



**Gestión del talento humano y las condiciones básicas de
calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco,
2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Alvarez Huertas, Frank Duberlee

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco, Felipe

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2018

Página del jurado

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Presidente

Dra. Gliria Méndez Ilizarbe

Secretario

Dr. Felipe Guizado Oscco

Vocal

Dedicatoria:

A mi Madre Lucila, convertida en mi ángel guardián desde el cielo, por ser ella el motor que me llevó a estudiar y a terminar esta maestría.

Frank Alvarez

Agradecimiento:

Alcanzada esta meta quiero agradecer a la Universidad de Ciencias Aplicadas, por permitirme realizar esta investigación. A todos los profesores que dictaron esta Maestría y en especial a mi asesor, quien dedicó su valioso tiempo y volcó su conocimiento en mi trabajo, contribuyendo al logro de mis objetivos.

Frank Alvarez

Declaración de autoría

Yo, Alvarez Huertas, Frank Duberlee, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco 2017”, para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, abril del 2018

Alvarez Huertas, Frank Duberlee

DNI: 45173557

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas”, con la finalidad de: Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano de la Universidad de Ciencias Aplicadas 2017 con las condiciones básicas de calidad impuestas por Sunedu.

Consta de 7 capítulos con sus respectivos contenidos: Capítulo I Introducción: Realidad Problemática, Trabajos previos, Teorías relacionadas al tema, Formulación de Problema, Justificación del estudio, Hipótesis, Objetivos; Capítulo II: Diseño de la Investigación, Variables, operacionalización, Población y Muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos, Métodos de análisis de datos, Aspectos éticos; Capítulo III Resultados; Capítulo IV Discusión; Capítulo V Conclusiones; Capítulo VI Recomendaciones y Capítulo VII Referencias,

Al efectuar el análisis se encontró que: existe una relación significativa entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad. La hipótesis de investigación se cumple, al 95 % de confianza.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, hago llegar a ustedes el presente documento.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

| | Página. |
|--------------------------------------|-----------|
| Carátula | ii |
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria: | iii |
| Agradecimiento: | iv |
| Declaración de autoría | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| I. Introducción | 11 |
| 1.1 Realidad Problemática | 12 |
| 1.2 Trabajos previos | 14 |
| 1.2.1 Internacionales | 14 |
| 1.2.2 Nacionales | 16 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 18 |
| 1.3.1 Gestión de talento humano | 18 |
| 1.3.2 Condiciones Básicas de Calidad | 36 |
| 1.4 Formulación del problema | 45 |
| 1.4.1 Problema general | 45 |
| 1.4.2 Problemas específicos | 45 |
| 1.5 Justificación del estudio | 46 |
| 1.5.1 Justificación teórica | 46 |
| 1.5.2 Justificación práctica | 46 |
| 1.5.3 Justificación metodológica | 47 |
| 1.6 Hipótesis | 47 |
| 1.6.1 Hipótesis general | 47 |
| 1.6.2 Hipótesis específicas | 47 |
| 1.7 Objetivos | 48 |
| 1.7.1 Objetivo general | 48 |
| 1.7.2 Objetivos específicos | 48 |
| II. Método | 50 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1. Diseño de investigación | 51 |
| 2.2. Variables, operacionalización | 53 |
| 2.2.1 Definición Conceptual | 53 |
| 2.2.2 Definición Operacional | 54 |
| 2.3. Población y muestra | 56 |
| 2.3.1 Población | 56 |
| 2.3.2 Muestra | 56 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 57 |
| 2.4.1 Técnica | 57 |
| 2.4.2 Instrumento | 57 |
| 2.4.3 Validez | 58 |
| 2.4.4 Confiabilidad | 59 |
| 2.5. Métodos de análisis de datos | 60 |
| 2.6. Aspectos éticos | 61 |
| III. Resultados | 62 |
| IV. Discusión | 80 |
| V. Conclusiones | 85 |
| VI. Recomendaciones | 87 |
| VII. Referencias | 89 |
| Anexos | 95 |

Resumen

La presente investigación denominada “La gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

El enfoque del estudio fue cuantitativo, con diseño no experimental, del tipo sustantiva básica y con un nivel descriptivo correlacional. Se recopiló la información con la técnica de la encuesta haciendo uso del instrumento del cuestionario para la muestra seleccionada. Los cuestionarios sobre gestión del talento humano y condiciones básicas de calidad fueron sometidos a criterio de un grupo de Jueces expertos quienes informaron acerca de la aplicabilidad de cada uno de los cuestionarios. La confiabilidad del instrumento fue hallada mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach. Se realizó la estadística descriptiva de las variables y dimensiones y la estadística inferencial para probar las hipótesis y estimar parámetros, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidenciaron una relación significativa entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017 siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.001<0.05$. Y con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.312 se indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación débil

Palabras clave: Gestión del talento humano. Incorporar a las personas. Recompensar a las personas. Desarrollo de las personas. Supervisar a las personas. Retener a las personas. Colocar a las personas. Condiciones básicas de calidad. Objetivos académicos. Plan de gestión de la calidad.

Abstract

This research work called “The management of human talent and basic conditions of quality at Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017”. The research aimed at determining the relationship between the management of human talent and basic conditions of quality at Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

The focus study was quantitative with non-experimental design, basic substantive with the survey technique using questionnaire instrument for the selected sample. The questionnaires about human talent management and basic quality conditions were submitted to the criteria of a group of expert judges who informed about the applicability of each of the questionnaires. The reliability of the instrument was obtained by the procedure of internal consistency of the Cronbach alpha coefficient. The descriptive statistic of the variables, dimensions and inferential statistic were made to prove the hypothesis and estimate parameters, making used Spearman’s Rho test.

The results obtained in this research work show a significant relationship between the management of human talent and basic conditions of quality at Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017. The level of bilateral significance was $p= 0.001 < 0.05$ and correlation coefficient of Rho Spearman equal to 0.312 which indicates there is a positive relationship between the variables and it is at the weak correlation level.

Keyword: The management of human talent (or Human talent Management). Integrate people. Reward people. People development. Retain people. Put people. Basic conditions of quality. Academic objectives (or Academic goals). Management plan of quality.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

A lo largo de la historia, a nivel mundial y en el tiempo, las personas talentosas han marcado diferencia en las diferentes organizaciones. Muchas de estas personas influyeron de forma determinante gracias a sus inventos que han sido producto de la persistencia y del estudio que ha potencializado sus talentos en pro del bienestar que hoy nosotros podemos disfrutar, que con las invenciones de estos talentos mejoramos la calidad de nuestras vidas.

El talento es necesario para que podamos realizar de manera efectiva una infinidad de actividades en determinadas circunstancias de la vida que se pueden presentar como situaciones aisladas o concretas, en las cuales es determinante una persona con el conocimiento necesario para ejecutar las labores pertinentes con el objetivo de conseguir un resultado óptimo.

Es por ello que las instituciones se encuentran en la búsqueda de personas con talento para que conformen sus organizaciones, pues son este tipo de personas las que pueden ofrecer las características necesarias para el desempeño eficiente de determinadas labores al interior de las mismas, que son determinantes para el éxito de dicha institución.

De ello se desprende la importancia de la toma de decisiones por parte de las personas encargadas de dirigir las organizaciones, a fin de promover las acciones que permitan acceder al desarrollo del talento humano o de las competencias de las personas que la conforman o del desarrollo de las competencias como medio en el cual el individuo consigue potenciar sus capacidades y se convierte en una persona competente en las tareas que hacen parte de sus responsabilidades laborales.

Para el sector educativo es muy importante el recurso humano con el que se cuenta, las personas constituyen el principal activo de una institución educativa ya que participan y hacen viable la vida de dicha institución. Cualquiera sea el nivel jerárquico o rol que desempeñen dentro de la institución estos son muy importantes,

pero a veces este material humano es descuidado debido a la falta de motivación, control de calidad, actualización docente y falta de las condiciones básicas de calidad que deben brindarse para una adecuada formación en beneficio de todos los involucrados con la universidad, como son: el estado, la empresa y la sociedad.

Asimismo, el Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2015)(Sineace) a través de la implementación de su Proyecto de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior tiene como objetivo el “Mejoramiento de la calidad en la educación superior en el Perú” a fin de contribuir en el logro de altos niveles de formación técnica y profesional. Este proyecto financiado por el Gobierno del Perú, se sustenta en cuatro pilares: El Licenciamiento, la Acreditación, el Fomento y el Sistema de Información del Aseguramiento de la Calidad.

Gracias a la gestión que realicen las personas de los diferentes entes participantes en el licenciamiento, la acreditación, el fomento y el sistema de información de aseguramiento de la calidad es que podemos garantizar las condiciones básicas de calidad y así las universidades e instituciones de educación superior garantizarán su supervivencia, puesto que también las familias tomarán las mejores decisiones al momento de escoger el lugar donde sus hijos deban estudiar.

Desde el 09 de julio del 2014 comenzó a regir la Ley Universitaria N° 30220, que incluye aspectos que guardan relación con la gestión del talento humano en las universidades del Perú. Para ello, la Ley Universitaria ha considerado ocho condiciones básicas de calidad que cada universidad del Perú debe cumplir para poder operar como tal, entre ellas la Universidad de Ciencias Aplicadas, cuya sede principal se encuentra ubicada en Surco, Lima.

Según Sunedu (2017), en la actualidad ya son 34 universidades de las 142 existentes en todo el país, tanto públicas como privadas, las que fueron evaluadas y que satisfacen las condiciones básicas de calidad, ya sea de infraestructura, oferta educativa, malla curricular, laboratorios bien equipados, bibliotecas y

organismos dedicados a la investigación, con al menos el 25% de los docentes laborando a tiempo completo, entre otros a fin de seguir operando en el país bajo la obtención de la licencia de funcionamiento.

La Universidad de Ciencias Aplicadas se encuentra entre estas 30 universidades ya licenciadas, quien fue licenciada por Sunedu el 06 de octubre de 2017 cumpliendo con las condiciones básicas de calidad y resulta importante el conocimiento de este licenciamiento por la comunidad universitaria de esta casa de estudios y en particular por sus docentes.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales

Rodríguez (2015) en la tesis titulada “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo – CIDE” Avalado por la Universidad Libre de Colombia, Facultad de Educación. Tuvo como objetivo principal mostrar las características de las variables del clima organizacional en CIDE, que guardan relación con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la realización personal, para diseñar un modelo de gestión del talento humano que refuercen el bienestar y el desarrollo humano de los profesores. Es del tipo descriptivo, con el propósito de mostrar el estado actual del clima organizacional en CIDE y el nivel de potenciación de las competencias transversales en la institución. La población del estudio fue de 38 docentes y la encuesta se envió en un formulario electrónico a los correos, obteniendo la participación de 27 docentes. Encontrando una alta correlación entre las variables.

Pico (2015) sobre su indagación “La Gestión del Talento Humano como fuente generadora de innovación tecnológica en el sector comercial minorista”, Universidad Tecnológica Equinoccial - Quito, Ecuador. Cuyo objetivo fue determinar estrategias organizacionales en favor de la gestión del talento humano en el sector comercial minorista partiendo del uso de las TIC. El tipo de investigación fue descriptiva con una población conformada por 114 comerciantes, de los cuales se

extrajeron 10 de los reputados con mayor experiencia, para conformar el grupo de expertos. La muestra para el presente estudio fue de 50 comerciantes. Pico concluyó que los resultados de la investigación posibilitan la identificación de áreas de capacitación para elevar la eficiencia del talento humano y brindar un mejor servicio en ese sector.

Cáceres (2015) en su tesis titulada: “La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí”, Universidad Técnica Particular de Loja. Tuvo como objetivo analizar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los docentes y del personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. El diseño de investigación cuasi experimental con una población de 696 docentes con nombramiento y 471 personal administrativo. Para la muestra del presente estudio se toma las mismas cantidades de la población. Cáceres concluyó que la gestión de talento humano incide positivamente en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, es decir que el correcto manejo del talento humano permite la mejora del desempeño laboral del personal docente y administrativo.

Coromoto(2011) en su tesis titulada “Calidad de las escuelas bolivarianas en el municipio Girardot del estado Aragua, Venezuela” por la Universidad de León, tuvo como objetivos analizar los fundamentos teóricos de la Calidad Educativa, delimitar el perfil socio académico de los docentes que laboran en el municipio Girardot del estado Aragua, establecer la validez de los cuestionarios “Modelo Europeo” y “EVACA-EBV” para medir y diagnosticar los niveles de Calidad del Servicio Educativo de las Escuelas Bolivarianas en Venezuela, así como de diseñar un Plan de mejora de la Calidad del Servicio Educativo. La investigación concluye que la calidad en estas escuelas bolivarianas debe optimizarse, pues existen factores limitantes que no están funcionando adecuadamente para la existencia de una educación de calidad deseada.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2004) en la Cartilla de las Condiciones mínimas de calidad de programas académicos, diseña los

lineamientos y procedimientos que servirán de soporte a las instituciones de Educación Superior respecto a la creación de nuevos programas de estudio y/o adecuación de los programas existentes. Considerando un marco legal que sustenta la aplicación de las condiciones mínimas de calidad, los principios que orientan los procesos de validación de tales condiciones, una guía para la evaluación de las condiciones mínimas de calidad que desarrolle los aspectos primordiales para la evaluación, se concluye que las condiciones mínimas de calidad son condiciones mínimas que los programas académicos de educación superior en Colombia deben cumplir bajo ciertos criterios y niveles específicos de calidad. Estas condiciones dan a conocer el nivel de calidad de un programa académico ya que se muestran las características y los niveles de estructuración y organización alcanzados por la institución de educación superior.

1.2.2 Nacionales

Leyva (2016) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015” Por la Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, describe el proceso de investigación, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el uso efectivo de la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015, con una población finita de 195 directores, de las cuales 130 forman parte de la muestra. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario y se llegó a la conclusión que dependiendo del grado de eficiencia en la gestión del talento humano, se evidencia resultados eficaces o no eficaces en el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015.

Rios (2015) sobre su indagación: “Análisis comparativo de las condiciones básicas de calidad de la Nueva Ley Universitaria 30220 con respecto al cumplimiento de la Universidad Nacional de San Martín, 2016” Tarapoto-Perú, por la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Cuyo objetivo fue determinar cómo se desarrolla la aplicación de la nueva Ley Universitaria 30220,

con respecto al cumplimiento de las condiciones básicas de calidad en la Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto en el año 2016. Rios presenta una nueva metodología de análisis comparativo, tomando en consideración indicadores de evaluación, antes y después de la Nueva Ley Universitaria. En la investigación se tomó en cuenta el método cuantitativo de diseño no experimental. Los resultados evidencian un incumplimiento significativo de las condiciones básicas de la calidad establecidas por Sunedu.

Whu (2015) en su tesis titulada “La calidad desde la óptica de la Ley Universitaria” Lima-Peru, por la Facultad de Derecho de la Universidad de San Martín de Porres. Para la cual se explicó el nacimiento de las universidades en el mundo y con mayor énfasis en América Latina. Por otro lado, se revisó la lucha por la autonomía universitaria desde el momento más emblemático: el denominado “Grito de Córdoba” ocurrido en 1918. Se hizo una comparación de sistemas de calidad que vienen funcionando en diferentes países cuyos resultados son óptimos y que generan en algunos casos hasta dos puntos adicionales al PBI. Tuvo como finalidad crear una base por la cual una universidad se debe establecer o normar de forma clara y cuál es el mínimo que requiere una universidad para que se le otorgue una licencia de operatividad y la de explicar la importancia de la educación universitaria, pero sobre todo, poder explicar al detalle la necesidad de tener un marco jurídico sobre los estándares de calidad que sea la base y guía para cada universidad, de obligatorio cumplimiento.

Huamán y Sánchez (2014) en su tesis “Investigación y desarrollo (I D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM” 2014, Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Investigación y Desarrollo (I D) y la Gestión de Talento Humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología – PCM 2014. El diseño es no experimental – transversal ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación de los investigadores, la población lo componen 80 trabajadores. Se concluyó que: Existe relación significativa directa entre la investigación y desarrollo y la gestión de talento humano en la Unidad

Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014, con un coeficiente de correlación baja.

Soto (2014) en su tesis titulada: "Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla distrito el Tambo – Huancayo, 2014", Universidad Nacional Mayor de San Marcos, describe el proceso de investigación, que tiene como objetivo determinar la relación entre el manejo del talento humano y el clima laboral en dos instituciones educativas del distrito de El Tambo - Huancayo. La investigación es del tipo básico, con nivel descriptivo y de diseño correlacional. Para la recopilación de datos de ambas variables se aplicó a la muestra la técnica de la encuesta. Los resultados de la investigación demuestran que no existe relación significativa entre el manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas del distrito de El Tambo – Huancayo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión de talento humano

La teoría de la burocracia

Para Petrella (2007):

La teoría burocrática se genera históricamente como una alternativa de mejora a la teoría clásica y la teoría de las relaciones humanas, que operaban como pares dialécticos que revelaban visiones extremas (mecanicistas y humanistas) sobre el funcionamiento de las organizaciones. La alternativa de enfoque generó una propuesta más completa para analizar problemas de estructura y de funcionamiento en las organizaciones. En esa línea se desarrolló un modelo de organización racional aplicable a todas las formas de organización humana, que respondía de manera adecuada a los problemas de escala de las grandes organizaciones con varios niveles jerárquicos y complejas relaciones entre las personas. La burocracia creó un

modelo para que los diversos agentes con intereses a veces contrapuestos, pudiesen ser dirigidos y controlados eficientemente. Mirado en perspectiva histórica en muy diversos contextos, el modelo burocrático clásico permite analizar especialmente, los períodos de estabilidad de las instituciones, en los que los valores y las reglas prevalecientes funcionan adecuadamente, para solucionar los problemas existentes en la sociedad.(p.24).

La administración de los recursos humanos

Los Recursos humanos

Para Lledó (2011):

Los RRHH poseen una orientación de las actividades destacadas a la organización o empresas promoviendo la Gestión del talento humano como base principal para el progreso de los métodos, conociendo que los individuos son garantes de establecer las actividades para el buen funcionamiento de los proyectos y metas. (p.47).

Es importante en este término que se establezca concordancia con las definiciones anunciadas anteriormente, las cuales expresan la importancia del talento a nivel de las organizaciones, siendo relevante el establecer mecanismo eficaz atinado al objetivo para lograr la mayor efectividad en cuanto al logro de los objetivos; esta gestión busca promover las aptitudes y capacidades del trabajador con la finalidad de buscar su autogestión, dando lo mejor de su eficiencia laboral y elevando, niveles de satisfacción en todas las extensiones, tanto internas como externas.

Teoría de los sistemas

Para Boland y Carro (2007):

Esta teoría permitió explicar que los descubrimientos efectuados en un campo científico pueden ser utilizados por los demás, demostrando isomorfismo de las diversas ciencias y permitiendo una mayor aproximación entre sus fronteras.

En administración, el uso de este concepto guía hacia un modo de razonar que ayuda a interpretar el mundo complejo de las organizaciones y a percibir mejor la naturaleza de los problemas que están presentes en la gestión de los recursos humanos. (p.30)

Teoría de las ciencias empresariales.

Fernandez, (2005) citado por Rodriguez(2016) señala que:

La evolución histórica de la gestión empresarial, tiene un desenvolvimiento de ideas a nivel cultural en oriente y occidente, alcanzado el desarrollo del hombre en cada uno de los sistemas sociales por lo que ha pasado, ya que ha evolucionado la toma de decisiones analizando sus cuatro funciones claves para el desarrollo de mando a nivel empresarial, como lo son; planificar, organizar, dirigir y controlar (p.15).

Cabe señalar que la gestión empresarial ha evolucionado dentro de un entorno competitivo y productivo desarrollándose a gran escala en el ámbito local, regional y mundial en la optimización de la planificación, organización, control y dirección de los recursos humanos.

Gestión de talento humano

Chiavenato (2009) definió que:

Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo (p. 7).

Se refiere al rol administrativo para la recolección, entrenamiento, evaluación y remuneración de los trabajadores. Es decir, el rol de las personas que están

involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento de personal que laborará en una organización que brinde un producto y/o servicio.

Eslava (2004) definió que: “es destinar estrategias para conseguir el perfeccionamiento del personal, aprovechando estrategias de cambio que logren el desarrollo de la organización, es decir, incrementar las competencias, destrezas y habilidades de cada colaborador con la finalidad de alcanzar objetivos” (p. 54).

Es decir son los requerimientos de la organización, sumados al mejoramiento del capital humano, considerando el potencial existente en los puestos de trabajo, así como la aplicación de estrategias de desarrollo innovador en la organización, la mejora del perfil para el puesto y las características del personal que ocupará estos puestos de trabajo.

Dessler (2006) definió que:

Es la práctica y política necesaria para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía.(p. 32).

El autor, en esta cita, hace hincapié en la necesidad de armonizar las relaciones entre trabajadores de todos los niveles, para reducir los conflictos laborales y situaciones innecesarias que obstruyan el normal desarrollo de las actividades laborales y de esta manera conseguir la optimización de beneficios.

Lledo (2011) definió que:

Son los recursos humanos que tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas, siendo la gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos; debido a la necesidad de

desarrollar la gestión del Talento Humano, que produzca una alta competitividad entre las demás instituciones, y a su vez que conlleve al logro de los objetivos propuestos, es necesario mantener un compromiso entre las autoridades y el personal de la misma que servirá para emplear una adecuada gestión del talento humano y evitar inconformidades en el desempeño de los colaboradores (p. 67).

Por lo expuesto anteriormente, se puede señalar que la gestión del talento humano es la base de toda organización para lograr un mejor desempeño de sus funciones y que esta base deberá emplear un manual de funciones cuando sea necesario que el personal identifique las actividades y complejidades del puesto.

Dimensiones de la gestión de talento humano

Dimensión 1. Incorporar a las personas

Reclutamiento del personal

Chiavenato (2009) definió que:

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar (p. 116)

Es decir es el proceso de identificar, contactar a conjunto de candidatos capacitados para cubrir las vacantes que se van generando dentro de la organización.

Llanos (2005) definió como: “el proceso mediante el cual se captan los candidatos potencialmente aptos y capaces de ocupar los cargos, de acuerdo con los requerimientos o perfiles suministrados en la contratación” (p. 54).

En este proceso se debe tener bien claro en qué contexto se desenvuelve la organización y el mercado laboral que pretende abarcar, los procesos de planeación de recursos humanos, las políticas de la empresa y del área de gestión humana, el análisis y diseño del cargo, entre otras estrategias que beneficien a los involucrados.

La forma de llevar a cabo este proceso depende de las fuentes de reclutamiento a ser utilizadas, ya sean internas o externas, así como de la utilización de técnicas efectivas para comunicarse.

Chiavenato (2009) precisó como:

El reclutamiento interno es cuando, al presentarse determinada vacante, la organización intenta llenarla mediante la reubicación de su personal, los cuales pueden ser ascendidos o trasladados. Puede resultar más económico para la organización ya que evita gastos de anuncios de prensa, en la admisión y en integración del nuevo empleado. (p. 116).

El reclutamiento externo es aquel que opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. Lo favorable del reclutamiento externo es que trae nuevas experiencias a la organización. (p. 117).

Es importante que cada reclutamiento, sea interno o externo, cumpla con sus funciones porque uno de ellos se basa en las competencias que van promocionando y en cambio el otro va generando oportunidades tanto para la empresa como para los trabajadores.

Dessler (2009) definió como: “la disponibilidad de individuos que no pertenecen a la organización y pueden ser enganchados a ella” (p. 12).

Este proceso de reclutamiento termina con la postulación de candidatos y permite obtener a los mejores para desempeñarse en el puesto de trabajo que se pretende cubrir y así pasar al proceso siguiente.

Selección de personal

Chiavenato (2009) definió que: “La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas” (p. 137).

Es decir, la selección de personal lo que busca es a los candidatos más adecuados para los puestos de trabajo que hay o para las competencias necesarias de la organización, con la finalidad de hacer más eficiente el desempeño humano, así como garantizar la eficacia de los procesos de la organización y de esta manera preservar y/o enriquecer el capital intelectual.

Chiavenato (2002) definió como:

El proceso donde la empresa elige a la persona más adecuada y que cumpla con los requisitos establecidos para desempeñar el cargo vacante. Este proceso debe ser con igualdad de acceso a las oportunidades de empleo entre los distintos candidatos, a través de un procedimiento claro y transparente que responda a las necesidades de la organización.(p. 23)

Dolan (2007) definió como:

Escogimiento del mejor candidato para el cargo, quien es la persona adecuada para mantener o aumentar la eficiencia y desempeño organizacional; asimismo la selección es predecir el futuro comportamiento, desempeño y rendimiento de la persona dentro de la organización, buscando que ésta se adapte a las descripciones y especificaciones del puesto (p. 76)

En tal sentido contratar es el proceso por el cual una persona se obliga a brindar un servicio, bajo cierta dependencia y recibiendo el pago de una remuneración por los servicios brindados.

Dimensión 2. Recompensar a las personas

Chiavenato (2009) definió que:

La compensación como uno de los procesos más utilizados en el mundo para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales; los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización, teniendo en cuenta los objetivos individuales que se deben alcanzar (p. 277).

Motivar al empleado es importante, porque crea un ambiente que le permite y alienta a dar lo mejor de sí cada día, es una situación en la que se benefician ambas partes: el empleado y la organización.

Galicia (2010) definió como:

Una herramienta de gestión que pretende actuar en el comportamiento de las personas que trabajan en la empresa, influyendo directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción; los incentivos y compensaciones se diseñan en la empresa, para estimular desempeños y comportamientos deseados (p. 56).

La compensación de personas se basa en criterios contractuales y en subjetividades que la empresa establezca dentro de sus políticas de incentivos hacia el trabajador, tomando en consideración las características personales del trabajador, pero siempre tratando de reducir estas subjetividades y más bien priorizando la equidad del grupo humano con el que trabaje.

Incentivos

Beiber (2011) lo definió como:

Los medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por la empresa para estimular y mantener la fuerza de trabajo. Los incentivos son los suplementos financieros o no financieros que reciben los trabajadores por un mejor desempeño, y según estos son muy variados y su elección se hace, en muchos casos, en función del sector o actividad de la organización, y pueden llegar a ser únicos (p. 45).

El autor menciona algunos de los modelos de incentivos más utilizados como son los planes de trabajo a destajo, basado en el pago por número de unidades producidas respecto al tiempo; incentivo por superar el estándar de producción, basado en el pago de un porcentaje extra; bonos anuales, por cumplimiento de los objetivos de la compañía; comisiones de ventas; reparto de utilidades al final del año de acuerdo con la rentabilidad, entre otros.

Gómez, Balkin y Cardy (2003) lo definieron como:

Recompensas colectivas que proporcionan seguridad económica y física a los empleados y a los miembros de su familia. Los beneficios y servicios que ofrezca la empresa deben guiarse por la normatividad legal y su política general de remuneración, y deben atender las necesidades individuales de las personas, proporcionándoles una vida personal, familiar y laboral más tranquila y productiva (p. 35).

Dimensión 3. Desarrollo de las Personas

Chiavenato (2009) definió como:

Es darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y

comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana (p. 365).

Este proceso macro tiene por finalidad el desarrollo del personal, a nivel personal y profesional, de las habilidades y destrezas de los miembros de la organización a fin de lograr su desarrollo personal y profesional y por ende el de la organización. Se compone por los procesos de Capacitación y Entrenamiento, el Desarrollo Profesional y los Planes de Carrera, la Evaluación y Mejoramiento del Desempeño y, también por el Sistema de Información y Monitoreo de Gestión Humana.

Dolan y Cabrera (2007) definieron como:

Es el desarrollo del empleado como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Normalmente la formación tiene como principal objetivo la mejora del rendimiento en un puesto concreto mediante el incremento de las habilidades y conocimientos del individuo; a través del desarrollo se busca preparar a las personas para el desempeño de futuros roles en la organización (p. 45).

Son las herramientas básicas que las organizaciones utilizan para el desarrollo de carrera en los centros de evaluaciones, en los que se mide a los trabajadores acorde a los objetivos y logros trazados, se les realiza pruebas psicológicas y, junto con la evaluación del desempeño, se hace la proyección de ascenso del trabajador dentro de la organización, conforme a la planeación estratégica del talento humano.

Capacitación

Reyes (2000) definió como:

El entrenamiento de toda clase de enseñanza que se da a los trabajadores, con el propósito de convertir sus aptitudes innatas en capacidades para un puesto u oficio específico y plantean que el entrenamiento es llamado también instrucción en el trabajo, y es utilizado como el método más antiguo para la capacitación del personal, conducido por el maestro más antiguo, quien se hace responsable de la instrucción de los empleados. Tiene la ventaja de dar experiencia directa bajo condiciones de trabajo normales (p. 87).

Es así que el entrenamiento se considera como el proceso en el que un responsable con la experiencia necesaria, transfiere sus conocimientos en el nuevo trabajador para optimizar sus habilidades y destrezas técnicas, en el cargo que está por desempeñar.

Dimensión 4. Supervisar a las personas

Chiavenato (2009) definió como:

Seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Por esta razón las organizaciones requieren un considerable esfuerzo de monitoreo en sus diversas operaciones y actividades, a fin de garantizar que la planeación se ajuste bien y que los objetivos se alcancen de manera adecuada (p. 78)

Los procesos de monitoreo se relacionan con la recolección y obtención de datos para abastecer el sistema de información. Para tal efecto, existe una herramienta indispensable, una base de datos que funciona como sistema de almacenamiento que le permite a la alta gerencia tomar decisiones acertadas y así mantener un equilibrio entre las necesidades de la entidad y de los trabajadores.

Dimensión 5. Retener a las personas

Higiene, seguridad y calidad

Chiavenato (2009) precisó como:

En algunas organizaciones los procesos para retener a las personas merecen una calificación baja, porque se acercan al modelo de orden y obediencia a ciegas, que hace hincapié en una disciplina rígida, aplicada mediante reglamento impuestos a las personas con objeto de estandarizar la disciplina y el desempeño en la organización (p. 440).

En otras organizaciones los procesos resultan complejos, se acercan al modelo de autodeterminación y realización personal de cada uno de los involucrados en la organización, con una disciplina más tolerante y flexible e igualdad de oportunidades.

Sherman, Bholander y Snell (1999) definió como:

El proceso complementa los procesos de compensación y busca el bienestar de los empleados, ya que las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo provocan enormes prejuicios a las personas y a las organizaciones, en términos de costos humanos, sociales y financieros. Por ello, es importante que el área de gestión humana tenga como uno de sus objetivos la reducción y prevención de accidentes en el trabajo a través de la higiene y seguridad (p. 87)

El autor refiere que la higiene es la disciplina que se encarga del reconocimiento, evaluación y control de los factores y agentes ambientales iniciados en el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores de la organización.

Robbins y Coulter (2010) definió:

Desarrollo profesional como la sucesión o secuencia de cargos ocupados por una persona a lo largo de su vida profesional, proceso

mediante el cual se seleccionan los objetivos y se determina el futuro profesional del trabajador. Entre las principales herramientas utilizadas por las organizaciones para el desarrollo de carrera están los centros de evaluaciones, en los cuales se miden a los trabajadores de acuerdo con los objetivos y logros alcanzados, se les realiza pruebas psicológicas y, junto con la evaluación del desempeño, se realiza la proyección de ascenso de la persona dentro de la organización, acorde también a la planeación estratégica del talento humano y el plan de sustitución y reemplazos de la misma.

Relaciones con los empleados

Pfeffer (1998) definió como: “el objetivo de mantener las relaciones laborales empleado-patrono, e involucra los procesos de Negociación Colectiva y la Relación con los Sindicatos si los hay, y la Cesación o Ruptura Laboral” (p. 89).

La negociación colectiva intenta resolver los conflictos laborales bajo cumplimiento de los términos contractuales, ya que existen normas en las que se establecen derechos y deberes, que obligan a las partes al cumplimiento de sus funciones según la normatividad laboral en vigencia.

Dimensión 6. Colocar personas

Evaluación del desempeño

Chiavenato (2009) definió: “es el proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que éste cumple con los requisitos de su trabajo” (p. 245).

Se entiende como un proceso que consiste en revisar la producción de los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo y ver en qué medida estos logran alcanzar los objetivos del sistema administrativo de la organización.

Rodríguez (2002) definió que:

Es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, con el fin de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de las personas dentro de la organización, verificando su aporte a ella. Plantea que la evaluación del desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones (p. 23).

La evaluación del desempeño resulta una técnica de dirección muy importante en la gestión administrativa, pues a través de esta evaluación se puede localizar problemas de supervisión, de integración, de motivación y de desaprovechamiento de empleados para el puesto adecuado en las organizaciones.

Monitoreo

Chiavenato (2001) definió como:

Los procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados de éstas en comparación con los objetivos planteados, por lo cual este proceso varía de acuerdo con el estilo de gerencia de cada organización, e implica seguir, orientar y mantener el comportamiento de las personas en la organización, con la intención de permitir a las personas el desarrollo y el logro de las expectativas y metas de la organización con ellas (p. 24).

Con el control de las actividades se pueden tomar de manera estratégica decisiones gerenciales importantes, pues la alta gerencia estaría al tanto de las actividades que realizan las personas y de esta manera podría ayudar a conseguir los objetivos personales de los trabajadores y también los de la empresa.

Gestión del Talento Humano en las universidades

La gestión del talento humano en las universidades se da principalmente apuntando a la investigación y desarrollo de tecnologías requeridas por la sociedad. Se puede apreciar que la gestión del talento humano se orienta a la búsqueda del buen desempeño y presentación de proyectos de investigación referidos a gestión, ciencia y tecnología en la búsqueda de la excelencia académica. Se promueve la investigación y se busca recompensar al talento humano con el otorgamiento de bonificaciones por periodos renovables a los investigadores de las universidades públicas.

Asimismo existe una incubadora de empresas, la Ley Universitaria N° 30220, en su artículo 52 nos refiere que la universidad debe promover la iniciativa de creación de empresas por parte de los estudiantes quienes son asesorados por los docentes de la universidad y le brindan las facilidades de uso de los equipos e instalaciones. Así, los recursos humanos y recursos físicos son aprovechados al máximo articulando universidad, empresa y sociedad.

El gobierno de la universidad

Según la Ley Universitaria 30220, el gobierno de la universidad es ejercido por las siguientes instancias:

- La Asamblea Universitaria, que tiene entre sus principales funciones la de velar por el adecuado cumplimiento de los instrumentos de planeamiento de la universidad.(p.27)
- El Consejo Universitario, es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la universidad. Entre sus principales funciones está la de nombrar, contratar, ratificar, promover y remover a los docentes y personal administrativo, a propuesta, en su caso, de las respectivas unidades académicas concernidas. Fijar las remuneraciones y todo concepto de ingresos de las autoridades, docentes y trabajadores de acuerdo a ley.(p.29)

- El Rector. Es el personero y representante legal de la universidad. Tiene a su cargo y a dedicación exclusiva, la dirección, conducción y gestión del gobierno universitario en todos sus ámbitos, dentro de los límites de la presente Ley y del Estatuto. (p.30)
- Los Consejos de Facultad. El Consejo de Facultad es el órgano de gobierno de la Facultad. La conducción y su dirección le corresponden al Decano, de acuerdo con las atribuciones señaladas en la presente ley. (p.33)
- Los Decanos. El Decano es la máxima autoridad de gobierno de la Facultad, representa a la Facultad. (p.33)

Remuneraciones y dietas

De acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220, los miembros de los órganos de gobierno de la universidad no reciben dietas, ni pago alguno por las sesiones en las que participen. Toda disposición en contrario es nula. (p.36)

Paradigmas de la Gestión del talento humano.

Ponce (2001) indicó que:

Los paradigmas filtran a las percepciones y gravitan en la toma de decisiones, posibilitan tener visión de futuro y forjar realidades, en ese contexto, la GRH debe generar nuevos paradigmas para lograr la transición entre el rol puramente transaccional, entre la gerencia y el personal, hacia uno más estratégico, entre la empresa y los clientes, en el que el conocimiento y las competencias humanas agregan valor al ritmo que en la actualidad imponen los vertiginosos cambios tecnológicos y el dinamismo de las relaciones comerciales en el mercado global. (p.101)

La gestión del talento humano debe ser la base de las organizaciones, que genere conocimientos y aprendizaje con la ayuda de las estrategias, metodologías

y todas las herramientas que se relacionen con la gerencia de personal, como la compensación, el conocimiento, el adiestramiento, el desarrollo, entre otros.

La Compensación

Ponce (2001) manifiesta que:

La tendencia actual va hacia un esquema de compensación variable o diferenciada, en la que los componentes que configuran el ingreso devienen de los resultados exitosos de la empresa y del aporte personal en aquellos, mismo tiene un peso sustantivo, cuando no exclusivo, en el valor y monto de la remuneración pagada por el trabajo desarrollado. (p.102)

Se busca un sistema competitivo en las organizaciones basado en la productividad y los resultados que se obtengan y no en una compensación fija basada en la jerarquía de los puestos o la antigüedad de sus colaboradores.

Conocimiento

Para Ponce (2001)

Ese conocimiento de las personas debe manifestarse, utilizarse, desarrollarse y quedarse en la organización, en sus resultados, en la forma de compartirlo con las demás personas e instancias, porque de lo contrario, sería un conocimiento sin valor utilitario. (p.103)

Este conocimiento debe ser el que más valor le aporte a la organización y que le genere gran impacto en sus procesos productivos y de gestión.

Adiestramiento

Para Ponce (2001)

El adiestramiento debe aprovechar los avances de la tecnología de la información a través de computadoras y servicios de internet e Intranet; de video conferencias, opciones que forman parte del llamado adiestramiento virtual que, de manera general, será característico de las universidades del mañana, que estarán en el aire, desde donde, toda clase de personas, podrán bajar a las computadoras personales y visitarlas a través de la televisión interactiva.

Lo que menciona Ponce es algo que ya se viene dando hoy en día, donde podemos adquirir conocimiento por cuenta propia, y no necesariamente por la educación formal. Las personas aprenden conocimientos de diferentes maneras, y este mecanismo de aprendizaje se da en las personas autodidactas que aprovechan las herramientas tecnológicas que existen.

Es importante el adiestramiento de los colaboradores de la empresa y de esta manera darles la posibilidad de seguir creciendo profesionalmente. En ese caso, la empresa también se beneficiará del adiestramiento dado a los colaboradores pues mejorará su rentabilidad. Tal adiestramiento debería certificarse para darle la posibilidad al colaborador de ser reconocido en cualquier empresa en la que desee laborar.

Desarrollo

Hoy en día el paradigma de la estabilidad de las empresas va perdiendo peso, pues los mercados se mueven en un mundo globalizado y de desarrollo del talento humano.

Ponce (2001) señala que:

El individuo es responsable por mantener actualizada su información sobre su currículum en los sistemas de la empresa, quien por su parte

abre y oferta posiciones señalando los perfiles de competencias que se requieren para optar por ellas. (p.106)

Es así que ya depende del trabajador en garantizarse un puesto dentro de la organización donde labore y tenga un plan de desarrollo concreto a prueba de conocimientos dentro del campo en el que se desempeñe y sea participe de los proyectos de capacitación que existan dentro de su campo de acción. Aquí juega un papel muy importante el estado, la empresa y la sociedad realizando esfuerzos por satisfacer las necesidades de las personas.

1.3.2 Condiciones Básicas de Calidad

Calidad

Carro y Gonzales (2012) manifestaron:

La calidad es la totalidad de los rasgos y características de un producto o servicio que se sustenta en su habilidad para satisfacer las necesidades establecidas o implícitas. (p.1)

Asimismo la norma internacional ISO 9000 (2005) que indica que:

La calidad es el grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos necesarios o una expectativa, generalmente implícita u obligatoria. (p.8)

Calidad educativa

Román y Cardemil (2007) opinan que:

La educación es una tarea que compete a la sociedad en su conjunto. Desde esa lógica, es indispensable ampliar y fortalecer la participación social, fomentando el compromiso y la corresponsabilidad de todos los sectores de la sociedad (públicos y privados). Para ello, las sociedades y sistemas educativos han de promover la participación social, generando las condiciones para integrar y ampliar la participación ciudadana en la formulación, ejecución y evaluación de políticas educativas. (p. 45)

La calidad en el ámbito educativo despliega y fortalece las capacidades de los estudiantes involucrando a la sociedad de principio a fin para así garantizar un óptimo desarrollo de los mismos.

Espínola y Silva (2009) manifestaron:

Gestionar los recursos en función de las necesidades y características propias de los centros, lo cual afecta positivamente las prácticas de gestión educativa, los procesos de enseñanza-aprendizaje y el sentido de pertenencia de toda la comunidad educativa, generando identidad, compromiso y responsabilidad con los procesos de aprendizaje y con las metas de logros de los estudiantes. (p. 34)

El concepto de calidad propuesta por OREALC/UNESCO Santiago (2007, p. 34) afirma que: “La calidad de la educación en tanto derecho fundamental, además de ser eficaz y eficiente, debe respetar los derechos de todas las personas, ser relevante, pertinente y equitativa. Ejercer el derecho a la educación es esencial para desarrollar la personalidad e implementar los otros derechos”.

En el Perú y América Latina aún hay mucho por mejorar en cuanto a educación de calidad se refiere, asimismo la educación aún está desligada de la capacitación para acceder al mercado de trabajo. Ello nos obliga a pensar en los problemas de la creciente inequidad y discriminación que existen hoy en día frente a los beneficios de la educación y la falta de vinculación empresa, sociedad y educación.

Calidad en la educación superior

La visión hacia un Sistema Universitario de Calidad

El estado necesita que todos los entes involucrados en la educación se organicen, relacionen y operen de forma sistemática, de acuerdo a las exigencias de calidad para la prestación del servicio educativo en el país.

La Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) es la encargada del establecimiento y verificación de las condiciones básicas de calidad que conllevan al licenciamiento del servicio educativo superior universitario; aseguran su permanencia y fiscalizan los recursos públicos que se le otorgan en el marco de la Ley Universitaria.

Medición de la calidad de la educación

Trovato (2009) señaló que “Lo que posee calidad, cubre las expectativas del cliente, la calidad en general abarca todas las cualidades con las que cuenta un producto, servicio; cuando sus características tangibles e intangibles satisfacen las necesidades del usuario”.

Asimismo Morales (2009) manifestó que:

Calidad es la satisfacción de las necesidades y expectativas razonables de los clientes. Al unir la gestión con la calidad encontramos entonces que, un sistema de gestión de la calidad es una forma de trabajar, mediante la cual una organización asegura la satisfacción de las necesidades de sus clientes. Para lo cual planifica, mantiene y mejora continuamente el desempeño de sus procesos, bajo un esquema de eficiencia y eficacia que le permite lograr ventajas competitivas.

Será indispensable que en cada centro de labor, se defina la calidad, y de esta manera conocer las expectativas que se tiene acerca del logro de aprendizaje, de las actitudes y procedimientos que se debe obtener en el desarrollo de la formación escolar.

Asimismo, Lepeley (2005) mencionó los factores de calidad educativa:

Los factores que inciden sobre la calidad de la educación es posible agruparlos en tres grandes apartados. La demanda educativa que es el más importante en el nivel socioeconómico, así como en el capital cultural de la familia de donde procede el estudiante. La oferta

educativa lo constituye la relevancia del aprendizaje, las prácticas pedagógicas en el aula, la calidad docente, las características de la escuela y del director, el sistema de supervisión. La interacción de ambas permite a los factores anteriores no solamente operar, sino interactuar entre ellos de manera que genera efectos sinérgicos (p. 32).

En la mejora de la calidad de la educación como sistema, se tiene que considerar a los sujetos (educandos, educadores y comunidad); a los elementos (objetivos, contenidos, métodos, medios, materiales, infraestructura y tiempo) y a los procesos (planeamiento, investigación, programación, implementación, ejecución y evaluación). Entonces se está hablando de calidad total de educación.

Sunedu (2015) definió

“Son estándares mínimos que sirven de pautas generales para la evaluación de la capacidad de la universidad para la prestación del servicio educativo superior universitario y autorización de su funcionamiento.” (p. 8)

Es decir se trata de ciertos estándares mínimos que debe cumplir una universidad para prestar el servicio de educación universitaria.

Naturaleza de las condiciones básicas de calidad - CBC

Al respecto Sunedu (2015) indicó que en la medida en que el licenciamiento constituye un mecanismo de protección para la sociedad, al adecuar a las instituciones, filiales y programas al cumplimiento de las CBC, opera como un primer nivel que las universidades deben cumplir.

Lo que se busca es optimizar las condiciones básicas de calidad en el marco de la Ley Universitaria y bajo indicadores de calidad.

Dimensiones de las condiciones básicas de calidad

Dimensión 1: Existencia de objetivos académicos, grados y títulos a otorgar, y planes de estudios correspondientes

Para Sunedu (2015):

La acción educativa requiere de objetivos claros por parte de los diversos actores de la comunidad universitaria. Estos deben formar parte de los planes de estudio. Asimismo, los programas académicos deben hacer explícito el procedimiento administrativo y las condiciones necesarias que todo estudiante debe cumplir desde su admisión hasta su graduación. (p.28)

Es así que los programas que brinda la universidad deben tener coherencia entre ellos y apuntar hacia algún objetivo o varios objetivos en común

Dimensión 2: Oferta educativa a crearse compatible con los fines propuestos en los instrumentos de planeamiento

Sunedu (2015) refiere que:

El servicio educativo requiere recursos para financiar sus actividades. Las universidades deben tener un presupuesto financiado y sustentado, coherente con los planes de operación de los siguientes años. (p.28)

Dimensión 3: Infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones (aulas, bibliotecas, laboratorios, entre otros)

Al respecto Sunedu (2015) indica que:

El servicio educativo debe prestarse en ambientes que cumplan requisitos mínimos de seguridad, capacidad y equipamiento necesario. La infraestructura de la universidad debe cumplir con la normativa existente. Si bien la educación viene sufriendo una transformación importante gracias al avance tecnológico, parte del

servicio educativo se lleva y se seguirá llevando de manera presencial. (p.28)

Es de suponer que los locales de la universidad serán de uso exclusivo para los fines que fueron creadas, que es el de brindar educación superior bajo las condiciones básicas de calidad.

Dimensión 4: Líneas de investigación a ser desarrolladas

Según Sunedu (2015):

La universidad debe desarrollar actividades de investigación bajo la dirección de sus docentes y estudiantes, de modo que se genere un ambiente propicio para la creación de conocimiento. (p.29)

Dimensión 5: Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos de 25% de docentes a tiempo completo

Para Sunedu (2015):

La universidad debe contar como mínimo con el 25% de docentes a tiempo completo, en proporción suficiente con respecto al total de las horas de los programas educativos. (p.29)

Esto incurriría en la mejora del aprendizaje de los estudiantes pues se aprovecharía al máximo al docente, propiciando la investigación universitaria del docente y alumno.

Dimensión 6: Verificación de los servicios educacionales complementarios básicos (servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros)

Según Sunedu (2015):

La educación es un servicio permanente y diverso. Forma parte de este servicio toda aquella gestión que complemente o facilite el aspecto formativo. (p.29)

Es así que la universidad debe estar en condiciones de brindar servicios educacionales complementarios a los ya brindados con la finalidad de cubrir las necesidades de los estudiantes.

Dimensión 7: Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros)

Al respecto Sunedu (2015) refiere:

Uno de los fines de la universidad moderna es formar profesionales aptos para insertarse en el mercado laboral. En ese esquema, los estudiantes deben tener la oportunidad de contar con prácticas pre profesionales que faciliten su progresiva inserción al mercado laboral. (p.29)

Aquí es muy importante la gestión que tenga la universidad para poder mantener convenios con las diferentes empresas del país y así ser un medio de ayuda al estudiante en su inserción al mercado laboral y el que brinde la información necesaria en lo que respecta a derechos laborales.

Dimensión 8: CBC Complementaria: transparencia de universidades

Según Sunedu (2015):

Toda universidad debe hacer pública la información de su oferta académica, así como de la calidad del servicio que prestan. El propósito de ello es facilitar la toma de decisiones por parte de los estudiantes y sus familias. (p.29)

Es por ello que bajo el marco de la Ley Universitaria, Sunedu es quien revisará y actualizará periódicamente las CBC.

Teorías que sustentan las condiciones básicas de calidad

El licenciamiento

Para Sunedu (2015),

El licenciamiento es el procedimiento obligatorio que tiene como objetivo verificar que las universidades cumplan con las condiciones básicas de calidad (CBC) para ofrecer el servicio educativo superior universitario y puedan alcanzar una licencia que autorice su funcionamiento.

La obligatoriedad del proceso de licenciamiento se basa en que la universidad debe operar dentro de un marco legal otorgado por el Estado. Este licenciamiento se implementará en las universidades de acuerdo al Plan de Implementación Progresiva para la constatación de las CBC. (p.27)

Calidad educativa universitaria

Para Sunedu (2015),

La calidad educativa es un valor fundamental de la educación superior y se define como el grado de ajuste entre las acciones que lleva a cabo la universidad o programa académico para implementar las orientaciones contenidas en la misión y propósitos institucionales, y los resultados que dichas acciones obtienen. (p.15)

Green (1994), citado por Sunedu, sugiere que no es posible optar por una única definición de calidad.

Aseguramiento de la Calidad educativa universitaria

Para Sunedu (2015),

El aseguramiento de la calidad es el conjunto de mecanismos diseñados para garantizar y promover la calidad de las instituciones

de educación superior. Estos mecanismos tienen como propósito principal la provisión de información de los aspectos más importantes de la educación superior a todos los actores involucrados en ella. Los propósitos del aseguramiento de la calidad pueden agruparse en tres categorías: control de la calidad (licenciamiento), garantía de la calidad (acreditación) y mejoramiento de la calidad. (p.16)

El control de la calidad se refiere al rol del Estado para evaluar que la provisión de la educación superior esté asociada a condiciones mínimas de calidad. La garantía de la calidad evalúa una institución en función de sus propósitos declarados y de un conjunto de estándares definidos en relación con los actores pertinentes, mientras que el mejoramiento de la calidad se centra en la capacidad de la institución para aplicar políticas y mecanismos eficaces de autorregulación y en su avance continuo hacia la calidad.

Licenciamiento y acreditación

Según Sunedu (2015),

El licenciamiento y la acreditación son distintos y complementarios. El licenciamiento es un proceso obligatorio para el funcionamiento de universidades, mientras que la acreditación es un proceso voluntario. El licenciamiento hace referencia al papel del Estado para asegurar que la provisión de la educación superior cumpla las CBC, y constituye un mecanismo de protección del bienestar individual y social de aquellos que buscan acceder al sistema de educación superior. (p.18)

Por su parte, para Reisberg (2013) citado por Sunedu,

La acreditación evalúa a una institución en función de sus propósitos declarados, más un conjunto de estándares definidos con los actores pertinentes y da garantía pública del grado en que satisfacen sus propósitos con los estándares definidos.

El modelo de licenciamiento y su implementación en el sistema universitario peruano

El Tribunal Constitucional del Perú en su sentencia emitida en el 2010 STC 00017-2008-PI/TC estableció como una obligación del Estado adoptar las medidas necesarias para reformar el sistema de educación universitaria de calidad en el país. En cumplimiento de tal sentencia es que el legislador emite la Ley N°30220, Ley Universitaria y con la promulgación de la misma se crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) y se establece el licenciamiento obligatorio y renovable de las universidades, en reemplazo de la autorización de funcionamiento del anterior marco legal.

En seguida, con el Decreto Supremo N° 016-2015-Minedu, se aprueba la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, que establece el proceso de licenciamiento obligatorio como uno de los cuatro pilares del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

Conforme al artículo 15 de la Ley Universitaria, dentro de las funciones de la Sunedu está el de normar y supervisar las condiciones básicas de calidad mínimas para el funcionamiento de las universidades, filiales, facultades, escuelas y programas de estudio conducentes a grado académico.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación entre la incorporación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación entre la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación entre el desarrollo a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?

Problema específico 4:

¿Cuál es la relación entre la supervisión a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?

Problema específico 5:

¿Cuál es la relación entre la retención a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?

Problema específico 6:

¿Cuál es la relación entre la colocación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?

1.5 Justificación del estudio**1.5.1 Justificación teórica**

El presente trabajo de investigación desarrolló y profundizó la gestión de talento humano ya que está considerado como el recurso más importante dentro de una organización, que permite el desarrollo de las instituciones; y esto repercute en los logros que se plantea alcanzar en las planificaciones estratégicas. Asimismo se desarrollaron los estándares mínimos que sirven de pautas generales para la evaluación de la capacidad de la universidad para la prestación del servicio educativo superior universitario y autorización de su funcionamiento bajo las condiciones básicas de calidad.

1.5.2 Justificación práctica

Los resultados obtenidos de este estudio servirán de guía para conocer el grado de relación entre la gestión del talento humano y las Condiciones Básicas de Calidad. Asimismo se beneficiarán los trabajadores o colaboradores de cada unidad en la organización y será un soporte teórico para resolver sus problemas, porque los trabajadores se resisten a todo cambio en su quehacer cotidiano. Por lo tanto los

trabajadores y el jefe serán los beneficiados con este trabajo realizado.

1.5.3 Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación usará procedimientos estandarizados y permitirá establecer un estado situacional dentro del ámbito de estudio para determinar la relación entre ambas variables de estudio. Para realizar la recolección de datos de este trabajo de investigación se formulará o se diseñará un instrumento de medición. El mismo que cumpla las condiciones de confiabilidad y validez para medir la variable gestión del talento humano y sus dimensiones. Para tal efecto se recurrirá a investigaciones similares relacionadas a las variables de estudio para determinar la problemática de la institución, de igual manera este trabajo de investigación puede ser utilizado como referencia para futuros investigadores.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación significativa entre la incorporación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre el desarrollo a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Hipótesis específica 4:

Existe relación significativa entre la supervisión a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Hipótesis específica 5:

Existe relación significativa entre la retención a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Hipótesis específica 6:

Existe relación significativa entre la colocación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

1.7 Objetivos**1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

1.7.2 Objetivos específicos**Objetivo específico 1:**

Determinar la relación entre la incorporación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Objetivo específico 2:

Establecer la relación entre la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre el desarrollo a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación entre la supervisión a las personas y las condiciones básicas

de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación entre la retención a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Objetivo específico 6:

Determinar la relación entre la colocación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

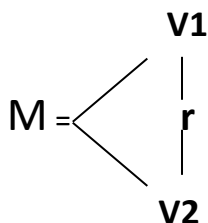
II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño la investigación es no experimental, ya que se basará en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p. 141)

El diseño de esta investigación es transversal porque su propósito es describir las variables: Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en un momento dado. Asimismo Hernández, Fernández y Baptista (2014). “Afirmar que los diseños transaccionales (transversales) son investigaciones que recopilan datos en un momento único”.

Gráficamente se denota:



Interpretando el diagrama tenemos:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Gestión de talento humano

V2: Variable: Condiciones Básicas de Calidad

r: Coeficiente de correlación entre variables

Método

En el siguiente trabajo investigativo, se aplicó el método hipotético-deductivo, el cual permite contrastar las hipótesis a través de un diseño estructurado. En ese sentido, Cegarra (2012), refiere que el método: “formula las hipótesis sobre las

posibles soluciones al problema planteado y comprueba los datos disponibles y su concordancia” (p. 82)

Enfoque de la investigación

El siguiente estudio tiene un enfoque cuantitativo. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación cuantitativa: “recopila datos para probar hipótesis, basándose en la medición numérica y el análisis estadístico, con el propósito de establecer patrones de comportamiento y comprobar teorías” (p. 4).

Tipo de estudio

El tipo de investigación para este trabajo es de estudio básico. Al respecto, se tiene que Tamayo (2010), sostiene que: “La denominación de investigación pura, teórica o dogmática, parte de una idea de marco teórico cuyo propósito es plantear nuevas teorías o variar las existentes para incrementar los conocimientos científicos, sin contrastarlo con ningún aspecto referido práctico” (p. 8).

Por otro lado, respecto a la clasificación por finalidad del presente trabajo de investigación, es sustantivo. Al respecto Sánchez y Reyes (2015) precisaron:

La investigación sustantiva como aquella que trata de responder los problemas teóricos o sustantivos y que a su vez está orientada a describir, explicar, predecir o traducir la realidad, con lo cual va en búsqueda de principios y leyes generales que permiten organizar una teoría científica. (p. 45).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1 Definición conceptual de la variable

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 119) se trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados y cuando describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones reales. Es decir definir la variable diciendo ¿qué es? Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga.

Variable 1: Gestión de talento humano

Chiavenato (2009) definió que: “Es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) (p. 7).

Variable 2: Condiciones básicas de calidad

Sunedu (2015) definió que: “Son estándares mínimos que sirven de pautas generales para la evaluación de la capacidad de la universidad para la prestación del servicio educativo superior universitario y autorización de su funcionamiento.” (p. 8)

2.2.2 Operacionalización de variable

Tabla 1: *Operacionalización de la gestión de talento humano*

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición y valores | Niveles e intervalos |
|----------------------------|---|-------------|--|---|
| Incorporar a las personas | Reclutamiento de personal Selección de personal | 1,2,3,4 | 5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N) | Malo 22-51 Regular 52-81 Bueno 82-110 |
| Recompensar a las personas | Remuneración Programas de Incentivos Prestaciones y servicios | 5,6,7,8 | | |
| Desarrollar a las personas | Capacitación Desarrollo de las personas y las organizaciones | 9,10,11,12 | | |
| Supervisar a las personas | Base de datos y sistemas de información de recursos humanos | 13,14,15,16 | | |
| Retener a las personas | Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida | 17,18,19 | | |
| Colocar a las personas | Orientación de las personas Modelado del trabajo Evaluación del desempeño | 20,21,22 | | |

Tabla 2: Operacionalización de las condiciones básicas de calidad

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición y valores | Niveles e intervalos |
|---|--|----------------|------------------------------|---------------------------------------|
| Existencia de objetivos académicos, grados y títulos a otorgar y planes de estudio correspondientes. | Objetivos institucionales, académicos y planes de estudio | 1,2 | Si(1) NO(0) | Logrado 55-110 En proceso 0-55 |
| | Grados y títulos y sistemas de información | 3, 4 | | |
| | Procesos de admisión | 5,6 | | |
| | Plan de Gestión de la Calidad Institucional | 7,8 | | |
| Oferta educativa a crearse compatible con los fines propuestos en los instrumentos de planeamiento. | Creación de nuevas universidades | 9,10,11,12, 13 | | |
| | Creación de nuevos programas de estudios en universidades existentes | 14,15 | | |
| Infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones (aulas, bibliotecas, laboratorios, entre otros). | Ubicación y posesión de locales | 16,17 | | |
| | Seguridad | 18, 19, 20 | | |
| | Disponibilidad de servicios públicos | 21, 22, 23, 24 | | |
| | Dotación de servicios | 25, 26 | | |
| | Talleres y laboratorios para la enseñanza | 27, 28 | | |
| | Ambientes para docentes | 29 | | |
| | Mantenimiento de la infraestructura y equipamiento | 30 | | |
| Líneas de investigación a ser desarrolladas. | Líneas de investigación | 31,32,33,34,35 | | |
| | Docentes que realizan investigación | 36 | | |
| | Registro de documentos y proyectos de investigación | 37,38 | | |
| Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos del 25% de docentes a tiempo completo. | Existencia del 25% del total de docentes, como mínimo, a tiempo completo | 39 | | |
| | Requisitos para el ejercicio de la docencia | 40 | | |
| | Selección, evaluación y capacitación docente | 41,42 | | |

| | | |
|--|--|-------------------|
| Verificación de los servicios educativos complementarios básicos (servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros). | Servicios educacionales | 43,44,45,46,47,48 |
| | Adecuación al entorno y protección al ambiente | 49 |
| | Acervo bibliográfico | 50 |
| Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros) | Mecanismos de mediación e inserción laboral para estudiantes y egresados | 51,52,53 |
| | Mecanismos de coordinación y alianzas estratégicas con el sector público y/o privado | 54 |
| Transparencia de universidades | Transparencia | 55 |

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por lo tanto la presente investigación estará conformada por 300 docentes.

2.3.2 Muestra

La muestra es “la esencia de un subgrupo de la población”. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 175). La muestra estará conformado por 169 docentes.

$$N = 300$$

$$Z = 1,96$$

$$P = 0,5$$

$$Q = 0,5$$

$$d = 0,05$$

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = 168,698402$$

Tipo de muestreo: Aleatorio simple.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

Para la presente investigación se usa la técnica de la encuesta. Ésta, según Alvira (2011):

Presenta dos características básicas que la distinguen del resto de los métodos de captura de información: recoge información proporcionada verbalmente o por escrito mediante un cuestionario estructurado y utiliza muestras de la población objeto de estudio. (p. 6)

Dicho esto, se recopila la información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario para la muestra seleccionada.

2.4.2 Instrumento

Para la presente investigación, se hace uso del instrumento del cuestionario. Para lo cual, Carrasco (2006) sostuvo:

Consiste en presentar (previa orientación y charlas motivadoras) a los encuestados unas hojas o pliegos de papel (instrumentos), conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo. (p. 318)

Ficha Técnica de la gestión de talento humano

Ficha técnica de la gestión de talento humano

| | |
|--------------|--|
| Nombre | Encuesta gestión de talento humano |
| Autor: | Chiavenato (2009), adaptado por Pegui Paloma Guillen Ramírez |
| Procedencia: | Lima- Perú, 2015 |
| Objetivo: | Medir gestión de talento humano |

| | |
|-----------------|--|
| Administración: | Individual, colectivo |
| Duración: | Aproximadamente de 14 a 20 minutos. |
| Estructura: | La encuesta consta de 22 ítems. |
| Nivel de escala | Nunca, Casi nunca, Algunas veces, Casi siempre y |
| calificación: | Siempre. |

Ficha técnica de variable condiciones básicas de calidad

| | |
|-------------------------------|---|
| Nombre: | Encuesta de condiciones básicas de calidad |
| Autor: | Sunedu (2015) |
| Procedencia: | Lima - Perú |
| Objetivo: | Medir la percepción de las condiciones básicas de calidad |
| Administración: | Individual, colectivo |
| Duración: | Aproximadamente de 20 a 28 minutos. |
| Estructura: | La encuesta consta de 55 ítems. |
| Nivel de escala calificación: | Sí y No. |

2.4.3 Validez

Para Hernández, et al (2014), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

Los cuestionarios sobre gestión del talento humano y condiciones básicas de calidad serán sometidos a criterio de un grupo de Jueces expertos, integrado por profesores: magister y doctores que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informaran acerca de la aplicabilidad de cada uno de los cuestionarios del presente estudio. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios del presente estudio, se tendrá en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se considerarán tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3: Validación de juicio de expertos

| Experto | Aplicable |
|--------------------------------------|-----------|
| Mg. Dennis Jaramillo Ostos | Aplicable |
| Dr. Fortunato Diestra Salinas | Aplicable |
| Mg. Virginia Asunción Cerafin Urbano | Aplicable |

2.4.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento será hallada mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) "La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados" (p.210).

Por lo tanto para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Coeficiente Alfa Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

Sumatoria de Varianzas de los

$\sum S_i^2$: ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004):

Tabla 4: Niveles de confiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad |
| De 0,5 a 0,75 | Moderada confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0,9 a 1 | Alta confiabilidad |

En este sentido, los resultados obtenidos para hallar el grado de confiabilidad del instrumento utilizado en esta investigación, son los siguientes:

Tabla 5: *Estadística de fiabilidad de la gestión del talento humano*

| Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|------------------|-------------|
| 0. 911 | 22 |

Tabla 6: *Estadística de fiabilidad de las condiciones básicas de calidad*

| Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|------------------|-------------|
| 0.937 | 55 |

Por lo tanto, se puede verificar que el nivel de confiabilidad del instrumento utilizado en esta investigación, es alta.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizará la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis” (p. 142). Así también se realizará la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

En la primera etapa, se realizará la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Una vez recolectados los datos éstos deben de codificarse... las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el número de respuestas en cada categoría” (p. 262). De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos gestión del talento humano y condiciones básicas de calidad.

En la segunda etapa se realizará la estadística descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La primera tarea es describir los datos,

los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable... esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” (p. 287). Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones.

En la tercera etapa se realizará la estadística inferencial, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La estadística inferencial se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados: probar hipótesis y estimar parámetros” (p. 306). En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.

Estadígrafo Rho de Spearman

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

Dónde:

ρ = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

2.6. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación cumplirá con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo. Igualmente se respeta la autoría de la información bibliográfica. Por ello se hará referencia de los autores con sus respectivos datos.

La presente investigación se centra en la búsqueda de la validez científica, se establecerá por lo tanto, el deber de plantear un propósito claro para generar conocimiento con credibilidad; el método de investigación seleccionado es coherente con el problema y la necesidad social, con la selección de los sujetos o unidades de análisis, los instrumentos y las relaciones que establece el investigador con las personas; un marco teórico suficiente basado en fuentes documentales y de información; el lenguaje cuidadoso empleado para comunicar el informe.

III. Resultados

3.1. Descripción

Resultados descriptivos de los niveles de la gestión del talento humano

Tabla 7

Percepción de gestión del talento humano en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|
| Válido | Regular | 75 | 46,9 | 46,9 |
| | Buena | 85 | 53,1 | 53,1 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |

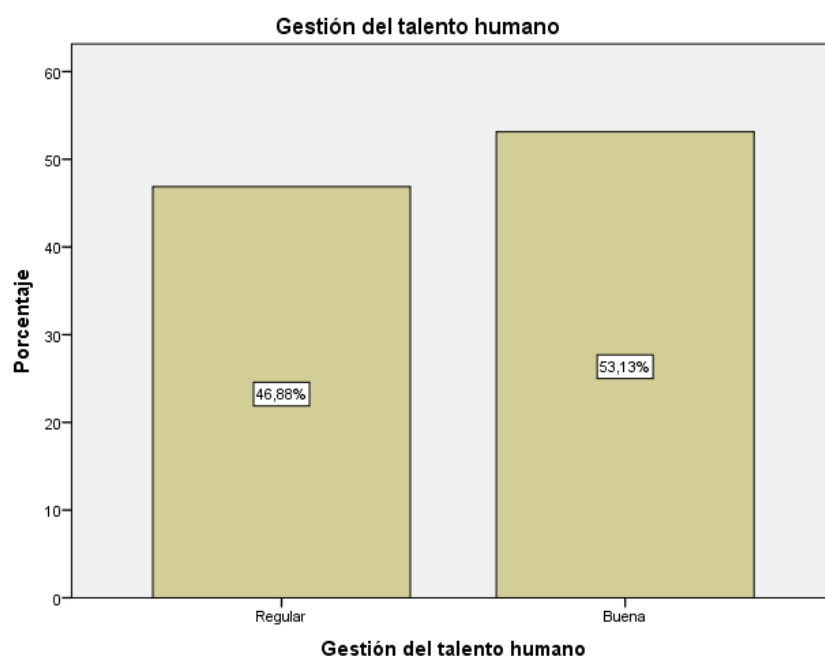


Figura 1 Percepción de la gestión del talento humano en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

Descripción:

De la tabla 7 y figura 1 se observa que el 53,1% de participantes docentes perciben como buena la gestión del talento humano, mientras que el 46,9% de los mismos, perciben como regular la gestión del talento humano en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

Tabla 8

Percepción la incorporación a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|
| Válido | Mala | 11 | 6,9 | 6,9 |
| | Regular | 123 | 76,9 | 76,9 |
| | Buena | 26 | 16,3 | 16,3 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |



Figura 2. Percepción la incorporación a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Descripción:

De la tabla 8 y figura 2 se observa que el 76,9% de participantes docentes perciben como regular la gestión del talento humano, en cuanto a la incorporación a las personas mientras que el 16,25% de los mismos, perciben como buena y un 6,9% como mala la incorporación a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Tabla 9

Percepción de la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|
| Válido | Mala | 1 | ,6 | ,6 |
| | Regular | 142 | 88,8 | 88,8 |
| | Buena | 17 | 10,6 | 10,6 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |

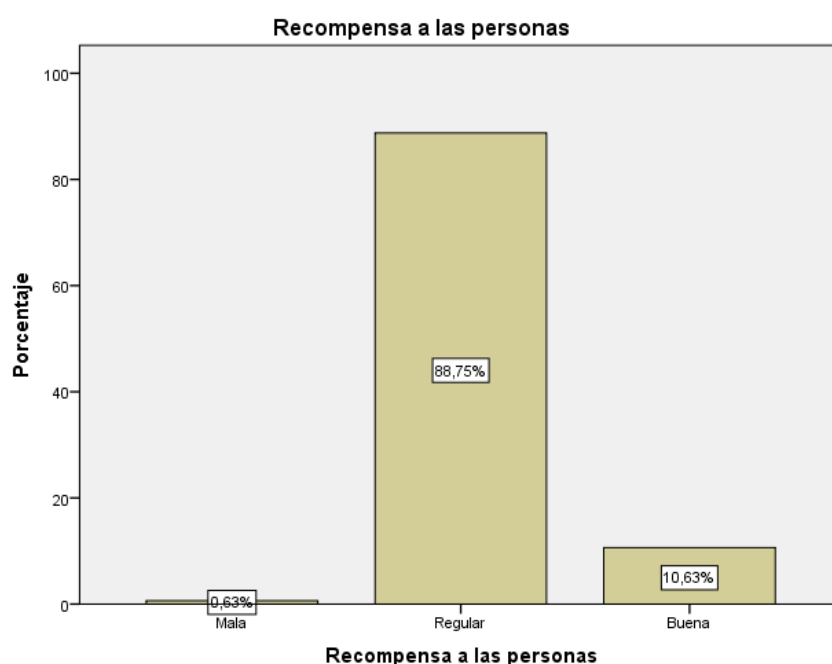


Figura 3 Percepción de la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Descripción:

De la tabla 9 y figura 3 se observa que el 88,8% de participantes docentes perciben como regular la gestión del talento humano, en cuanto a la recompensa a las personas mientras que el 10,6% de los mismos, perciben como buena y un 6% como mala la recompensa a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Tabla 10

Percepción del desarrollo a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|
| Válido | Regular | 70 | 43,8 | 43,8 |
| | Buena | 90 | 56,3 | 56,3 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |

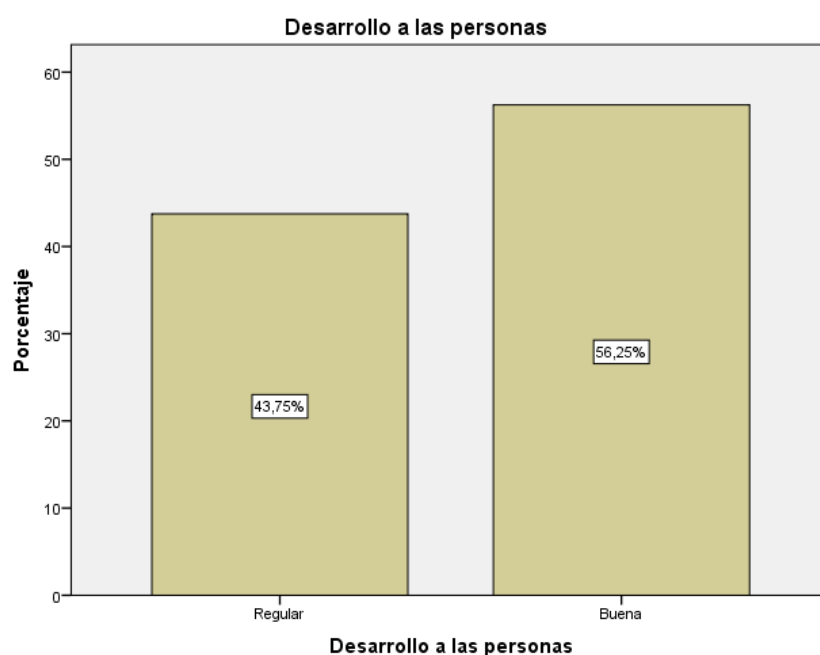


Figura 4. Percepción del desarrollo a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

Descripción:

De la tabla 10 y figura 4 se observa que el 56,3% de participantes docentes perciben como buena la gestión del talento humano, en cuanto al desarrollo a las personas mientras que el 43,8% de los mismos, perciben como buena el desarrollo a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Tabla 11

Percepción de la supervisión a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|
| Válido | Mala | 11 | 6,9 | 6,9 |
| | Regular | 69 | 43,1 | 43,1 |
| | Buena | 80 | 50,0 | 50,0 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |

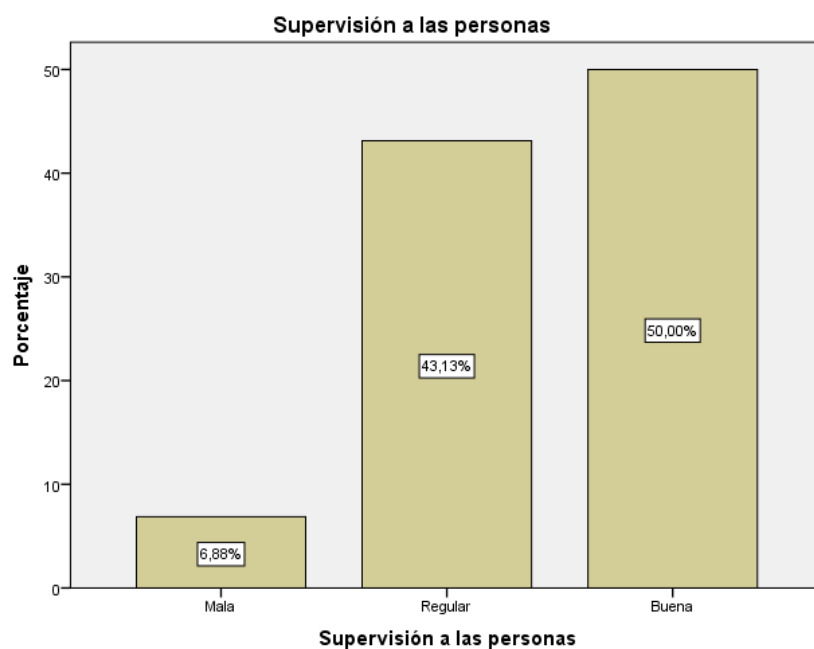


Figura 5. Percepción de la supervisión a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Descripción:

De la tabla 11 y figura 5 se observa que el 50% de participantes docentes perciben como buena la gestión del talento humano, en cuanto a la supervisión a las personas mientras que el 43,1% de los mismos perciben como regular y el 6,9 como mala la supervisión a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Tabla 12

Percepción de la retención a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|
| Válido | Regular | 92 | 57,5 | 57,5 |
| | Buena | 68 | 42,5 | 42,5 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |

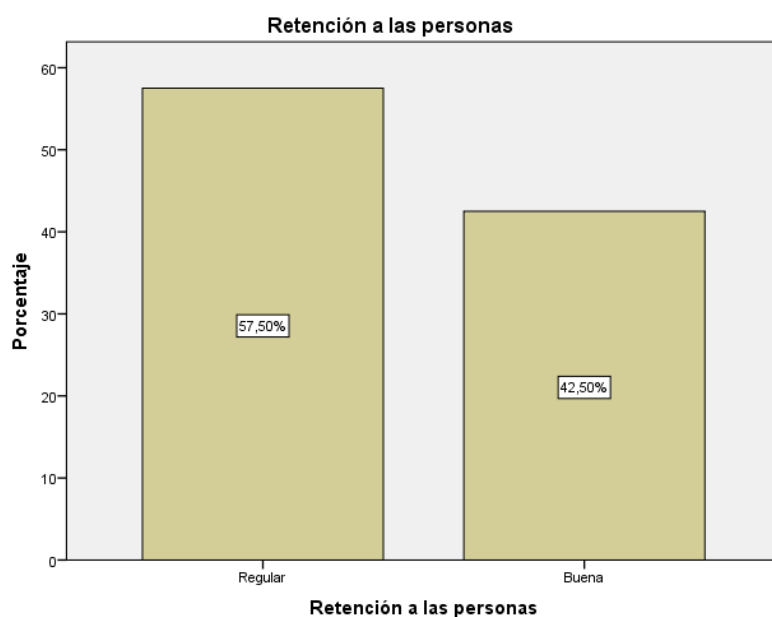


Figura 6. Percepción de la retención a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Descripción:

De la tabla 12 y figura 6 se observa que el 57,5% de participantes docentes perciben como regular la gestión del talento humano, en cuanto a la retención a las personas, mientras que el 42,5% de los mismos, perciben como buena la retención a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Tabla 13

Percepción de la colocación a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|
| Válido | Mala | 11 | 6,9 | 6,9 |
| | Regular | 149 | 93,1 | 93,1 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |

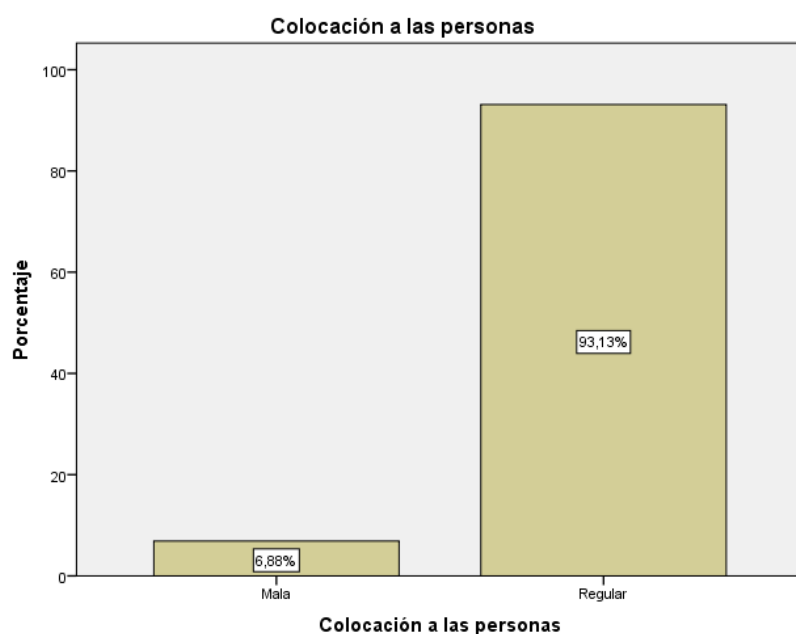


Figura 7. Percepción de la colocación a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Descripción:

De la tabla 13 y figura 7 se observa que el 93,1% de participantes docentes perciben como regular la gestión del talento humano, en cuanto la colocación a las personas, mientras que el 6,9% de los mismos, perciben como mala la colocación a las personas en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Tabla 14

Percepción de las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|
| Válido | En proceso | 9 | 5,6 | 5,6 |
| | Logrado | 151 | 94,4 | 94,4 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |

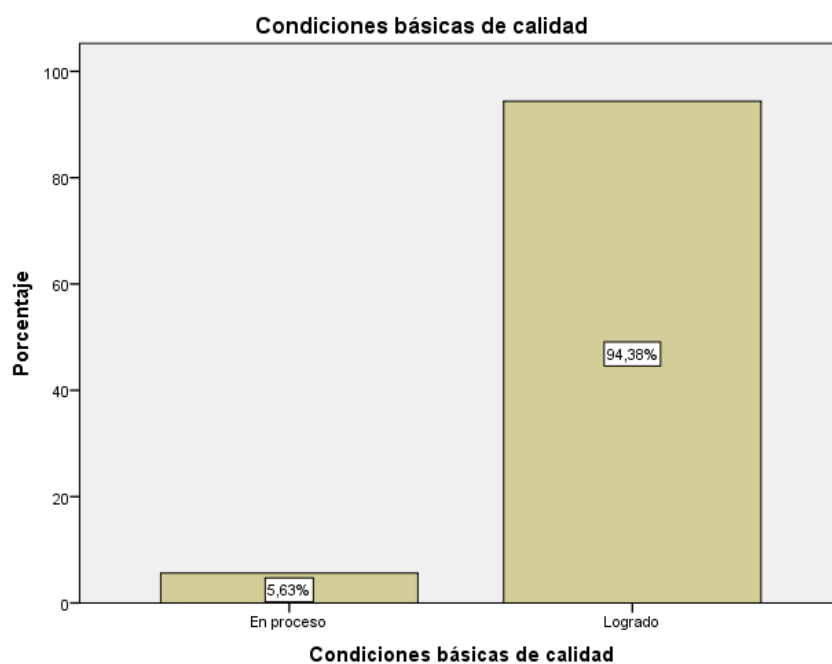


Figura 8. Percepción de las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Descripción:

De la tabla 14 y figura 8 se observa que el 94,4% de participantes docentes indican que se ha logrado las condiciones básicas de calidad, mientras que sólo el 5,6% de los mismos señalan que aún están en proceso las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Tabla 15

Contingencia entre la gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Tabla cruzada Gestión del talento humano *Condiciones básicas de calidad

| Recuento | | Condiciones básicas de calidad | | |
|----------------------------|---------|--------------------------------|---------|-------|
| | | En proceso | Logrado | Total |
| Gestión del talento humano | Regular | 4 | 71 | 75 |
| | Buena | 5 | 80 | 85 |
| Total | | 9 | 151 | 160 |

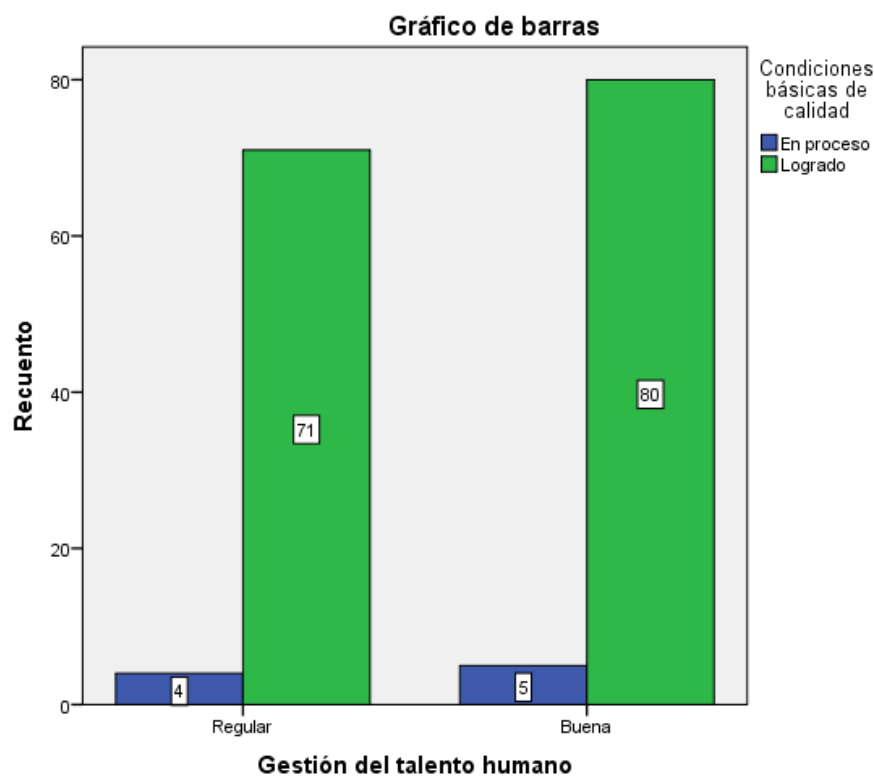


Figura 9. Contingencia entre la gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Descripción:

De la tabla 15 y figura 9, se observa que mientras 4 participantes señalan que la gestión del talento humano es regular, del mismo modo indican que las condiciones básicas de calidad están en proceso, así mismo 80 participantes indican que la gestión del talento humano es buena y las condiciones básicas de calidad están en un nivel de logrado.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1. Existe relación significativa entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Ho. No existe relación significativa entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 16

Coeficiente de correlación entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad

| Correlaciones | | | Gestión del talento humano | Condiciones básicas de calidad |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,312 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,001 |
| | | N | 160 | 160 |
| | Condiciones básicas de calidad | Coeficiente de correlación | ,312 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,001 | . |
| | | N | 160 | 160 |

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de ,312 indica que existe relación positiva entre las variables. Además se encuentra en el nivel de correlación débil y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.001 < 0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y las

condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Hipótesis Específica 1

H1: Existe relación significativa entre la incorporación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

Ho: No existe relación significativa entre la incorporación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 17

Coeficiente de correlación entre la incorporación a las personas y las condiciones básicas de calidad

| | | | Condiciones básicas de calidad | Incorporación a las personas |
|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones básicas de calidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,461* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 160 | 160 |
| | Incorporación a las personas | Coeficiente de correlación | ,461* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 160 | 160 |

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

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de ,461* indica que existe relación positiva entre las variables. Además se encuentra en el nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$

(altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la incorporación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Ho: No existe relación significativa entre la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 18

Coeficiente de correlación entre la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad

| Correlaciones | | | Condiciones básicas de calidad | Recompensa a las personas |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones básicas de calidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,508 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 160 | 160 |
| | Recompensa a las personas | Coeficiente de correlación | ,508 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 160 | 160 |

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de ,508 indica que existe relación positiva entre las variables. Además se encuentra en el nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 19

Coeficiente de correlación entre el desarrollo a las personas y las condiciones básicas de calidad

| | | | Condiciones básicas de calidad | Desarrollo a las personas |
|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones básicas de calidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,423 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 160 | 160 |
| | Desarrollo a las personas | Coeficiente de correlación | ,423 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |

| | | |
|---|-----|-----|
| N | 160 | 160 |
|---|-----|-----|

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de ,423 indica que existe relación positiva entre las variables. Además se encuentra en el nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre el desarrollo a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la supervisión a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Ho: No existe relación significativa entre la supervisión a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 20

Coeficiente de correlación entre la supervisión a las personas y las condiciones básicas de calidad

| Correlaciones | | | Condiciones básicas de calidad | Supervisión a las personas |
|----------------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones básicas de calidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,335 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 160 | 160 |
| | Supervisión a las personas | Coeficiente de correlación | ,335 | 1,000 |

| | | | |
|--|------------------|------|-----|
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 160 | 160 |

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.335 indica que existe relación positiva entre las variables. Además se encuentra en el nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la supervisión a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Hipótesis específica 5

H1: Existe relación significativa entre la retención a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Ho: No existe relación significativa entre la retención a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 21

Coeficiente de correlación entre la retención a las personas y las condiciones básicas de calidad

| Correlaciones | | | Condiciones básicas de calidad | Retención a las personas |
|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones básicas de calidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,545 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 160 | 160 |

| | | | |
|--------------------------|----------------------------|------|-------|
| Retención a las personas | Coeficiente de correlación | ,545 | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 160 | 160 |

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.545 indica que existe relación positiva entre las variables. Además se encuentra en el nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la retención a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

Hipótesis específica 6

H1: Existe relación significativa entre la colocación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Ho: No existe relación significativa entre la colocación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 22

Coeficiente de correlación entre la colocación a las personas y las condiciones básicas de calidad

| | | | Condiciones básicas de calidad | Colocación a las personas |
|-----------------|-----------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones básicas de calidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,541 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 160 | 160 |
| | Colocación a las personas | Coeficiente de correlación | ,541 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 160 | 160 |

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.541 indica que existe relación positiva entre las variables. Además se encuentra en el nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la colocación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017

IV. Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian una relación significativa entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017 siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.001<0.05$. Y con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.312 se indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación débil. Estos resultados concuerdan con el estudio de Rodríguez (2015) quien propone un modelo de gestión del talento humano con las características del clima organizacional, relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la realización personal, factores importantes dentro de las condiciones básicas de calidad. Asimismo los resultados obtenidos concuerdan con el estudio de Pico (2015) quien tuvo por objetivo definir estrategias organizacionales que favorezcan la gestión del talento humano en el sector comercial a partir de la utilización de las TIC, vale decir que para nuestro caso las condiciones básicas de calidad favorecerán la gestión del talento humano a partir de su cumplimiento. A su vez estos resultados se alinean con la teoría de Lledo (2011) que señala que la gestión del talento humano constituye un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos y que para la investigación garantizará las condiciones básicas de calidad dentro de la Universidad de Ciencias Aplicadas.

Respecto a la hipótesis específica 1, los resultados obtenidos en la presente investigación muestran una relación significativa entre la incorporación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017 siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$. Y con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.461* se indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderado. Estos resultados se alinean con la teoría de Chiavenato (2009) quien definió que: "La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas", ya que con las condiciones básicas de calidad se garantiza que los docentes que ingresan a laborar tengan grado académico de magister, sean especialistas en su campo y se encuentren en constante

capacitación. Aquí lo que está en juego es el capital intelectual que la universidad debe preservar.

Respecto a la hipótesis específica 2, los resultados obtenidos en la presente investigación nos indican que existe relación significativa entre la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$. Y con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.508 se indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderado. Estos resultados se asemejan a lo indicado por Leyva (2016) quien relaciona el talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015” pues en el día a día, el docente puede encontrarse con mucha carga laboral causándole insatisfacción o frustración al punto de no sentirse recompensado ni en un grato ambiente laboral. Asimismo estos resultados son conducentes con Chiavenato (2009) quien definió que los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización, teniendo en cuenta tanto los objetivos individuales que se deben alcanzar. Aquí podemos señalar que mientras los docentes de la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 se sientan bien recompensados, se esforzaran más por mantener las condiciones básicas de calidad.

En cuanto a la hipótesis específica 3, los resultados obtenidos en la presente investigación concluyen que existe relación significativa entre el desarrollo a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$. Y con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.423 se indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderado. Nuestros resultados se alinean a la teoría de Dolan y Cabrera (2007) quienes definieron el desarrollo del empleado como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Se considera que a través del cumplimiento de las

condiciones básicas de calidad los docentes de la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 aumentan su nivel de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.

Respecto a la hipótesis específica 4, los resultados obtenidos en la presente investigación concluyen que existe relación significativa entre la supervisión a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$. Y con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.335 se indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderado. Estos resultados concuerdan con lo señalado por Cáceres (2015) respecto al desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí demostrando el papel preponderante que tiene el correcto manejo del talento humano, ya que permite la mejora del desempeño laboral del personal.

En cuanto a la hipótesis específica 5, los resultados obtenidos en la presente investigación muestran relación significativa entre la retención a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017 siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$. Y con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.545 se indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderado. Para Chiavenato (2009) en algunas organizaciones los procesos para retener a las personas merecen una calificación baja, porque se acercan al modelo de orden y obediencia a ciegas y en otras organizaciones son complejos y elaborados, se acercan al modelo de autodeterminación y realización personal de los individuos. Ahora, con la condición de que el 25% de los docentes debe estar a tiempo completo se ha llegado a la retención del personal docente y establecido un vínculo laboral docente – universidad. En ese aspecto la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017 viene cumpliendo esa condición.

Respecto a la hipótesis específica 6, los resultados obtenidos en la presente investigación muestran que existe relación significativa entre la colocación a las personas y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$. Y

con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.541 se indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación moderado. Nuestros resultados se alinean con la teoría de Chiavenato (2001) que señala que la colocación de las personas en los diferentes puestos de trabajo involucra los procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados de éstas en comparación con los objetivos planteados. Si la Universidad de Ciencias Aplicadas realiza una buena asignación de deberes a los docentes, garantizará el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad.

V. Conclusiones

Primera: En la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 existe un nivel de correlación débil con coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.312 entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad. Y esta es una relación significativa dado que $p=0.001<0.05$.

Segunda: En la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 existe un nivel de correlación moderado con coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.461 entre la incorporación a las personas y las condiciones básicas de calidad. Además existe una relación significativa dado que $p=0.001<0.05$.

Tercera: En la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 existe un nivel de correlación moderado con coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.508 entre la recompensa a las personas y las condiciones básicas de calidad. Además existe una relación significativa dado que $p=0.001<0.05$.

Cuarta: En la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 existe un nivel de correlación moderado con coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.423 entre el desarrollo a las personas y las condiciones básicas de calidad. Además existe una relación significativa dado que $p=0.001<0.05$.

Quinta: En la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 existe un nivel de correlación moderado con coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.335 entre la supervisión a las personas y las condiciones básicas de calidad. Además existe una relación significativa dado que $p=0.001<0.05$.

Sexta: En la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 existe un nivel de correlación moderado con coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.545 entre la retención a las personas y las condiciones básicas de calidad. Además existe una relación significativa dado que $p=0.001<0.05$.

Séptima: En la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 existe un nivel de correlación moderado con coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.541 entre la colocación a las personas y las condiciones básicas de calidad. Además existe una relación significativa dado que $p=0.001<0.05$.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a las autoridades de la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 que le presten la debida atención a las condiciones básicas de calidad y que valoren la trascendencia de la gestión del talento humano dentro de su organización.

Segunda: En la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 y en todas las universidades del Perú, se debe aumentar el grado de capacitaciones e inducción docente para adecuarse a las nuevas exigencias de calidad.

Tercera: Recomendar la profundización del estudio de las condiciones básicas de calidad porque en la actualidad, Sunedu y la Ley Universitaria exigen a todas las universidades del Perú, de manera obligatoria, que cumplan esas condiciones básicas de calidad, más aun el funcionamiento de las universidades depende del cumplimiento estricto de cada una de las condiciones básicas de calidad, por tal motivo el presente estudio es un punto de partida para que las universidades que aún no han obtenido el licenciamiento puedan hacerlo.

Cuarta: Y por último, este estudio puede ser un referente teórico para otras universidades sobre gestión de talento humano y las condiciones básicas de calidad y dada la exigencia actual de parte de Sunedu, el estudio puede servir de referente a la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017 de cómo perciben los docentes las condiciones básicas de calidad.

VII. Referencias

- Alarcón, M. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana* (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres.
- Blanco, I. (2006). Los proyectos educativos de ciudad. Una experiencia de gobernanza local. *En Revista Aula de innovación educativa*. núm. 152, pp. 18-21. Barcelona: Graó.
- Bieber, F. (2011). *El Talento Humano, capital intangible* (tesis de maestría). Universidad Salesiana, Ecuador.
- Boland, L y Carro, F (2007). *Funciones de la administración*. Universidad Nacional del Sur, Argentina
- Carro, P y Gonzales, G (2012). *Administración de la Calidad Total*. Universidad Nacional de Mar de La Plata
- Cáceres, R. (2015). *La Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. (Tesis de maestría): Universidad Técnica Particular de Loja.
- Cáceres, F. (2016). *Incidencia del uso de instrumentos tecnológicos en el mejoramiento de la calidad educativa en la Unidad de Postgrado de la Facultad de Educación de la UNMSM* (Tesis para optar el grado académico de doctor en Educación) Lima – Perú
- Caicedo, R. (2012). *Evaluación de la calidad educativa de la sección nocturna del Instituto Tecnológico "Vicente Fierro"* (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador.
- Carro, P y Gonzales, G (2012). *Administración de la Calidad Total*. Universidad Nacional de Mar de La Plata

- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Delgado, F. (2007). *La escuela pública amenazada. Dilemas de la enseñanza*. Madrid: Editorial Popular.
- Dessler, G. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México DF, México: Pearson Education. México: Mc Graw Hill.
- Dolan, S. (2007). *Gestión de los Recursos Humanos*. México DF, México: Pearson Educación.
- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Madrid, España: Limusa.
- Espínola, V. y Silva, M.E. (2009). *Competencias del sostenedor para una efectiva gestión del mejoramiento educativo en el nivel local: Una propuesta Expansiva*. Santiago: UDP, CIEPLAN 34.
- Huamán, W. y Sánchez, F. (2014). *Investigación y desarrollo (I D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM 2014*. (Tesis de maestría): Universidad Cesar Vallejo-Lima.
- ISO 9000:2005. *Sistemas de Gestión de la Calidad, Fundamentos y vocabulario*. Centro de Ingeniería y desarrollo industrial. Universidad Tecnológica de San Juan del Rio.
- Leyva, D. (2016). *Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Lepeley, M. (2001) *Gestión y Calidad en la Educación*. Editorial Mc Graw Hill.
- Lledo, P. (2011). *Desempeño del Talento Humano* (tesis de maestría). Universidad Javeriana, Colombia.

- Morales, S. (2009). *Impacto del asesor técnico en los centros escolares de Educación Primaria en el Estado de Sonora*. Recuperado de http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_1/nr_803/a_10824/10824.htm
- Muñoz, M. (2006). *Calidad de la educación y eficacia de la escuela. Estudio sobre la gestión de los recursos educativos*. Madrid: CIDE.
- Muñoz, M. y Repiso, M. (2000). *Educación en positivo para un mundo en cambio*. Barcelona: PPC
- Ojeda, M. y Romero, P. (2014). *Plan de mejoramiento institucional como dispositivo de gestión participativa para el fortalecimiento de la calidad educativa* (Tesis de maestría). Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia.
- Pérez, S. (2014). *Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*. (Tesis maestría): Universidad Cesar Vallejo
- Petrella, C (2007). Análisis de la teoría burocrática, aportes para la comprensión del modelo burocrático. *Revista Electrónica de la Facultad de Ciencias Empresariales*. Volumen 02. pág. 10-15.
- Pico, D. (2015). *La Gestión del Talento Humano como fuente generadora de innovación tecnológica en el sector comercial minorista*. (Tesis de maestría): Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Ponce, I (2001). *La administración del Talento Humano como factor clave de éxito en la gestión empresarial*. (Tesis de maestría): Instituto de altos estudios nacionales. Ecuador.
- Rios, L. (2015). *Análisis comparativo de las condiciones básicas de calidad de la Nueva Ley Universitaria 30220 con respecto al cumplimiento de la*

Universidad Nacional de San Martín 2016. (Tesis de maestría): Universidad Cesar Vallejo.

Robbins, P y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Ed. Prentice

Rodríguez, L. (2015). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE'* (Tesis de maestría). Universidad Libre de Colombia.

Rodríguez, L. (2016). *Aplicación de una auditoría de gestión al proceso de concesión de créditos y su impacto en la liquidez de la Cooperativa de Ahorro y Crédito 9 de Octubre agencia Latacunga en el primer semestre del 2015.* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato-Ecuador Universidad Libre de Colombia.

Roman, M. y Cardemil, C. (2007). Enfoque y metodología para evaluar la calidad del proceso pedagógico que incorpora TIC en el aula. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. Volumen 4, No. 2. pág. 8-35.

Sherman, A.; Bohlander, G. & Snell, S. (1999). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson.

Sunedu (2015). *El modelo de licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano*

http://www.untumbes.edu.pe/paginas/informacion/oficinas/Calidad%20Universitaria/documentos/X5.%20Mod_Lic_SUNEDU_Final.pdf

Trovato, M. (2009). *Implementación de un sistema de gestión de la calidad en establecimientos educativos de la Región Centro-Sur de la provincia de Bs. As. Caso: Polimodal. Recuperado de www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=%E2%80%A2%09trovato+y+otros*

Unesco (2007). *Educación de Calidad para Todos: un asunto de Derechos Humanos Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe* (EPT/PRELAC)-2007. (UNESCO; Santiago).

Whu,J. (2015). La calidad desde la óptica de la *Ley Universitaria*. (Tesis de grado): Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de http://www.derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_11/tesis_pregrado/TESIS%20Jam%20Whu.pdf

Anexos

Anexo A
Artículo Científico



**Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la
Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco, 2017.**

Br. Alvarez Huertas, Frank Duberlee
frank_08032@hotmail.com

Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco, 2017, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco, 2017. El tipo de investigación según su finalidad es sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Se consideró una población de 300 docentes, una muestra de 160 docentes de la Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco, 2017 y el tipo de muestreo fue probabilística estratificado. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta confiabilidad. Con respecto a la variable gestión del talento humano en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017, se observa que el 53,1% de participantes docentes perciben como buena y respecto a las condiciones básicas de calidad, se observa que el 94,4% de participantes docentes indican que se ha logrado las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017. El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de ,312 indica que existe relación positiva entre las variables. Además se encuentra en el nivel de correlación débil y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.001<0.05$ (altamente significativo), lo que indica que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Palabras claves: Gestión del talento humano. Incorporar a las personas. Recompensar a las personas. Desarrollo de las personas. Supervisar a las personas. Retener a las personas. Colocar a las personas. Condiciones básicas de calidad. Objetivos académicos. Plan de gestión de la calidad.

Abstract

This research work called “The management of human talent and basic conditions of quality at Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017”, which general objective was determine the relationship between the management of human talent and basic conditions of quality at Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017. The type of investigation according to the ir purpose is substantive of the descriptive level of quantitative approach; of non-experimental design. A population of 300 teachers was considered, a sample of 160 teachers from Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017 with type of sampling was stratified probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the questionnaire type instruments were validated by a group of experts and their reliability was determined by Cronbach alpha statistic that show a high reliability. As regards the variable Management of human talent at Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017, it is observed that 53.1% of teacher participants perceive as good and as regards the basic conditions of quality show that 94.4% of teacher participants indicate that the basic quality conditions have been achieved at Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017. The result of the correlation coefficient of Rho Spearman is equal to 0.312 and indicate that there is a positive relationship between the variables. Also, this is in weak correlation level and the level of bilateral significance was $p= 0.001$ (highly significant). It indicate there is significant relationship between the management of human talent and basic conditions of quality at Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Keyword: The management of human talent (or Human talent Management). Integrate people. Reward people. People development. Retain people. Put people. Basic conditions of quality. Academic objectives (or Academic goals). Management plan of quality.

Introducción

En nuestro país, el talento es necesario para que podamos realizar de manera efectiva una infinidad de actividades en determinadas circunstancias de la vida, es por ello que las instituciones se encuentran en la búsqueda de personas con talento para que conformen sus organizaciones, pues son este tipo de personas las que pueden ofrecer las características necesarias para el desempeño eficiente de determinadas labores al interior de las mismas. De ello se desprende la importancia de la toma de decisiones por parte de las personas encargadas de dirigir las organizaciones, a fin de promover las acciones que permitan acceder al desarrollo del talento humano. Para el sector educativo es muy importante el recurso humano con el que se cuenta, las personas constituyen el principal activo de una institución educativa ya que participan y hacen viable la vida de dicha institución. Asimismo, el Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2015)(Sineace) a través de la implementación de su Proyecto de Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior tiene como objetivo el “Mejoramiento de la calidad en la educación superior en el Perú” a fin de contribuir en el logro de altos niveles de formación técnica y profesional. Gracias a la gestión que realicen las personas de los diferentes entes participantes podemos garantizar las condiciones básicas de calidad y así las universidades e instituciones de educación superior garantizarán su supervivencia, puesto que también las familias tomarán las mejores decisiones al momento de escoger el lugar donde sus hijos deban estudiar. Desde el 09 de julio del 2014 comenzó a regir la Ley Universitaria N° 30220, que incluye aspectos que guardan relación con la gestión del talento humano en las universidades del Perú. Para ello, la Ley Universitaria ha considerado ocho condiciones básicas de calidad que cada universidad del Perú debe cumplir para poder operar como tal, entre ellas la Universidad de Ciencias Aplicadas, que fue licenciada por Sunedu el 06 de octubre de 2017 cumpliendo con las condiciones básicas de calidad y resulta importante el conocimiento de este licenciamiento por la comunidad universitaria de esta casa de estudios y en particular por sus docentes.

Antecedentes del problema

Leyva (2016) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015” Por la Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, describe el proceso de investigación, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el uso efectivo de la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015, con una población finita de 195 directores, de las cuales 130 forman parte de la muestra. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario y se llegó a la conclusión que dependiendo del grado de eficiencia en la gestión del talento humano, se evidencia resultados eficaces o no eficaces en el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas públicas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015.

Rios (2015) sobre su indagación: “Análisis comparativo de las condiciones básicas de calidad de la Nueva Ley Universitaria 30220 con respecto al cumplimiento de la Universidad Nacional de San Martín, 2016” Tarapoto-Perú, por la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Cuyo objetivo fue determinar cómo se desarrolla la aplicación de la nueva Ley Universitaria 30220, con respecto al cumplimiento de las condiciones básicas de calidad en la Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto en el año 2016. Rios presenta una nueva metodología de análisis comparativo, tomando en consideración indicadores de evaluación, antes y después de la Nueva Ley Universitaria. En la investigación se tomó en cuenta el método cuantitativo de diseño no experimental. Los resultados evidencian un incumplimiento significativo de las condiciones básicas de la calidad establecidas por SUNEDU.

Rodríguez (2015) en la tesis titulada “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE” Avalado por la Universidad Libre de Colombia, Facultad de Educación. Tuvo como objetivo principal mostrar las características de las variables del clima organizacional en CIDE, que guardan relación con la comunicación, el trabajo en

equipo, el liderazgo y la realización personal, para diseñar un modelo de gestión del talento humano que refuercen el bienestar y el desarrollo humano de los profesores. Es del tipo descriptivo, con el propósito de mostrar el estado actual del clima organizacional en CIDE y el nivel de potenciación de las competencias transversales en la institución. Se poblaron del estudio fue de 38 docentes y la encuesta se envió en un formulario electrónico a los correos, obteniendo la participación de 27 docentes. Encontrando una alta correlación entre las variables.

Revisión de literatura

Chiavenato (2009) definió la gestión del talento humano es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes). Se refiere al rol administrativo para la recolección, entrenamiento, evaluación y remuneración de los trabajadores. Es decir, el rol de las personas que están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento de personal que laborará en una organización que brinde un producto y/o servicio.

Para Eslava (2004) la gestión del talento humano es destinar estrategias para conseguir el perfeccionamiento del personal, aprovechando estrategias de cambio que logren el desarrollo de la organización, es decir, incrementar las competencias destrezas y habilidades de cada colaborador con la finalidad de alcanzar objetivos. Cabe señalar que se trata de los requerimientos de la organización, sumados al mejoramiento del capital humano, considerando el potencial existente en los puestos de trabajo, así como la aplicación de estrategias de desarrollo innovador en la organización, la mejora del perfil para el puesto y las características del personal que ocupará estos puestos de trabajo.

Sunedu (2015) definió que las condiciones básicas de calidad son estándares mínimos que sirven de pautas generales para la evaluación de la capacidad de la universidad para la prestación del servicio educativo superior universitario y autorización de su funcionamiento. Es decir se trata de ciertos estándares mínimos

que debe cumplir una universidad para prestar el servicio de educación universitaria.

Problema

¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?

Objetivo

Determinar la relación entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Método

El tipo de investigación según su finalidad es sustantiva del nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. Se consideró una población de 300 docentes, una muestra de 160 docentes de la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017 y el tipo de muestreo fue probabilística estratificado. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta confiabilidad.

Resultados

Tabla 1

Percepción de gestión del talento humano en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|
| Válido | Regular | 75 | 46,9 | 46,9 |
| | Buena | 85 | 53,1 | 53,1 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |

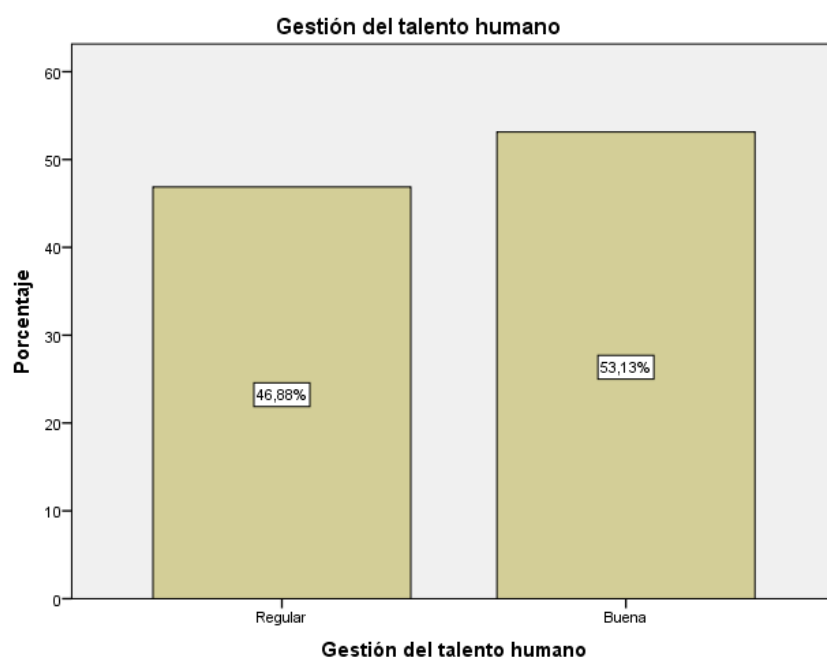


Figura 1 Percepción de la gestión del talento humano en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

Con respecto a la variable gestión del talento humano se observa que el 53,1% de participantes docentes perciben como buena la gestión del talento humano, mientras que el 46,9% de los mismos, perciben como regular la gestión del talento humano en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017

Percepción de las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|
| Válido | En proceso | 9 | 5,6 | 5,6 |
| | Logrado | 151 | 94,4 | 94,4 |
| | Total | 160 | 100,0 | 100,0 |

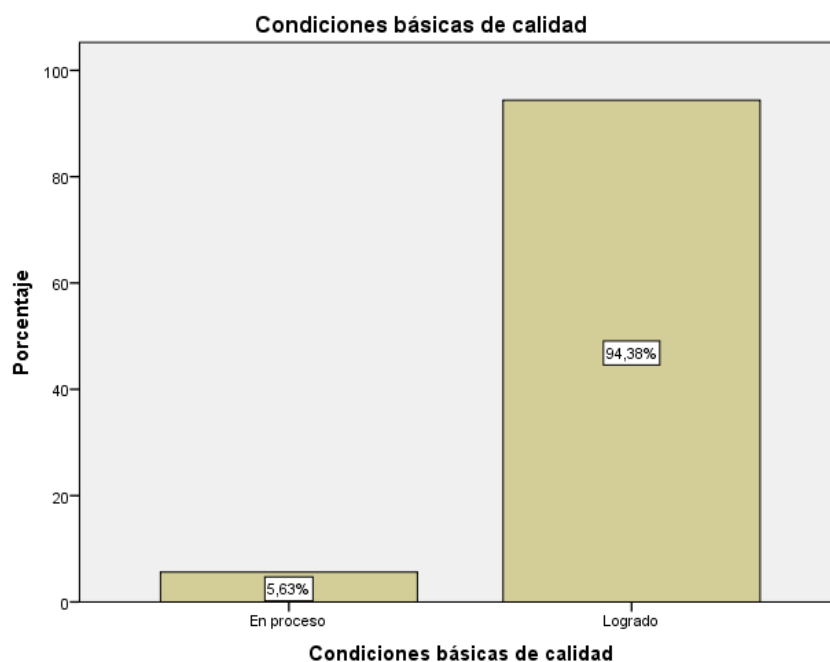


Figura 8. Percepción de las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Con respecto a la variable condiciones básicas de calidad se observa que el 94,4% de participantes docentes indican que se ha logrado las condiciones básicas de calidad, mientras que solo el 5,6% de los mismos señalan que aún están en proceso las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian una relación significativa entre gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017 siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.001<0.05$. Y con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.312 se indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación débil.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Rodríguez (2015) quien propone un modelo de gestión del talento humano con las características del clima organizacional, relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo

y la realización personal, factores importantes dentro de las condiciones básicas de calidad.

Asimismo los resultados obtenidos concuerdan con el estudio de Pico (2015) quien tuvo por objetivo definir estrategias organizacionales que favorezcan la gestión del talento humano en el sector comercial a partir de la utilización de las TIC, vale decir que para nuestro caso las condiciones básicas de calidad favorecerán la gestión del talento humano a partir de su cumplimiento.

A su vez estos resultados se alinean con la teoría de Lledo (2011) que señala que la gestión del talento humano constituye un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos y que para la investigación garantizará las condiciones básicas de calidad dentro de la Universidad de Ciencias Aplicadas.

Referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Madrid, España: Limusa.
- Leyva, D. (2016). *Gestión del talento humano y el uso efectivo del tiempo en la jornada laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la UGEL 01 San Juan de Miraflores; Lima, 2015* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Lledo, P. (2011). *Desempeño del Talento Humano* (tesis de maestría). Universidad Javeriana, Colombia.
- Rios, L. (2015). *Análisis comparativo de las condiciones básicas de calidad de la Nueva Ley Universitaria 30220 con respecto al cumplimiento de la Universidad Nacional de San Martín 2016*. (Tesis de maestría): Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez, L. (2015). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, desde la caracterización del clima*

organizacional en la corporación internacional para el desarrollo educativo – CIDE' (Tesis de maestría). Universidad Libre de Colombia.

Pico, D. (2015). *La Gestión del Talento Humano como fuente generadora de innovación tecnológica en el sector comercial minorista*. (Tesis de maestría): Universidad Tecnológica Equinoccial.

Sunedu (2015). *El modelo de licenciamiento y su implementación en el Sistema Universitario Peruano*

http://www.untumbes.edu.pe/paginas/informacion/oficinas/Calidad%20Universitaria/documentos/X5.%20Mod_Lic_SUNEDU_Final.pdf

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Alvarez Huertas, Frank Duberlee, estudiante, egresado del Programa. De Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 45173557, con el artículo titulado “Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco, 2017.”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, abril del 2018.

Alvarez Huertas, Frank Duberlee

Anexo B
Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO: Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias aplicadas, Surco 2017. | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|-----------------------|---|---|----------------|
| AUTOR: Br Alvarez Huertas, Frank Duberlee | | | | | | | | |
| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | | |
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variable 1: Gestión del talento humano | | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017? | Determinar la relación entre gestión del talento humano y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017. | Existe relación significativa entre gestión del talento humano y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017. | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | | |
| | | | Incorporar a las personas | -Reclutamiento de personal -Selección de personal | 4 | 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N) | | |
| | | | Recompensar a las personas | -Remuneración -Programas de Incentivos -Prestaciones y servicios | 4 | | | |
| | | | Desarrollar a las personas | - Capacitación -Desarrollo de las personas y las organizaciones | 4 | | | |
| | | | Supervisar a las personas | -Base de datos y sistemas de información de recursos humanos | 4 | | | |
| | | | Retener a las personas | -Relaciones con los empleados -Higiene, seguridad y calidad de vida | 3 | | | |
| | | | Colocar a las personas | -Orientación de las personas -Modelado del trabajo -Evaluación del desempeño | 3 | | | |
| | | | Variable 2: Condiciones básicas de calidad | | | | 8 | Si(1) No(0) |
| | | | Existencia de objetivos académicos, grados y títulos a otorgar y planes de estudio correspondientes. | - Objetivos institucionales, académicos y planes de estudio -Grados y títulos y sistemas de información -Procesos de admisión -Plan de Gestión de la Calidad Institucional | | | | |
| | | | Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | | | |
| ¿Cuál es la relación entre la incorporación a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017? | Determinar la relación entre la incorporación a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017. | Existe relación significativa entre la recompensa a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017. | | | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre la recompensa a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017? | Determinar la relación entre la incorporación a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017. | Existe relación significativa entre el desarrollo a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017. | | | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre la incorporación a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017? | Determinar la relación entre la incorporación a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017. | Existe relación significativa entre la supervisión a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017. | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|---|----|--|
| <p>Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?</p> | <p>Establecer la relación entre la recompensa a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.</p> | <p>Existe relación significativa entre la retención a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la colocación a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.</p> | <p>Oferta educativa a crearse compatible con los fines propuestos en los instrumentos de planeamiento.</p> | <p>- Creación de nuevas universidades - Creación de nuevos programas de estudios en universidades existentes</p> | 7 | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la supervisión a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?</p> | <p>Establecer la relación entre el desarrollo a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.</p> | | <p>Infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones (aulas, bibliotecas, laboratorios, entre otros).</p> | <p>-Ubicación y posesión de locales - Seguridad -Disponibilidad de servicios públicos -Dotación de servicios higiénicos -Talleres y laboratorios para la enseñanza -Ambientes para docentes -Mantenimiento de la infraestructura y equipamiento</p> | 15 | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la retención a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?</p> | <p>Determinar la relación entre la supervisión a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.</p> | | <p>Líneas de investigación a ser desarrolladas</p> | <p>-Líneas de investigación -Docentes que realizan investigación -Registro de documentos y proyectos de investigación</p> | 8 | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la colocación a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?</p> | <p>Determinar la relación entre la supervisión a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.</p> | | <p>Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos del 25% de docentes a tiempo completo.</p> | <p>Existencia del 25% del total de docentes, como mínimo, a tiempo completo Requisitos para el ejercicio de la docencia. Selección, evaluación y capacitación docente</p> | 4 | |
| <p>¿Cuál es la relación entre la retención a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017?</p> | <p>Determinar la relación entre la retención a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.</p> | | <p>Verificación de los servicios educativos complementarios básicos (servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros).</p> | <p>-Servicios educativos -Adecuación al entorno y protección al ambiente -Acervo bibliográfico</p> | 8 | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|-------------------|--|
| | <p>Aplicadas, Surco. 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la colocación a las personas y las Condiciones Básicas de Calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco. 2017.</p> | | <p>Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros)</p> <p>Transparencia de universidades</p> | <p>-Mecanismos de mediación e inserción laboral para estudiantes y egresados</p> <p>-Mecanismos de coordinación y alianzas estratégicas con el sector público y/o privado</p> <p>Transparencia</p> | <p>4</p> <p>1</p> | |
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR | | | |
| <p>TIPO: El tipo del estudio es sustantiva con un nivel descriptivo.</p> <p>DISEÑO: El diseño es no experimental y el tipo corresponde al transaccional.</p> <p>NIVEL: Nivel correlacional</p> | <p>POBLACIÓN: Estará conformada por 300 docentes</p> <p>MUESTRA: Es de 160 docentes</p> <p>MUESTREO: Aleatorio simple.</p> | <p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario con escala de actitudes LIKERT, de acuerdo a la siguiente escala de valoración: Nunca(1), Casi nunca(2), Algunas veces(3), Casi siempre(4), Siempre(5)</p> <p>Autor: Chiavenato (2009), adaptado por Pegui Paloma Guillen Ramírez</p> <p>Año: 2015</p> <p>Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: A través del link:https://goo.gl/forms/QXUAYSjULjgyvD52</p> | <p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo.</p> <p>Presentación en tablas de frecuencia y porcentaje con sus figuras</p> <p>Interpretación de los resultados</p> <p>Conclusiones</p> <p>Análisis inferencial:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman</p> | | | |
| | | <p>Variable 2: Condiciones básicas de calidad</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario con escala de actitudes LIKERT, de acuerdo a la siguiente escala de valoración: Si(1), No(0)</p> <p>Autor: SUNEDU</p> <p>Año: 2015</p> <p>Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: A través del link:https://goo.gl/forms/HFKzMdUaW02DS6t73</p> | | | | |

Anexo C
Certificación de Validez

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

| Nº | DIMENSIONES / ITEMS | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1 Incorporar a las personas | | | | | | | | |
| 1 | Considera Ud. que se debe dar prioridad a los trabajadores de la organización para los puestos vacantes antes que a los externos. | x | | X | | X | | |
| 2 | Considera Ud. que los miembros encargados de la selección de personal favorecerán a candidatos por tema de vínculo amical | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios colaboradores de la institución | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera Ud. que los postulantes seleccionados a las plazas de trabajo cuentan con el perfil que se requiere en cada aula. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2 Recompensar a las personas | | | | | | | | |
| 5 | Considera Ud. que el salario que percibe lo motiva lo suficiente para seguir realizando un trabajo productivo | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera Ud. que la evaluación del desempeño afecta directamente la remuneración que percibe mensualmente | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera Ud. que su motivación de trabajo disminuye por el salario que percibe | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera Ud. que habitualmente su jefe reconoce sus esfuerzos y logros obtenidos | X | | x | | X | | |
| Dimensión 3 Desarrollar a las personas | | | | | | | | |
| 9 | Considera Ud. que las capacitaciones que han recibido por parte de la entidad realmente motivaron su aprendizaje | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Considera Ud. que las capacitaciones que brindó la entidad fueron realmente las necesarias para el mejor desempeño de sus funciones | X | | x | | X | | |
| 11 | Considera Ud. que las capacitaciones que ha asistido fueron en instituciones de gran prestigio | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera Ud. que la función que desempeñan los colaboradores están acorde con los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4 Supervisar a las personas | | | | | | | | |
| 13 | Considera Ud. que la forma como se lleva a cabo las llamadas de atención y amonestaciones son apropiadas. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera Ud. que los sistemas que se utilizan para recopilar la información es la correcta | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones | X | | X | | X | | |
| Dimensión 5 Retener a las personas | | | | | | | | |
| 16 | Considera Ud. que en la institución donde presta sus servicios considera o valoran su trabajo | x | | x | | x | | |
| 17 | Considera Ud. que está en óptimas condiciones para poder asumir otro cargo. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 6 Colocar a las personas | | | | | | | | |
| 18 | Hay continuidad en los procesos que se inician previa evaluación. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera Ud. que su jefe debería valorar más sus esfuerzos y colocarla en otro puesto mayor por las habilidades que demuestra. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la institución educativa cumplen con la función de monitoreo y acompañamiento. | X | | x | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficienciaOpinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicableApellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Doctor Salinas Fortuato DNI: 06813515Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....6..de..05...del 2017.



Doctor Salinas Fortuato
Docente Universitario

Firma del Experto Informante.

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

| N° | DIMENSIONES / ÍTEMS | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1 Incorporar a las personas | | | | | | | | |
| 1 | Considera Ud. que se debe dar prioridad a los trabajadores de la organización para los puestos vacantes antes que a los externos. | x | | X | | X | | |
| 2 | Considera Ud. que los miembros encargados de la selección de personal favorecerán a candidatos por tema de vinculo amical | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios colaboradores de la institución | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera Ud. que los postulantes seleccionados a las plazas de trabajo cuentan con el perfil que se requiere en cada aula. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2 Recompensar a las personas | | | | | | | | |
| 5 | Considera Ud. que el salario que percibe lo motiva lo suficiente para seguir realizando un trabajo productivo | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera Ud. que la evaluación del desempeño afecta directamente la remuneración que percibe mensualmente | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera Ud. que su motivación de trabajo disminuye por el salario que percibe | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera Ud. que habitualmente su jefe reconoce sus esfuerzos y logros obtenidos | X | | x | | X | | |
| Dimensión 3 Desarrollar a las personas | | | | | | | | |
| 9 | Considera Ud. que las capacitaciones que han recibido por parte de la entidad realmente motivaron su aprendizaje | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Considera Ud. que las capacitaciones que brindo la entidad fueron realmente las necesarias para el mejor desempeño de sus funciones | X | | x | | X | | |
| 11 | Considera Ud. que las capacitaciones que ha asistido fueron en instituciones de gran prestigio | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera Ud. que la función que desempeñan los colaboradores están acorde con los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4 Supervisar a las personas | | | | | | | | |
| 13 | Considera Ud. que la forma como se lleva a cabo las llamadas de atención y amonestaciones son apropiadas. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera Ud. que los sistemas que se utilizan para recopilar la información es la correcta | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones | X | | X | | X | | |
| Dimensión 5 Retener a las personas | | | | | | | | |
| 16 | Considera Ud. que en la institución donde presta sus servicios considera o valoran su trabajo | x | | x | | x | | |
| 17 | Considera Ud. que está en óptimas condiciones para poder asumir otro cargo. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 6 Colocar a las personas | | | | | | | | |
| 18 | Hay continuidad en los procesos que se inician previa evaluación. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera Ud. que su jefe debería valorar más sus esfuerzos y colocarla en otro puesto mayor por las habilidades que demuestra. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la institución educativa cumplen con la función de monitoreo y acompañamiento. | X | | x | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Drl Mg: Virginia Amador Cevallos Urbana DNI: 31683051

Especialidad del validador: Mgtr. Orientación Educativa

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...5...de...5...del 2017.


Mg. Virginia A. Cevallos
Oceania Universitaria

Firma del Experto Informante.

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

| Nº | DIMENSIONES / ÍTEMS | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1 Incorporar a las personas | | | | | | | | |
| 1 | Considera Ud. que se debe dar prioridad a los trabajadores de la organización para los puestos vacantes antes que a los externos. | X | | X | | X | | |
| 2 | Considera Ud. que los miembros encargados de la selección de personal favorecerán a candidatos por tema de vínculo amical | X | | X | | X | | |
| 3 | Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios colaboradores de la institución | X | | X | | X | | |
| 4 | Considera Ud. que los postulantes seleccionados a las plazas de trabajo cuentan con el perfil que se requiere en cada aula. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 2 Recompensar a las personas | | | | | | | | |
| 5 | Considera Ud. que el salario que percibe lo motiva lo suficiente para seguir realizando un trabajo productivo | X | | X | | X | | |
| 6 | Considera Ud. que la evaluación del desempeño afecta directamente la remuneración que percibe mensualmente | X | | X | | X | | |
| 7 | Considera Ud. que su motivación de trabajo disminuye por el salario que percibe | X | | X | | X | | |
| 8 | Considera Ud. que habitualmente su jefe reconoce sus esfuerzos y logros obtenidos | X | | x | | X | | |
| Dimensión 3 Desarrollar a las personas | | | | | | | | |
| 9 | Considera Ud. que las capacitaciones que han recibido por parte de la entidad realmente motivaron su aprendizaje | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | Considera Ud. que las capacitaciones que brindo la entidad fueron realmente las necesarias para el mejor desempeño de sus funciones | X | | x | | X | | |
| 11 | Considera Ud. que las capacitaciones que ha asistido fueron en instituciones de gran prestigio | X | | X | | X | | |
| 12 | Considera Ud. que la función que desempeñan los colaboradores están acorde con los objetivos institucionales. | X | | X | | X | | |
| Dimensión 4 Supervisar a las personas | | | | | | | | |
| 13 | Considera Ud. que la forma como se lleva a cabo las llamadas de atención y amonestaciones son apropiadas. | X | | X | | X | | |
| 14 | Considera Ud. que los sistemas que se utilizan para recopilar la información es la correcta | X | | X | | X | | |
| 15 | Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones | X | | X | | X | | |
| Dimensión 5 Retener a las personas | | | | | | | | |
| 16 | Considera Ud. que en la institución donde presta sus servicios considera o valoran su trabajo | x | | x | | x | | |
| 17 | Considera Ud. que está en óptimas condiciones para poder asumir otro cargo. | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 6 Colocar a las personas | | | | | | | | |
| 18 | Hay continuidad en los procesos que se inician previa evaluación. | X | | X | | X | | |
| 19 | Considera Ud. que su jefe debería valorar más sus esfuerzos y colocarla en otro puesto mayor por las habilidades que demuestra. | X | | X | | X | | |
| 20 | En la institución educativa cumplen con la función de monitoreo y acompañamiento. | X | | x | | X | | |

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Demis Taracillo Ostos DNI: 10754317

 Especialidad del validador: Metodólogo
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de Mayo del 2017


 Mg. Demis Taracillo Ostos
 CATEDRÁTICO UNIVERSITARIO

Firma del Experto Informante.

Anexo D
Instrumento

INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las afirmaciones

No deje afirmaciones sin responder

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada afirmación

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. A veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

| Variable 1: GESTION DE TALENTO HUMANO | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ÍTEM | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dimensión 1 Incorporar a las personas | | | | | | |
| 1 | Considera Ud. que los puestos vacantes los cubren trabajadores seleccionados y promovidos dentro de la organización. | | | | | |
| 2 | Considera Ud. que los miembros de la organización favorecerán a candidatos por tema de vinculo amical | | | | | |
| 3 | Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios colaboradores de la institución | | | | | |
| 4 | Considera Ud. que los postulantes a las plazas de trabajo cuentan con el perfil que se requiere en cada aula. | | | | | |
| Dimensión 2 Recompensar a las personas | | | | | | |
| 5 | Considera Ud. que el salario que percibe lo motiva eficazmente para seguir realizando un trabajo productivo | | | | | |
| 6 | Considera Ud. que la evaluación del desempeño afecta directamente la remuneración que percibe mensualmente | | | | | |
| 7 | Considera Ud. que la motivación desaparece por el salario que percibe | | | | | |
| 8 | Considera Ud. que habitualmente su jefe reconoce sus esfuerzos y logros obtenidos | | | | | |
| Dimensión 3 Desarrollar a las personas | | | | | | |
| 9 | Considera Ud. que las capacitaciones que han recibido por parte de la entidad realmente motivaron su aprendizaje | | | | | |
| 10 | Considera Ud. que las capacitaciones que brindo la entidad fueron realmente las necesarias para el mejor desempeño de sus funciones | | | | | |
| 11 | Considera Ud. que las capacitaciones que ha asistido fueron en instituciones de gran prestigio | | | | | |
| 12 | Considera Ud. que el PDP de su institución va acorde con la función primordial que desempeñan los colaboradores | | | | | |
| Dimensión 4 Supervisar a las personas | | | | | | |
| 13 | Considera Ud. que la información que le remiten es la adecuada para trabajar oportunamente | | | | | |
| 14 | Considera Ud. que los sistemas que se utilizan para recopilar la información es la correcta | | | | | |
| 15 | Considera Ud. que los sistemas distribuidos a cada oficina son los correctos | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 16 | Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones | | | | | |
| | Dimensión 5 Retener a las personas | | | | | |
| 17 | Considera Ud. que en la institución donde presta sus servicios considera su trabajo | | | | | |
| 18 | Considera Ud. que está en óptimas condiciones para poder asumir otro cargo. | | | | | |
| 19 | Considera Ud. que las capacitaciones son las adecuadas y las utilizan como medio de retención de personal | | | | | |
| | Dimensión 6 Colocar a las personas | | | | | |
| 20 | Considera Ud. que los puestos de trabajo ya tienen nombre propio | | | | | |
| 21 | Considera Ud. que su jefe debería valorar más sus esfuerzos y colocarla en otro puesto mayor por las habilidades que tiene | | | | | |
| 22 | Considera Ud. que su jefe debe contar con personal capacitado de acuerdo a las funciones que desempeñan | | | | | |

CUESTIONARIO DE LAS CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD

Estimado docente, la presente forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información sobre las condiciones básicas de calidad. A continuación hay una serie de afirmaciones acerca de las condiciones básicas de calidad. Por favor, Indique cuando se ajusta cada una de ellas al estilo que posee.

Si 1
No 0

| Nº | Dimensiones/ Ítems | Escala de Valoración | |
|----|--|----------------------|---|
| | | 0 | 1 |
| | DIMENSIÓN 1. Existencia de objetivos académicos, grados y títulos a otorgar y planes de estudio correspondientes. | | |
| 1 | La universidad tiene definidos sus objetivos institucionales. | | |
| 2 | La universidad cuenta con planes de estudios para cada uno de los programas de pregrado y/o posgrado. | | |
| 3 | Existencia de un documento normativo que regule las modalidades y los requisitos para la obtención del grado, y el título de los programas de estudio de la universidad. | | |
| 4 | La universidad cuenta con sistemas de información que brinden soporte a los procesos de gestión económica y financiera, gestión docente, matrícula y registro académico. Adicionalmente, en sus sistemas, cuenta con tres (03) de los siguientes cuatro (04) procesos: a) Aprendizaje virtual b) Gestión de biblioteca c) Pagos virtuales d) Gestión institucional basada en indicadores | | |
| 5 | Existencia de un documento normativo que regule los procesos de admisión. | | |
| 6 | La universidad cuenta con información sobre los procesos de admisión y los ingresantes según modalidades de ingreso por periodo académico. | | |
| 7 | Plan de Gestión de la Calidad / Plan de mejora continua orientado a elevar la calidad de la formación académica. | | |
| 8 | La universidad cuenta con un área de Gestión de la Calidad. | | |
| | DIMENSIÓN 2. Oferta educativa a crearse compatible con los fines propuestos en los instrumentos de planeamiento. | | |
| 9 | Existencia de un presupuesto institucional proyectado a cinco (05) años en concordancia con los objetivos estratégicos. | | |
| 10 | Existencia de un Plan de Financiamiento de cinco (05) años. | | |
| 11 | Vinculación de la oferta educativa propuesta a la demanda laboral. | | |
| 12 | Oferta educativa relacionada con las políticas nacionales y regionales de educación universitaria. | | |
| 13 | Fuentes de financiamiento de la universidad, para las universidades privadas. | | |
| 14 | Vinculación de los nuevos programas de estudios, a la demanda laboral. | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 15 | Existencia de Plan de Financiamiento que demuestre la disponibilidad de recursos humanos y económicos para el inicio y sostenibilidad del nuevo programa de estudio a ofrecer. | | |
| | DIMENSIÓN 3. Infraestructura y equipamiento adecuado al cumplimiento de sus funciones (aulas, bibliotecas, laboratorios, entre otros). | | |
| 16 | Todos los locales de la universidad cumplen con las normas sobre compatibilidad de uso y zonificación urbana. | | |
| 17 | Locales propios, alquilados, bajo cesión en uso o algún otro título, de uso exclusivo para su propósito. | | |
| 18 | Los locales cumplen con las normas de seguridad estructural en edificaciones y prevención de riesgos en estricto cumplimiento con las normas del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED/INDECI | | |
| 19 | La universidad cuenta con un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, y protocolos de seguridad. | | |
| 20 | La universidad cuenta con estándares de seguridad para el funcionamiento de los laboratorios, según corresponda. | | |
| 21 | Disponibilidad de agua potable y desagüe. | | |
| 22 | Disponibilidad de energía eléctrica. | | |
| 23 | Disponibilidad de líneas telefónicas. | | |
| 24 | Disponibilidad de Internet en los ambientes que brinden el servicio educativo de todos sus locales. El servicio de Internet debe contar con banda ancha requerida para la educación superior universitaria, conforme a lo establecido por el órgano competente y de acuerdo a la disponibilidad del servicio de telecomunicaciones en la región. | | |
| 25 | Dotación de servicios higiénicos para los estudiantes en todos sus locales, de acuerdo con el art. 13 de la Norma Técnica A.040 Educación contenido en el Reglamento Nacional de Edificaciones (RNE). | | |
| 26 | Dotación de servicios higiénicos para personal docente y administrativo en todos sus locales, de acuerdo con el art. 15 de la Norma Técnica A.080 del RNE. | | |
| 27 | La universidad cuenta con talleres y laboratorios de enseñanza propios, de conformidad con el número de estudiantes, actividades académicas y programas de estudio. | | |
| 28 | Los laboratorios de enseñanza están equipados de acuerdo con su especialidad. | | |
| 29 | La universidad cuenta con ambientes para los docentes en cada local que ofrece el servicio educativo. | | |
| 30 | Existencia de presupuesto y un plan de mantenimiento. | | |
| | DIMENSIÓN 4. Líneas de investigación a ser desarrolladas. | | |
| 31 | Existencia de políticas, normas y procedimientos para el fomento y realización de la investigación como una actividad esencial y obligatoria de la universidad | | |
| 32 | Existencia de un Órgano Universitario de Investigación cuyo responsable cuenta con un grado de doctor. | | |
| 33 | Existencia de líneas de investigación. Asimismo, se debe indicar el presupuesto asignado para la investigación, equipamiento, personal y otros. | | |
| 34 | Código de Ética para la investigación. | | |
| 35 | Políticas de protección de la propiedad intelectual. | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 36 | La universidad cuenta con un registro de docentes que realizan investigación. Asimismo, los docentes deben estar registrados en el DINA. | | |
| 37 | La universidad tiene un registro de documentos de investigación y/o repositorio institucional. Los documentos de investigación incluyen tesis, informes de investigación, publicaciones científicas, entre otros. | | |
| 38 | La universidad tiene un registro de proyecto(s) de investigación en proceso de ejecución. | | |
| | DIMENSIÓN 5. Verificación de la disponibilidad de personal docente calificado con no menos del 25% de docentes a tiempo completo. | | |
| 39 | La universidad tiene como mínimo el 25% del total de docentes a tiempo completo. | | |
| 40 | Los docentes incorporados a la docencia universitaria con fecha posterior a la entrada en vigencia de la Ley Universitaria que dediquen horas de docencia en pregrado o postgrado cuentan, al menos, con grado de maestro o doctor, según corresponda | | |
| 41 | La universidad regula los mecanismos y/o procedimientos para la selección, evaluación periódica del desempeño y ratificación de sus docentes, lo cual incluye como criterio la calificación de los estudiantes por semestre académico. | | |
| 42 | La universidad regula la capacitación de sus docentes. | | |
| | DIMENSIÓN 6. Verificación de los servicios educativos complementarios básicos (servicio médico, social, psicopedagógico, deportivo, entre otros). | | |
| 43 | La universidad cuenta en todos sus locales con un tópico o con el servicio tercerizado. | | |
| 44 | Existencia de servicios sociales disponibles para los estudiantes: bienestar social, bienestar estudiantil, programas de voluntariado, entre otros. | | |
| 45 | Existencia de servicios psicopedagógicos disponibles para todos los estudiantes. | | |
| 46 | Existencia de servicios deportivos en al menos tres disciplinas deportivas, disponibles para los estudiantes con el objetivo de fomentar su participación y desarrollo. | | |
| 47 | Existencia y difusión de servicios culturales que estén disponibles para todos los estudiantes para su participación y desarrollo del mismo. | | |
| 48 | Existencia de servicios de seguridad y vigilancia en todos sus locales. | | |
| 49 | La universidad cuenta con políticas, planes y acciones para la protección al ambiente | | |
| 50 | Material bibliográfico según planes de estudio de sus programas. El acervo bibliográfico puede ser en físico y/o virtual. Las bibliotecas virtuales deben estar suscritas | | |
| | DIMENSIÓN 7. Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros) | | |
| 51 | Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros) | | |
| 52 | Mecanismos de apoyo a la inserción laboral. | | |
| 53 | Existencia de convenios con instituciones públicas y/o privadas de prácticas preprofesionales y profesionales. | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 54 | Mecanismos de coordinación y alianzas estratégicas con el sector público y/o privado. | | |
| | DIMENSIÓN 8. CBC complementaria: Transparencia de universidades | | |
| 55 | Transparencia de la información institucional a través de su portal web | | |



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscoco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco, 2017" del estudiante **Álvarez Huertas, Frank Duberlee**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de marzo del 2018




Felipe Guizado Oscoco

DNI: 31169557

Feedback Studio - Mónica Ferrón
 https://fu.turnitin.com/app/cameras?c=527443194&u=1051563958&s=1&lang=es
 feedback studio

Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco, 2017.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

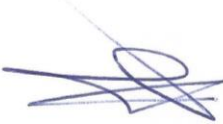
Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco, 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
 Br. Alvarez Huertas, Frank Duberlee

ASESOR:
 Dr. Guizado Oscco, Felipe

SECCIÓN:
 Educación e Idiomas



Resumen de coincidencias

24 %

| | | | |
|----|----------------------------|--------------------|-----|
| 1 | www.suredu.gub.pe | Fuente de Internet | 2 % |
| 2 | digestionth.blogspot.co... | Fuente de Internet | 2 % |
| 3 | hsuu.com | Fuente de Internet | 2 % |
| 4 | ciudadouniversidad.edu.co | Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | cybereser.unsam.edu... | Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | Estadística Universidad... | Fuente de Internet | 1 % |
| 7 | www.researchgate.net | Fuente de Internet | 1 % |
| 8 | repositorio.ien.edu.ec | Fuente de Internet | 1 % |
| 9 | edubrotaciones.blogspot... | Fuente de Internet | 1 % |
| 10 | www.leeon.org | Fuente de Internet | 1 % |
| 11 | talentohumanocelleno... | Fuente de Internet | 1 % |
| 12 | sihsberg.unlbg.it | Fuente de Internet | 1 % |

Página: 1 de 92 Número de palabras: 17180
 14:12 3/04/2016



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Alvarez Huertas, Frank Duberlee
D.N.I. : 45173557
Domicilio : Mza. F.5. lote 7. Mi Perú
Teléfono : Fijo : Móvil : 987 311 930
E-mail : frank_08032@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro
Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Alvarez Huertas, Frank Duberlee

Título de la tesis:

Gestión del talento humano y las condiciones básicas de calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas, Surco, 2017.

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha :

Felipe
Escobedo



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Visto bueno para
empastada

ESCUELA DE POSGRADO

Frank Duberlee Alvarez Huertas con DNI N° 45173557
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en Mza F5 Lote 7 Mi Perú - Callao
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: del programa: Maestría en
(Promoción) (Nombre del programa)

Administración de la Educación identificado con el código de matrícula N° 700 103 2329
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Visto bueno para empastado



Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 25 de abril de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Tesis amada corrida
- b. Copia de Resolución Directoral de Sustentación
- c. Copia de Dictamen de Sustentación
- d. Copia de Acta de Aprobación de originalidad y pantallazo Turnitin

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 987 311 930
Email: frank.escobedo@hotmail.com



**Gestión del talento humano y las condiciones básicas de
calidad en la Universidad de Ciencias Aplicadas. Surco,
2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Alvarez Huertas, Frank Duberlee

ASESOR:

Dr. Guizado Oscco, Felipe

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2018



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to be "Frank Duberlee" and another signature below it.