



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

El talento humano del personal docente y la gestión estratégica
para la acreditación de las facultades de Ingeniería Eléctrica y
Electrónica e Ingeniería de Sistemas de la Universidad
Nacional del Centro del Perú - 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTOR:

ARELLANO GUERRERO, JUAN GUIDO

ASESOR:

Dr. CPC REYES ALVA, WILLIAM ARMANDO

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y DEL TERRITORIO

TUJILLO - PERÚ
2020

Página Del Jurado

Dedicatoria

A mis apreciados padres por sus enseñanzas y valores que me inculcaron, a mis estimados hermanos por impulsarme el espíritu de emprendimiento y superación personal.

Agradecimiento

A los docentes de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por impulsarme constantemente para la realización de la presente investigación.

A mi asesor de tesis Dr. William Armando Reyes Alva, por sus enseñanzas en el entendimiento de la investigación científica; y a todos los docentes que hicieron posible el logro de la presente tesis.

Huancayo, enero de 2020

Declaratoria de Autenticidad

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “El talento humano del personal docente y la gestión estratégica para la acreditación de las facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2019”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el talento humano y la gestión estratégica en las facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

El presente trabajo de investigación analiza, el talento humano del personal docente y la gestión estratégica para la acreditación de dos facultades de la Universidad Nacional del Centro del Perú, con la finalidad de determinar la relación que existe entre ambas variables y luego hacer la comparación entre ambas facultades.

Esta investigación también nos permite conocer la importancia que tiene, la relación que existe entre talento humano y gestión estratégica con la finalidad de conocer la calidad del talento humano y la eficacia de la gestión estratégica.

Se pretende que la presente tesis sirva como un instrumento de referencia para las políticas de gestión y dirección dentro de esta importante entidad y a su vez permita mejorar los procesos de la gestión estratégica en la institución bajo estudio.

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	19
1.2.1. A nivel internacional	19
1.2.2. A nivel nacional	22
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
1.3.1.1 Talento humano	28
1.3.1.2 Conocimiento	28
1.3.1.3 Habilidad	28
1.3.1.4 Juicio	29
1.3.1.5 Actitud	29
1.3.1.6 Gestión estratégica	29
1.3.1.7 Planificación del programa de estudios	29
1.3.1.8 Gestión del perfil de egreso	29
1.4. Formulación del problema	41
1.4.1 Problema general	41
1.4.2 Problemas específicos	41
1.5. Justificación del estudio	42
1.5.1 Conveniencia	42
1.5.2 Relevancia social	42
1.5.3 Implicaciones prácticas	43
1.5.4 Valor teórico	43
1.5.5 Utilidad metodológica	43
1.6. Hipótesis	44

1.6.1	Hipótesis general	44
1.6.2	Hipótesis específicas	44
1.7.	Objetivos	45
1.7.1.	Objetivo general	45
1.7.2	Objetivos específicos	45
II.	MÉTODO	47
2.1.	Diseño de investigación	47
2.1.1.	Según su finalidad	47
2.1.2.	Según su profundidad	47
2.1.3.	Según su naturaleza	49
2.1.4.	Según su alcance temporal	49
2.2.	Variables y operacionalización	49
2.3.	Población y muestra	52
2.3.1	Población	52
2.3.2.	Muestra	53
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.4.1.	Técnicas	53
2.4.2.	Instrumentos	53
2.4.3.	Validez	53
2.4.4.	Confiabilidad	54
2.5.	Método de análisis de datos	54
2.6.	Aspectos éticos	54
2.6.1.	Confidencialidad	54
2.6.2.	Consentimiento informado	55
2.6.3.	Libre participación	55
2.6.4.	Anonimato de la información	55
III.	RESULTADOS	56
3.1.	Análisis del talento humano del personal docente de las facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas	56
3.2.	Análisis de la gestión estratégica para la acreditación de las facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas	62
3.3.	Análisis de la relación entre el talento humano de los docentes y la gestión estratégica para la acreditación	68

3.4.	Contraste estadístico de hipótesis-----	70
3.4.1.	Contraste estadístico de la hipótesis general-----	70
3.4.2.	Contraste estadístico de la primera hipótesis específica -----	71
3.4.3.	Contraste estadístico de la segunda hipótesis específica-----	73
3.4.4.	Contraste estadístico de la tercera hipótesis específica -----	74
3.4.5.	Contraste estadístico de la cuarta hipótesis específica -----	76
3.4.6.	Contraste estadístico de la quinta hipótesis específica -----	77
3.4.7.	Contraste estadístico de la sexta hipótesis específica-----	79
IV.	DISCUSIÓN-----	83
V.	CONCLUSIONES-----	87
VI.	RECOMENDACIONES-----	92
VII.	PROPUESTA -----	95
VIII.	REFERENCIAS -----	99
A N E X O S	-----	102

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO.....	50
TABLA 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ESTRATÉGICA	51
TABLA 3 DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA.....	52
TABLA 4 DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS.....	52
TABLA 5 VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS.....	53
TABLA 6 RESPUESTAS A LOS ÍTEMS DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL DOCENTE POR FACULTAD.....	56
TABLA 7 NIVEL DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL DOCENTE POR FACULTAD (N = 45)	59
TABLA 8 RESPUESTAS A LOS ÍTEMS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA LA ACREDITACIÓN POR FACULTAD.....	62
TABLA 9 NIVEL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA LA ACREDITACIÓN POR FACULTAD (N = 45)....	65
TABLA 10 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE TALENTO HUMANO DE LOS 68	
TABLA 11 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE TALENTO HUMANO Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	71
TABLA 12 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE TALENTO HUMANO Y PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS.....	72
TABLA 13 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE TALENTO HUMANO Y GESTIÓN DEL PERFIL DE EGRESO	74
TABLA 14 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE TALENTO HUMANO Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	75
TABLA 15 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CONOCIMIENTO	77
TABLA 16 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y HABILIDAD.....	78
TABLA 17 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y JUICIO.....	80
TABLA 18 COEFICIENTES DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y ACTITUD.....	81

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 NIVEL DE LA VARIABLE TALENTO HUMANO DE LA FIEE Y LA FIS.....	59
FIGURA 2 . NIVEL DE LA DIMENSIÓN CONOCIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA FIEE Y LA FIS .	60
FIGURA 3 NIVEL DE LA DIMENSIÓN HABILIDAD DEL TALENTO HUMANO DE LA FIEE Y LA FIS	60
FIGURA 4 NIVEL DE LA DIMENSIÓN JUICIO DEL TALENTO HUMANO DE LA FIEE Y LA FIS.....	61
FIGURA 5 NIVEL DE LA DIMENSIÓN ACTITUD DEL TALENTO HUMANO DE LA FIEE Y LA FIS.....	61
FIGURA 6 NIVEL DE LA VARIABLE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA FIEE Y LA FIS.....	66
FIGURA 7 NIVEL DE LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA FIEE Y LA FIS.....	66
FIGURA 8 NIVEL DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN DEL PERFIL DE EGRESO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA FIEE Y LA FIS.....	67
FIGURA 9 NIVEL DE LA DIMENSIÓN ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE LA FIEE Y LA FIS.....	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación es titulado: El talento humano del personal docente y la gestión estratégica para la acreditación de las facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2019. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el talento humano y la gestión estratégica de las facultades de Ingeniería Eléctrica y Electrónica e Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional del Centro del Perú – 2019.

Esta investigación es correlacional comparativo, de enfoque cuantitativo, conformada por dos poblaciones, siendo la primera población la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica con 25 docentes y la segunda población la Facultad de Ingeniería de Sistemas con 20 docentes, de las cuales se han considerado las variables talento humano y gestión estratégica. La técnica empleada para recolectar la información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios en escala de Likert, con 24 preguntas cada uno, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinados su confiabilidad a través del estadístico de alfa de Cronbach. Los cuestionarios brindaron información acerca del talento humano y gestión estratégica.

Se llegó a los siguientes resultados: en la FIEE utilizando el SPSS v.25, se obtuvo el coeficiente de 0,308 y el p valor (sig) de 0,067, positivo y mayor que 0,05 indicando que la relación entre el talento humano y la gestión estratégica es directa y no significativa; mientras que en la FIS mostró el coeficiente de 0,521 y el p valor (sig) de 0,009, positivo y menor que 0,05 indicando que la relación es directa y significativa. Por lo que se llega a la conclusión que existe relación directa y significativa entre el talento humano y la gestión estratégica en la Facultad de Ingeniería de Sistemas, mientras que en la Facultad de Ingeniería Eléctrica y Electrónica no existe.

Palabras clave: talento humano, gestión estratégica, acreditación, personal docente.

ABSTRACT

The present research work is entitled The human talent of the teaching staff and the strategic management for the accreditation of the faculties of Electrical and Electronic Engineering and Systems Engineering of the Universidad Nacional del Centro del Perú - 2019. The general objective of the research was to determine the relationship between human talent and the strategic management of the faculties of Electrical and Electronic Engineering and Systems Engineering of the Universidad Nacional del Centro del Perú - 2019.

This research is a comparative correlational, quantitative approach, consisting of two populations, the first population being the Faculty of Electrical and Electronic Engineering with 25 professors and the second population the Faculty of Systems Engineering with 20 professors, of which the human talent and strategic management variables. The technique used to collect the information was the survey and the data collection instruments were the Likert-scale questionnaires, with 24 questions each, which were duly validated through expert judgments and their reliability determined through the statistical of Cronbach alpha. The questionnaires provided information about human talent and strategic management.

The following results were reached: in the FIEE using SPSS v.25, the coefficient of 0.308 and the p value (sig) of 0.067, positive and greater than 0.05, were obtained indicating that the relationship between human talent and strategic management is direct and not significant; while in the FIS it showed the coefficient of 0.521 and the p value (sig) of 0.009, positive and less than 0.05 indicating that the relationship is direct and significant. Therefore, it is concluded that there is a direct and significant relationship between human talent and strategic management in the Faculty of Systems Engineering, while in the Faculty of Electrical and Electronic Engineering it does not exist.

Keywords: human talent, strategic management, accreditation, teaching staff