza un 44%; en el análisis de los resultados mencionados, coinciden los resultados de Ingeniería Eléctrica y Electrónica con Nina (2016), que fundamentó en sus suposiciones básicas, y como resultado se obtuvo que, un 4,28% de docentes no maneja un talento humano adecuado, y el 45,72% de docentes en relación al talento humano se muestra de manera regular, y que un 50 % de ellos, si se manifiesta de una manera adecuada en las instituciones educativas del nivel primario en Pilcomayo. De igual forma, la investigación demostró en un análisis más detallado sobre el talento humano que manejan las instituciones educativas del nivel primario en Pilcomayo, que los resultados obtenidos sobre la preparación del aprendizaje indican que siempre se lleva a cabo un 71,7%, la enseñanza para el aprendizaje tiene como resultado que un 63,2% siempre se realiza; y sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, dio como resultado que un 48,7% a veces se lleva a cabo; y que un 74,1% el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente si se ejecuta. Se concluyó que hay diferencia de grado significativo en referencia a la formación para lograr el aprendizaje, asimismo en la participación en la administración de la institución anexada a la sociedad en el progreso profesional aplica a docentes. Además, se consideró los porcentajes totales del nivel del talento humano tanto para Ingeniería Eléctrica con un nivel moderado de 48 % y un nivel alto de 52%, mientras que en Ingeniería de Sistemas un 35% moderado y un 65% alto; sin embargo, al contrastar con Orrego (2013), consideró los promedios de los aspectos de competencia del talento humano, y se puede apreciar que en el nivel directivo existe mayor promedio en el desempeño (8,12), habilidad (7,76), motivación (7,88) y adaptación (7,64), pero como saben que éstos cargos directivos son producto de las reacciones políticas y obedecen a decisiones ajenas a la calidad profesional, muestran menor grado de compromiso

(7,42) comparado con el nivel profesional (7,57), con las expectativas de seguir ascendiendo o el de convertirse en directivo en algún momento; se concluyó al aumentar la intensidad de la capacidad de las personas, la habilidad de ellos se incrementa. Al usarse un cuestionario basado en Likert, se encontró que existe una relación significativa entre ambas variables en la facultad de Ingeniería de Sistemas con rho de Spearman de 0.521, más no existe relación significativa en Ingeniería Eléctrica, con rho de Spearman de 0,308; se concluye que hay relación significativa en el sentido positivo entre las variables en mención en la facultad de Ingeniería de Sistemas. También Lucas (2015), plantea el problema en la planificación estratégica de la institución y el adecuado desempeño; utilizó un cuestionario con 15 ítems para la variable planificación estratégica y 13 ítems para la variable desempeño Laboral, y la escala de Likert; encontró que existe una relación positiva entre ambas variables, con rho de Spearman de 0,915 y concluyó que hay relación en el sentido positivo entre las variables en mención.

Los porcentajes de la tabla 4 señalan que el nivel de la gestión estratégica para la acreditación en Ingeniería Eléctrica y Electrónica es regular (72%) y en Ingeniería de Sistemas, bueno (60%). El nivel de la planificación es regular en ambas facultades (64% y 50%); el nivel de la gestión del perfil de egreso en Ingeniería Eléctrica y Electrónica es regular (80%) y en Ingeniería de Sistemas, bueno (60%); el nivel de aseguramiento de la calidad en Ingeniería Eléctrica y Electrónica es malo (52%) y en Ingeniería de Sistemas, bueno (75%).

En el análisis de la relación entre el talento humano de los docentes y la gestión estratégica para la acreditación se determinó que en en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica, el coeficiente de correlación rho de Spearman entre el talento humano de los docentes y la gestión estraté-

gica para la acreditación es de 0,308, el cual indica que la relación entre las variables es directa o positiva, baja (entre 0,2 y 0,39) y no significativa ($p > 0,05$) (Anexo: Tabla 5); en cambio en la Facultad de Ingeniería de Sistemas ese coeficiente de correlación rho de Spearman es de 0,521, el cual revela que la relación entre las variables es directa o positiva, media y significativa ($p < 0,05$) (Anexo: Tabla 5).

Se determinó que existe relación significativa entre el talento humano del personal docente y la gestión estratégica en la Facultad de Ingeniería de Sistemas, mas no existe esa relación en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica (Anexo: Tabla 6). Estos resultados coinciden con Rojas y Vílchez (2018), quienes señalan que existe relación estadísticamente significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores; considerando que se tuvo en cuenta el talento humano como la variable de investigación, pero no se consideró el desempeño laboral que es la otra variable que sirve para comparar, y en su lugar se consideró la variable gestión estratégica. También, se coincide con Asencios (2017), que tomó en cuenta la gestión del talento humano y el desempeño laboral, concluyendo que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Se determinó que existe relación significativa entre el talento humano del personal docente y la planificación del programa de estudios en la Facultad de Ingeniería de Sistemas, mas no existe esa relación en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica (Anexo: Tabla 7). Mientras que, si existe relación significativa entre el talento humano del personal docente y la gestión del perfil de egreso en la Facultad de Ingeniería de Eléctrica y Electrónica, mas no existe esa relación en la Facultad de Ingeniería Sistemas (Anexo: Tabla 8).

Tabla 3

Nivel del talento humano del personal docente de las Facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas

Dimensión	Nivel	Eléctrica y Electrónica		Sistemas	
		Docentes	%	Docentes	%
Conocimiento	Bajo	1	4	1	5
	Moderado	17	68	12	60
	Alto	7	28	7	35
Habilidad	Moderado	14	56	5	25
	Alto	11	44	15	75
Juicio	Moderado	8	32	9	45
	Alto	17	68	11	55
Actitud	Bajo			1	5
	Moderado	12	48	8	40
	Alto	13	52	11	55
Total	Moderado	12	48	7	35
	Alto	13	52	13	65

Tabla 4

Nivel de la gestión estratégica para la acreditación de las Facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas

Dimensión	Nivel	Eléctrica y Electrónica		Sistemas	
		Docentes	%	Docentes	%
Planificación del Programa de Estudios	Malo	7	28	1	5
	Regular	16	64	10	50
	Bueno	2	8	9	45
Gestión del Perfil de Egreso	Malo	2	8		
	Regular	20	80	8	40
	Bueno	3	12	12	60
Aseguramiento de la Calidad	Malo	13	52		
	Regular	12	48	5	25
	Bueno			15	75
Total	Malo	6	24		
	Regular	18	72	8	40
	Bueno	1	4	12	60

Respecto a la relación entre el talento humano del personal docente y el aseguramiento de la calidad de las facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional del Centro del Perú, se determinó que es directa y no significativa, al proveer el coeficiente de 0,326 y el p valor (sig) de 0,081, positivo y mayor que 0,05, respectivamente, concluyendo que no existe relación entre el talento humano del personal docente y el aseguramiento de la calidad en las Facultades de Ingeniería de Eléctrica y Electrónica e Ingeniería Sistemas y se acepta la hipótesis nula (Anexo: Tabla 9). Mientras que existe relación significativa entre la gestión estratégica y el conocimiento del personal docente en la Facultad de Ingeniería de Eléctrica y Electrónica mas no existe esa relación en la Facultad de Ingeniería Sistemas (Anexo: Tabla 10). Lo mismo sucede entre la gestión estratégica y la habilidad del personal docente en la Facultad de Ingeniería de Sistemas, mas no existe esa relación en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica en donde existe relación significativa (Anexo: Tabla 11). También existe relación significativa entre la gestión estratégica y el juicio del personal docente en la Facultad de Ingeniería de Sistemas, mas no existe esa relación en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica (Anexo: Tabla 12). Por último, se determinó que existe relación significativa entre la gestión estratégica y la actitud del personal docente en la Facultad de Ingeniería de Sistemas, mas no existe esa relación en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica (Anexo: Tabla 13).

CONCLUSIONES

Se determinó que existe relación significativa entre el talento humano del personal docente y la gestión estratégica de las facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas de la UNCP – 2019, habiendo una relación directa

y no significativa entre las variables en la facultad de Ingeniería eléctrica y electrónica con coeficiente de 0,308 y p(sig) de 0,067 y una relación directa y significativa entre variables en la Facultad de Ingeniería de Sistemas con un coeficiente de 0,521 y un p(sig) de 0,009; así existe relación significativa entre las variables en la facultad de Ingeniería de Sistemas, mas no existe relación significativa en la facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica. Como secundarios se halló que existe relación significativa entre el talento humano del personal docente y la planificación del programa de estudios, la gestión del perfil de egreso y el aseguramiento de la calidad, así como también existe relación significativa entre la gestión estratégica y el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud del personal docente de las facultades estudiadas de la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2010). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. 3ra. Edición. Editorial Ediciones Granica, S.A. Argentina. 33 pp.
- Asencios, C. (2017). Gestión del Talento Humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo., Lima. Perú. 67-68 pp.
- Azócar, R. (2013). Gestión del talento humano según Idalberto Chiavenato. Gestión del talento humano. Disponible en: <http://ramonazocargestiondetalento humano.blogspot.com/2013/05/gestion-del-talento-humano-segun.html>
- Chen, C. (2019). Significado de Positivismo. Disponible en: <https://www.significados.com/positivismo/>
- Chiavenato, I. 2018. Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw-Hill. México: 49-50 pp.
- Eslava, S., & Solano, I. (2012). Teoría de la burocracia en la administración. SlideShare. Disponible en: <https://es.slideshare.net/irissolano01/teoria-de-la-burocracia-12970755>
- Grau, A. (2016). Talento humano: Qué es y cómo puedes gestionarlo para obtener ingresos de él. Disponible en: <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano>.
- Gutiérrez, G. (2014). Teoría de la toma de decisiones, definición, etapas y tipos. Gestiópolis. Disponible en: <https://www.gestio polis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/>

Lucas, R. (2015). Planificación Estratégica y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nación de la Agencia Giráldez Sucursal B Huancayo – 2014. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Perú. 80-81 pp.

Martínez, M. (2016). Principales corrientes filosóficas de la ética. Disponible en: <https://prezi.com/lp8p1t70bmy/principales-corrientes-filosoficas-de-la-etica/>

Nina, N. (2016). Gestión del Talento Humano docente en instituciones de educación primaria del distrito de Pilcomayo – Huancayo. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Perú. 96 pp.

Orrego, A. (2013). Gestión del Talento Humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín. Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Perú. 204-205 pp.

Pérez, J., & Gardey, A. (2009). Definición del pragmatismo. Disponible en: <https://definicion.de/pragmatismo/>

PI ASESORÍA. 2019. Importancia de la gestión del talento humano en las empresas. Disponible en: <http://www.piasesoría.com/salud-laboral/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano-en-las-empresas/>

Riquelme, M. (2018). Teoría clásica de la administración. Web y empresas. Disponible en: <https://www.webyempresas.com/administracion-clasica>

Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018. Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener, Lima. Perú. 80 pp.

Segura, C. (2017). Autoevaluación según modelo de acreditación para educación superior universitaria propuesta por SINEACE y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Educación Física de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos percibida por estudiantes del X semestre. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Perú. 129 pp.

SINEACE. (2016). Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Disponible en: <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/Anexo-1-nuevo-modelo-programas-Resolucion-175.pdf>

Vázquez, M. (2015). Las teorías de la nueva gestión pública. Prezi. Disponible en: <https://prezi.com/6hlnDyk3gww5/las-teorias-de-la-nueva-gestion-publica>

ANEXOS

Tabla 5

Coefficientes de correlación rho de Spearman entre talento humano de los docentes y gestión estratégica para la acreditación

Facultad / Talento humano	Gestión estratégica para la acreditación			Total
	Planificación del Programa de Estudios	Gestión del Perfil de Egreso	Aseguramiento de la Calidad	
Ingeniería Eléctrica				
Conocimiento	0,4970963*	0,4815997*	0,1516759	0,5246938**
Habilidad	0,1144821	0,3154366	0,0209078	0,2020045
Juicio	0,0147834	0,1005275	0,0807409	0,0184614
Actitud	0,2301046	0,2863354	0,1747103	0,1214732
Total	0,3154843	0,4527668*	0,0404099	0,3082273
Ingeniería de Sistemas				
Conocimiento	0,4236063	0,1016043	0,2387491	0,3287895
Habilidad	0,5424470*	0,3576615	0,3071349	0,4863543*
Juicio	0,5357711*	0,3388030	0,2665905	0,4653111*
Actitud	0,6897356**	0,3122141	0,3498476	0,5623433**
Total	0,6176276**	0,3496665	0,3256301	0,5209198*

(**): altamente significativa (significativa al 1%, p < 0,01).

(*): significativa (significativa al 5%, p < 0,05).

Tabla 6

Coefficientes de correlación rho de Spearman entre talento humano y gestión estratégica

Facultad	Variables	Estadística	Talento humano	Gestión estratégica
Eléctrica y Electrónica	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,308
		Sig. (unilateral)		,067
		n	25	25
	Gestión estratégica	Coefficiente de correlación	,308	1,000
		Sig. (unilateral)	,067	
		n	25	25
Sistemas	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (unilateral)		,009
		n	20	20
	Gestión estratégica	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (unilateral)	,009	
		n	20	20

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

Tabla 7
Coeficientes de correlación rho de Spearman entre talento humano y planificación del programa de estudios

Facultad	Variables	Estadística	Talento humano	Planificación del programa de estudios
Eléctrica y Electrónica	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,315
		Sig. (unilateral)		,062
		n	25	25
	Planificación del programa de estudios	Coeficiente de correlación	,315	1,000
		Sig. (unilateral)	,062	
		n	25	25
Sistemas	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (unilateral)		,002
		n	20	20
	Planificación del programa de estudios	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	
		n	20	20

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

Tabla 8
Coeficientes de correlación rho de Spearman entre talento humano y gestión del perfil de egreso

Facultad	Variables	Estadística	Talento humano	Gestión del perfil de egreso
Eléctrica y Electrónica	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,453*
		Sig. (unilateral)		,012
		n	25	25
	Gestión del perfil de egreso	Coeficiente de correlación	,453*	1,000
		Sig. (unilateral)	,012	
		n	25	25
Sistemas	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,350
		Sig. (unilateral)		,065
		n	20	20
	Gestión del perfil de egreso	Coeficiente de correlación	,350	1,000
		Sig. (unilateral)	,065	
		n	20	20

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

Tabla 9
Coeficientes de correlación rho de Spearman entre talento humano y aseguramiento de la calidad

Facultad	Variables	Estadística	Talento humano	Aseguramiento de la calidad
Eléctrica y Electrónica	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,040
		Sig. (unilateral)		,424
		n	25	25
	Aseguramiento de la calidad	Coeficiente de correlación	,040	1,000
		Sig. (unilateral)	,424	
		n	25	25
Sistemas	Talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,326
		Sig. (unilateral)		,081
		n	20	20
	Aseguramiento de la calidad	Coeficiente de correlación	,326	1,000
		Sig. (unilateral)	,081	
		n	20	20

Tabla 10
Coeficientes de correlación rho de Spearman entre gestión estratégica y conocimiento

Facultad	Variables	Estadística	Gestión estratégica	Conocimiento
Eléctrica y Electrónica	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (unilateral)		,004
		n	25	25
	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (unilateral)	,004	
		n	25	25
Sistemas	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,329
		Sig. (unilateral)		,078
		n	20	20
	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,329	1,000
		Sig. (unilateral)	,078	
		n	20	20

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

Tabla 11
Coeficientes de correlación rho de Spearman entre gestión estratégica y habilidad

Facultad	Variables	Estadística	Gestión estratégica	Habilidad
Eléctrica y Electrónica	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,202
		Sig. (unilateral)		,166
		n	25	25
	Habilidad	Coeficiente de correlación	,202**	1,000
		Sig. (unilateral)	,166	
		n	25	25
Sistemas	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,486*
		Sig. (unilateral)		,015
		n	20	20
	Habilidad	Coeficiente de correlación	,486*	1,000
		Sig. (unilateral)	,015	
		n	20	20

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

Tabla 12
Coeficientes de correlación rho de Spearman entre gestión estratégica y juicio

Facultad	Variables	Estadística	Gestión estratégica	Juicio
Eléctrica y Electrónica	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,018
		Sig. (unilateral)		,465
		n	25	25
	Juicio	Coeficiente de correlación	,018	1,000
		Sig. (unilateral)	,465	
		n	25	25
Sistemas	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,465*
		Sig. (unilateral)		,019
		n	20	20
	Juicio	Coeficiente de correlación	,465*	1,000
		Sig. (unilateral)	,019	
		n	20	20

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

Tabla 13
Coeficientes de correlación rho de Spearman entre gestión estratégica y actitud

Facultad	Variables	Estadística	Gestión estratégica	Actitud
Eléctrica y Electrónica	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,121
		Sig. (unilateral)		,281
		n	25	25
	Actitud	Coeficiente de correlación	,121	1,000
		Sig. (unilateral)	,281	
		n	25	25
Sistemas	Gestión estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (unilateral)		,005
		n	20	20
	Actitud	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (unilateral)	,005	
		n	20	20

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

Tabla 14
Operacionalización de la variable

Variable	Dimensión	Indicador
Talento humano	Conocimiento	Capacidad de aprender a aprender.
		Nivel de aprendizaje de forma continua
	Habilidad	Capacidad de aplicar el conocimiento.
		Capacidad de innovación
	Juicio	Capacidad analítica.
		Nivel de definición de prioridades
	Actitud	Nivel de emprendimiento
		Nivel de excelencia laboral
		Capacidad de añadir valor agregado
	Gestión estratégica	Planificación del programa de estudios
Medios de verificación de participación de los grupos de interés		
Medios de verificación de revisión periódica y participativa de las políticas y objetivos		
Medios de verificación de sostenibilidad		
Gestión del perfil del egreso		Medios de verificación de pertinencia del perfil de egreso.
		Medios de verificación de cumplimiento de revisión del perfil de egreso
Aseguramiento de la calidad		Medios de verificación del sistema de gestión de la calidad.
		Medios de verificación de planes de mejoras

Cuestionarios

1	2	3	4	5
Nada	Poco	Más o menos	Mucho	Totalmente

Nº	TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimiento						
1	¿Conoce el know-how referente a la acreditación?					
2	¿Tiene usted la capacidad de aprender a aprender?					
3	¿Para el proceso de acreditación es imprescindible aprender continuamente?					
4	¿Puede transmitir sus conocimientos de manera adecuada?					
5	¿Existen conocimientos que deben guardarse en secreto?					
6	¿La ciencia es amplia para conocerla en su totalidad?					
Dimensión 2: Habilidad						
7	¿Eres capaz de aplicar tus conocimientos en -0/ diferentes contextos?					
8	¿Tienes una visión global y sistemática de la realidad?					
9	¿Tienes la capacidad de trabajar en equipo para el logro de la acreditación?					
10	¿Estas motivado para desarrollar lo necesario en la acreditación?					
11	¿Prefieres que otros asuman la responsabilidad en las diferentes actividades de tu trabajo?					
12	¿Es mejor la comunicación adecuada en las áreas de trabajo?					
Dimensión 3: Juicio						
13	¿Para tomar decisiones, obtiene datos e información precisa?					
14	¿Tiene usted un pensamiento crítico?					
15	¿Puede juzgar los hechos con imparcialidad y criterio?					
16	¿Sabe usted ponderar los hechos de manera objetiva?					
17	¿Es mejor hacer antes que perder el tiempo en pensar?					
18	¿Lo importante es lo primero que debe hacerse?					
Dimensión 4: Actitud						
19	¿Tiene usted actitud emprendedora?					
20	¿Es usted agente de cambio en su centro de trabajo?					
21	¿Su trabajo tiene un enfoque basado en resultados?					
22	¿Cree usted que la autorrealización es parte imprescindible de un trabajador con talento?					
23	¿Considera verdadero el dicho "lo pasado siempre fue mejor"?					
24	¿Lo preferible en cualquier situación es la seguridad?					

Nº	GESTIÓN ESTRATÉGICA	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación del Programa de Estudios						
1	¿Conoce los propósitos del programa de estudios?					
2	¿Los propósitos del programa de estudios están alineados a la visión y misión de la facultad?					
3	¿Los propósitos del programa de estudios están contruidos participativamente con la comunidad académica?					
4	¿Conoce los mecanismos que permiten la participación de los grupos de interés?					
5	¿La oferta académica del programa de estudios tiene relevancia social?					
6	¿La facultad ha diseñado condiciones de participación de los grupos de interés?					
7	¿Existen medios para revisar periódicamente el programa de estudios?					
8	¿Las políticas y los objetivos institucionales de la facultad no deben modificarse por ninguna razón?					
9	¿El programa de estudios, sus políticas, objetivos institucionales y metas se modifican cada 5 años?					
10	¿La asignación de recursos depende de la identificación de las necesidades del programa de estudios?					
11	¿La facultad tiene estrategias para asegurar la satisfacción de las necesidades del programa de estudios en el tiempo?					
12	¿Los grupos de interés participan en la gestión de recursos, sea como donantes, asesores, colaboradores, etc.?					
Dimensión 2: Gestión del Perfil de Egreso						
13	¿El perfil de egreso determina y orienta la elaboración de los planes del programa de estudios, las actividades, las metas, las políticas y objetivos institucionales?					
14	¿El perfil del egresado es coherente con el diseño curricular de la facultad?					
15	¿El perfil del egresado satisface las demandas y expectativas de los grupos de interés?					
16	¿El perfil de egreso se debe revisar cada 4 años?					
17	¿La revisión del perfil de egreso se realiza con la participación de los grupos de interés?					
18	¿El perfil de egreso está relacionado directamente con el logro de competencias definidas en el diseño curricular?					
Dimensión 3: Aseguramiento de la calidad						
19	¿La facultad cuenta con un Sistema de Gestión de la Calidad en funcionamiento?					
20	¿La facultad ha definido la política y los objetivos de calidad, el mapa de procesos y las responsabilidades?					
21	¿Existe información del funcionamiento del sistema de gestión de la calidad?					
22	¿Se han identificado las oportunidades de mejora mediante un proceso participativo?					
23	¿Se han implementado planes de mejora en la facultad?					
24	¿Los resultados de los planes de mejora son monitoreados para determinar nuevas intervenciones?					