



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Administrativas
Escuela Profesional de Administración

**Gestión del Talento Humano por Competencias y
Desempeño Laboral de los docentes del Área de
Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, año
2020**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

AUTORES

Ana Paula FLORES CHAVEZ

Flora Teodosia ORCCO TAYPE

ASESOR

Mg. Walter David UGARTE CASAFRANCA

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Flores, A. & Orcco, F. (2023). *Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral de los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, año 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor 1	
Nombres y apellidos	Ana Paula Flores Chavez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76094359
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-4169-8540
Datos de autor 2	
Nombres y apellidos	Flora Teodosia Orcco Taype
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	74536522
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-4994-0225
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Walter David Ugarte Casafranca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08204035
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3898-0414
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Edgar Vicente Armas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06003952
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Carmen Rosa Zenozain Cordero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09536732

Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	José Manuel Martel Garay
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42256507
Datos de investigación	
Línea de investigación	D.3.4.4 Gestión de competencias
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Latitud: -12.0564232 Longitud: -77.0843327
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2020 - diciembre 2021
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Administración pública http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



Acta de Sustentación N° 0005/V-FCA-EPA/2023
Modalidad de Sustentación de Tesis
Ley Universitaria N° 30220
Resolución Rectoral N° 00744-R-20
Resolución Rectoral N° 007615-2023-R/UNMSM
Resolución Decanal N° 001876-2022-D-FCA/UNMSM
Resolución Directoral N° 0007/FCA-EPA/2022
Resolución Directoral N° 0010/FCA-EPA/2023
Resolución Directoral N° 0015/V-FCA-EPA/2023

Lima, 03 de julio del 2023

Siendo las 17:00 horas y reunido el Jurado Evaluador integrado por los siguientes docentes:

Presidente : Dr. Edgar Vicente Armas
Miembro : Dra. Carmen Rosa Zenozain Cordero
Miembro : Mg. José Manuel Martel Garay
Docente Asesor : Mg. Walter David Ugarte Casafranca

Para evaluar el proceso de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de las bachilleres:

Ana Paula Flores Chavez
Flora Teodosia Orcco Taype

Los integrantes del Jurado Evaluador califican con **Dieciocho (18) aprobadas con mención honrosa** a la sustentación de la Tesis titulada “**Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral de los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, año 2020**”; de acuerdo con la Legislación Universitaria y a la documentación sustentatoria que se acredita, en mérito de lo cual, el Jurado Evaluador las declara **Aptas** para que se les otorgue el Título Profesional de:

Licenciada en Administración

Conforme a las Disposiciones Legales vigentes, siendo las 18:06 horas se levanta la sesión y en fe de lo actuado firman la presente:

Dr. Edgar Vicente Armas
Presidente

Dra. Carmen Rosa Zenozain Cordero
Miembro

////.....



...../////

REF.: Acta de Sustentación N° 0005/V-FCA-EPA/2023 Modalidad de Sustentación de Tesis

Mg. José Manuel Martel Garay
Miembro

Mg. Walter David Ugarte Casafranca
Docente Asesor



Firmado digitalmente por CASTILLO
MAZA Juan Victoriano FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.07.2023 20:13:10 -05:00

Dr. Juan Victoriano Castillo Maza
V° B° Director
Escuela Profesional de Administración



Firmado digitalmente por GRANADOS
MAGUIÑO Mauro Amaru FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04.07.2023 13:21:09 -05:00

Dr. Mauro Amaru Granados Maguiño
V° B° Vicedecano Académico
Facultad de Ciencias Administrativas



INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

1. Facultad: Ciencias Administrativas
2. Escuela Profesional: Administración
3. Autoridad Académica que emite el informe de originalidad: Director de la Escuela Profesional de Administración
4. Apellidos y Nombres de la autoridad académica: Dr. Castillo Maza, Juan Victoriano
5. Operador del programa informático de similitudes: Turnitin
6. Documento evaluado: Tesis para Título Profesional (pregrado)
7. Autor del documento: Ana Paula Flores Chavez y Flora Teodosia Orcco Taype
8. Fecha de recepción de documento en la Escuela Profesional de Administración 23/05/2023
9. Fecha de aplicación del programa informático de similitudes 23/05/2023
10. Software utilizado
 - Turnitin (X)
 - Ithenticate
 - Otro (especificar)
11. Configuración del programa detector de similitudes
 - Excluye textos entrecomillados (X)
 - Excluye bibliografía (X)
 - Excluye cadenas menores a 40 palabras (X)
 - Otro criterio (especificar)
12. Porcentaje de similitudes según programa detector de similitudes: diez por ciento (10 %)
13. Fuentes originales de las similitudes encontrada:
 - Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac (Trabajo del estudiante) <1%
 - Ramos, Jesús Mitchel Gonzales. "Correlación Entre la Preferencia Manual y la integración Visomotriz en niños de Nivel Preescolar en 4 Instituciones Privadas de Lima Metropolitana", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2022 (Publicación) <1%
 - Troche Torres, Albert M.. "Percepción del estudiante subgraduado sobre su participación en las organizaciones estudiantiles y su relación con el estilo de liderazgo transformacional y de servicio", Inter-American University of Puerto Rico (Puerto Rico), 2022 (Publicación) <1%
 - Priscilla Rossana Paredes Floril, Juan José Bustamante Villegas. "Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil", Journal of the Academy, 2021 (Publicación) <1%
 - López Cruz Celia Patricia. "Las competencias laborales como una forma de desarrollo humano", TESIUNAM, 2014 (Publicación) <1%
 - Hernán Óscar Cortez Gutiérrez, Milton Milcíades Cortez Gutiérrez. "Regresión logística en la clasificación y riesgos para desempeño profesional", TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review /Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad, 2023 (Publicación) <1%
 - López Hernández Azhael. "Factores asociados a morbilidad en pacientes pediátricos operados de corrección total de tetralogía de Fallot en Centro Médico Nacional La Raza periodo 2013-2018", TESIUNAM, 2019 (Publicación) <1%
 - Mónica Priscila Mendieta-Ortega, Juan Carlos Erazo-Álvarez, Cecilia Ivonne Narváez-Zurita. "Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2020 (Publicación) <1%

//////.....



...../////

REF.: INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

- Hernández Girón Claudia Marylen. "Propuesta de un proceso de reclutamiento y selección basado en el modelo de competencias en una empresa de telecomunicaciones", TESIUNAM, 2010 (Publicación) <1%
- Santos López Víctor Manuel. "Modelo de formación en competencias gerenciales con enfoque prospectivo dirigido a mandos medios en la Comisión Federal de Electricidad (estudio de caso)", TESIUNAM, 2010 (Publicación) <1%
- García Rodríguez Juan Carlos. "Desarrollo de descriptivos de puestos por competencias", TESIUNAM, 2014 (Publicación) <1%
- Méndez Aragón Juan Alfredo. "Propuesta para desarrollar un plan de sucesión basado en competencias para la posición de director comercial", TESIUNAM, 2016 (Publicación) <1%
- Arzate García Alma Delia. "Gestión de recursos humanos por competencias laborales y el papel del psicólogo organizacional", TESIUNAM, 2006 (Publicación) <1%
- "Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 (Publicación) <1%
- "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 16 (2000)", Brill, 2004 (Publicación) <1%
- Vargas Tejeda Marcela Gabriela. "Síndrome de burnout en médicos familiares y residentes de medicina familiar de la UMF7", TESIUNAM, 2018 (Publicación) <1%
- Arreguin Porras Juanita Beatriz. "Diagnostico de daño coclear por musica culta mediante un análisis comparativo entre audiometría tonal, audiometria detallada, audiometria de multifrecuencias y audiometria de altas frecuencias", TESIUNAM, 2004 (Publicación) <1%
- Mejía Gracia Lucero Alondra. "Mejora del clima laboral y compromiso organizacional en el área de servicio al cliente de una empresa de giro industrial", TESIUNAM, 2022 (Publicación) <1%
- Henríquez Gomez, Laura. "Retinopatía diabética y enfermedad vascular extrarretiniana y su relación con la monitorización ambulatoria de la presión arterial y el índice tobillo-brazo", Universidad de La Laguna (Canary Islands, Spain), 2022 (Publicación) <1%
- de La Torre, Juan Pablo Cerna | Jibaja, Gleny Mariana Morante | Urbietta, Silvia Elizabeth Rengifo. "Eficacia de los Ejercicios de Tracto Vocal Semi Ocluido en Estudiantes de Canto Popular de Cuatro Academias de Musica", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2022 (Publicación) <1%
- Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 (Publicación) <1%
- Montoya Meza, Daniel Alfredo. "Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos : caso PTS Peru 2015.", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru), 2021 (Publicación) <1%
- García Tapia Gabino. "Los valores humanos y su relación con el desempeño laboral", TESIUNAM, 2010 (Publicación) <1%
- García Martínez María de la Luz. "Evaluación de competencias laborales en candidatos de nuevo ingreso o promoción", TESIUNAM, 2010 (Publicación) <1%
- Rubio Otero Miriam. "Implementación del sistema de gestión por competencias en algunos procesos de recursos humanos", TESIUNAM, 2010 (Publicación) <1%

/////.....



...../////

REF.: INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

- Cosser Bravo, Maria Ysabel. "La participación en la toma de decisiones de los padres y madres de familia en una Institución Educativa Estatal en Huaycan del distrito de Ate - Vitarte.", Pontificia Universidad Católica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020 (Publicación) <1%
- Adrianzen Moscol, Miguel Jesus | Gil Mayzondo, Lyzien Veronika | Principe Flores, Elizabeth Beatriz. "Relacion Entre el Engagement y el Apoyo Social, Resiliencia y Autoeficacia Computacional en Docentes de Educacion Basica Regular de Lima Metropolitana", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2022 (Publicación) <1%
- Ramírez Salazar Nidia Estefani. "Importancia de la aplicación de auditoría de recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas de la industria hotelera de la ciudad de Zacatecas", TESIUNAM, 2014 (Publicación) <1%
- Gandarilla Baltierra Mirla Edith. "Diseño de una propuesta de intervención en reclutamiento y selección de personal, para una institución religiosa, a través de un modelo por competencias", TESIUNAM, 2016 (Publicación) <1%
- Real Hernández Zury Vianey. "Programa de orientación vocacional para el proceso de toma de decisiones de la vida profesional en adolescentes de nivel bachillerato", TESIUNAM, 2017 (Publicación) <1%
- Díaz Guinzberg Disraelí. "Propuesta de un modelo de selección de personal basado en competencias para traductores profesionales", TESIUNAM, 2015 (Publicación) <1%
- Avila, Joelyn Grace Herrera | Casas, Zoila Lizbeth Mendoza | Lo Del Castillo, Silvia Siuleng. "Identificacion de Variables que Influyen en la Aceptacion de Precios de Vehiculos Livianos Pick-Up en Empresas de Gran Minería en el Peru", Pontificia Universidad Católica del Peru – CENTRUM Católica (Peru), 2022 (Publicación) <1%

14. Observaciones: Ninguna

15. Calificación de originalidad

- Documento cumple criterios de originalidad, sin observaciones (X)
- Documento cumple criterios de originalidad, con observaciones
- Documento no cumple criterios de originalidad

16. Fecha del Informe: 12 de julio del 2023

Atentamente,

Firma del Evaluador
Dr. Edgar Vicente Armas



Firmado digitalmente por CASTILLO
MAZA Juan Victoriano FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.07.2023 13:04:02 -05:00

Director
Dr. Juan Victoriano Castillo Maza

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haber guiado nuestro camino y por su protección a lo largo de nuestros años para poder cumplir cada meta que nos hemos propuesto.

A nuestros padres por su amor, sacrificio, su confianza y ser el pilar de nuestra vida para seguir logrando más metas.

A nuestra alma máter que nos brindó una enseñanza de calidad y nos permitió convertirnos en profesionales.

A nuestros asesores Dr. Vicente Armas y Mg. Walter Ugarte por habernos brindado su apoyo, tiempo y guía para el desarrollo de nuestra tesis, y a nuestros profesores que nos forjaron los mejores valores y enseñanzas a lo largo de nuestra carrera universitaria.

Y a nuestros amigos que nos apoyaron en los momentos más felices o difíciles de nuestra vida.

Gracias a cada uno de ustedes por su apoyo en nuestra vida.

DEDICATORIA

A Dios, quien me ha permitido culminar cada uno de mis objetivos. Este logro se lo dedico con todo mi amor a mis padres Paula y Jesús, quienes a pesar de las dificultades me brindaron educación, estaré eternamente agradecida por su sacrificio y por ser su hija. A mis hermanos Frank, Vanesa, Rosa y Candy, por haberme apoyado siempre en cada meta que he cumplido. También a toda mi familia y amigos por su apoyo incondicional. A mi gran amiga Flora, con quien hemos compartido tristezas y felicidades, pero siempre estuvo apoyándome en cada paso, agradezco su tiempo y predisposición para culminar nuestra tan anhelada tesis.

Ana Flores

En primer lugar, a Dios, por haberme mantenido con salud y con fuerza de seguir con mis metas. A mis padres Teresa y Ladeslao, quienes se esforzaron de sobremanera para poder darme educación, por su amor incondicional, por siempre estar conmigo a lo largo de estos años apoyándome, dejando que nunca me rinda y que siga adelante a pesar de las dificultades. A mis hermanos Ebert, Jennifer y Lenin por alegrar mis días con sus ocurrencias. A mi esposo Mario por siempre haberme apoyado a que me supere cada día más. A mi hijo Ian Mateo por ser mi más grande motivación y por el amor incondicional que me da cada día. A mi gran amiga Ana Paula, por su apoyo incondicional en todo momento, hemos compartido diversas situaciones que nos han hecho conocernos más a lo largo del tiempo, lo que ha permitido que construyamos esta amistad, agradezco tu perseverancia y tus ganas por culminar nuestra tesis.

Flora Orcco

A nuestros asesores por su disposición y ayuda en todo el proceso de nuestra tesis.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	ii
DEDICATORIA	iii
CONTENIDO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la situación problemática.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema General	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Importancia de la investigación.....	5
1.4.2 Viabilidad de la investigación	6
1.5 Limitaciones del estudio.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación.....	7
2.1.1 Antecedes Internacionales.....	7
2.1.2 Antecedentes Nacionales	12
2.2 Bases teóricas:.....	15
2.2.1 Gestión por competencias	16
2.2.2 Desempeño Laboral.....	23
2.3 Definición de términos básicos.....	30
CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES	31
3.1 Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas	31
3.1.1 Hipótesis general	31
3.1.2 Hipótesis derivadas.....	31
3.2 Variables y Definición operacional	32
3.2.1 Variables	32
3.2.2 Operacionalización	33
3.2.3 Matriz de Consistencia.....	33

CAPITULO IV: METODOLOGIA	34
4.1 Diseño Metodológico	34
4.1.1 Tipo de investigación.....	34
4.1.2 Nivel de investigación	34
4.1.3 Diseño de investigación	34
4.2 Diseño muestral	35
4.2.1 Población en análisis.....	35
4.2.2 Unidad de análisis.....	36
4.2.3 Muestra	36
4.3 Técnica e instrumentos de recolección de información	37
4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	38
4.5 Aspectos éticos	38
4.6 Validación de Instrumento	39
CAPITULO V: RESULTADOS	41
5.1 Presentación y Análisis de los resultados.....	41
5.1.1 Presentación y análisis de los resultados por preguntas	41
5.1.2 Presentación y análisis de resultados por variables y dimensiones	69
5.2 Contratación de hipótesis	74
5.2.1 Contratación de Hipótesis General	74
5.2.2 Contratación de la Hipotesis Especifica N° 1	76
5.2.3 Contratación de la Hipotesis Especifica N° 2.....	78
5.2.4 Contratación de la Hipotesis Especifica N° 3.....	80
5.2.5 Contratación de la Hipotesis Especifica N° 4.....	82
5.2.6 Contratación de la Hipotesis Especifica N° 5.....	84
5.2.7 Contratación de la Hipotesis Especifica N° 6.....	86
5.3 Discusión de resultados	88
5.4 Conclusiones.....	90
5.5 Recomendaciones	91
REFERENCIAS	93
ANEXOS	99
ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	100
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA	103
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	106

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Modelo de gestión del talento humano por competencias	22
Figura 2 Relación de las variables del estudio.....	35
Figura 3 Fórmula para el cálculo de muestras finitas.....	36

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión.	35
Tabla 2 Muestra de docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión.....	37
Tabla 3 Estadística de fiabilidad	39
Tabla 4 Prueba de KMO y Bartlett de la variable Gestión del Talento humano por competencias	39
Tabla 5 Prueba de KMO y Bartlett de la variable Desempeño Laboral	40
Tabla 6 Kaiser - Meyer – Olkin	40
Tabla 7 Sexo de los docentes	41
Tabla 8 Edad	41
Tabla 9 Facultad a la que pertenece el docente.....	42
Tabla 10 Cargo del docente	42
Tabla 11 Pregunta 1. Te sientes satisfecho de trabajar en la facultad	43
Tabla 12 Pregunta 2. Considera que el desempeño de sus actividades contribuye a cumplir la visión de la Facultad	43
Tabla 13 Pregunta 3. Responde con rapidez a los cambios del entorno.....	44
Tabla 14 Pregunta 4. Le motiva recibir retos propuestos por la Facultad puesto que contribuyen al logro de la visión de la Facultad	44
Tabla 15 Pregunta 5. Tiene conocimiento de las nuevas metodologías de enseñanza....	45
Tabla 16 Pregunta 6. Considera que se realiza el seguimiento del cumplimiento del desarrollo de sus clases.....	45
Tabla 17 Pregunta 7. Se siente motivado de proponer propuestas de mejora educativa	46
Tabla 18 Pregunta 8. Es comprendido de forma oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto.....	47
Tabla 19 Pregunta 9. Adapta su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes para contribuir a una educación de calidad.....	47
Tabla 20 Pregunta 10. Culmina exitosamente actividades encomendadas por la Facultad	48
Tabla 21 Pregunta 11. Hace uso óptimo de los bienes a su cargo que pertenecen a la Facultad	48

Tabla 22 Pregunta 12. Promueve constantemente los valores institucionales entre los estudiantes.....	49
Tabla 23 Pregunta 13. Considera que la información recibida por la Facultad incrementa su desarrollo profesional.....	49
Tabla 24 Pregunta 14. Siente motivación por asistir a las capacitaciones dadas por la Facultad	50
Tabla 25 Pregunta 15. Presenta proyectos originales a la Facultad	51
Tabla 26 Pregunta 16. Afronta retos en búsqueda de contribuir a una educación de calidad.....	51
Tabla 27 Pregunta 17. Cumple con la puntualidad que exige el calendario estudiantil .	52
Tabla 28 Pregunta 18. Se siente motivado por participar en actividades extracurriculares	52
Tabla 29 Pregunta 19. Muestra una actitud positiva para integrarse a equipos de trabajo	53
Tabla 30 Pregunta 20. Promueve la participación entre áreas de acuerdo con las estrategias planteadas por la Facultad	53
Tabla 31 Pregunta 21. Cumple con sus actividades en el cronograma establecido	54
Tabla 32 Pregunta 22. Logra los resultados de acuerdo con lo planificado	54
Tabla 33 Pregunta 23. Tiene participación en la toma de decisiones en su área de trabajo	55
Tabla 34 Pregunta 24. Planifica sus actividades a realizar	56
Tabla 35 Pregunta 25. Organiza sus actividades a realizar.....	56
Tabla 36 Pregunta 26. Resuelve problemas que surgen en su horario de trabajo.....	57
Tabla 37 Pregunta 27. Tiene conocimiento de sus funciones en su área de trabajo	57
Tabla 38 Pregunta 28. Considera que la cantidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su facultad	58
Tabla 39 Pregunta 29. Considera que la calidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su Facultad	58
Tabla 40 Pregunta 30. Adquiere nuevos aprendizajes a lo largo de su trabajo	59
Tabla 41 Pregunta 31. Es minucioso al realizar proyectos de investigación.....	59
Tabla 42 Pregunta 32. Es responsable al realizar sus actividades en su área de trabajo	60
Tabla 43 Pregunta 33. Se esfuerza por terminar sus actividades en el tiempo previsto .	60
Tabla 44 Pregunta 34. Es constante en el logro de los objetivos	61
Tabla 45 Pregunta 35. Tiene iniciativa de emprender proyectos con sus compañeros de trabajo	61
Tabla 46 Pregunta 36. Sugiere nuevas ideas a sus jefes para mejorar proyectos.....	62
Tabla 47 Pregunta 37. Se siente comprometido con su institución (Facultad).....	62
Tabla 48 Pregunta 38. Es una persona que colabora con sus compañeros de trabajo.....	63

Tabla 49 Pregunta 39. Coopera en los trabajos en equipo.....	63
Tabla 50 Pregunta 40. Comparte información académica con sus compañeros.....	64
Tabla 51 Pregunta 41. Transmite sus nuevos aprendizajes a sus compañeros	64
Tabla 52 Pregunta 42. Conoce los objetivos organizacionales a lograr	65
Tabla 53 Pregunta 43. Logra los resultados de acuerdo con lo planificado	65
Tabla 54 Pregunta 44. Considera que su rendimiento laboral es el adecuado.....	66
Tabla 55 Pregunta 45. Comete errores durante la realización de sus labores.....	66
Tabla 56 Pregunta 46. Realiza un uso adecuado del tiempo para la realización de sus actividades	67
Tabla 57 Pregunta 47. Usa adecuadamente los recursos laborales asignados	67
Tabla 58 Pregunta 48. Asiste a su trabajo en el horario establecido	68
Tabla 59 Pregunta 49. Considera que el uso del tiempo que utiliza para sus labores es eficiente	68
Tabla 60 Pregunta 50. Mantiene su desempeño en forma eficiente.....	69
Tabla 61 Variable Gestión del Talento Humano por Competencias.....	69
Tabla 62 Dimensión Competencias Cardinales	70
Tabla 63 Dimensión Competencias Especificas	70
Tabla 64 Variable Desempeño Laboral.....	71
Tabla 65 Dimensión Desempeño de Tarea.....	71
Tabla 66 Dimensión Desempeño Contextual	72
Tabla 67 Dimensión Desempeño Organizacional.....	72
Tabla 68 Tabla cruzada Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral.....	73
Tabla 69 Prueba de Chi-Cuadrado Hipotesis General.....	75
Tabla 70 Coeficiente de Spearman Hipotesis General.....	76
Tabla 71 Interpretación de los valores de Correlación.....	76
Tabla 72 Prueba Chi Cuadrado Hipotesis Especificas N° 1	77
Tabla 73 Coeficiente de Spearman Hipotesis Especifica N°1	78
Tabla 74 Prueba Chi Cuadrado Hipotesis Especificas N°2	79
Tabla 75 Coeficiente de Spearman Hipotesis Especifica N°2	80
Tabla 76 Prueba Chi Cuadrado Hipotesis Especificas N°3	81
Tabla 77 Coeficiente de Spearman Hipotesis Especifica N°3	82
Tabla 78 Prueba Chi Cuadrado Hipotesis Especificas N°4	83
Tabla 79 Coeficiente de Spearman Hipotesis Especifica N°4	84
Tabla 80 Prueba Chi Cuadrado Hipotesis Especificas N°5	85
Tabla 81 Coeficiente de Spearman Hipotesis Especifica N°5	86

Tabla 82 Prueba Chi Cuadrado Hipotesis Especificas N°6	87
Tabla 83 Coeficiente de Spearman Hipotesis Especifica N°6	88

RESUMEN

La presente tesis de título “Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral del Área Ciencias Económicas y de Gestión, UNMSM, Año 2020. Su objetivo es determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM. Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, transversal.

La población está conformada por 300 docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión siendo parte de esta área las Facultades de Administración, Economía y Contabilidad donde la muestra es de 169. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario el cual tiene la validación de alfa de Cronbach, y KMO. Se aplicó un cuestionario de 50 preguntas dividido en dos partes las cuales abarcaron las variables de Gestión del Talento Humano por Competencias y el Desempeño Laboral, para lo cual se utilizó la escala de Likert (Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre).

La encuesta nos permitió obtener información requerida respecto a ambas variables y los gráficos se mostrarán en gráfico y textualmente. Para el procesamiento de información se utilizó el programa SPSS 26. El estudio nos permitió obtener el siguiente resultado: según la contratación de hipótesis se realizó la prueba estadística del Chi-Cuadrado, este resultado es de 104,817 con un nivel de significación de 0,00, siendo el Chi calculado mayor que el Chi Crítico (16,92) y el nivel de significación calculado (0,00) es menor que el nivel de significación crítico (0.05), por lo cual, existe una alta influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano por competencias y el Desempeño Laboral. Por lo tanto rechazamos H_0 y aceptamos H_1 por lo que demostramos el objetivo general que es determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano por competencias en el Desempeño Laboral de los docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM. Asimismo, el coeficiente de Spearman es de 0,662 determinando que tanto la variable independiente y dependiente tienen una correlación lineal directa moderada.

Palabras clave: Área de Ciencias Económicas y de Gestión, Desempeño laboral y Gestión por competencias

ABSTRACT

The present thesis of title "Management of human talent by competences and job performance of the Economic and Management Sciences Area, UNMSM, Year 2020. Its objective is to determine the influence of the management of human talent by competences on the job performance of the Science area Economics and Management of the UNMSM. This research is descriptive and correlational, with a quantitative approach and of a non-experimental, cross-sectional design.

The population is made up of 300 teachers from the Economic and Management Sciences Area, with the Faculties of Administration, Economics and Accounting being part of this area, where the sample is 169. The instrument obtained was the questionnaire, which has the alpha validation of Cronbach, and KMO. A questionnaire of 50 questions divided into two parts was applied, which covered the variables of Human Talent Management by competencies and Work Performance, for which the Likert scale was obtained (Never, Almost Never, Sometimes, Almost Always, Always).

The survey allowed us to obtain the required information regarding both variables and the graphs will be displayed graphically and textually. For information processing, the SPSS 26 program was used. The study allowed us to obtain the following result: according to the hypothesis contracting, the Chi-Square statistical test was performed, this result is 104,817 with a significance level of 0.00. , being the calculated Chi greater than the Critical Chi (16.92) and the calculated significance level (0.00) is less than the critical significance level (0.05), therefore, there is a high significant influence between Management of Human Talent by competencies and Labor Performance. Therefore, we reject H_0 and accept H_1 , which is why we demonstrate the general objective, which is to determine the influence of Human Talent Management by competencies on the Job Performance of teachers in the area of Economic Sciences and Management at UNMSM. Likewise, Spearman's coefficient is 0.662, determining that both the independent and dependent variables have a moderate direct linear correlation.

Keywords: Competency management, Economic and Management Sciences Area and job performance.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, asimismo identificar la influencia que tiene cada una de las dimensiones de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral del área de Ciencias Económicas y de Gestión en estudio.

En el primer capítulo se detalló el planteamiento del problema, donde se formularon los problemas y objetivos de la investigación. Adicionalmente se precisó la importancia que esta tesis tendrá tanto para profesionales, estudiantes, investigaciones, empresas y sociedad. Seguidamente, se fijó la viabilidad cuando se ponga en práctica y su aporte a los Objetivos de Desarrollo Sostenible N° 4 y N° 8. Por último, se mencionó algunas limitaciones del presente estudio.

En el segundo capítulo, se utilizó como referencia investigaciones de tesis y artículos científicos a nivel internacional como nacional. Para la comprensión de algunos conceptos se precisaron los términos más destacados.

En el tercer capítulo se enunciaron la hipótesis general y específicas, resultante de los objetivos. Se elaboró la matriz de operacionalización de variables, en la cual se especifican sus dimensiones con sus respectivos indicadores, y la matriz de consistencia donde se detalla el resumen y se refleja el grado de coherencia lógica de la presente investigación.

En el capítulo cuatro, referido a la metodología, se culminó el diseño metodológico de este estudio, la cual es aplicada a nivel cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 169 docentes del Área Ciencias Económicas y de Gestión siendo parte de esta área las Facultades de Administración, Economía y Contabilidad, para ello se empleó la técnica de la encuesta, a través del formulario Google y siendo procesado por medio de SPSS y Excel. También se detallaron los aspectos éticos establecidos en base a la directiva de la Universidad y Facultad.

En el último capítulo se llevó a cabo el procesamiento de los datos a través del SPSS para distinguir los resultados por preguntas, dimensiones y variables para seguidamente comparar las hipótesis planteadas en la investigación. En base a los resultados, se procedió a la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la situación problemática

En los últimos años, el talento humano ha comenzado a tener mayor importancia y relevancia dentro de una organización; sin embargo, existen problemas en el ámbito de su función, debido en parte a la falta de preocupación de los directivos. Teniendo en cuenta que un inadecuado proceso de selección en el cual no se toman en cuenta las competencias, cualidades y características para el puesto solicitado, el desempeño laboral del personal tendrá un impacto negativo en la Institución u organización donde desempeña labores.

En Uganda, se declara problemática principal la inadecuada gestión del talento humano de la institución pública a causa de una gestión desordenada; es decir, por la mala toma de decisiones del director de la organización al no conocer el estado actual del comportamiento de los usuarios, y de la percepción de sus colaboradores. (Oketcho, Ssempala, Ujeyo, & Atibuni, 2019)

Donde, en la actualidad la gestión diaria de las instituciones, como es el caso en Nigeria, se presenta un bajo desempeño laboral explicando que una de las razones es la ausencia de conocimiento, y habilidades cognitivas que limitan el adecuado desarrollo de sus funciones. (Ibidunni, 2020)

Analizando la realidad problemática a nivel latinoamericano, se puede expresar que diversas instituciones públicas que se encuentran en la búsqueda constante de poder obtener buenos resultados para el adecuado desempeño; debido que, al no cumplir con las actividades establecidas, impiden lograr con las metas establecidas. (Chong, Falahat, & Lee, 2019)

En el caso de Perú, esta problemática no es ajena, puesto que todas las instituciones buscan mejorar el servicio ofrecido y tener una ventaja competitiva; como es un caso en Lima, en donde al no establecer un adecuado planeamiento estratégico de recursos humanos conlleva a que no se realice un adecuado proceso de selección. (Casma Zárate, 2015)

Es en este aspecto que el Ministerio de Educación en Perú, muestra cierta preocupación debido a que el objetivo principal es ofrecer una educación de calidad, la cual se debe dar mediante la selección del personal idóneo que cumpla con los conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades según el puesto de trabajo solicitado, “Principio de mérito y capacidad: El ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera magisterial se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores”. (Perú Educa, 2012)

Por tal razón, las instituciones hoy en día valoran cada vez más el talento humano debido que es un recurso importante para toda organización, es por ello por lo que según Zúñiga (2019), señala que “el Perú actualmente tiene un sistema ineficiente” donde en Lima se perciben que muchas de las plazas son ocupadas por profesionales inadecuados al perfil y competencias requeridos, debido que no son capaces de desempeñarse idóneamente.

Por lo cual es necesario gestionar las competencias del profesional docente y validar su desempeño donde no solo interviene los conocimientos, sino también aptitudes, habilidades, inteligencia emocional, recursos que permita establecer nuevos sistemas de enseñanza para obtener los objetivos que el estado anhela.

El rápido cambio tecnológico, combinado con el aumento de los costos de la educación, ha hecho del sistema tradicional de educación superior un camino cada vez más anacrónico y arriesgado, sin embargo, en un futuro próximo no bastará con acabar los estudios, pues también será importante que tenga habilidades para desarrollarla, limitándose a evaluaciones de desempeño docente para su permanencia cada 5 años. (Gestión, 2019)

Según el artículo 23 de la Ley, modificado por el artículo 2 de la Ley N° 30541, señala que la Evaluación de Desempeño Docente es condición para la permanencia en concordancia con el artículo 28 de la Ley, en la Carrera Pública Magisterial, y se realiza como máximo cada 5 años. (Diario El Peruano, 2018)

Es por ello por lo que, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, específicamente en el área Ciencias Económicas y de Gestión hemos percibido que existe una brecha entre cada facultad y el mecanismo que aplica en el trabajo con sus docentes para mejorar su desempeño laboral, lo cual se observa por los diferentes tipos de capacitaciones que se realizan, la continuidad de estas, tipo de comunicación

aplicada, aplicación de trabajos en equipos, desarrollo de trabajos independientes, entre otros.

Es por tal motivo, nuestro interés en determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de los docentes del área Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Un buen sistema de gestión de desempeño trabaja para mejorar la ejecución general de la organización mediante la gestión del cumplimiento de sus equipos e individuos. De esta manera, hay que asegurar que se cumplan las ambiciones y objetivos generales de la organización. (Gerens, 2017)

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano por competencias influye en el desempeño laboral de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera las competencias cardinales influyen en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?
- ¿De qué manera las competencias cardinales influyen en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?
- ¿De qué manera las competencias cardinales influyen en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?
- ¿De qué manera las competencias específicas influyen en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?
- ¿De qué manera las competencias específicas influyen en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?

- ¿De qué manera las competencias específicas influyen en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la influencia de las competencias cardinales en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.
- Determinar la influencia de las competencias cardinales en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.
- Determinar la influencia de las competencias cardinales en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.
- Determinar la influencia de las competencias específicas en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.
- Determinar la influencia de las competencias específicas en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.
- Determinar la influencia de las competencias específicas en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación Teórica

La teoría de estudio se demuestra con el conocimiento relacionado de las variables de gestión del talento humano por competencias (Alles 2008) y desempeño laboral (Chiavenato 2007), debe unir la dinámica y un entrenamiento del personal para un excelente desempeño laboral. Con la implementación de un modelo de gestión por competencias permitirá desarrollar y capacitar las competencias de los docentes a fin de que se mejore su desempeño laboral.

Justificación Metodológica

La investigación se acredita en el método deductivo y se utiliza la técnica de la encuesta y el instrumento es el cuestionario para recoger información de los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM y poner en conocimiento el comportamiento de las variables, para lo cual se realizó un estudio de diseño no experimental, sin manipular la variable independiente toda vez que los contextos o sucesos ya sucedieron antes del estudio”

Justificación Práctica

El presente trabajo de investigación nos permitirá la recolección de información, en el cual se pretende obtener un mayor panorama acerca del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM en relación a los docentes y con los resultados obtenidos y las recomendaciones se informará al área encargada para que puedan tomar decisiones con el fin de una mejora en su organización.

Justificación Social

El presente estudio nos va a permitir que los docentes sientan que el rol que cumplen en la institución es de gran importancia. Por consiguiente, esta investigación se considera fundamental porque con los resultados que se obtengan, se podrá elegir mejores decisiones en el Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, las cuales prioricen el desempeño de cada trabajador, y con ello aumentar la productividad y el compromiso con la institución.

1.4.1 Importancia de la investigación

La finalidad de esta investigación es analizar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de los docentes del Área de Ciencias Económicas y Gestión de la UNMSM; a través de este análisis se puede determinar el valor del talento humano dentro de la facultad, ya que sabemos que una organización no funciona sin personas, ahí radica su importancia.

El mundo está en constante cambio, vivimos en un mundo globalizado donde todo está interrelacionado, por ello los conocimientos requieren estar en constante actualización junto con las nuevas tecnologías para demostrar un mejor desenvolvimiento laboral, donde se puedan plasmar nuevas soluciones a problemas encontrados.

Las organizaciones también juegan un papel importante en el desarrollo de su talento humano ya que, al invertir en el desarrollo de estos, garantiza el éxito de la organización. Pero muchas organizaciones aún no lo ven así, considerándolo como generador de costos, por lo cual no le dan la importancia adecuada; sin embargo, un personal mejor preparado y capacitado podrá desenvolverse con mayor eficacia, eficiencia y por ende será mucho más productivo.

En base a lo mencionado en la premisa anterior, el avance de la globalización, la tecnología y sobre todo en la coyuntura actual a causa del COVID-19 se ha visto reflejada la importancia en la gestión del talento humano por competencias, ya que se necesita contar con las habilidades, capacidades, entre otros; para poder utilizar estas nuevas tecnologías, por ello la inversión que brindan las organizaciones a su talento humano es de suma importancia, ya que esta puede ser una ventaja competitiva frente a otras organizaciones, por lo cual destacamos la importancia de la presente investigación.

Por todo lo comentado este trabajo de investigación será de suma importancia para las organizaciones siendo estas la Facultad de Administración, Facultad de Contabilidad y la Facultad de Economía, donde los decanos, vicedecanos, directores de escuela y otros estarán sumamente interesados en los resultados que brinde nuestro trabajo, ya que este les permitirá poder tomar acciones correspondientes para que la gestión de sus colaboradores pueda mejorar y por ende el desempeño laboral.

1.4.2 Viabilidad de la investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que “una investigación es viable cuando se tiene recursos financieros, humanos y materiales” por lo cual la investigación es viable ya que contamos los recursos que se mencionan.

En la viabilidad de la investigación se hace uso de recursos con el fin de alcanzar metas y objetivos adecuados al proyecto de investigación. Algunos objetivos globales u objetivos de desarrollo sostenible que se pueden alcanzar con esta investigación son: trabajo decente e industria innovación e infraestructura y educación de calidad. Puesto que al contar con un talento humano preparado y capacitado habrá una mejor educación en organizaciones educativas, a la vez este talento tendrá un trabajo decente lo que le permitirá el desarrollo y crecimiento en su sector. Todo ello contribuye a la mejora del mundo donde los gobiernos, el sector privado y público y las personas son parte importante de ello.

Parte importante de que nuestro proyecto sea viable es de que los docentes respondan nuestros cuestionarios, para ello se está teniendo en cuenta los permisos adecuados para que los docentes no tengan ningún problema en poder ayudarnos con sus respuestas que son parte vital del trabajo de investigación.

1.5 Limitaciones del estudio

Encontrándonos en la situación actual que estamos viviendo por el virus de COVID-19, esta sería una de las principales limitaciones que podría afectar nuestra investigación, porque no nos permite el libre tránsito debido a la vulnerabilidad de contagio obstaculizando nuestro trabajo de campo.

Algunas de las limitaciones que hemos tenido ha sido en la búsqueda de información, donde nos hemos topado con repositorios que cuentan con trabajos de investigación bloqueados, impidiéndonos su uso.

Otras limitaciones que podrían surgir son la autorización de los Decanos del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, por lo cual se solicitará con la anticipación correspondiente; además otra limitación que podría surgir sería la falta de interés o apoyo por parte de docentes al llenar las encuestas, siendo este un factor clave para la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedes Internacionales

Vera (2016) en la tesis titulada “La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del banco Guayaquil Agencia Portoviejo”. Presentado en la Universidad Técnica de Manabí- Ecuador. Se planteó como objetivo general analizar la gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del banco Guayaquil Agencia Portoviejo. El tipo de investigación empleado fue descriptivo, correlacional, exploratorio. Debido que su población fue de 27 personas, no fue necesaria realizar la muestra. El instrumento que se utilizó fue tanto el cuestionario como la encuesta. Los resultados mostraron que el 84% de los encuestados considera que empresa donde laboran si se utiliza la competencia como instrumento de Gestión de Recursos. Por otra parte, el 16% considera que este instrumento no es utilizado. Adicionalmente, el 68% de los encuestados estima que la gestión por competencias aumentaría su nivel de desempeño. El 32% considera que no tendría gran impacto en la función que realizan. La conclusión principal señaló que la gestión por competencias usadas por el Banco de Guayaquil se orienta en un tipo conductista, donde las principales características del desempeño son la decisión, liderazgo, entre otros.

Martínez (2016) en la tesis titulada “Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí), para el año 2017”. Presentado en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Se planteó como objetivo general la propuesta de un modelo de gestión por competencias del talento humano para el desempeño laboral del personal docente en la Facultad Regional Multidisciplinaria, FAREM-Estelí. El instrumento que se utilizó fue tanto encuestas, entrevistas y revisión de documentos rectores. Los principales resultados fueron que el modelo de gestión por competencias del personal docente incurre de forma inmediata en la consecución de la visión de la entidad.

Flores, M. et al (2017) en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016” Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

Se planteó como objetivo principal analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía, en el primer semestre 2016. La metodología utilizada fue cualitativa y cuantitativa. El instrumento utilizado fue la encuesta. La muestra fue de 39 trabajadores de la Alcaldía del municipio de Las Sabanas. Los hallazgos principales fueron: la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ende, se le recomienda a la institución diseñar e implementar la evaluación al desempeño para que haya mejores resultados con el desempeño del trabajador. Las principales conclusiones fueron que: El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no va acorde con los requerimientos establecidos porque se ha evidenciado que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos ejecutados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno. Además, que Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador.

Vásquez & Zenea (2017) en su artículo científico titulado “La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico”. Se planteó como objetivo proponer los perfiles de competencias laborales de los directivos de las áreas docentes de la institución. Se emplearon procedimientos teóricos, empíricos, matemáticos y estadísticos. Los principales instrumentos utilizados fueron entrevista y encuestas. Los hallazgos principales fueron: la carencia de documentos reglamentarios que planteen el tema realizado, la falta de una apropiada actividad para la gestión del capital humano de la organización y el carente conocimiento en referencia a competencias laborales. Las principales conclusiones fueron que: la descripción del puesto es llevado a cabo por los directivos, la cual compone un material eficaz para la gestión total del personal la cual se dedica a esa ocupación.

Hernández & Santamaría (2018) en su artículo titulado “Modelo de Gestión de Talento Humano por competencias de la ONG para la discapacidad Fundación Cuesta Holguín”. El objetivo principal fue el desarrollo de un modelo de gestión de talento humano basado en un sistema de competencias e indicadores de la organización no gubernamental para la discapacidad Fundación “Cuesta Holguín”. Los principales métodos fueron: entrevistas y cuestionarios. Los principales resultados fueron: El modelo sugerido de un sistema por gestión por competencias se vincula con los objetivos de la organización, facultando una dirección y control en concordancia con los indicadores detallados, esto aportará que se ofrezca un servicio de calidad, donde no solo el cliente es el beneficiado sino el colaborador dentro de la empresa.

Campos, Gutiérrez & Matzumura (2020), en su artículo titulado “Rotación y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado”, el objetivo del artículo fue determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología. El tipo de investigación fue correlacional, prospectivo, de corte transversal. La muestra fue de 29 enfermeras. Los principales detallan que el 58.6% de los encuestados es indiferente a la rotación que se presenta en el trabajo, el 20.7 % considera que es inadecuada y de igual manera el otro 20.7% como adecuada. La principal conclusión fue que la rotación de profesionales de enfermería fundamentalmente no es apropiada en lo que refiere al trabajador y su entorno. Las enfermeras valoran que la rotación es de tipo regular. El desempeño laboral en su conjunto fue detallado como moderado.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Huaynacaque (2018) en la tesis titulada “La Gestión por competencias y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz – 2018”, para optar el grado de licenciado, Universidad César Vallejo. La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Carhuaz – 2018. Esta investigación es de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal. La muestra fue de 51 trabajadores por el muestreo probabilístico simple. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

Algunos de los resultados que se obtuvieron fue que la Gestión por competencias es adecuado con un 39.2% respecto al Desempeño laboral, el nivel regular fue representado por un 19.6%, mientras que un nivel inadecuado por 7.8%. Además, la

selección por competencias se consideró adecuado respecto a la eficiencia laboral, donde se mostró que el personal al momento de la selección tiene una adecuada conducta y actitud. Como conclusiones se determinó que existe una relación significativa entre la Gestión por competencias y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz - 2018, demostrando que, si una variable aumenta, la otra también tendría que aumentar.

Zuloeta (2020), en la tesis titulada “Gestión por competencias y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia de Comercio Exterior y Turismo Lambayeque, 2017 – 2018”, para optar el grado de licenciado en Administración Pública, Universidad Señor de Sipán. La investigación tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre la gestión por competencia y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Comercio Exterior y Turismo. Esta investigación es cuantitativa, de diseño no experimental. La muestra estuvo determinada por 15 personas. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

Algunos de los resultados que se obtuvieron fueron que un casi 50% de los colaboradores demuestran compromiso y responsabilidad con sus labores, además un 60% de los encuestados demostraron facilidad de integrar esfuerzos y de trabajar en equipo. Se concluyó que hay relación positiva entre gestión por competencias y desempeño laboral, ya que se mostró un coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.799$.

Nolberto (2017), en la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”, para optar el grado de licenciada, Universidad de Huánuco. El objetivo general fue determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Esta investigación es cuantitativa, descriptiva correlacional de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo representada por 145 trabajadores por un muestreo probabilístico. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

El estudio determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017 con un coeficiente con una correlación de Spearman de 0.819.

Arenas (2018), en la tesis titulada “Gestión por competencias y Desempeño Laboral del personal de empleados civiles del Cuartel General del Ejército – 2017”, para optar el grado de magister, Instituto Científico y Tecnológico de las FFAA. El objetivo general

fue determinar la relación que existe entre Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de empleados civiles del Cuartel General del Ejército – 2017. Esta investigación es de tipo descriptiva, diseño no experimental. La muestra fue de 244 trabajadores El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

Algunos de los resultados que se obtuvieron fueron que el 62% de los encuestados muestran un nivel eficiente en la gestión por competencias. En la dimensión de selección de personal se demuestra un nivel eficiente con un 60%. En lo que respecta a eficiencia el nivel es alto con un 75% y lo que respecta a eficacia es un nivel medio con un 69%. Se concluyó que existió una relación directa entre las dos variables del estudio.

Sánchez (2018), en la tesis titulada “Gestión por competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017”, para optar el grado de magister, Universidad Privada de Tacna. El objetivo general del estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. Esta investigación es de tipo aplicada de nivel correlacional de diseño no experimental, transversal. La muestra fue de 201 trabajadores por un muestreo aleatorio estratificado. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

Un resultado importante que demostró la investigación fue que un 60% de los trabajadores consideran que casi nunca se promueven remuneraciones adicionales a su sueldo. El estudio concluyó que hay una relación directa entre la gestión por competencias y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017.

Orozco (2018), en la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”, para optar el grado de magister, Universidad César Vallejo. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. Esta investigación es cuantitativa, descriptiva correlacional de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo representada por 322 trabajadores por un muestreo probabilístico. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.

Algunos de los resultados que se obtuvieron fueron que el 68% de los servidores públicos expresan que hay un nivel regular de gestión del talento humano. Además, un 58% de los trabajadores consideran en un nivel regular el desempeño laboral, mientras en lo que respecta a desempeño organizacional está considerada como nivel regular con un 60%, el desempeño contextual con un 54% en un nivel regular y por último el desempeño de tarea con un 57% en nivel regular.

El estudio determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018; con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,550.

Campos, Gutiérrez & Matzumura (2020), en su artículo titulado “Rotación y Desempeño Laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado”, el objetivo del artículo fue determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado en oftalmología. El tipo de investigación fue correlacional de corte transversal. El tipo de muestreo que se utilizó fue probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo conformada por 29 enfermeras.

Los resultados que se obtuvieron en lo que respecta a rotación fueron los siguientes: casi un 60% lo considera indiferente, mientras que un 21 % lo considera adecuada y otro 21% no adecuada. Por lo que respecta al desempeño laboral: 55% lo considera moderado, un 28% bajo mientras que 17% lo cataloga como alto. El resultado de correlación según Pearson (p -valor= 0.511). Como conclusión se determinó la rotación de profesionales de enfermería mayormente no es adecuada en lo que refiere al trabajador y su entorno. Las enfermeras consideran que la rotación es de tipo regular. El desempeño laboral en su mayoría fue considerado como moderado. El estudio concluyó que no hay una relación entre rotación y desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas:

Bavaresco (2006) afirma “las bases teóricas tiene que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio”

De acuerdo con ello, en el presente proyecto de tesis se desarrollará puntos importantes de las variables de gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral. Sin embargo, debido a la complejidad de las variables, es recomendable descomponerla en dimensiones, teniendo como sustento un autor específico para cada una de ellas. Por

ello, en la variable independiente gestión del talento humano por competencias nos hemos basado en la autora Martha Alles, la cual divide la variable independiente en dos dimensiones siendo estas: competencias cardinales y competencias específicas.

En lo que respecta a la variable dependiente, el desempeño laboral, nos hemos basado en los autores Salgado y Cabal, los cuales dividen la variable dependiente en tres dimensiones, siendo estas el desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional, cada una de estas dimensiones cuentan respectivamente con sus indicadores.

Contando con el aporte de estos autores nos va a permitir realizar una buena investigación, basándonos en un buen marco teórico con las aportaciones de estos autores y otros.

2.2.1 Gestión por competencias

Antecedentes:

Los principales antecedentes de la gestión por competencias se detallan en los trabajos realizados por McClelland (1973), Boyatzis (1982) y Spencer y Spencer (1993), los cuales crearon una consultora de recursos humanos de nombre Hay/McBer, la cual hoy en día tiene por nombre Hay Group ubicada en los Estados Unidos. Su principal definición fue que la gestión por competencias es una práctica empleada por el área de recursos humanos. En esos estudios se apunta a las características innatas o subyacentes de la persona en combinación con otros aspectos tales como los conocimientos y la motivación hacia el mejor desempeño en las diversas actividades profesionales.

Definiciones:

La gestión por competencias tiene su primera definición en 1973 por David Mac Clelland, Gallart, M. y Jacinto, C., (1997) afirma “es un modelo que se hace cada vez más vigente en nuestros días y que se robustece con la integración de las fortalezas que promueven el buen desempeño”. (p. 41)

Maldonado (2001) afirma “la gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento mediante la alineación consistente de los sistemas y procesos de Recursos Humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente”

Alles (2015) afirma: "La gestión de recursos humanos por competencias es un modelo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, y facilitar al mismo tiempo el desarrollo profesional de las personas"

Objetivos de una gestión de competencias

Según Morales (2008), los principales objetivos son:

1. La mejora y simplificación de la gestión integrada de los recursos humanos.
2. La generación de un proceso de mejora continua en la calidad y asignación de los recursos humanos.
3. La coincidencia de la gestión de los recursos humanos con las líneas estratégicas de la organización.
4. La vinculación del directivo en la gestión de sus recursos humanos.
5. La contribución al desarrollo profesional de las personas y de la organización en un entorno cambiante.
6. La toma de decisiones de forma objetiva y con criterios homogéneos.

Dimensiones de la Teoría de las Competencias

Alles, clasifica la Teoría de las Competencias en dos dimensiones: competencias cardinales y competencias específicas. (Lanao, 2018)

A. Competencias Cardinales:

Competencias requeridas a todos los integrantes de la organización, se parte de la definición de la misión y visión, representan su esencia, sus valores y ciertas características que diferencian a una organización de otra, competencias asociadas al colaborador que con su desarrollo. (Alles, 2015)

En su libro Comportamiento Organizacional, Alles (2007) afirma "la visión es la imagen del futuro deseado por la organización", es decir lo que la organización espera lograr en un tiempo determinado y la misión es la razón de ser de la organización"

La gestión por competencias cardinales tendrá en cuenta los siguientes indicadores, que debe poseer un profesional docente en el mercado laboral:

❖ Desarrollo docente:

Imbernón (2016) sostuvo que:

El profesional docente debe poder beneficiarse de una formación permanente que se adecue a sus necesidades profesionales en contextos educativos y sociales en evolución. Se define como aquellos procesos que mejoran la situación laboral, el conocimiento profesional, las habilidades y actitudes de los trabajadores de un centro educativo.

Por otra parte, Educaweb* (2016) señala “la labor del profesional docente es muy importante en el desarrollo del alumno. De sus habilidades y de la forma de plantear la transmisión de contenidos va a depender la interiorización de los conceptos y por tanto el éxito”

❖ Innovación y creatividad

Alles (2009) afirma “capacidad para ideas soluciones nuevas y diferentes dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o los clientes, con el objetivo de agregar valor a la organización” (p. 137).

Montes de Oca (2012) afirma “La creatividad y la innovación son herramientas diferentes, pero que trabajan en conjunto para dar como resultado la generación de aquellos cambios dentro de la organización que conlleven una mayor satisfacción a sus clientes”

❖ Tolerancia a la presión:

Alles (2003) afirma “se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia” (p. 209).

Martínez (2018) afirma “hay diferentes circunstancias que derivan la presión laboral. Esto debido a los agentes internos en el trabajo, como la forma de planificar tareas, recursos humanos, materiales, económicos disponibles, compromisos, así agentes externos como competitividad, liderazgo, presencia en el mercado”

❖ Trabajo en equipo:

Bonals (2007) sustenta al trabajo en equipo de los docentes como:

La docencia conlleva a trabajar en equipo entre los colaboradores pertenecientes a una organización, para ello los integrantes de la organización deben tener

conocimiento de su importancia y el papel que cumple. Además, contar con la disposición y actitud para trabajar de manera conjunta e interrelacionada, ya que esto permitirá tomar mejores decisiones en problemas futuros.

Alles (2009) afirma “capacidad de participar activamente en la prosecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo” (p. 195).

B. Competencias específicas:

Alles (2015) afirma “competencias aplicables a colectivos específicos, por ejemplo, un área de una organización o un cierto nivel como el gerencial, competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular, para niveles gerenciales y/o supervisión”

En las competencias específicas Alles, lo divide en dos tipos:

- Competencias específicas por áreas Alles (2015) sostiene “competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular, por ejemplo, Producción, Comercial o Finanzas”
- Competencias específicas Gerenciales, Alles (2015) detalla “Competencias necesarias en todos aquellos que tienen a su cargo a otras personas, es decir, que son jefes de otros”

La gestión por competencias específicas tendrá en cuenta los siguientes indicadores, que debe poseer un profesional docente en el mercado laboral:

❖ Compromiso con la Institución:

Para Davis y Newstrom (2000) citado por Peña et al. (2016):

Es el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Sostienen que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos.

Correa (2012) afirma “el éxito de una empresa depende en gran parte del engagement, es decir, el compromiso que tienen los colaboradores con la organización”

Respecto a ello, el compromiso organizacional tiene un gran impacto dentro de la organización y de ahí su importancia. Por ello en el estudio que tiene por título Informe “Tendencias Globales del Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del

trabajo” realizado por Deloitte se pone de relieve que el 87% de los líderes de Recursos Humanos y de Negocios a nivel mundial repasa que la carencia de compromiso de los colaboradores es el problema fundamental que enfrentan las compañías.

Otros resultados importantes son:

- El 60% de los encuestados precisó que no utiliza un programa para medir el grado de compromiso de sus colaboradores.
- Por otra parte, el 12% de los encuestados manifestó que implementó un programa para reforzar la cultura corporativa.
- Solo el 7% de los encuestados aseveró contar con un nivel superior al graduar su talento para valorar, fomentar y aumentar el compromiso laboral y la retención de personal dentro de su correspondiente organización.

❖ Adaptabilidad de entornos diversos

Alles (2015) afirma “es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio”

Aguado & Cernada (2016) sostienen: “la adaptabilidad a entornos diversos es la habilidad de las organizaciones para cambiarse a sí mismas con el objetivo de hacer frente a los cambios no pronosticados que suceden en su contexto de actuación”

Es en este punto, donde los docentes deben estar dispuestos y adaptarse a los cambios que se están dando por la globalización, uno de los principales es el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) donde integrar las TIC en el campo de la formación está pasando por un cambio sustancial, donde se concibe a estos recursos y la imagen del docente como un facilitador del aprendizaje, donde las TIC son un elemento de ayuda para dinamizar el proceso de aprendizaje. (Marín & Romero, 2009)

Adicionalmente, Marín y Romero (2009) indican “la comunicación, la creatividad y la gestión del cambio se han convertido en tres disciplinas que marcarán el devenir de la educación universitaria de hoy”. (p. 102)

❖ Capacidad de planificación y organización

Alles (2009) sostiene “es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información”

En este punto, la importancia de que el docente pueda realizar de manera eficaz y eficiente su labor para ofrecer un servicio de calidad donde debe planear las actividades que realizará durante el periodo que dictará clases y organizar cada una de ellas mediante distintos sistemas de control y contar con un plan de contingencia en caso de que hubiera una falla durante el proceso, puesto se busca siempre responder de manera proactiva.

❖ Comunicación asertiva

La UNESCO (2002) afirma que:

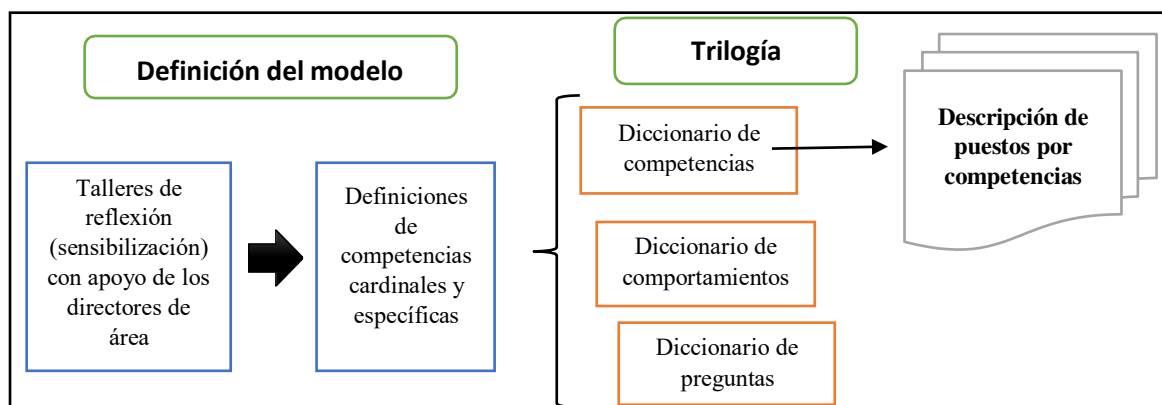
La comunicación asertiva se considera como aquella que sirve a sus fines, la distribución de información y la interacción entre docentes y alumnos, por lo cual la efectividad de la comunicación en la educación merece especial atención puesto que de allí se determinan los fines y objetivos de la educación en general.

Metodología Gestión por competencias

Alles (2006), como se citó en Arana (2019), los pasos para implantar un sistema de gestión por competencias son:

1. Definición (o revisión) de la Misión y Visión de la empresa
2. Definir competencias por la máxima dirección de la compañía, tanto cardinales como específicas.
3. Confección de los documentos necesarios: diccionarios de competencia y comportamientos.
4. Asignar competencias y grados o niveles a los diferentes puestos de la organización.
5. Determinar brechas entre competencias definidas por el modelo y las que poseen los integrantes de la organización.
6. Diseño de los procesos o subsistemas de Recursos Humanos por competencias: selección, desempeño y desarrollo son los tres pilares importantes de la metodología.

Figura 1 Modelo de gestión del talento humano por competencias



Fuente: Martha Alles. (2009). *Diccionario de competencias- La Trilogía- Tomo 1*. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16698/RuizMorenoWilverEnrique2017.pdf;sequence=3>

Componentes de las competencias

Según Sagi-Vela (2004) detalla que “las competencias son el grupo de conocimientos, habilidades y actitudes que, al aplicar estas competencias en sus labores profesionales dentro de la empresa, generará un óptimo desempeño y por ende obtendrá buenos resultados”

- Saber (conocimientos): el conjunto de conocimientos
- Saber hacer (habilidades / destrezas): que la persona sea capaz de aplicar los conocimientos que posee a la solución de los problemas que le plantea su trabajo.
- Saber estar (actitudes / intereses): que los comportamientos se ajusten a las normas y reglas de la organización.
- Querer hacer (motivación): si un trabajador comprueba que sus esfuerzos por conseguir una utilización más eficaz del tiempo no se valoran puede llegar a decidir que no merece la pena esforzarse por hacerlo.
- Poder hacer (medios y recursos): se trata de que la persona disponga de los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos incluidos en la competencia.

Ventajas de la Gestión por Competencias

Según Moreno, Pelayo y Vargas (2004), las principales ventajas de la Gestión por Competencias son:

- Repercusión positiva en la organización del trabajo
- Mejora el clima laboral
- Facilita la agilidad y la flexibilidad a la hora de tomar decisiones
- Favorece el desarrollo de equipos de trabajo
- Se obtiene una mayor capacidad de la organización
- Incrementa la motivación del personal
- Mayor participación de los empleados.
- Incrementa una mejora en los resultados empresariales

2.2.2 Desempeño Laboral

Definiciones

Chiavenato, (2007) afirma “el desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados que realizan los empleados que son relevantes para el logro de objetivos de la organización, por ende, un buen desempeño laboral es fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”

Los comportamientos o actitudes que tiene el factor humano en su área de trabajo va a ser importante para poder realizar la evaluación del desempeño que realizan, ya que a través de esto podemos analizar cuáles son los factores humanos que suman a la organización y cuáles son los que no están cumpliendo con la expectativa de esta. Esto nos permitirá tomar decisiones para lograr el mejoramiento en el desenvolvimiento del factor humano, ya que contar con personal que tiene un buen desempeño laboral permite a la organización el logro de sus objetivos.

Cuando las personas inician sus labores en una organización ellas tienen diversas perspectivas en cómo se va a desarrollar en el lugar, como será tratado por el mando alto, como será la relación con sus compañeros de trabajo, si podrá hacer línea de carrera, entre otros. Además, tienen toda la actitud de poder realizar bien sus labores, contando con conocimientos, habilidades blandas con el fin de poder cumplir los objetivos de la organización. También podemos decir que el desempeño está

relacionado con las habilidades y conocimientos que tiene el trabajador, lo cual beneficia a la organización ya que permite el logro de los objetivos que esta tiene.

Asimismo, Palmar, Valero y Jhoan, (2014) definen el desempeño laboral como el desenvolvimiento que realiza cada trabajador en su jornada laboral dentro de la organización, el cual se encuentra ajustado a las exigencias de la empresa, de forma que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el logro de objetivos, lo cual permitirá el éxito de la organización.

Por otra parte, Tejedor y García (2010), mencionaron que “el desempeño es llegar a terminar la tarea que se tiene, realizar lo que uno está comprometido y eficazmente, para alcanzar la mejora continua y conseguir niveles elevados, incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos”

Importancia del desempeño laboral

Chiavenato, (2009) “La evaluación del desempeño laboral consiste en identificar medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretenden determinar cuáles áreas de trabajo se debe estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación de ciertos parámetros objetos”

Entonces la importancia del desempeño laboral radica en la medición de las funciones, las actividades que realiza el factor humano en la organización, con el fin de poder determinar en qué grado se están cumpliendo, mediante indicadores podremos observar y analizar. Esto nos permitirá la toma de decisiones necesarias con respecto al talento humano.

Beneficios de la evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2007), “cuando se realiza una muy buena estructura para la aplicación de la evaluación de desempeño esto conllevara a beneficios a corto, mediano y largo plazo, donde los beneficiados son principalmente el individuo, el gerente y la organización”

- Beneficios para el gerente
 - Le permite evaluar el desempeño de sus colaboradores en base a criterios objetivos que trata de neutralizar la subjetividad.
 - Le proporciona resultados, los cuales le van a permitir tomar decisiones con el fin de resarcir los resultados menos favorables.
- Beneficios para el individuo
- Les permite conocer cuáles son los parámetros de desempeño que la organización toma en cuenta o lo valora.
 - Les permite conocer cuáles son sus puntos débiles y sus fortalezas
 - Conocerán las expectativas que tiene su jefe de su desempeño
 - Conocerá las decisiones del jefe para que su desempeño mejore siendo una de estas, capacitaciones, entre otros.
 - Permite realizar una autoevaluación crítica del desempeño que está teniendo en la organización
- Beneficios para la organización
- Permite conocer cuáles de sus colaboradores están realizando bien su trabajo y cuáles no, con el fin de poder recompensarlos y de perfeccionarlos a los que no están realizando sus labores de manera adecuada.
 - Permite poder reestructurar sus políticas de recursos humanos

Objetivos de la evaluación del desempeño

Chiavenato, (2007), define a la evaluación del desempeño como un medio, instrumento que le permite cumplir con el objetivo básico de este, que es mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización, y este a su vez trae objetivos intermedios que algunos de ellos pueden ser: capacitaciones, promociones, incentivos salariales, desarrollo personal del trabajador, estímulos para mayor productividad, entre otros.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Por otro lado, Palmar, Valero y Jhoan, (2014) el buen desenvolvimiento laboral depende de algunos factores, siendo estos:

- El ambiente de trabajo: hace referencia a las condiciones que ofrece la organización al empleado, se busca lograr una armonía entre el lugar del trabajo y el individuo que realiza sus labores en ese lugar.
- El salario: cuando al trabajador se le ofrece una remuneración justa de acuerdo con el desempeño que realiza el individuo, por lo cual al considerarse justa el sueldo el trabajador se sigue esforzando.
- Relaciones interpersonales: este factor hace referencia al hecho que el individuo interactúa con sus compañeros de trabajo, donde se busca una relación armónica y equilibrada, donde se trabaje con colaboración, respeto, entre otros
- Jornada laboral: hace referencia al número de horas trabajadas y a las funciones que desarrolla el individuo.
- Horarios de trabajos: son las horas que el trabajador cumple en su jornada laboral, donde el individuo se siente cómodo en un horario de trabajo, dependiendo de sus funciones y responsabilidades
- Cancelación puntual del salario: la satisfacción del trabajador se mantendrá cuando reciba su sueldo puntualmente, ya que sabe que demostró eficiencia en su desempeño y que el esfuerzo que realizó merece su recompensa.
- Incentivos y motivación dentro de la organización: son los estímulos que brinda la organización a los individuos para que ellos puedan ser más eficaces y eficientes, ya que son conscientes que su desempeño traerá una recompensa.

Todo esto influye de forma directa en el trabajador, ya que todos estos factores se pueden relacionar con el desempeño que realicen en el día a día de la organización.

Responsabilidad de la evaluación del desempeño

Werther y Davis, (2004), la responsabilidad de la evaluación del desempeño radica en el Área de Recursos Humanos, Gestión del talento humano, Personal entre otros, el área puede tener cualquiera de estos nombres, lo cual no es relevante, lo importante es que el área debe tener en cuenta dos bases importantes:

- La aplicación de la evaluación del desempeño debe tener un seguimiento y control por los encargados, mientras que los de mandos altos deben desarrollar estrategias para corregir los resultados no deseados.

- Se debe conformar una comisión para la evaluación del desempeño, donde lo integren evaluadores de cada área de la organización, el gerente general también debe ser parte de esto y hacer la función de presidente.

Dimensiones del desempeño laboral

- **Desempeño de tarea**

Salgado y Cabal (2011), como se citó en Orozco (2018), acerca de esta dimensión lo definió como “el desempeño de las actividades pertenecientes a su área de trabajo se hará activamente y concluyendo la jornada y el horario fijado”

El desempeño de la tarea hace referencia a las actividades que realiza el trabajador en su área de trabajo.

En lo que respecta a esta dimensión se define en 8 indicadores siendo estos los siguientes:

- ❖ Capacidad de toma de decisiones

Schein (1988), como se citó en Díaz (2005), menciona que "la capacidad de toma de decisiones es el proceso de identificación de un problema u oportunidad y la selección de una alternativa de acción entre varias existentes, es una actividad diligente clave en todo tipo de organización"

- ❖ Capacidad de organización y planificación

La capacidad de organización se define como una “colección de rutinas que en conjunto con el proceso de asignación y combinación de los insumos ofrece alternativas de decisión para producir salidas (outputs) de un determinado tipo”. (Winter, 2000, como se citó en Dávila, 2013)

Salazar & Romero (2006) “la capacidad de planificación significa que los ejecutivos estudian anticipadamente sus objetivos y acciones, y sustentan sus actos no en corazonadas sino con algún método, plan o lógica”

- ❖ Capacidad de resolución de problemas

Up – Spain (2017) “la capacidad de resolución de problemas se puede definir como la eficacia y agilidad a la hora de encontrar soluciones a los problemas surgidos”

- ❖ Conocimientos de sus funciones

Gutiérrez (2018) sostiene “el conocimiento de las funciones es el saber o ser conscientes de los roles, tareas o funciones que una persona va a desempeñar en un lugar”

- ❖ Productividad

Cequea & Rodríguez (2012) la productividad “el resultado de la articulación armónica entre la tecnología, la organización y el talento humano, combinando en forma óptima o equilibrada los recursos para la obtención de los objetivos”. (p. 122)

La productividad también dependerá de las habilidades que tenga la persona, en cómo se encuentre motivada, u otros factores como el clima laboral en el que se encuentre.

- ❖ Capacidad de aprendizaje

Real Academia Española (2020) “el aprender es el adquirir el conocimiento por medio del estudio o la experiencia”

- ❖ Minuciosidad y responsabilidad

- ❖ Esfuerzo y perseverancia

- **Desempeño contextual**

Borman, Penner, Allen y Motowidlo (2001), como se citó en Orozco, (2018) definen “El desempeño contextual trata acerca de variables moderadoras referidas al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución que actúan como catalizadoras facilitando, dificultando, incluso inhibiendo el desempeño de tarea, estas variables pueden actuar tanto a nivel individual como grupal”

Salgado y Cabal (2011), como se citó en Orozco (2018), menciona “el desempeño contextual se da cuando los trabajadores respetan las normas de fidelidad y de buena fe

con la gestión en lo que brindan servicios, así también debe ser con los compañeros de trabajo, jefes, subordinados y ciudadanos”

En lo que respecta a la dimensión contextual se define en 5 indicadores siendo estos los siguientes:

❖ **Iniciativa**

Frese, Kring, Soose, y Zempel (1996), como lo citó Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, (2007), la iniciativa “es una conducta que se manifiesta en una aproximación activa y espontánea de la persona para la realización del trabajo llevándolo a cabo mejor de lo que formalmente se requiere”

❖ **Compromiso con la organización**

Robbins y Judge (2009), como citaron Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018), “indican que el compromiso organizacional es un sentimiento por el cual el empleado se ve identificado con la organización, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella”

- Colaboración y cooperación con compañeros
- Compartir y transmitir conocimientos
- Orientación a objetivos y resultados

EAE Business School (2018) “la orientación a resultados consiste en dirigir todos los actos de una empresa o persona hacia la meta deseada”

• **Desempeño organizacional**

Salgado y Cabal (2011), como se citó en Orozco (2018), define que “el desempeño organizacional es cuando el trabajador debe mantener su productividad, su calidad de trabajo, haciendo uso del tiempo indicado en sus actividades y que este se vea reflejado en un trabajo eficiente”

En lo que respecta a la dimensión organizacional se define en 5 indicadores siendo estos los siguientes:

- Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral

- Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo
- Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales
- Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo
- Ritmo voluntario eficiente del trabajo

2.3 Definición de términos básicos

- **Competencias:** Son los conocimientos, habilidades y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y participar en el mundo en el que vive.
- **Proceso:** es una serie o una secuencia de actos regidos por un conjunto de reglas, políticas y/o actividades que se desarrollan en periodo de tiempo finito o infinito cuyas fases sucesivas suelen conducir hacia un fin específico.
- **Dirección:** es aquel elemento de la administración en el que se consigue la ejecución de lo planeado, donde el mando del administrador adquiere suma importancia en la toma de decisiones.
- **Habilidades:** Son las capacidades que tiene una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad.
- **Actitudes:** Son el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias.
- **Meta:** es el fin hacia el que se dirigen las acciones o deseos. De manera general, se identifica con los objetivos o propósitos que una persona o una organización se marca.
- **Liderazgo:** Es la habilidad para orientar la acción del equipo en una dirección determinada, inspirando valores de acción y siendo ejemplo para los demás.
- **Minuciosidad:** es la cualidad de una persona que cuida que lo hace o dice hasta los menores detalles.
- **Responsabilidad:** es el cumplimiento de obligaciones, el tener cuidado al tomar decisiones o el ser consecuentes con nuestros compromisos.
- **Esfuerzo:** es la energía que se le pone a algo para su realización.
- **Perseverancia:** es la constancia o dedicación que se le pone a algo aun cuando haya circunstancias adversas.
- **Colaboración:** es el trabajar con otras personas para alcanzar una meta.

- **Cooperación:** conjunto de acciones y esfuerzos que, juntamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar una meta común.
- **Objetivos:** es el fin al que se desea llegar o la meta que se pretende lograr.
- **Rendimiento laboral:** es la relación existente entre lo producido y los medios empleados.
- **Calidad del trabajo:** es el cumplimiento de parámetros que debe tener las actividades laborales que se realiza para cumplir con las exigencias de la organización.
- **Recursos:** son los medios o suministros que se utiliza para cumplir un fin
- **Eficacia:** es el nivel de consecución de metas y objetivos.
- **Eficiencia:** es la capacidad para realizar y cumplir adecuadamente una función, además también podríamos decir que es la capacidad de disponer de algo o alguien para cumplir esa función.

CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

3.1.1 Hipótesis general

La gestión del talento humano por competencias influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.

3.1.2 Hipótesis derivadas

- Las competencias cardinales influyen significativamente en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.
- Las competencias cardinales influyen significativamente en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.
- Las competencias cardinales influyen significativamente en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.

- Las competencias específicas influyen significativamente en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020
- Las competencias específicas influyen significativamente en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020
- Las competencias específicas influyen significativamente en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020

3.2 Variables y Definición operacional

3.2.1 Variables

Variable 01: Gestión del Talento Humano por competencias:

Alles (2015) afirma "La gestión de recursos humanos por competencias es un modelo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, y facilitar al mismo tiempo el desarrollo profesional de las personas".

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano por competencias:

A. Competencias Cardinales

Son aquellas competencias que deberán poseer todos los integrantes de la organización.

B. Competencias Específicas

Son aquellas requeridas a ciertos colectivos de personas, con un corte vertical, por área y, adicionalmente, con un corte horizontal, por funciones.

Variable 02: Desempeño Laboral

Chiavenato, (2007) afirma "El desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados que realizan los empleados que son relevantes para el logro de objetivos de la organización, por lo cual un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización".

Dimensiones del Desempeño Laboral

A. Desempeño de Tarea

Es el desempeño de las actividades pertenecientes a su área de trabajo.

B. Desempeño Contextual

El desempeño contextual trata de variables moderadoras referidas al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución que actúan como catalizadoras facilitando, dificultando, incluso inhibiendo el desempeño de tarea

C. Desempeño organizacional

Esta dimensión hace referencia a la productividad, calidad de trabajo, uso de recursos que realizara el colaborador.

3.2.2 Operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2014) aluden que:

La operacionalización se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable (...). Cuando se construye un instrumento, el proceso más lógico para hacerlo es transitar de la variable a sus dimensiones o componentes, luego a los indicadores y finalmente a los ítems o reactivos y sus categorías (p.211).

Definición Operacional: Gestión del Talento Humano

Encuesta – Cuestionario con 22 ítems para medir las siguientes dimensiones de la Gestión del Talento humano; competencias cardinales y competencias específicas lo cual cada uno de ellos cuenta con sus respectivos indicadores.

Definición Operacional: Desempeño Laboral

Encuesta – Cuestionario con 28 ítems para medir las siguientes dimensiones del Desempeño Laboral; desempeño tarea, desempeño contextual y desempeño organizacional lo cual cada uno de ellos cuenta con sus respectivos indicadores.

De acuerdo con ello, la Operacionalización de nuestras variables Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral puede observarse en (Ver Anexo N°1).

3.2.3 Matriz de Consistencia

Para Marroquín (2012, citado en Abrigo et al., (2018) la matriz de consistencia es:

“Un instrumento formado por columnas y filas que permite evaluar el grado de coherencia y conexión lógica que tiene el título con el problema, los objetivos, 50 las hipótesis, las variables, tipo, método, diseño de investigación, la población y la muestra del estudio”.

En base a ello a fin de demostrar la coherencia de los problemas, hipótesis y metodología, se construyó la matriz de consistencia (Ver Anexo N°02)

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1 Diseño Metodológico

4.1.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación tiene como tipo de investigación el enfoque cuantitativo.

El enfoque cuantitativo porque utilizamos la técnica científica y la estadística. Según, Hernández, et. al. (2014), mencionaron que “este enfoque toma en cuenta información para comparar hipótesis basándose en las mediciones numéricas y el estudio estadístico. Y efectivamente esto permite realizar algunas pautas indispensables para justificar las teorías subyacentes” (p.25).

Por su finalidad, esta investigación es aplicada, ya que el aporte está dirigido a generar conocimiento, comprender y/o solucionar algún aspecto relacionado al dominio de estudio de la Gestión por competencias y Desempeño laboral.

4.1.2 Nivel de investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es descriptivo porque “tiene como función específica la descripción de los fenómenos encontrados” (p.149); mientras que la correlacional para Hernández, et. al. (2014) tiene como “función principal determinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de la

investigación en particular”. (p.157)

Es descriptivo correlacional, porque describimos las variables de la investigación y a la vez buscamos una relación entre esas variables que pueden ser directa o inversamente proporcional.

4.1.3 Diseño de investigación

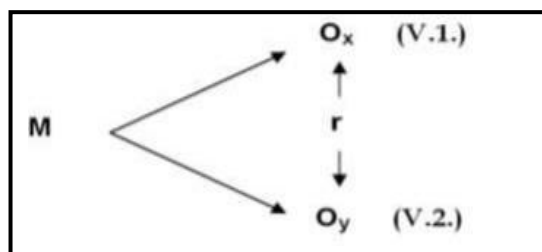
El presente estudio es de diseño no experimental, Valderrama (2015), señaló “en el diseño no experimental, se lleva a cabo sin manipular la(s) variable(s) independiente(s), toda vez que los contextos o sucesos ya sucedieron antes del estudio” (p. 178).

Y transversal, por ello Valderrama (2015) infirió “hace referencia a la manera de efectuar un en un solo momento la recolección de los datos en estudio posee como finalidad la descripción de estas variables de una manera simultánea y a su vez examinar su acontecimiento o interrelación” (p.68).

La unidad de análisis para nuestro trabajo de investigación son los docentes

El nivel de investigación aplicado es el correlacional el cual se muestra en la siguiente imagen:

Figura 2 Relación de las variables del estudio



Denotación:

M: Muestra de la investigación

Ox: Variable I: Gestión del talento humano

Oy: Variable II: Desempeño laboral

r: Relación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral

4.2 Diseño muestral

4.2.1 Población en análisis

En el presente trabajo de investigación la población está determinada por 300 docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, las cuales están estratificadas según la categoría de los docentes.

Cabe resaltar que la obtención de la información de la población de Docentes del Área de Ciencias Económicas se solicitó a las autoridades respectivas; además de ello se obtuvo más información en la base de datos que maneja la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en su página oficial.

Tabla 1

Población de docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión.

FACULTAD/ DOCENTES	ADMINISTRACION	CONTABILIDAD	ECONOMIA
Docente principal	29	26	31
Docente asociado	38	38	44
Docente auxiliar	36	29	29
TOTAL DOCENTES	103	93	104

Fuente: Elaboración Propia

4.2.2 Unidad de análisis

Nuestra unidad de análisis son todos los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

4.2.3 Muestra

El muestreo que hemos utilizado es el muestreo aleatorio estratificado, aleatorio porque todos los sujetos de estudio tienen la misma probabilidad de ser parte del estudio y estratificado porque la población está dividida en estratos.

Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

Figura 3 Fórmula para el cálculo de muestras finitas

$$n = \frac{NZ^2P(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2p(1-p)}$$

Tamaño de muestra = n

Población de estudio (N) = 300

Nivel de confianza (Z) = 1.96

Probabilidad que esté presente la característica estudiada (p) = 0.5

Probabilidad que no esté presente la característica estudiada (1 – p) = 0.5

Error estándar (e) = 0.05

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{300 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{299 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 169$$

Por ello determinamos que nuestra muestra está conformada por 169 docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM. De acuerdo con ello vamos a definimos la proporción que representa la Facultad de Administración, Economía y Contabilidad, luego pasamos a multiplicar esa proporción por el total de la muestra lo cual nos arrojará la muestra por cada Facultad.

En la tabla 2 podemos observar la muestra.

Tabla 2

Muestra de docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión

FACULTAD/ DOCENTES	ADMINISTRACION	CONTABILIDAD	ECONOMIA
Docente principal	16	15	18
Docente asociado	22	19	25
Docente auxiliar	20	18	16
TOTAL DOCENTES	58	52	59

4.3 Técnica e instrumentos de recolección de información

En este trabajo de investigación se utiliza la técnica de la encuesta Hernández, et al. (2014) “este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, valido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de

categorías y subcategorías”

El instrumento que utilizamos es el cuestionario, (Valderrama, 2015 como se citó en Orozco, 2018) citado por define a “los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas, que se contestan con lápiz y papel, asimismo que ahorra tiempo porque dispone que los individuos lo llenen sin intervención directa del investigador” (p.149).

El cuestionario aplicado contiene 50 preguntas siendo para la variable independiente 22 preguntas y para la variable dependiente 28 preguntas, en la cual utilizaremos la escala psicométrica de Likert. La cual es un método de medición aplicado por investigadores con el propósito de evaluar los juicios o afirmaciones de los encuestados.

Cada una de las opciones contará con un valor numérico para que finalmente cada cuestionario dé como resultado una puntuación de acuerdo con las respuestas dadas por el participante. (Hernández et al., 2014)

De las 50 preguntas a ejecutar se dividen en 22 preguntas para obtener información relacionada a la gestión del talento humano por competencias y 28 preguntas para obtener información relacionada al desempeño laboral de los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, las cuales contarán con 5 opciones de respuestas:

- 1 si la condición es NUNCA
- 2 si la condición es CASI NUNCA
- 3 si la condición es A VECES
- 4 si la condición es CASI SIEMPRE
- 5 si la condición es SIEMPRE

4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Al recolectar la información necesaria usaremos las siguientes técnicas estadísticas:

Excel: Todas las respuestas que obtuvimos en nuestro cuestionario digital pasaron a una hoja de Excel para tener una mejor visualización de los resultados y realizar unos pequeños cálculos.

SPSS: Para obtener la tabulación de resultados y organizadores visuales, para los

cálculos de ciertos indicadores.

4.5 Aspectos éticos

Nuestros valores para esta investigación nos basamos en el Código de Ética de la investigación de nuestra Facultad de Ciencias Administrativas y de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, basándonos y actuando bajo las normas de nuestra institución.

Para la realización de nuestro trabajo de investigación nos hemos basados en los principios de ética de investigación de la Universidad siendo estos: probidad, veracidad, imparcialidad, transparencia, independencia, responsabilidad y respeto.

Además, los investigadores nos comprometemos que todos los datos registrados y obtenidos de los directivos administrativos y docentes sólo serán de acceso y manejados por los investigadores principales, siendo recopilados en confidencialidad, todos los datos serán archivados en una base de datos, los sujetos de estudio que realicen la encuesta no serán archivados mediante sus nombres sino a través de un código. Los investigadores declaramos no tener conflicto de intereses y realizar el trabajo de investigación con toda transparencia.

4.6 Validación de Instrumento

Se efectuó una prueba piloto del cuestionario a 50 docentes del Área de Ciencia Económicas y de Gestión de la UNMSM a fin de delimitar la confiabilidad del instrumento en base al análisis del Alfa de Cronbach.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>.937</u>	<u>50</u>

Según Hernández et al. (2014) “la validez se refiere al grado en que el instrumento mide la variable realmente”. De acuerdo con ello, como se detalla en la Tabla N° 3, el cálculo del Alfa de Cronbach se ejecutó a través del SPSS teniendo como resultado $\alpha=0.937$, el cual es mayor a lo establecido para que el instrumento sea

considerado altamente confiable.

Adicionalmente, se efectuó la prueba del coeficiente KMO para precisar la validación del instrumento. Para esta prueba se utilizó la totalidad de la muestra la cual fue de 169 encuestados. Los resultados se detallan a continuación:

Tabla 4

Prueba de KMO y Bartlett de la variable Gestión del Talento humano por competencias

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,922
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1969,536
	gl	231
	Sig.	,000

El resultado del coeficiente Kaiser – Meyer – Olkin para la Gestión del Talento Humano por competencias (ver Tabla 4) es de 0.922 al ser un valor mayor a 0.5 es considerado un valor excelente para continuar el análisis los ítems de la variable en mención. Asimismo, la Prueba de Esfericidad de Bartlett mide la asociación que tienen los ítems de una sola dimensión, y su grado de significancia debe ser menor a 0.05. En este caso el grado de significancia es de 0.000 por lo que se concluye que los ítems están asociados hacia a la medición de una sola identidad.

Tabla 5

Prueba de KMO y Bartlett de la variable Desempeño Laboral

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,923
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3365,586
	gl	378
	Sig.	,000

El resultado del coeficiente Kaiser – Meyer – Olkin para el Desempeño Laboral (ver Tabla 5) es de 0.923, al ser un valor mayor a 0.5 es considerado un valor excelente para continuar el análisis de los ítems de la variable en mención. Asimismo, la Prueba de Esfericidad de Bartlett mide la asociación que tienen los ítems de una sola dimensión, y su grado de significancia debe ser menor a 0.05. En este caso el grado de

significancia es de 0.000 por lo que se concluye que los ítems están asociados hacia a la medición de una sola identidad.

Por último, podemos observar en la tabla 6 que nos brinda el INEI (2002), el nivel de validez para la prueba de KMO, donde ambas variables se consideran con un valor excelente de acuerdo con ello.

Tabla 6

Kaiser - Meyer – Olkin

1 >= KMO > 0.9	Excelente
0.9 >= KMO > 0.8	Bueno
0.8 >= KMO > 0.7	Aceptable
0.7 >= KMO > 0.6	Regular
0.6 >= KMO > 0.5	Deficiente
KMO <= 0.5	Inaceptable

Fuente: Guía para la aplicación del Análisis multivariado a las encuestas de Hogares (2002)

Cabe resaltar que también se hizo la validación mediante juicio de expertos (Ver Anexo 4)

CAPITULO V: RESULTADOS

5.1 Presentación y Análisis de los resultados

5.1.1 Presentación y análisis de los resultados por preguntas

Tabla 7

Sexo de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	139	82,2	82,2	82,2
Femenino	30	17,8	17,8	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla podemos observar que, de un total de 169 encuestados, el 82,2% son docentes varones del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, mientras que el 17,8% está representado por mujeres.

Tabla 8

Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
25-35	1	,6	,6	,6
36-45	9	5,3	5,3	5,9
46-55	38	22,5	22,5	28,4
56-65	67	39,6	39,6	68,0
66 a más	54	32,0	32,0	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El mayor porcentaje de 169 docentes encuestados es de 39,6% los cuales se encuentran entre los 56 y 65 años, seguidos de los docentes entre 66 años a más, representado por un 32%, mientras que los docentes entre los 46 y 55 son un 22,5%, siendo en menor cantidad los docentes entre los 36 y 45 y los de 25 a 35 años representado por un 5,3% y 0,6% respectivamente.

Tabla 9*Facultad a la que pertenece el docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ciencias Administrativas	58	34,3	34,3	34,3
Ciencias Contables	52	30,8	30,8	65,1
Ciencias Económicas	59	34,9	34,9	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, de los 169 encuestados podemos observar que los docentes de la Facultad de Ciencias económicas están representados por un 34,9%, mientras que un 34,3% son los docentes de la facultad de ciencias administrativas y por último un 30,8% son de la facultad de Ciencias contables.

Tabla 10*Cargo del docente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Docente Principal	53	31,4	31,4	31,4
Docente Asociado	63	37,3	37,3	68,6
Docente Auxiliar	53	31,4	31,4	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

De un total de 169 encuestados, 37,3% lo representa los docentes asociados del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el 31,4 % está representado tanto para los docentes principales como los docentes auxiliares.

Tabla 11*Pregunta 1. Te sientes satisfecho de trabajar en la facultad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,2	1,2	1,2
A veces	8	4,7	4,7	5,9
Casi siempre	62	36,7	36,7	42,6
Siempre	97	57,4	57,4	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, un 57,4% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre se sienten satisfechos de trabajar en su facultad, seguidamente un 36,7% afirman que casi siempre se sienten satisfechos de trabajar en su facultad. Así, un 4,7% indica que a veces se siente satisfecho de trabajar en su facultad. Solo para un 1,2% señala que casi nunca se siente satisfecho en trabajar en su facultad.

Tabla 12*Pregunta 2. Considera que el desempeño de sus actividades contribuye a cumplir la visión de la Facultad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,2	1,2	1,2
A veces	10	5,9	5,9	7,1
Casi siempre	54	32,0	32,0	39,1
Siempre	103	60,9	60,9	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, se muestra que un 60,9% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre consideran que su desempeño contribuye a cumplir la visión de la facultad, seguido de un 32% que lo considera casi siempre. En menor cantidad un 5,9% considera que a veces su desempeño contribuye a cumplir la visión de la facultad mientras que solo un 1,2% casi nunca.

Tabla 13*Pregunta 3. Responde con rapidez a los cambios del entorno*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	3,0	3,0	3,0
A veces	13	7,7	7,7	10,7
Casi siempre	72	42,6	42,6	53,3
Siempre	79	46,7	46,7	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, que un 46,7% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre responden con rapidez a los cambios del entorno. Seguidamente de un 42,6% que afirma que casi siempre responden con rapidez a los cambios. Un 7,7% de los docentes señalan que a veces responden con rapidez a los cambios del entorno, mientras que un 3% afirma que casi nunca lo hace.

Tabla 14*Pregunta 4. Le motiva recibir retos propuestos por la Facultad puesto que contribuyen al logro de la visión de la Facultad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	14	8,3	8,3	8,9
Casi siempre	67	39,6	39,6	48,5
Siempre	87	51,5	51,5	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, un 51,5% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre les motiva recibir retos por la facultad puesto que ello contribuye al logro de la visión de la facultad, seguidamente de un 39,6% que afirman que casi siempre les motiva recibir retos por parte de la facultad, en menor cantidad un 8,3% señala que a veces les motiva

recibir retos por parte de la facultad, mientras que un 0,6% afirma que casi nunca les motiva recibir retos por parte de la facultad.

Tabla 15

Pregunta 5. Tiene conocimiento de las nuevas metodologías de enseñanza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	,6	,6	,6
	A veces	14	8,3	8,3	8,9
	Casi siempre	70	41,4	41,4	50,3
	Siempre	84	49,7	49,7	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, que un 49,7% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre tienen conocimiento de las nuevas metodologías de enseñanza, seguidamente de un 41,4% que afirma que casi siempre tiene conocimiento de estas. Solo un 8.3% señalan que a veces tienen conocimiento de las nuevas metodologías de enseñanza, y solo un 0,6% afirma que casi nunca tienen conocimiento de ello.

Tabla 16

Pregunta 6. Considera que se realiza el seguimiento del cumplimiento del desarrollo de sus clases

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	3	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	9	5,3	5,3	7,1
	A veces	32	18,9	18,9	26,0
	Casi siempre	56	33,1	33,1	59,2
	Siempre	69	40,8	40,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, un 40,8% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre se realiza el seguimiento del cumplimiento del desarrollo de sus clases. Un 33,1% señalan que casi siempre se realiza el seguimiento del cumplimiento del desarrollo de sus clases. Por otra parte, un 18,9% considera que solo a veces se realiza este seguimiento, seguido de un 5,3% de los encuestados que señalan que casi nunca se realiza el seguimiento de sus clases y por último 1,8% considera que nunca se realiza este seguimiento.

Tabla 17

Pregunta 7. Se siente motivado de proponer propuestas de mejora educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1,8	1,8	1,8
Casi nunca	4	2,4	2,4	4,1
A veces	21	12,4	12,4	16,6
Casi siempre	58	34,3	34,3	50,9
Siempre	83	49,1	49,1	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 49,1% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que se sienten motivados de proponer propuestas de mejora educativa, seguidamente de un 34,3% que considera que casi siempre se siente motivado de proponer propuestas de mejora educativa. Tan solo un 12,4% siente que a veces está motivado de proponer propuestas de mejora educativa. En menor proporción, un 2,4% consideran que casi nunca están motivados a proponer propuestas de mejora educativas, mientras que solo 1,8% considera que nunca está motivado de realizar ello.

Tabla 18

Pregunta 8. Es comprendido de forma oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3,0	3,0	3,0
Casi nunca	10	5,9	5,9	8,9
A veces	34	20,1	20,1	29,0
Casi siempre	66	39,1	39,1	68,0
Siempre	54	32,0	32,0	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 39,1% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que casi siempre son comprendidos de forma oportuna, manteniendo canales de comunicación abierta, un 32% considera que siempre son comprendidos de forma oportuna manteniendo canales de comunicación abierta. Un 20,1% afirman que a veces es comprendido de forma oportuna. En menos cantidad, un 5,9% considera que casi nunca son comprendidos, y tan solo 3% afirman que nunca son comprendidos

Tabla 19

Pregunta 9. Adapta su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes para contribuir a una educación de calidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,2	1,2	1,2
A veces	6	3,6	3,6	4,7
Casi siempre	59	34,9	34,9	39,6
Siempre	102	60,4	60,4	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 60,4% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre adaptan su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes para contribuir a una educación de calidad, seguidamente de un 34,9% que afirman que casi siempre adaptan su estilo comunicacional a las características de los estudiantes. En menos proporción un 3,6% afirma que a veces adaptan su estilo comunicacional a las

características particulares de los estudiantes para contribuir a la educación de calidad, mientras que un 1,2% casi nunca lo hace.

Tabla 20

Pregunta 10. Culmina exitosamente actividades encomendadas por la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,2	1,2	1,2
A veces	2	1,2	1,2	2,4
Casi siempre	57	33,7	33,7	36,1
Siempre	108	63,9	63,9	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, el 63,9% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre culminan exitosamente las actividades encomendadas por la Facultad, mientras que un 33,7% afirma que casi siempre culminan las actividades encomendadas. Por otra parte, un 1,2% afirma que a veces culmina exitosamente las actividades encomendadas por la facultad, mientras que 1,2% señala que casi nunca lo culmina.

Tabla 21

Pregunta 11. Hace uso óptimo de los bienes a su cargo que pertenecen a la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	3,0	3,0	3,0
A veces	6	3,6	3,6	6,5
Casi siempre	39	23,1	23,1	29,6
Siempre	119	70,4	70,4	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 70,4% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre hacen uso óptimo de los bienes a su cargo que pertenecen a la facultad, seguidamente de un 23,1% que afirma que casi siempre hace uso óptimo de los bienes a su cargo. Por último

un 3,6% señala que a veces hace uso óptimo de los bienes a su cargo que pertenecen a la facultad, y tan solo un 3% casi nunca hace uso óptimo de los bienes que tiene a su cargo.

Tabla 22

Pregunta 12. Promueve constantemente los valores institucionales entre los estudiantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	3	1,8	1,8	2,4
Casi siempre	26	15,4	15,4	17,8
Siempre	139	82,2	82,2	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 82,2% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirma que siempre promueven constantemente los valores institucionales entre los estudiantes, seguidamente de un 15,4% que señala que casi siempre promueve los valores institucionales. Por otra parte, un 1,8% afirma que a veces promueve constantemente los valores institucionales entre los estudiantes. Por último, un 0,6% casi nunca promueven constantemente los valores institucionales.

Tabla 23

Pregunta 13. Considera que la información recibida por la Facultad incrementa su desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	12	7,1	7,1	7,1
A veces	39	23,1	23,1	30,2
Casi siempre	72	42,6	42,6	72,8
Siempre	46	27,2	27,2	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 42,6% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que casi siempre consideran que la información recibida por la facultad incrementa su desarrollo profesional, seguidamente de un 27,2% que señala que siempre la información recibida incrementa su desarrollo profesional. Además, un 23,1% señala que a veces considera que la información recibida por parte de la facultad incrementa su desarrollo profesional, por último, un 7,1% afirma que casi nunca la información recibida por la facultad incrementa su desarrollo profesional.

Tabla 24

Pregunta 14. Siente motivación por asistir a las capacitaciones dadas por la Facultad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	6	3,6	3,6	4,7
	A veces	30	17,8	17,8	22,5
	Casi siempre	62	36,7	36,7	59,2
	Siempre	69	40,8	40,8	100,0
	Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 40,8% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre se sienten motivados para asistir a las capacitaciones dadas por la facultad, seguidamente de un 36,7% que señala que casi siempre asiste motivado a las capacitaciones. Además, un 17,8% afirma que a veces asiste motivado a las capacitaciones dadas por la facultad. Por otra parte, un 3,6% afirma que casi nunca asiste a las capacitaciones motivado, por ultimo un 1,2% señala que nunca asiste motivado a las capacitaciones que son dadas por la facultad.

Tabla 25*Pregunta 15. Presenta proyectos originales a la Facultad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3,0	3,0	3,0
Casi nunca	10	5,9	5,9	8,9
A veces	58	34,3	34,3	43,2
Casi siempre	55	32,5	32,5	75,7
Siempre	41	24,3	24,3	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 34,3% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que a veces presentan proyectos originales a la facultad, un 32,5% señala que casi siempre presentan proyectos originales, por otra parte, un 24,3% afirma que siempre presenta proyectos originales a la facultad. Además, un 5,9% señala que casi nunca presenta proyectos originales a la facultad, mientras que 3% afirma que nunca lo hace.

Tabla 26*Pregunta 16. Afronta retos en búsqueda de contribuir a una educación de calidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	1,2	1,2	1,2
A veces	12	7,1	7,1	8,3
Casi siempre	67	39,6	39,6	47,9
Siempre	88	52,1	52,1	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 52,1% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señala que siempre afronta retos en búsqueda de contribuir a una educación de calidad, seguidamente de un 39,6% que casi siempre afronta retos en búsqueda de contribuir a una educación de calidad.

Además, un 7,1% menciona que a veces afronta retos, por otra parte, un 1,2% señala que casi nunca afronta retos en búsqueda de contribuir a una educación de calidad.

Tabla 27

Pregunta 17. Cumple con la puntualidad que exige el calendario estudiantil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	3,0	3,0	3,0
Casi siempre	27	16,0	16,0	18,9
Siempre	137	81,1	81,1	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 81,1% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirma que siempre cumple con la puntualidad que exige el calendario estudiantil, seguidamente de un 16% que casi siempre cumple con la puntualidad que exige el calendario estudiantil, por último, un 3% a veces cumple con la puntualidad que exige el calendario estudiantil.

Tabla 28

Pregunta 18. Se siente motivado por participar en actividades extracurriculares

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	3,0	3,0	3,0
A veces	31	18,3	18,3	21,3
Casi siempre	62	36,7	36,7	58,0
Siempre	71	42,0	42,0	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, el 42% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señala que siempre se siente motivado por participar en actividades extracurriculares. Un 36,7% casi siempre se siente motivado de participar en actividades extracurriculares. Además,

un 18,3% a veces se siente motivado por participar en actividades extracurriculares, mientras un 3% casi nunca se siente motivado.

Tabla 29

Pregunta 19. Muestra una actitud positiva para integrarse a equipos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	1,8	1,8	1,8
A veces	9	5,3	5,3	7,1
Casi siempre	55	32,5	32,5	39,6
Siempre	102	60,4	60,4	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, el 60,4% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirma que siempre muestran una actitud positiva para integrarse a equipos de trabajo, seguidamente de un 32,5% que casi siempre muestran una actitud positiva para integrarse a equipos de trabajo.

Tabla 30

Pregunta 20. Promueve la participación entre áreas de acuerdo con las estrategias planteadas por la Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	,6	,6	,6
Casi nunca	2	1,2	1,2	1,8
A veces	28	16,6	16,6	18,3
Casi siempre	73	43,2	43,2	61,5
Siempre	65	38,5	38,5	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 43,2% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que casi siempre promueven la participación entre áreas de acuerdo con las estrategias planteadas por la facultad, seguidamente de un 38,5% que siempre promueve la participación entre áreas, mientras que un 16,6% solo lo realiza a veces. Además, un 1,2% casi nunca promueve la participación entre áreas de acuerdo con las estrategias planteadas por la facultad. Por ultimo, 0,6% nunca promueve la participación entre áreas de acuerdo con las estrategias planteadas por la facultad.

Tabla 31

Pregunta 21. Cumple con sus actividades en el cronograma establecido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	3,0	3,0	3,0
Casi siempre	37	21,9	21,9	24,9
Siempre	127	75,1	75,1	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 75,1% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre cumplen con sus actividades en el cronograma establecido, seguidamente de un 21,9% que casi siempre cumple con sus actividades, por último, un 3% a veces cumple con sus actividades en el cronograma establecido.

Tabla 32

Pregunta 22. Logra los resultados de acuerdo con lo planificado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	8	4,7	4,7	5,3
Casi siempre	54	32,0	32,0	37,3
Siempre	106	62,7	62,7	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 62,7% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre logran los resultados de acuerdo con lo planificado, seguidamente de un 32% que casi siempre logra los resultados. Además, un 4,7% a veces logra los resultados de acuerdo con lo planificado, mientras que un 0,6% casi nunca logra los resultados de acuerdo a lo planificado.

Tabla 33

Pregunta 23. Tiene participación en la toma de decisiones en su área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3,0	3,0	3,0
Casi nunca	13	7,7	7,7	10,7
A veces	46	27,2	27,2	37,9
Casi siempre	53	31,4	31,4	69,2
Siempre	52	30,8	30,8	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 31,4% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que casi siempre tienen participación en la toma de decisiones en su área de trabajo, además, un 30,8% siempre tienen participación en la toma de decisiones. Por otra parte, un 27,2% afirma que a veces tienen participación en la toma de decisiones. En menor cantidad, un 7,7% casi nunca tienen participación en la toma de decisiones, mientras que un 3% nunca tienen participación en la toma de decisiones en su área de trabajo.

Tabla 34

Pregunta 24. Planifica sus actividades a realizar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	8	4,7	4,7	5,3
Casi siempre	45	26,6	26,6	32,0
Siempre	115	68,0	68,0	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 68% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre planifican sus actividades a realizar, un 26,6% casi siempre planifica sus actividades, además, un 4,7% a veces planifica sus actividades, mientras que 0,6% casi nunca planifican sus actividades a realizar.

Tabla 35

Pregunta 25. Organiza sus actividades a realizar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	7	4,1	4,1	4,7
Casi siempre	45	26,6	26,6	31,4
Siempre	116	68,6	68,6	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 68,6% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre organizan sus actividades a realizar, seguidamente de un 26,6% que casi siempre organizan sus actividades. Por otra parte, un 4,1% a veces organizan sus actividades, mientras que un 0,6% casi nunca organizan sus actividades a realizar.

Tabla 36

Pregunta 26. Resuelve problemas que surgen en su horario de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	4,1	4,1	4,1
Casi siempre	49	29,0	29,0	33,1
Siempre	113	66,9	66,9	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, el 66,9% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre resuelven problemas que surgen en su horario de trabajo, seguidamente de

un 29% que casi siempre resuelven los problemas que surgen, mientras que un 4,1% a veces resuelven los problemas que surgen en su horario de trabajo.

Tabla 37

Pregunta 27. Tiene conocimiento de sus funciones en su área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	3,6	3,6	3,6
Casi siempre	43	25,4	25,4	29,0
Siempre	120	71,0	71,0	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, el 71% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre tienen conocimiento de sus funciones en su área de trabajo, seguidamente de 25,4% que casi siempre conocen las funciones en su área de trabajo, mientras que un 3,6% a veces tiene conocimiento de sus funciones en su área de trabajo.

Tabla 38

Pregunta 28. Considera que la cantidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	13	7,7	7,7	8,3
Casi siempre	51	30,2	30,2	38,5
Siempre	104	61,5	61,5	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 71% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que un 61,5% siempre consideran que la cantidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su facultad, un 30,2% casi siempre considera que la cantidad de trabajo que realizan cumple con las exigencias de la facultad. Además, un 7,7% a veces considera que la cantidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su facultad, mientras que

0,6% casi nunca considera que la cantidad que trabajo que realiza cumple con las exigencias de su facultad.

Tabla 39

Pregunta 29. Considera que la calidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su Facultad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	9	5,3	5,3	5,9
Casi siempre	46	27,2	27,2	33,1
Siempre	113	66,9	66,9	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 71% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que un 66,9% siempre considera que la calidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su facultad, un 27,2% casi siempre considera que la calidad de trabajo que realizan cumple con las exigencias de la facultad. Además, un 5,3% a veces considera que la calidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su facultad, mientras que 0,6% casi nunca considera que la calidad que trabajo que realiza cumple con las exigencias de su facultad.

Tabla 40

Pregunta 30. Adquiere nuevos aprendizajes a lo largo de su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	4,1	4,1	4,1
Casi siempre	58	34,3	34,3	38,5
Siempre	104	61,5	61,5	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, el 61,5% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que

siempre adquieren nuevos aprendizajes a lo largo de su trabajo, seguidamente de un 34,3% casi siempre adquiere nuevos aprendizajes a lo largo de su trabajo, mientras que un 4,1% a veces adquiere nuevos aprendizajes a lo largo de su trabajo.

Tabla 41

Pregunta 31. Es minucioso al realizar proyectos de investigación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	8,9	8,9	8,9
Casi siempre	62	36,7	36,7	45,6
Siempre	92	54,4	54,4	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 54,4% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que son minuciosos al realizar proyectos de investigación, seguidamente de un 36,7% que casi siempre es minucioso cuando realizan proyectos de investigación, por último, el 8,9% a veces es minucioso al realizar proyectos de investigación.

Tabla 42

Pregunta 32. Es responsable al realizar sus actividades en su área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	8	4,7	4,7	5,3
Casi siempre	40	23,7	23,7	29,0
Siempre	120	71,0	71,0	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 71% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre son responsable al realizar sus actividades en su área de trabajo, seguidamente de un 23,7% que casi siempre son responsables al realizar sus actividades, mientras que un 4,7% a veces es responsable al realizar sus actividades en su área de trabajo, por último, un 0,6% casi nunca es responsable al realizar sus actividades en su área de trabajo.

Tabla 43*Pregunta 33. Se esfuerza por terminar sus actividades en el tiempo previsto*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	3,6	3,6	3,6
Casi siempre	35	20,7	20,7	24,3
Siempre	128	75,7	75,7	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 75,7% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre se esfuerzan por terminar sus actividades en el tiempo previsto, seguidamente de un 20,7% que casi siempre se esfuerza por terminar sus actividades, mientras que un 3,6% a veces se esfuerzan por terminar sus actividades en el tiempo previsto.

Tabla 44*Pregunta 34. Es constante en el logro de los objetivos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	5	3,0	3,0	3,6
Casi siempre	38	22,5	22,5	26,0
Siempre	125	74,0	74,0	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 74% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre son constantes en el logro de los objetivos, seguidamente de un 22,5% que casi siempre son constantes en el logro de los objetivos, mientras que un 3% a veces es constante en el logro de los objetivos, por último, un 0,6% casi nunca es constante en el logro de los objetivos.

Tabla 45

Pregunta 35. Tiene iniciativa de emprender proyectos con sus compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,2	1,2	1,2
Casi nunca	5	3,0	3,0	4,1
A veces	27	16,0	16,0	20,1
Casi siempre	72	42,6	42,6	62,7
Siempre	63	37,3	37,3	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 37,3% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre tienen iniciativa de emprender proyectos con sus compañeros de trabajo, seguidamente de un 42,6% que casi siempre tiene iniciativa de emprender los proyectos con sus compañeros de trabajo, mientras que un 16% a veces tiene iniciativa de emprender proyectos. Por otra parte, un 3% casi nunca tiene iniciativa de emprender proyectos, por último, un 1,2% nunca tiene iniciativa de emprender proyectos con sus compañeros de trabajo.

Tabla 46

Pregunta 36. Sugiere nuevas ideas a sus jefes para mejorar proyectos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1,8	1,8	1,8
Casi nunca	5	3,0	3,0	4,7
A veces	31	18,3	18,3	23,1
Casi siempre	63	37,3	37,3	60,4
Siempre	67	39,6	39,6	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 39,6% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre sugieren nuevas ideas a sus jefes para mejorar proyectos seguidamente de un 37,3% que casi siempre sugieren nuevas ideas para mejorar proyectos, mientras que un 18,3% a

veces sugieren nuevas ideas a sus jefes para mejorar nuevos proyectos. Por otro lado, un 3% casi nunca da sugerencias sobre nuevas ideas para mejorar proyectos, mientras que 1,8% nunca sugiere nuevas ideas a sus jefes para mejorar proyectos.

Tabla 47

Pregunta 37. Se siente comprometido con su institución (Facultad)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	3,0	3,0	3,0
Casi siempre	29	17,2	17,2	20,1
Siempre	135	79,9	79,9	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 79,9% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre se sienten comprometidos con su institución, seguidamente de un 17,2% que casi siempre se siente comprometido con su facultad, mientras que un 3% a veces se siente comprometido con su facultad.

Tabla 48

Pregunta 38. Es una persona que colabora con sus compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	,6	,6	,6
A veces	5	3,0	3,0	3,6
Casi siempre	51	30,2	30,2	33,7
Siempre	112	66,3	66,3	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 66,3% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre colaboran con sus compañeros de trabajo, seguidamente de un 30,2% que casi siempre colaboran con sus compañeros. Además, un 3% a veces colabora con sus compañeros, mientras que un 0,6% nunca colabora con sus compañeros de trabajo.

Tabla 49*Pregunta 39. Coopera en los trabajos en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	,6	,6	,6
A veces	6	3,6	3,6	4,1
Casi siempre	52	30,8	30,8	34,9
Siempre	110	65,1	65,1	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 65,1% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre cooperan en los trabajos en equipo, seguidamente de un 30,8% que casi siempre cooperan en los equipos. Además, un 3,6% a veces coopera en los trabajos en equipo, mientras que 0,6% coopera en los trabajos en equipo.

Tabla 50*Pregunta 40. Comparte información académica con sus compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	,6	,6	,6
A veces	11	6,5	6,5	7,1
Casi siempre	51	30,2	30,2	37,3
Siempre	106	62,7	62,7	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 65,1% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que 62,7% siempre comparten información académica con sus compañeros, un 30,2% casi siempre comparten información académica. Además, un 6,5% a veces comparte información académica con sus compañeros, mientras que un 0,6% nunca comparte información académica con sus compañeros.

Tabla 51*Pregunta 41. Transmite sus nuevos aprendizajes a sus compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	,6	,6	,6
A veces	15	8,9	8,9	9,5
Casi siempre	54	32,0	32,0	41,4
Siempre	99	58,6	58,6	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 58,6% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre transmiten sus nuevos aprendizajes a sus compañeros, seguidamente que 32% casi siempre transmiten sus aprendizajes. Por otro lado, 8,9% señala que a veces transmite sus nuevos conocimientos, mientras que 0,6% nunca transmite sus nuevos aprendizajes a sus compañeros.

Tabla 52*Pregunta 42. Conoce los objetivos organizacionales a lograr*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	1,8	1,8	1,8
A veces	15	8,9	8,9	10,7
Casi siempre	71	42,0	42,0	52,7
Siempre	80	47,3	47,3	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, el 47,3% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre conocen los objetivos organizacionales a lograr, seguidamente un 42% casi siempre conoce los objetivos organizacionales. Además, un 8,9% a veces conoce los objetivos organizacionales, mientras que 1,8% casi nunca conoce los objetivos organizacionales a lograr.

Tabla 53*Pregunta 43. Logra los resultados de acuerdo con lo planificado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	,6	,6	,6
A veces	9	5,3	5,3	5,9
Casi siempre	58	34,3	34,3	40,2
Siempre	101	59,8	59,8	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, el 59,8% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre logran los resultados de acuerdo con lo planificado, seguidamente de un 34,3% que casi siempre logra los resultados. Por otra parte, un 5,3% a veces logra resultados, mientras que un 0,6% nunca logra los resultados de acuerdo con lo planificado.

Tabla 54*Pregunta 44. Considera que su rendimiento laboral es el adecuado*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	4	2,4	2,4	3,0
Casi siempre	61	36,1	36,1	39,1
Siempre	103	60,9	60,9	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 60,9% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre consideran que su rendimiento laboral es el adecuado, un 36,1% señala que casi siempre consideran que su rendimiento laboral es adecuado, mientras que un 2,4% a veces considera que su rendimiento laboral es el adecuado, por último, un 0,6% señala que casi nunca considera que su rendimiento laboral es el adecuado.

Tabla 55*Pregunta 45. Comete errores durante la realización de sus labores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	15	8,9	8,9	8,9
Casi nunca	68	40,2	40,2	49,1
A veces	65	38,5	38,5	87,6
Casi siempre	13	7,7	7,7	95,3
Siempre	8	4,7	4,7	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 40,2% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que casi nunca cometen errores durante la realización de sus labores, seguidamente de un 38,5% que a veces comete errores cuando realiza sus labores, mientras que un 8,9% nunca comete errores durante la realización de sus labores. Por otra parte, 7,7% señala que casi siempre comete errores cuando realiza sus labores, por último, un 4,7% siempre comete errores durante la realización de sus labores.

Tabla 56*Pregunta 46. Realiza un uso adecuado del tiempo para la realización de sus actividades*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	8	4,7	4,7	5,3
Casi siempre	80	47,3	47,3	52,7
Siempre	80	47,3	47,3	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Visualizamos en la tabla, el 47,3% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre realizan un uso adecuado del tiempo para la realización de sus actividades, mientras que un 47,3% casi siempre realizan uso adecuado de su tiempo. Además, un 4,7% a veces realiza un uso adecuado del tiempo al realizar sus actividades, por último, un 0,6% casi nunca realiza un uso adecuado del tiempo para la realización de sus

actividades.

Tabla 57

Pregunta 47. Usa adecuadamente los recursos laborales asignados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	7	4,1	4,1	4,7
Casi siempre	59	34,9	34,9	39,6
Siempre	102	60,4	60,4	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 60,4% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre usan adecuadamente los recursos labores asignados, seguidamente de 34,9% que casi siempre usan adecuadamente los recursos asignados. Además, un 4,1% a veces usan adecuadamente los recursos asignados, mientras que 0,6% casi nunca usa adecuadamente los recursos laborales asignado.

Tabla 58

Pregunta 48. Asiste a su trabajo en el horario establecido

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	3	1,8	1,8	2,4
Casi siempre	22	13,0	13,0	15,4
Siempre	143	84,6	84,6	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 84,6% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos afirman que siempre asisten al trabajo en el horario establecido, seguidamente de un 13% que señala que casi siempre asiste al trabajo en su horario. Además, un 1,8% afirma que a veces asiste a su trabajo en el horario dado, mientras que un 0,6% casi nunca asiste a su trabajo en el horario establecido.

Tabla 59

Pregunta 49. Considera que el uso del tiempo que utiliza para sus labores es eficiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	7	4,1	4,1	4,7
Casi siempre	61	36,1	36,1	40,8
Siempre	100	59,2	59,2	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 59,2% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre el uso del tiempo que utilizan para sus labores es eficiente, seguidamente de un 36,1% que casi siempre hacen un uso eficiente de su tiempo, mientras que un 4,1% afirma que a veces hacen uso eficiente de su tiempo, por otra parte, un 0,6% señala que casi nunca consideran que el uso del tiempo que utilizan para sus labores es eficiente.

Tabla 60

Pregunta 50. Mantiene su desempeño en forma eficiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	1	,6	,6	,6
A veces	3	1,8	1,8	2,4
Casi siempre	48	28,4	28,4	30,8
Siempre	117	69,2	69,2	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla, el 69,2% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señalan que siempre mantienen su desempeño en forma eficiente, seguidamente de un 28,4% que casi siempre mantienen su desempeño eficiente, por otra parte, un 1,8% a veces mantiene su desempeño de forma eficiente, mientras que un 0,6% casi nunca mantiene su desempeño de forma eficiente.

5.1.2 Presentación y análisis de resultados por variables y dimensiones

Gestión del Talento Humano por competencias

Tabla 61

Variable Gestión del Talento Humano por Competencias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajas competencias	25	14,8	14,8	14,8
Regular competencias	48	28,4	28,4	43,2
Medianas competencias	76	45,0	45,0	88,2
Altas competencias	20	11,8	11,8	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El 45% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos manifiestan que tienen medianas competencias, seguido de un 28,4% que señala que cuenta con regulares competencias. El 14,8% y 11,8% representan a aquellos que mencionan que cuentan con bajas y altas competencias respectivamente.

Tabla 62

Dimensión Competencias Cardinales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajas competencias	25	14,8	14,8	14,8
Regular competencias	43	25,4	25,4	40,2
Medianas competencias	76	45,0	45,0	85,2
Altas competencias	25	14,8	14,8	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El 45% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos manifiestan que tienen medianas competencias cardinales, seguido de un 25,4% que señala que cuenta con regulares competencias cardinales. Además, el 14,8% afirma que cuentan con bajas competencias cardinales, mientras que un 14,8% señala que tienen altas competencias cardinales.

Tabla 63*Dimensión Competencias Específicas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajas competencias	22	13,0	13,0	13,0
Regular competencias	55	32,5	32,5	45,6
Medianas competencias	77	45,6	45,6	91,1
Altas competencias	15	8,9	8,9	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El 45,6% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos manifiestan que tienen medianas competencias específicas, seguido de un 32,5% que señala que cuenta con regulares competencias específicas. Además, el 13% afirma que cuentan con bajas competencias específicas, mientras que un 8,9% señala que tienen altas competencias específicas.

Desempeño Laboral**Tabla 64***Variable Desempeño Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo desempeño	24	14,2	14,2	14,2
Regular desempeño	45	26,6	26,6	40,8
Mediano desempeño	81	47,9	47,9	88,8
Alto desempeño	19	11,2	11,2	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El 47,9% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos manifiestan que su desempeño laboral es mediano, seguido de un 26,6% que señala que su desempeño laboral es regular. El 14,2% afirma que su desempeño laboral es bajo y 11,2% representan a aquellos que mencionan que su desempeño laboral es alto.

Tabla 65*Dimensión Desempeño de Tarea*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo desempeño	27	16,0	16,0	16,0
Regular desempeño	39	23,1	23,1	39,1
Mediano desempeño	76	45,0	45,0	84,0
Alto desempeño	27	16,0	16,0	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El 45% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos manifiestan que su desempeño de tarea es mediano, seguido de un 23,1% que señala que su desempeño de tarea es regular. El 16% afirma que su desempeño de tarea es bajo, asimismo; el 16% representan a aquellos que mencionan que su desempeño de tarea es alto.

Tabla 66*Dimensión Desempeño Contextual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo desempeño	19	11,2	11,2	11,2
Regular desempeño	62	36,7	36,7	47,9
Mediano desempeño	52	30,8	30,8	78,7
Alto desempeño	36	21,3	21,3	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El 36,7% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos manifiestan que su desempeño contextual es regular, seguido de un 30,8% que señala que su desempeño contextual es mediano. El 21,3% afirma que su desempeño contextual es alto, mientras que el 11,2% representan a aquellos que mencionan que su desempeño contextual es bajo.

Tabla 67*Dimensión Desempeño Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo desempeño	21	12,4	12,4	12,4
Regular desempeño	56	33,1	33,1	45,6
Mediano desempeño	84	49,7	49,7	95,3
Alto desempeño	8	4,7	4,7	100,0
Total	169	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

El 49,7% de los 169 docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos manifiestan que su desempeño organizacional es mediano, seguido de un 33,1% que señala que su desempeño organizacional es regular. El 12,4% afirma que su desempeño organizacional es bajo, mientras que el 4,7% representan a aquellos que mencionan que su desempeño organizacional es alto.

Tabla 68*Tabla cruzada Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral*

			DESEMPEÑO LABORAL				Total
			Bajo desempeño laboral	Regular desempeño laboral	Mediano desempeño laboral	Alto desempeño laboral	
GESTION DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS	Bajas competencias	Recuento	13	9	3	0	25
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	54,2%	20,0%	3,7%	0,0%	14,8%
	Regular competencias	Recuento	7	25	16	0	48
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	29,2%	55,6%	19,8%	0,0%	28,4%
	Medianas competencias	Recuento	4	11	52	9	76
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	16,7%	24,4%	64,2%	47,4%	45,0%
	Altas competencias	Recuento	0	0	10	10	20
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	0,0%	0,0%	12,3%	52,6%	11,8%
	Total	Recuento	24	45	81	19	169
		% dentro de DESEMPEÑO LABORAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 68 podemos observar la tabla cruzada de la variable independiente “Gestión del Talento Humano por Competencias” con la variable dependiente “Desempeño Laboral”. Se puede ver, que del total de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que tienen bajo desempeño laboral, el 54,2% consideran que tienen bajas competencias, seguidamente de un 29,2% que afirman que tienen regulares competencias, mientras que un 16,7% señala que tiene medianas competencias.

Por otra parte, del total de docentes que tienen un regular desempeño laboral, un 55,6% señala que tiene competencias regulares, el 24,4% señala que cuenta con medianas competencias, mientras que un 20% asegura que tienen bajas competencias.

Del total de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que tienen un mediano desempeño laboral, el 64,2% afirma que cuenta con medianas competencias, seguidamente de un 19,8% que señala tener regulares competencias, mientras que un 12,3% manifiesta que tiene altas competencias. Solo un 3,7% señala que tiene bajas competencias.

Por otro lado, del total de docentes que tienen un alto desempeño laboral, un 52,6% señala que tiene altas competencias, el 47,4% señala que cuenta con medianas competencias.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Contrastación de Hipótesis General

Paso 1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 = No existe influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano por competencias y el Desempeño Laboral de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Hipótesis Alternativa: H_1 = Si existe influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano por competencias y el Desempeño Laboral de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Paso 2. Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 169 docentes, por las características de las variables utilizamos la Chi-Cuadrada para la comprobación de la hipótesis general.

En la Tabla 69 podemos observar la prueba de Chi-Cuadrado

Tabla 69*Prueba de Chi-Cuadrado Hipotesis General*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	104,817 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	100,457	9	,000
Asociación lineal por lineal	71,805	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 4 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,25.

Paso 3. Regla de decisión

- Rechazar H_0 si y solo si el Chi calculado es mayor al Chi crítico.
- O, rechazar H_0 si y solo si el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica (0.05)

Paso 4. Cálculo de los estadísticos

En la tabla 69 podemos observar, que el Chi cuadrado es igual a 104,817 y el nivel de significancia calculado es 0,00

Paso 5. Conclusión

Dado que las variables en análisis son ordinales, realizado la prueba estadística del Chi-Cuadrado, este resultado es de 104,817 con un nivel de significación de 0,00, siendo el Chi calculado mayor que el Chi Crítico (16,92) y el nivel de significación calculado (0,00) es menor que el nivel de significación crítico (0.05), por lo cual, existe una alta influencia significativa entre la Gestión del Talento Humano por competencias y el Desempeño Laboral. Por lo tanto rechazamos H_0 y aceptamos H_1 por lo que demostramos el objetivo general que es determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano por competencias en el Desempeño Laboral de los docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Luego de haber confirmado la existencia de una influencia significativa entre ambas variables, determinamos el Coeficiente de Spearman para conocer en cuanto asciende esta correlación (Ver tabla 70).

Tabla 70*Coefficiente de Spearman Hipótesis General*

			Gestión del Talento Humano por competencias	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano por competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

En la tabla 71 podemos observar la interpretación de los valores de correlación, en base a ello se realizó la interpretación:

Tabla 71*Interpretación de los valores de Correlación*

0	ausencia de correlación lineal
+0.10 a 0.19	Correlación lineal directa insignificante
+0.20 a 0.39	Correlación lineal directa baja - leve
+0.40 a 0.69	Correlación lineal directa moderada
+0.70 a 0.99	Correlación lineal directa alta muy alta
+1	Función lineal directa perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Como vemos en la tabla 70, el coeficiente de Spearman es de 0,662 determinando que tanto la variable independiente y dependiente tienen una correlación lineal directa moderada.

5.2.2 Contrastación de la Hipótesis Específica N° 1

Paso 1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 = No existe influencia significativa entre la dimensión competencias cardinales y desempeño de tarea de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Hipótesis Alternativa: H_1 = Si existe influencia significativa entre la dimensión competencias cardinales y desempeño de tarea de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Paso 2. Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 169 docentes, por las características de las variables utilizamos la Chi-Cuadrada para la comprobación de la hipótesis específica N°1.

Tabla 72

Prueba Chi Cuadrado Hipótesis Específicas N° 1

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	82,881 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	81,114	9	,000
Asociación lineal por lineal	58,836	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 4 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,99.

Paso 3. Regla de decisión

- Rechazar H_0 si y solo si el Chi calculado es mayor al Chi crítico.
- O, rechazar H_0 si y solo si el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica (0.05)

Paso 4. Cálculo de los estadísticos

En la tabla 72 podemos observar, que el Chi cuadrado es igual a 82,881 y el nivel de significancia calculado es 0,00

Paso 5. Conclusión

Dado que las variables en análisis son ordinales, realizado la prueba estadística del Chi-Cuadrado, este resultado es de 82,881 con un nivel de significación de 0,00, siendo el Chi calculado mayor que el Chi Crítico (16,92) y el nivel de significación calculado (0,00) es menor que el nivel de significación crítico (0.05), por lo cual, existe un alta

influencia significativa entre la dimensión competencias cardinales en el desempeño de tarea. Por lo tanto, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 por lo que demostramos el objetivo específico N°1 que es determinar la influencia de la dimensión competencias cardinales en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Luego de haber confirmado la existencia de una influencia significativa entre ambas dimensiones, determinamos el Coeficiente de Spearman para conocer en cuanto asciende esta correlación (Ver tabla 73).

Tabla 73

Coeficiente de Spearman Hipótesis Especifica N°1

			Competencias cardinales	Desempeño de Tarea
Rho de Spearman	Competencias cardinales	Coeficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Desempeño de Tarea	Coeficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

Como vemos en la tabla 73, el coeficiente de Spearman es de 0,594 determinando que tanto las dimensiones tienen una correlación lineal directa moderada.

5.2.3 Contrastación de la Hipótesis Especifica N° 2

Paso 1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 = No existe influencia significativa entre la dimensión competencias cardinales y desempeño contextual de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Hipotesis Alternativa: H_1 = Si existe influencia significativa entre la dimensión competencias cardinales y desempeño contextual de docentes del área de Ciencias Economicas y de Gestión de la UNMSM.

Paso 2. Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 169 docentes, por las características de las variables utilizamos la Chi-Cuadrada para la comprobación de la hipótesis específica N°2.

Tabla 74

Prueba Chi Cuadrado Hipótesis Específicas N°2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	68,089 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	65,299	9	,000
Asociación lineal por lineal	51,366	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 3 casillas (18,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,81.

Paso 3. Regla de decisión

- Rechazar H_0 si y solo si el Chi calculado es mayor al Chi crítico.
- O, rechazar H_0 si y solo si el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica (0.05)

Paso 4. Cálculo de los estadísticos

En la tabla 74 podemos observar, que el Chi cuadrado es igual a 68,089 y el nivel de significancia calculado es 0,00

Paso 5. Conclusión

Dado que las variables en análisis son ordinales, realizado la prueba estadística del Chi-Cuadrado, este resultado es de 68,089 con un nivel de significación de 0,00, siendo el Chi calculado mayor que el Chi Crítico (16,92) y el nivel de significación calculado (0,00) es menor que el nivel de significación crítico (0.05), por lo cual, existe una alta influencia significativa entre la dimensión competencias cardinales en el desempeño contextual. Por lo tanto, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 por lo que demostramos el objetivo específico N°2 que es determinar la influencia de la dimensión competencias cardinales en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Luego de haber confirmado la existencia de una influencia significativa entre ambas dimensiones, determinamos el Coeficiente de Spearman para conocer en cuanto asciende esta correlación (Ver tabla 75).

Tabla 75

Coeficiente de Spearman Hipótesis Especifica N°2

			Competencias cardinales	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Competencia s cardinales	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Desempeño contextual	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

Como vemos en la tabla 75, el coeficiente de Spearman es de 0,541 determinando que tanto las dimensiones tienen una correlación lineal directa moderada.

5.2.4 Contratación de la Hipótesis Especifica N° 3

Paso 1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 = No existe influencia significativa entre la dimensión competencias cardinales y desempeño organizacional de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Hipótesis Alternativa: H_1 = Si existe influencia significativa entre la dimensión competencias cardinales y desempeño organizacional de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Paso 2. Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 169 docentes, por las características de las variables utilizamos la Chi-Cuadrada para la comprobación de la hipótesis específica N°3.

Tabla 76*Prueba Chi Cuadrado Hipótesis Específicas N°3*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	54,898 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	50,067	9	,000
Asociación lineal por lineal	37,150	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 6 casillas (37,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,18.

Paso 3. Regla de decisión

- Rechazar H_0 si y solo si el Chi calculado es mayor al Chi crítico.
- O, rechazar H_0 si y solo si el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica (0.05)

Paso 4. Cálculo de los estadísticos

En la tabla 76 podemos observar, que el Chi cuadrado es igual a 54,898 y el nivel de significancia calculado es 0,00

Paso 5. Conclusión

Dado que las variables en análisis son ordinales, realizado la prueba estadística del Chi-Cuadrado, este resultado es de 54,898 con un nivel de significación de 0,00, siendo el Chi calculado mayor que el Chi Crítico (16,92) y el nivel de significación calculado (0,00) es menor que el nivel de significación crítico (0.05), por lo cual, existe una alta influencia significativa entre la dimensión competencias cardinales en el desempeño organizacional. Por lo tanto, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 por lo que demostramos el objetivo específico N°3 que es determinar la influencia de la dimensión competencias cardinales en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Luego de haber confirmado la existencia de una influencia significativa entre ambas dimensiones, determinamos el Coeficiente de Spearman para conocer en cuanto asciende esta correlación (Ver tabla 77).

Tabla 77*Coefficiente de Spearman Hipótesis Específica N°3*

			Competencias cardinales	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Competencias cardinales	Coefficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

Como vemos en la tabla 77, el coeficiente de Spearman es de 0,453 determinando que tanto las dimensiones tienen una correlación lineal directa moderada.

5.2.5 Contrastación de la Hipótesis Específica N° 4

Paso 1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 = No existe influencia significativa entre la dimensión competencias específicas y desempeño de tarea de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Hipótesis Alternativa: H_1 = Si existe influencia significativa entre la dimensión competencias específicas y desempeño de tarea de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Paso 2. Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 169 docentes, por las características de las variables utilizamos la Chi-Cuadrada para la comprobación de la hipótesis específica N°4.

Tabla 78*Prueba Chi Cuadrado Hipótesis Específicas N°4*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	94,797 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	88,560	9	,000
Asociación lineal por lineal	61,150	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 5 casillas (31,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,40.

Paso 3. Regla de decisión

- Rechazar H_0 si y solo si el Chi calculado es mayor al Chi crítico.
- O, rechazar H_0 si y solo si el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica (0.05)

Paso 4. Cálculo de los estadísticos

En la tabla 78 podemos observar, que el Chi cuadrado es igual a 94,797 y el nivel de significancia calculado es 0,00

Paso 5. Conclusión

Dado que las variables en análisis son ordinales, realizado la prueba estadística del Chi-Cuadrado, este resultado es de 94,797 con un nivel de significación de 0,00, siendo el Chi calculado mayor que el Chi Crítico (16,92) y el nivel de significación calculado (0,00) es menor que el nivel de significación crítico (0.05), por lo cual, existe una alta influencia significativa entre la dimensión competencias específicas en el desempeño de tarea. Por lo tanto, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 por lo que demostramos el objetivo específico N°4 que es determinar la influencia de la dimensión competencias específicas en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Luego de haber confirmado la existencia de una influencia significativa entre ambas dimensiones, determinamos el Coeficiente de Spearman para conocer en cuanto asciende esta correlación (Ver tabla 79).

Tabla 79*Coefficiente de Spearman Hipótesis Específica N°4*

			Competencias Específicas	Desempeño de tarea
Rho de Spearman	Competencias Específicas	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Desempeño de tarea	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

Como vemos en la tabla 79, el coeficiente de Spearman es de 0,615 determinando que tanto las dimensiones tienen una correlación lineal directa moderada.

5.2.6 Contrastación de la Hipótesis Específica N° 5

Paso 1. Formulación de Hipótesis

Hipótesis Nula: H_0 = No existe influencia significativa entre la dimensión competencias específicas y desempeño contextual de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Hipotesis Alternativa: H_1 = Si existe influencia significativa entre la dimensión competencias específicas y desempeño contextual de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Paso 2. Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 169 docentes, por las características de las variables utilizamos la Chi-Cuadrada para la comprobación de la hipótesis específica N°5.

Tabla 80*Prueba Chi Cuadrado Hipotesis Especificas N°5*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	103,592 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	97,445	9	,000
Asociación lineal por lineal	66,781	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 5 casillas (31,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,69.

Paso 3. Regla de decisión

- Rechazar H_0 si y solo si el Chi calculado es mayor al Chi crítico.
- O, rechazar H_0 si y solo si el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica (0.05)

Paso 4. Cálculo de los estadísticos

En la tabla 78 podemos observar, que el Chi cuadrado es igual a 103,592 y el nivel de significancia calculado es 0,00

Paso 5. Conclusión

Dado que las variables en análisis son ordinales, realizado la prueba estadística del Chi-Cuadrado, este resultado es de 103,592 con un nivel de significación de 0,00, siendo el Chi calculado mayor que el Chi Critico (16,92) y el nivel de significación calculado (0,00) es menor que el nivel de significación crítico (0.05), por lo cual, existe una alta influencia significativa entre la dimensión competencias específicas en el desempeño contextual. Por lo tanto, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 por lo que demostramos el objetivo específico N°5 que es determinar la influencia de la dimensión competencias específicas en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Luego de haber confirmado la existencia de una influencia significativa entre ambas dimensiones, determinamos el Coeficiente de Spearman para conocer en cuanto asciende esta correlación (Ver tabla 81).

Tabla 81*Coefficiente de Spearman Hipotesis Especifica N°5*

			Competencias Especificas	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Competencias Especificas	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Desempeño contextual	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

Como vemos en la tabla 81, el coeficiente de Spearman es de 0,629 determinando que tanto las dimensiones tienen una correlación lineal directa moderada.

5.2.7 Contrastación de la Hipotesis Especifica N° 6

Paso 1. Formulación de Hipotesis

Hipotesis Nula: H_0 = No existe influencia significativa entre la dimensión competencias específicas y desempeño organizacional de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Hipotesis Alternativa: H_1 = Si existe influencia significativa entre la dimensión competencias específicas y desempeño organizacional de docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Paso 2. Dado un nivel de significancia del 5% y una muestra de 169 docentes, por las características de las variables utilizamos la Chi-Cuadrada para la comprobación de la hipótesis específica N°6.

Tabla 82*Prueba Chi Cuadrado Hipotesis Especificas N°6*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,239 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	33,795	9	,000
Asociación lineal por lineal	27,034	1	,000
N de casos válidos	169		

a. 7 casillas (43,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

Paso 3. Regla de decisión

- Rechazar H_0 si y solo si el Chi calculado es mayor al Chi crítico.
- O, rechazar H_0 si y solo si el nivel de significación calculado es menor que el nivel de significación crítica (0.05)

Paso 4. Cálculo de los estadísticos

En la tabla 78 podemos observar, que el Chi cuadrado es igual a 35,239 y el nivel de significancia calculado es 0,00

Paso 5. Conclusión

Dado que las variables en análisis son ordinales, realizado la prueba estadística del Chi-Cuadrado, este resultado es de 35,239 con un nivel de significación de 0,00, siendo el Chi calculado mayor que el Chi Critico (16,92) y el nivel de significación calculado (0,00) es menor que el nivel de significación crítico (0.05), por lo cual, existe una alta influencia significativa entre la dimensión competencias específicas en el desempeño organizacional. Por lo tanto, rechazamos H_0 y aceptamos H_1 por lo que demostramos el objetivo específico N°6 que es determinar la influencia de la dimensión competencias específicas en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM.

Luego de haber confirmado la existencia de una influencia significativa entre ambas dimensiones, determinamos el Coeficiente de Spearman para conocer en cuanto asciende esta correlación (Ver tabla 83).

Tabla 83*Coefficiente de Spearman Hipotesis Especifica N°6*

			Competencias Especificas	Desempeño organizacional
Rho de Spearman	Competencias Especificas	Coefficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	169	169
	Desempeño organizaciona l	Coefficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	169	169

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

Como vemos en la tabla 83, el coeficiente de Spearman es de 0,409 determinando que tanto las dimensiones tienen una correlación lineal directa moderada.

5.3 Discusión de resultados

La presente investigación se plantea en el estudio de las variables Gestión del Talento Humano por Competencias, que Alles (2015) lo define como un modelo que permite alinear el capital intelectual de una organización con estrategia de negocios, y el desempeño laboral, que según Chiavenato (2007) son las acciones que realizar para el logro de los objetivos.

El objetivo fundamental de la tesis fue determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral del área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, lo cual se verificó con los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta a través del cuestionario y la contrastación de la hipótesis. En la tabla N°70, se puede notar que el coeficiente de Spearman es de $r = 0.662$ lo cual indica que la variable independiente y dependiente tienen una correlación lineal directa moderada, siendo significativa según la prueba de chi cuadrado con nivel de significancia de 0,000. Este resultado nos indica que la gestión del talento humano por competencias es aún una herramienta que no es muy utilizada en los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, puesto que aún se tiene cierto desconocimiento respecto a su medio de aplicación y su impacto en el desempeño laboral.

Los resultados obtenidos del estudio de investigación por Casma (2015), “Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferro Sistemas, 2015”, detallan que la gestión del talento por competencias guarda relación con el desempeño laboral, por lo que, si se mejora la gestión del talento humano por competencias en la organización, se asegura un mejor desempeño laboral de los docentes, esta aseveración refuerza los resultados obtenidos en el presente estudio.

Orozco (2018) desarrollo un estudio titulado Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”, en la cual sus variables de estudio concuerdan con nuestro presente estudio; por medio de los resultados hallados, se enfatiza que ambos estudios fueron desarrollados en distintos ámbitos de investigación, el estudio de Orozco, se realizó en una entidad del sector privado del distrito de San Juan de Lurigancho con una muestra total de 322 trabajadores, mientras que la presente tesis se desarrolló en el sector público del Cercado de Lima con una muestra de 169 trabajadores; los resultados de ambas investigaciones concluyen que al mejorar la gestión del talento humano por competencias se obtendrá un mejor desempeño laboral, demostrando que el rubro, el sector y el tamaño de la organización no afectan la relación que existe entre la gestión del talento humano por competencias y el desempeño laboral.

En relación con nuestra variable Gestión del Talento Humano por Competencias, según Alles (2015), tiene las siguientes dimensiones: 1) Competencias Cardinales: Son competencias requeridas a todos los integrantes de la organización, representan su esencia, sus valores y ciertas características que diferencian a una organización de otra, 2) Competencias Específicas: competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular, para niveles gerenciales y/o supervisión. En la primera dimensión Competencias Cardinales, los resultados obtenidos en el cuadro N°62 señalan que, del total de encuestados, el 45 % manifiestan que tienen medianas competencias cardinales, mientras que un 25,4% opina que cuentan con regulares competencias cardinales. Ello se debe a que los docentes se encuentran en proceso de adaptación a la tecnología y en el proceso de trabajar bajo presión. Respecto a la segunda dimensión Competencias Específicas, los resultados obtenidos en el cuadro N°63 indican que, del total de encuestados, el 45.6% manifiestan que tienen medianas competencias

específicas, seguido de un 32,5% que señala que cuenta con competencias específicas regulares. Lo cual es debido a que los docentes cuentan con mayor adaptabilidad a entornos diversos y el compromiso con la institución es alto, en el cual el docente se siente identificado con la organización: así como con sus metas.

Con respecto a nuestra variable Desempeño Laboral, según Chiavenato (2007) tienen las siguientes dimensiones: 1) Desempeño de tarea: Consiste en el desempeño de las actividades pertenecientes a su área de trabajo se hará activamente y concluyendo la jornada y el horario fijado 2) Desempeño contextual: se da cuando los trabajadores respetan las normas de fidelidad y de buena fe con la gestión en lo que brindan servicios. 3) Desempeño Organizacional: es cuando el trabajador debe mantener su productividad, su calidad de trabajo, haciendo uso del tiempo indicado en sus actividades. En la primera dimensión Desempeño de Tarea, los resultados obtenidos en el cuadro N°65 señalan que, del total de encuestados, el 45 % manifiestan que su desempeño de tarea es mediano, mientras que un 23,1% opina que su desempeño de tarea es regular. Ello se refleja en el cuadro N°33 en el que señala que el 31.4% de los docentes casi siempre participan en la toma de decisiones de su área de trabajo y en el cuadro N°35 detalla que el 68.6% de los docentes siempre organizan sus actividades a realizar lo cual permite que se cumplan las actividades en los plazos previstos. Respecto a la segunda dimensión Desempeño Contextual, los resultados obtenidos en el cuadro N°66 indican que, del total de encuestados, el 36.7% señalan que su desempeño contextual es regular, seguido de un 30,8 que señala que su desempeño contextual es mediano. Lo cual es debido a que solo el 39.6% de los docentes sugiere nuevas ideas a sus jefes para mejorar sus proyectos, lo que se refleja en una iniciativa en promedio baja. Por último, la tercera dimensión Desempeño Organizacional, los resultados obtenidos en el cuadro N°67 muestran que, del total de encuestados, el 49.7% señalan que su desempeño organizacional es mediano, seguido de un 33,1 que señala que su desempeño organizacional es regular. Lo cual un 47.3% de los docentes si hacen un uso adecuado del tiempo para la realización de sus actividades (Cuadro N°56) y un 60.4% hace un uso adecuado de los recursos laborales asignados (Cuadro N°57).

5.4 Conclusiones

Se proponen las siguientes conclusiones centrados en los resultados obtenidos en la respectiva investigación:

- Existe una correlación lineal directa moderada entre la Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral de los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, año 2020, siendo el coeficiente de Spearman de 0.662 y el análisis de prueba de hipótesis de chi cuadrado con una significancia de 0.000, lo que nos permite establecer la influencia de la Gestión del Talento Humano por Competencias en el desempeño laboral de los docentes, lo cual fue propuesto como objetivo principal.
- Se determina una correlación lineal directa moderada entre la dimensión competencias cardinales y desempeño de tarea, donde el coeficiente de Spearman es 0.594 y el análisis de prueba de hipótesis chi-cuadrado tiene una significancia de 0.000, por lo que se verifica el objetivo específico N°1 y se logra establecer la influencia de la dimensión competencias cardinales en el desempeño de tarea de los docentes en estudio.
- Se determina una correlación lineal directa moderada entre la dimensión competencias cardinales y desempeño contextual, donde el coeficiente de Spearman es 0.541 y el análisis de prueba de hipótesis chi-cuadrado tiene una significancia de 0.000, por lo que se comprueba el objetivo específico N°2 y se logra establecer la influencia de la dimensión competencias cardinales en el desempeño contextual de los docentes en estudio.
- Se establece una correlación lineal directa moderada entre la dimensión competencias cardinales y desempeño organizacional, donde el coeficiente de Spearman es 0.453 y el análisis de prueba de hipótesis chi-cuadrado tiene una significancia de 0.000, por lo que se verifica el objetivo específico N°3 y se logra determinar la influencia de la dimensión competencias cardinales en el desempeño organizacional de los docentes en estudio.
- Se corrobora una correlación lineal directa moderada entre la dimensión competencias específicas y desempeño de tarea, donde el coeficiente de Spearman es 0.615 y el análisis de prueba de hipótesis chi-cuadrado tiene una significancia de 0.000, por lo que se confirma el objetivo específico N°4 y se

logra determinar la influencia de la dimensión competencias específicas en el desempeño de tarea de los docentes en estudio.

- Se comprueba una correlación lineal directa moderada entre la dimensión competencias específicas y desempeño contextual, donde el coeficiente de Spearman es 0.629 y el análisis de prueba de hipótesis chi-cuadrado tiene una significancia de 0.000, por lo que se corrobora el objetivo específico N°5 y se logra determinar la influencia de la dimensión competencias específicas en el desempeño contextual de los docentes en estudio.
- Existe una correlación lineal directa moderada entre la dimensión competencias específicas y desempeño organizacional, donde el coeficiente de Spearman es 0.409 y el análisis de prueba de hipótesis chi-cuadrado tiene una significancia de 0.000, por lo que se confirma el objetivo específico N°6 y se logra determinar la influencia de la dimensión competencias específicas en el desempeño organizacional de los docentes en estudio.

5.5 Recomendaciones

Se proponen las siguientes recomendaciones centrados en los resultados obtenidos en la respectiva investigación:

- Implementar el modelo de gestión por competencias, que consiste en identificar las competencias según visión, misión y objetivos estratégicos de la institución, desarrollar y capacitar las competencias, es importante no omitir ningún paso a fin de que la gestión de resultados esperados.
- Se recomienda a los encargados del Área de Recursos Humanos enfocarse en la formación de las competencias cardinales, puesto es necesario capacitar a los docentes en términos de nuevas habilidades y destrezas sobre todo en el ámbito tecnológico debido a la nueva coyuntura actual con clases 100% online o semipresencial lo que permitirá que se mantenga un rendimiento laboral eficiente dentro de la organización. Adicional a ello, se recomienda que las capacitaciones que se brinde tanto en temas de nuevas técnicas de enseñanza, nuevas tecnologías de la información y/o otros esté acompañada de un seguimiento constante, que asegure que el docente está aprendiendo y que todo lo aprendido en la capacitación sea aplicado en sus labores académicas.

- Se recomienda evaluar y retener adecuadamente al talento humano, si bien es cierto las evaluaciones deben ser constantes y objetivas, es importante que se informe al evaluado sus resultados en miras de su desarrollo profesional.
- Se recomienda generar una comunicación efectiva entre el área de Recursos Humanos y los docentes con el fin de que se construya una confianza y que esta permita aportar nuevas ideas en beneficio de las facultades.
- Establecer nuevas políticas laborales que vayan de acorde a los objetivos de las facultades, donde se señalen los beneficios que recibirán los docentes y a la vez también se señalen medidas correctivas o sanciones según sea el caso.
- Promover la participación de los docentes en diversos proyectos con la finalidad de crear integración entre ellos, fomentar el compañerismo y su compromiso con los alumnos y las facultades y a su vez poder generar un lazo en sus relaciones interpersonales.
- Se recomienda potenciar el plan de evaluación de desempeño con el que cuenta las facultades del área de Ciencias Económicas y de Gestión con la finalidad de poder mejorar la calidad de trabajo y que esto conlleve a una mejor productividad.
- En relación con la metodología que hemos usado en esta investigación, se recomienda complementar con un estudio cualitativo, para que a partir de focus Group, entrevistas, observaciones se obtenga una mayor profundidad en información y se puedan identificar las causas de los hallazgos encontrados en esta investigación.

REFERENCIAS

(s.f.).

- Aguado, D., & Cernada, R. (2016). Adaptarse o morir lentamente: La capacidad de adaptación de las organizaciones como elemento clave de supervivencia. *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 36-40.
- Alles, M. (2003). *Gestión por competencias. El diccionario*. Buenos Aires: Editorial Granica. Obtenido de http://ddp.usach.cl/sites/ddp/files/documentos/diccionario_de_competencias_0.pdf
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Obtenido de <http://xcompetencias.com/canal.php?id=comenzando#:~:text=Misi%C3%B3n%3A%20el%20porqu%C3%A9%20de%20lo,de%20la%20organizaci%C3%B3n%2C%20su%20prop%C3%B3sito.&text=Visi%C3%B3n%3A%20la%20imagen%20del%20futuro,sus%20objetivos%20y%20prioridades%20estrat%C3%A9gic>
- Alles, M. (09 de Diciembre de 2015). *Gestión por competencias*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=smdlBjr4784>
- Alles, M. A. (2009). *Diccionario de comportamientos. La Trilogía (Vol. 2)*. Granica: Buenos Aires. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=aYWYmC1T5TIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=competencias+cardinales+definicion+martha+alles&ots=bKGIkn16Mk&sig=jnpT8fYj5j3V6SA-6Um_0zUCxmY#v=onepage&q=competencias%20cardinales%20definicion%20martha%20alles&f=false
- Alles, M. A. (2015). *Diccionario de preguntas: las preguntas pra evaluar las competencias más utilizadas en Gestión por competencias*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.
- Arana, R. (21 de Julio de 2019). *ISSUU*. Obtenido de Gestión por Competencias: https://issuu.com/rosario.arana/docs/gesti_n-por-competencias
- Arenas Lizarribal, R. E. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de empleados civiles del Cuartel General del Ejército - 2017. *Tesis de Maestría*. Instituto Científico y Tecnológico de las FFAA, Lima. Obtenido de <http://repositorio.igte.ejercito.mil.pe/bitstream/ICTE/25/1/Tesis.%20Ruben%20Arenas%20Lizarribal.pdf>
- Bavaresco, A. (2006). *Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un Diseño de Investigación)*. Maracaibo: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Bonals Picas, J. (2007). *El trabajo en equipo del profesorado*. Editorial Graó.
- Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (2020). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Cuidarte*, 10(2), 1 - 14. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732019000200202&lang=es
- Cequera, M., & Rodríguez, M. C. (2012). Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. *Interciencia*, 37(2), 121 - 127. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007.pdf>
- Chiavenato, E. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8. va ed.). México: McGraw-Hill Education. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d967966f292c>

d2.pdf

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3 ra ed.). México : McGraw - Hill Education. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chong, S., Falahat, M., & Lee, Y. S. (2019). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians In Malaysia. *International Journal Education*, 9((1)), 69-80. doi:10.5430/ijhe.v9n1p69
- Correa, R. (28 de Agosto de 2012). El compromiso organizacional es indispensable para alcanzar las metas. *MBA & Educación Ejecutiva*. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/el-compromiso-organizacional-es-indispensable-para-alcanzar-las-metas>
- Dávila, José Camilo. (2013). Capacidades organizacionales: dinámicas por naturaleza. *Cuadernos de Administración*, 26(47), 11 - 33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20531182002.pdf>
- Deloitte Perú. (2015). *Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-87-empresas-cree-falta-compromiso-colaboradores-es-principal-problema-585548.aspx>
- Diario El Peruano. (24 de Noviembre de 2018). Educación. *El Peruano*, pág. 33. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/modifican-el-numeral-453-del-articulo-45-los-articulos-49-decreto-supremo-n-012-2018-minedu-1716341-2>
- Díaz Duarte, D. (2005). Toma de decisiones: el imperativo diario de la vida en la organización moderna. *ACIMED*, 13(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352005000300010
- EAE Business School . (20 de Junio de 2018). Cómo poner en práctica la orientación a resultados . Obtenido de <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/como-poner-en-practica-la-orientacion-a-resultados/>
- Educaweb*. (21 de Marzo de 2016). El necesario desarrollo profesional docente. *Blog de Gestión Educativa*. Obtenido de <https://gestioneducativa.educaweb.com/el-necesario-desarrollo-profesional-docente/>
- Flores Pauth, M. L., Velásquez Betanco, N. M., & Gómez Rugama, M. P. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. *Artículo Científico. Nicaragua*, 1-21. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>
- Gamboa , J., Gracia, F., Ripoll Botella , P., & Peiro, J. (2007). La Empleabilidad Y La Iniciativa Personal como Antecedentes De La Satisfaccion Laboral. *Instituto Valenciano de Investigaciones Economicas*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/5134837_La_Empleabilidad_Y_La_Iniciativa_Personal_Como_Antecedentes_De_La_Satisfaccion_Laboral
- Gerens. (26 de Octubre de 2017). Beneficios del sistema de gestión de desempeño. *Gestión Estratégica y Operativa/Habilidades Gerenciales*. Obtenido de <https://gerens.pe/blog/sistema-gestion-de-desempeno-beneficios/>
- Gestión. (11 de Marzo de 2019). Habilidades profesionales pesarán más que los títulos universitarios en el futuro, según especialistas. *Management & Empleo*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/habilidades->

profesionales-pesaran-titulos-universitarios-futuro-especialistas-nnda-nnlt-260926-noticia/

- Guerrero Dávalos, C., Valverde Aparicio, M., & Gorjup, T. (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española. De la teoría a la práctica. *Contaduría & Administración*, 58(1), 251-288. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000100011#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20por%20competencias%20es,consultora%20de%20recursos%20humanos%20llamada
- Gutiérrez Lagos, P. (17 de Agosto de 2018). Nuestro rol en el trabajo y la importancia de tener claro lo que debemos hacer. *Universidad Católica de la Santísima Concepción*. Obtenido de <https://www.ucsc.cl/comunicacion-interna/nuestro-rol-en-el-trabajo-y-la-importancia-de-tener-claro-lo-que-debemos-hacer/>
- Hernández Junco, V., & Santamaría Naranjo, N. V. (2018). Modelo de Gestión de Talento Humano por competencias de la ONG para la Discapacidad Fundación Cuesta Holguín. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(4). Obtenido de <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/agosto18/02.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucío, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Huaynacaque López, S. E. (2018). La Gestión por Competencias y su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz-2018. *Tesis de Grado*. Universidad César Vallejo, Huaraz - Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26139/Huaynacaque_LSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibidunni, A. S. (2020). Exploring knowledge dimensions for improving performance in organizations. *Journal of Workplace Learning*, 32(1), 76-93. doi:doi:<https://doi.org/10.1108/JWL-01-2019-0013>
- Imbernón, F. (21 de Junio de 2016). Desarrollo profesional del docente. *Listin Diario*. Obtenido de <https://listindiario.com/plan-lea/2016/06/21/423885/desarrollo-profesional-del-docente>
- Lanao, M. (2018). *Competencias Laborales*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Maldonado García, M. A. (2001). *Las competencias, una opción de vida metodología para el diseño curricular*. Bogotá Ecoe Ediciones .
- Marín Díaz, V., & Romero López, M. A. (2009). La formación docente universitaria a través de las TICs. *Revista De Medios Y Educación*, 97-103. Obtenido de <https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/61355>
- Martínez, I. (3 de Abril de 2018). Qué es trabajo bajo presión – definición + los principales retos. *Blog de Ignacio Martínez*. Obtenido de <http://ignaciomartineza.com/liderazgo/trabajo-bajo-presion/>
- Martínez, R. (2016). Propuesta de un modelo de gestión por competencias, para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM-Estelí), para el año 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/7534/>
- Montes de Oca Almonte, E. (13 de Marzo de 2012). Creatividad e Innovación Empresarial. *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de [https://www.eoi.es/blogs/elizabethmontesdeoca/2012/03/13/creatividad-e-innovacion-empresarial/#:~:text=La%20creatividad%20por%20si%20sola,el%20mercado%](https://www.eoi.es/blogs/elizabethmontesdeoca/2012/03/13/creatividad-e-innovacion-empresarial/#:~:text=La%20creatividad%20por%20si%20sola,el%20mercado%20)

20reconozca%20y%20valore.

- Morales, O. (2008). Gestión de Recursos Humanos basado en Competencias. Obtenido de https://www.gestiopolis.com/gestion-de-recursos-humanos-basada-en-competencias/#_edn6
- Moreno Dominguez, J., Pelayo Díaz, Y., & Vargas Sánchez, A. (2004). La gestión por competencias como herramienta para la dirección estratégica de los recursos humanos en la sociedad de conocimiento. *Revista de Empresa*(10), 56-71. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/faa09735c551c18a23b0de5c605d4dfa.pdf>
- Nolberto, M. (2017). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. *Tesis de Licenciatura*. Universidad de Huánuco. Obtenido de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Oketcho, E. J., Ssempala, F., Ujeyo, M. S., & Atibuni, D. Z. (2019). Headteachers' Management Styles and Teachers' Role Performance in Secondary Schools in Tororo District, Uganda. *Journal of Education*, 200(2), 111-119. doi:<https://doi.org/10.1177/0022057419877393>
- Orozco Araoz , E. R. (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_A_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palmar G, R. S., & Valero U, J. M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacio Públicos*, 17(39), 159 - 188 . Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El comportamiento Organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105. Obtenido de <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>
- Perú Educa. (2012). *Evaluación Docente*. Obtenido de Ley de Reforma Magisterial: <http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/decreto-supremo-n-011-2016-minedu.pdf>
- Real Academia Española. (2020). Obtenido de <https://dle.rae.es/aprender>
- Sagi-Vela, L. (2004). *Gestión por competencias*.
- Salazar , D., & Romero, G. E. (2006). Planificación. ¿Éxito Gerencial? *Multiciencias*, 6(1), 1 - 17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460103.pdf>
- Salgado , J. F., & Cabal , Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 27(2), 75 - 91 . Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001&lng=es&tlng=es
- Sánchez Apaza , M. W. (2019). Gestión por competencias y Desempeño Laboral del Personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad Privada de Tacna, Tacna - Perú. Obtenido de

- <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/639/1/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf>
Tejedor Tejedor , F. J., & García Varcárcel, A. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista española de pedagogía*, 68(247), 439 - 459. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3300545>
- UNESCO. (2002). Educación y diversidad Cultural.
- Up Spain . (2017). Resolución de problemas, una de las capacidades más demandadas de hoy. Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/la-resolucion-de-problemas-una-de-las-capacidades-mas-demandadas-en-2017/>
- Valderrama, M. S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima : Editorial San Marcos .
- Vásquez González, O., & Zenea Montejo, M. (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. *Cofin Habana*, 11(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100003
- Vera, E. (2016). La gestión por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del banco Guayaquil Agencia Portoviejo. *Tesis de Grado*. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo. Obtenido de <http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/503/1/LA%20GESTION%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20DEL%20BANCO%20GUAYAQUIL%20AGENCIA%20PORTOVIEJO.pdf>
- Werther, W. B., & Keith Davis . (2008). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las empresas* (6 ta ed.). Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Zuñiga , E. C. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115-120. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>
- Zuoleta Vigo, P. A. (2020). Gestión por Competencias y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia de Comercio Exterior y Turismo, Lambayeque; 2017 - 2018. *Tesis de Grado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel - Perú. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6835/Zuloeta%20Vigo%2c%20Paul%20Alex%20Simon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO	MEDICIÓN
Independiente: Gestión del Talento Humano por competencias	Según Martha Alles (2008) son “procedimientos para alinear a los colaboradores en pos de alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa”	La Gestión del Talento humano se medirá a través de un cuestionario que cuenta con 22 ítems	Competencias Cardinales	Desarrollo docente	Encuesta (Cuestionario)	Escala de Likert
				Innovación y creatividad		
				Tolerancia a la presión		
				Trabajo en equipo		
			Competencias Especificas	Compromiso con la institución		
				Adaptabilidad a entornos diversos (flexibilidad)		
				Planificación y organización		
				Comunicación asertiva		
Dependiente: Desempeño Laboral	El desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados que realizan los empleados que son relevantes para el logro de objetivos de la organización, por lo cual un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato, 2007)	El Desempeño Laboral se medirá a través de un cuestionario que cuenta con 28 ítems	Desempeño de tarea	Capacidad de toma de decisiones	Encuesta (Cuestionario)	Escala de Likert
				Capacidad de organización y planificación		
				Capacidad de resolución de problemas		
				Conocimientos de sus funciones		
				Productividad (cantidad y calidad de trabajo)		
				Capacidad de Aprendizaje		
				Minuciosidad y responsabilidad		
				Esfuerzo y perseverancia		
			Desempeño contextual	Iniciativa		
				Compromiso con la organización		
				Colaboración y cooperación con compañeros		
				Compartir y transmitir conocimientos		
			Desempeño organizacional	Orientación a objetivos y resultados		
				Mantenimiento voluntario de rendimiento laboral		
				Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo		
				Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales		
Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo						
Ritmo voluntario eficiente del trabajo						

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
GENERAL ¿De qué manera la gestión del talento humano por competencias influye en el desempeño laboral de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?	GENERAL Determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.	Hi: La gestión del talento humano por competencias influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.	Independiente: Gestión del Talento Humano por competencias	Tipo: No experimental transversal Diseño: Enfoque cuantitativo
ESPECIFICOS	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS		Descriptivo correlacional
1. ¿De qué manera las competencias cardinales influyen en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?	1. Determinar la influencia de las competencias cardinales en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.	1.Las competencias cardinales influyen significativamente en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.	Dependiente: Desempeño laboral	Población: Docentes 300. Muestra: Docentes 169 Técnica e instrumentos:

<p>2. ¿De qué manera las competencias cardinales influyen en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de ¿Lima - Perú en el año 2020?</p>	<p>2. Determinar la influencia de las competencias cardinales en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.</p>	<p>2. Las competencias cardinales influyen significativamente en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.</p>		<p>Encuestas - Cuestionario</p>
<p>3. ¿De qué manera las competencias cardinales influyen en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?</p>	<p>3. Determinar la influencia de las competencias cardinales en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.</p>	<p>3. Las competencias cardinales influyen significativamente en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020</p>		
<p>4. ¿De qué manera las competencias específicas influyen en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de</p>	<p>4. Determinar la influencia de las competencias específicas en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de</p>	<p>4. Las competencias específicas influyen significativamente en el desempeño de tarea de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la</p>		

gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?	gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.	UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.		
5. ¿De qué manera las competencias específicas influyen en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?	5. Determinar la influencia de las competencias específicas en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.	5. Las competencias específicas influyen significativamente en el desempeño contextual de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.		
6. ¿De qué manera las competencias específicas influyen en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020?	6. Determinar la influencia de las competencias específicas en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020.	6. Las competencias específicas influyen significativamente en el desempeño organizacional de los docentes del área de Ciencias económicas y de gestión de la UNMSM de Lima - Perú en el año 2020		

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado (a): Reciba mi cordial saludo. El presente cuestionario forma parte de una investigación para la elaboración de nuestro proyecto de tesis.

La información proporcionada permitirá determinar la relación entre gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral. Recuerde que no hay opiniones buenas o malas, correctas o incorrectas. Son sus opiniones sinceras las que serán realmente valiosas y con fines exclusivamente de investigación. ¿Podríamos contar con su opinión?

Muchas Gracias.

INFORMACIÓN GENERAL:

Instrucciones: Por favor marque en la casilla en la alternativa propia de su desempeño:

1. Sexo: Hombre () Mujer ()
2. Edad: 25-35 () 36-45 () 46-55 ()
56-65 () 66 a más ()
3. Facultad:
 - a) Facultad de Ciencias Administrativas
 - b) Facultad de Ciencias Contables
 - c) Facultad de Ciencias Económicas
4. Cargo:
 - a) Docente Principal
 - b) Docente Asociado
 - c) Docente Auxiliar

Lea atentamente cada pregunta, luego responda con veracidad y honestidad, marcando con un aspa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	Variable independiente: Gestión del talento humano por competencias	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencias cardinales						
1	Te sientes satisfecho de trabajar en la Facultad					
2	Considera que el desempeño de sus actividades contribuye a cumplir la visión de la Facultad					
3	Responde con rapidez a los cambios del entorno					
4	Le motiva recibir retos propuestos por la Facultad puesto contribuyen al logro de la visión de la Facultad					
5	Tiene conocimiento de las nuevas metodologías de enseñanza.					
6	Considera que se realiza el seguimiento del cumplimiento del desarrollo de sus clases					
7	Se siente motivado de proponer propuestas de mejora educativa					
8	Es comprendido de forma oportuna, manteniendo canales de comunicación abierto					
9	Adapta su estilo comunicacional a las características particulares de los estudiantes para contribuir a una educación de calidad					
10	Culmina exitosamente actividades encomendadas por la Facultad.					
11	Hace uso óptimo de los bienes a su cargo que pertenecen a la Facultad.					
12	Promueve constantemente los valores institucionales entre los estudiantes.					
Dimensión 2: Competencias específicas						
13	Considera que la información recibida por la Facultad incrementa su desarrollo profesional					
14	Siente motivación por asistir a las capacitaciones dadas por la Facultad					
15	Presenta proyectos originales a la Facultad					
16	Afronta retos en búsqueda de contribuir a una educación de calidad					
17	Cumple con la puntualidad que exige el calendario estudiantil					
18	Se siente motivado por participar en actividades extracurriculares.					

19	Muestra una actitud positiva para integrarse a equipos de trabajo.					
20	Promueve la participación entre áreas de acuerdo con las estrategias planteadas por la Facultad					
21	Cumple con sus actividades en el cronograma establecido					
22	Logra los resultados de acuerdo con lo planificado.					

N°	Variable dependiente: Desempeño Laboral	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño de Tarea						
1	Tiene participación en la toma de decisiones en su área de trabajo.					
2	Planifica sus actividades a realizar					
3	Organiza sus actividades a realizar					
4	Resuelve problemas que surgen en su horario de trabajo					
5	Tiene conocimiento de sus funciones en su área de trabajo					
6	Considera que la cantidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su facultad					
7	Considera que la calidad de trabajo que realiza cumple con las exigencias de su Facultad					
8	Adquiere nuevos aprendizajes a lo largo su trabajo					
9	Es minucioso al realizar proyectos de investigación					
10	Es responsable al realizar sus actividades en su área de trabajo					
11	Se esfuerza por terminar sus actividades en el tiempo previsto					
12	Es constante en el logro de los objetivos					
Dimensión 2: Desempeño Contextual						
13	Tiene iniciativa de emprender proyectos con sus compañeros de trabajo					
14	Sugiere nuevas ideas a sus jefes para mejorar proyectos					

15	Se siente comprometido con su institución (Facultad)					
16	Es una persona que colabora con sus compañeros de trabajo					
17	Coopera en los trabajos en equipo					
18	Comparte información académica con sus compañeros					
19	Transmite sus nuevos aprendizajes a sus compañeros					
20	Conoce los objetivos organizacionales a lograr					
21	Logra los resultados de acuerdo con lo planificado					
Dimensión 3: Desempeño Organizacional						
22	Considera que su rendimiento laboral es el adecuado					
23	Comete errores durante la realización de sus labores					
24	Realiza un uso adecuado del tiempo para la realización de sus actividades					
25	Usa adecuadamente los recursos laborales asignados					
26	Asiste a su trabajo en el horario establecido					
27	Considera que el uso del tiempo que utiliza para sus labores son eficiente					
28	Mantiene su desempeño en forma eficiente					

Muchas gracias por su apoyo y tiempo brindado.

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral de los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, año 2020

I.DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Edgar Vicente Armas

1.2 Cargo e institución donde labora: Unidad de Investigación-FCA-UNMSM

1.3 Nombre del cuestionario:

1.4 Autor de la investigación: Ana Paula Flores Chávez y Flora Teodosia Orcco Taype

1.5 Sección:

II.ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Bueno 41-60	Muy Bueno 61-80	Excelente 81-100
1. CLARIDAD	Esta formulados con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre variables e indicadores					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos cualitativos y cuantitativos					X
6.INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos referidos a la Mención en relación con el logro de la calidad académica					X

7.CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis					X
8.COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores y las dimensiones					X
9.METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					X
10.PERTINENCIA	El instrumento es aplicable					X

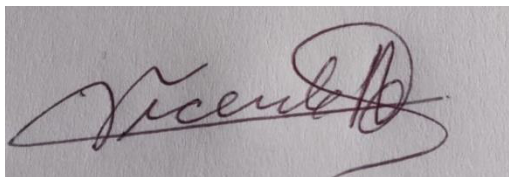
III OPINION DE APLICABILIDAD: Hay coherencia, en la redacción, tiempo y sujeto, puede implementar el cuestionario.

IV.PROMEDIO DE VALORACION: 95%

LUGAR Y FECHA: Lima 02 de noviembre del 2021

DNI N°: 06003952

Teléfono: 949559018



.....
Firma del Experto informante

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano por Competencias y Desempeño Laboral de los docentes del Área de Ciencias Económicas y de Gestión de la UNMSM, año 2020

I.DATOS GENERALES

1.6 Apellidos y nombres del informante: Dr. Madison Huarcaya Godoy

1.7 Cargo e institución donde labora: Facultad de Ciencias Administrativas-UNAC

1.8 Nombre del cuestionario:

1.9 Autor de la investigación: Ana Paula Flores Chávez y Flora Teodosia Orcco Taype

1.10 Sección:

II.ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Bueno 41-60	Muy Bueno 61-80	Excelente 81-100
1. CLARIDAD	Esta formulados con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe una organización lógica entre variables e indicadores					X
5.SUFICIENCIA	Comprende aspectos cualitativos y cuantitativos					X
6.INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos referidos a la Mención en relación con el logro de la calidad académica					X

7.CONSISTENCIA	Establece una relación pertinente entre la formulación del problema, los objetivos y la hipótesis					X
8.COHERENCIA	Existe relación entre los indicadores y las dimensiones					X
9.METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					X
10.PERTINENCIA	El instrumento es aplicable					X

III OPINION DE APLICABILIDAD: Hay coherencia, en la redacción, tiempo y sujeto, puede implementar el cuestionario.

IV.PROMEDIO DE VALORACION: 95%

LUGAR Y FECHA: Lima 05 de noviembre del 2021

DNI N°: 06045183

Teléfono: 996712882



.....
Firma del Experto informante