

# Gestión del talento humano en la calidad de la educación universitaria en una Universidad Nacional de la Región Ucayali

*por* Glendy Sánchez Sunción

---

**Fecha de entrega:** 05-ene-2023 10:14a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1988863095

**Nombre del archivo:** SANCHEZ\_SUNCION.pdf (2.27M)

**Total de palabras:** 12522

**Total de caracteres:** 66147



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**<sup>1</sup> ESCUELA DE POSGRADO**

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

**TITULO**

**Gestión del talento humano en la calidad de la  
educación universitaria en una Universidad Nacional de la Región  
Ucayali**

**AUTORA:**

Sánchez Sunció Glendy (ORCID: 0000-0002-6348-7448)

**ASESOR:**

Dr. Guido Raúl Larico Uchamaco (ORCID: 0000-0002-2595-5992)

**CO ASESORA:**

Dra. Castillo Santa María, Bessy <sup>2</sup> (ORCID: 0000-0001-5320-4005)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA-PERÚ

2022

## I. INTRODUCCIÓN

El campo laboral ha evolucionado progresivamente, pero con mayor fuerza en tiempos recientes, esto de acuerdo a Nando & Abad (2016) esto se debe a la globalización, a la aparición de nuevas tecnologías y una población con características, habilidades y nuevas concepciones de lo que es el trabajo y su desempeño laboral. La evolución y cambios de la tecnología, principalmente en el rubro de la comunicación, es uno de los factores que ha revolucionado la forma de producir, transmitir y adquirir nuevos conocimientos, éste fenómeno que creció exponencialmente por la emergencia sanitaria causada por la COVID-19, forzó a la población a realizar trabajo remoto.

Las universidades no quedaron exentas del impacto de la COVID-19, en este contexto y de acuerdo a López, R. (2020); Tejedor, et.al.(2020) y Garcia & Torres (2022) se hizo evidente la falta de habilidades tecnológicas de los docentes; sin embargo, IESALC (2020) y Benites (2021), señalan que este impacto debe conducirnos hacia una transformación digital estratégica en la educación superior lo que significaría entre otros aspectos gestionar el talento humano, y de acuerdo con UNESCO (2020) también el desarrollo de las aptitudes docentes, y el valor que se le otorga a la docencia para afrontar los nuevos desafíos que permitan garantizar la calidad de la educación superior.

Además de la emergencia sanitaria, en el Perú, la Ley del Servicio Civil (Ley N°30057 (2013), que se promulgó con el fin de fortalecer y mejorar los servicios que brindan las instituciones a la ciudadanía, mejorando la eficiencia y eficacia, así como promoviendo el desarrollo de los trabajadores y la institucionalización de la meritocracia, no han logrado implementarse y culminar con el proceso. Al respecto, Aquino (2022) manifiesta que tampoco se ha implementado una línea de carrera como modelo de gestión, debido a la prevalencia de la influencia o contactos antes que los méritos o logros profesionales, a lo que se suma, de acuerdo a Barboza (2018) una débil gestión administrativa y funcional del estado en todos sus niveles.

Finalmente, la nueva Ley Universitaria N°30220 (2014) con la que se implementó el nuevo modelo de acreditación y que está orientado a programas de estudios de educación superior universitaria (SINEACE, 2017), contempla en el Factor 5 la gestión docente y en Factor 11 la gestión de los recursos humanos. En la Región Ucayali, los planes de concertación regional, priorizan

dentro de sus objetivos de desarrollo la educación básica regular, las universidades participan en la formulación de proyectos de desarrollo, pero aún no se alcanza una integración plena, debido a ello, el Proyecto Educativo Nacional – PEN 2036 (MINEDU, 2020) considera en su orientación estratégica a la educación superior integrada, como parte de un sistema educativo que promueve la educación continua de las personas, así como una educación de calidad.

Actualmente Ucayali, cuenta con dos universidades públicas licenciadas, es decir, cumplen con las condiciones básicas de calidad. Sin embargo, aun están en proceso <sup>5</sup> de implementar un sistema de gestión de la calidad, que les permita mejorar <sup>5</sup> y lograr calidad en todos sus procesos. La gestión del talento humano es uno de estos procesos y es necesario no solo implementar políticas públicas, si no también, entender y comprender la percepción de los empleados respecto a dichas implementaciones y los efectos que puedan afectar a otros procesos según Dávila (2018); Figueroa y Uribe (2020) esta complejidad en las organizaciones ocurre entre elementos <sup>4</sup> como el poder, control, división del trabajo, comunicaciones, liderazgo, motivación, fijación, logro de objetivos, etc., con los que aportan dinamismo y vitalidad a las organizaciones contemporáneas; que está ligado al ambiente de trabajo y el comportamiento del personal.

En la dirección del talento humano, en las universidades, se continúa utilizando antiguas sinopsis de la administración de la fuerza laboral donde los catedráticos solo cumplen con sus labores académicas y administrativas, limitándose a ser un recurso más que posee <sup>17</sup> organización para el logro de sus objetivos, y al que no se le valora capacidades, potencialidades ni su contribución en la gestión (Rodríguez & León, 2019).

<sup>2</sup> En base a lo argumentado este estudio plantea como problema general <sup>2</sup> ¿Cómo influye la gestión del talento humano en la calidad de la educación universitaria de una universidad pública en la región Ucayali?, y los siguientes <sup>1</sup> problemas específicos: (a) <sup>1</sup> ¿Cómo influye la gestión por competencias en la calidad de la educación universitaria de una universidad pública en la región Ucayali?; (b) <sup>44</sup> ¿Cómo influye la gestión del conocimiento en la calidad de la educación universitaria de una universidad pública en la región Ucayali? y (c) <sup>6</sup> ¿Cómo influye la gestión de personas en la calidad de la educación

universitaria de una universidad pública en la región Ucayali?

La justificación teórica de la investigación está basada en el análisis de la apreciación a cerca de como la gestión del talento humano afecta o influye en la calidad de la educación de una universidad pública, teniendo en cuenta que el desarrollo de las personas en las universidades, según Realpe (2020) se convierte en un reto y desafío, debido a que un personal complacido, incrementa y potencializa sus capacidades, y se crea un vínculo fuerte con la institución. Esto permitiría alcanzar los objetivos planteados por las universidades públicas, y mejorar uno de los elementos de la calidad en educación superior.

La justificación metodológica del estudio se basa en un enfoque cuantitativo, de nivel básico, de diseño no experimental, transversal y causal; empleando técnicas e instrumentos basados en los cuestionarios de Chiavenato (2009) y Vizcarra et al (2011) sobre gestión del talento humano y calidad educativa universitaria, respectivamente. Finalmente se empleó el estadígrafo Rho de Spearman para obtener el grado de vinculación entre las variables.

La justificación práctica del estudio es que los resultados de la investigación servirán para el análisis y reflexión de los gestores, también contribuirá al logro de la mejora de la gestión del talento humano y por ende a la mejora continua de una universidad pública en la región Ucayali.

En ese contexto, la presente investigación tiene como objetivo general determinar la influencia de la gestión del talento humano en la calidad de la educación universitaria en una universidad pública de la Región Ucayali; los objetivos específicos fueron: (a) Determinar la influencia de la gestión por competencias en la calidad de la educación universitaria de una universidad pública en la región Ucayali; (b) determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la calidad de la educación universitaria de una universidad pública en la región Ucayali y (c) determinar la influencia de la gestión de personas en la calidad de la educación universitaria de una universidad pública en la región Ucayali.

La hipótesis general planteada es: La gestión del talento humano influye en la calidad de la educación universitaria en una universidad pública de la región Ucayali. Siendo las hipótesis específicas: (a) la gestión por

competencias <sup>6</sup> influye en la calidad de la educación universitaria en una universidad pública en la región Ucayali (b) la gestión de personas <sup>6</sup> influye en la calidad de la educación universitaria en una universidad pública en la región Ucayali y (c) <sup>37</sup> la gestión del conocimiento influye en la calidad de la educación universitaria de una universidad pública en la región Ucayali.

1  
II.

## MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, en una investigación realizada en Sudáfrica sobre desarrollo para la gestión del talento en la educación superior, se encontró que existen siete temas que describen las deficiencias en los procesos y prácticas de gestión del talento humano, entre los que destacan: planificación de la fuerza laboral, compensación y recompensas, reclutamiento y selección, gestión del desempeño y planificación de la sucesión. Finalmente se concluye que es necesario revitalizar el enfoque estratégico para atraer y retener al mejor personal académico que garantice alcanzar lo propuesto en la misión y visión de las universidades africanas. (Musakuro, 2022).

En África se desarrolló un análisis de la administración de los recursos humanos en instituciones de educación superior, encontrándose que las universidades Kazajas no cuentan con prácticas de gestión del recurso humano, debidamente planificadas y alineadas estratégicamente, lo que se traduce en un nivel medio de satisfacción del personal docente y administrativo (Kudaibergenov et al., 2021).

Así mismo, en Estados Unidos en un estudio sobre las prácticas de gestión de los recursos humanos en instituciones de educación superior, basado en la comparación entre EEUU y la India; se menciona que las universidades en la India no cuentan con equipos que desarrollen la gestión de los recursos humanos, en tanto que, las universidades en EEUU han desarrollado por mucho tiempo sistemas de gestión de los recursos humanos, que se puede observar en: la estructura de la gestión, los procesos de selección e incorporación, programas de formación y desarrollo, gestión del desempeño, progresión profesional y retención del talento. (Pandit & Paul, 2021).

Del mismo modo, en México se desarrolló una investigación en factores del capital humano y desempeño en instituciones de educación media superior, cuyos resultados señalan que el recurso humano se inclina principalmente hacia el trabajo colaborativo con los directivos y con las políticas y programas de innovación, las que contribuyen a mejorar el desempeño institucional. (González Cisneros et al., 2021).

De otro lado, en Colombia se desarrolló una investigación en gestión del capital humano y atributos de prestación educativa en universidades públicas del Caribe, los autores concluyen que existe una deficiencia en el conocimiento

de las políticas institucionales, así como la manera en que se estimula y premia el talento humano, las actividades de capacitación, de acuerdo a las competencias del cargo; además casi nunca se evalúa el desempeño del personal de apoyo, ni sus necesidades de capacitación. En la gestión académica se encontró que los gestores no exigen las competencias requeridas para los cargos. Finalmente, los gestores valoran mínimamente los sistemas de gestión de la calidad, lo que trae como consecuencia decisiones que afectan la mejora en la gestión de las universidades. (Daza et al., 2019).

En el ámbito nacional, en una investigación llevada a cabo en una universidad de Lima acerca de la gestión del capital humano y su grado de asociación con la calidad educativa, se encontró que hay una correlación directa, alta y representativa entre la gestión del capital humano y la calidad educativa. Lezameta Saavedra (2021).

Así mismo, en la ciudad de Huacho se realizó una investigación sobre gestión sistémica del talento humano para mejorar el desempeño académico de los docentes llegándose a la conclusión que el componente integrar personas requiere de atención inmediata, a fin de lograr un mejor desarrollo del recurso humano y de disponer de personal altamente capacitado. (Rodríguez Peña, 2020).

Del mismo modo, se desarrolló una investigación en la ciudad de Chanchamayo, en gestión administrativa y gestión del talento humano por competencia en una universidad, donde los resultados obtenidos indican que la gestión administrativa se encuentra en relación directa con la gestión del desempeño, el clima organizacional y la selección del personal. (Mendivel Gerónimo et al., 2020).

En otra investigación realizada en Moquegua, sobre gestión de recursos humanos y clima institucional en un instituto de educación superior se encontró que los profesores tienen una perspectiva favorable sobre la gestión de recursos humanos, y se verificó que entre el trabajo en equipo y el clima institucional ( $r = 0,558$ ) existe una relación positiva media, es decir, cuanto mejor sea el clima institucional, mejor será el trabajo en equipo (Cueva, 2020).

Finalmente, en una universidad de Chincha Alta se investigó a cerca de la gestión de habilidades y el ejercicio laboral en docentes, encontrándose que existe correspondencia entre la gestión de habilidades y el ejercicio laboral,

selección de personal, desempeño laboral de docentes, así como la motivación y estímulo al personal docente y administrativo (Hernandez Huaman, 2018).

1 La gestión del talento humano es un concepto que ha sufrido cambios permanentes, producto de su evolución, desde el siglo XVIII con la revolución industrial, que hacían referencia a las relaciones industriales o administración de personal, cuyo objetivo principal era producir (García y Leal, 2008); luego aparece el concepto de Administración de Recursos Humanos (Chiavenato, 2011), enfocado en políticas y prácticas de dirección de personas, que incluye: diseño, análisis, descripción y administración de cargos; selección y movilización de personal; incentivos salariales y beneficios sociales; calidad del servicio y relaciones humanas; es decir, el rol del personal se vuelve más preponderante, y en donde el empleador va comprendiendo la importancia que tiene el capital humano, y que las actitudes y aptitudes que desarrolla producto de su experiencia y capacidad de aprender es propia de las personas y su desarrollo. 45

En la década de los 80, nace el enfoque de Teoría General de los sistemas (TGS) aplicado a la administración de los recursos humanos (Alles, 2016), en la que la empresa es un todo, y donde cada una de las partes interactúan de manera dinámica y permanente con su entorno interno y externo (Peralta, 2016). 55

La TGS, por su flexibilidad, puede aplicarse en cualquier tipo de sistemas y de organizaciones, esto facilita la identificación de los componentes del sistema y/o subsistemas existentes (Peralta, 2016). El mismo autor señala que todos los modelos que nacieron con base en la TGS son de tipo descriptivo, con excepción del modelo propuesto por Tavistock, cuyo modelo denominado socio técnico, y de acuerdo con Méndez Prieto (2008) está basado en la relación técnico-social y su importancia en el esquema de la organización. 2

La gestión del talento humano se define como un conglomerado de políticas y aplicaciones prácticas requeridas, basadas en su importancia, para direccionar la traza de los cargos directivos en relación con el recurso humano, que incluye reclutamiento y selección; capacitación y desarrollo; remuneraciones, y recompensas; evaluación de desempeño (Chiavenato, 2018); análisis, clasificación y descripción de cargos; normas y relaciones laborales (López, Pasamar y Valle, 2018); que se constituyen en pilares 4

importantes para el desarrollo de procesos (Lledó, 2017), de esta manera se convierte en un instrumento estratégico para alcanzar el éxito en la organización (Mora, 2018).

Las relaciones sociales juegan un rol importante en la empresa, analizado desde la psicología, y como esto influye en el logro de los objetivos, es así que Vroom (1964) plantea la Teoría de la Expectativa, basada en la motivación del que es sujeto el trabajador y la expectativa que este guarda con respecto a su desarrollo y bienestar dentro de la empresa (esperanza). Sin embargo, según (Guirado Aguilera, 2019), motivar al personal, en un ambiente laboral en constante desarrollo, es un desafío para los gestores de las organizaciones.

Además de las relaciones sociales, contar con personal idóneo en las empresas no lleva a realizar una selección adecuada, de tal manera que según Villadiego y Calics (2022) se garantice que los trabajadores poseen las competencias y habilidades necesarias para que la empresa o institución alcance metas y objetivos planificados. Es por ello, que la **gestión del talento humano, de acuerdo a lo** señalado **por** Suárez y Narváes (2018) explora cambios organizacionales, con recursos humanos con capacidad de adaptación en el trabajo, preparados para lograr los objetivos que promuevan la gestión de la organización, que aprende y gestiona en el tiempo. El desempeño esperado del personal, se alcanzará siempre y cuando se creen políticas que amalgamen procesos de profesionalización alineados con los objetivos de las organizaciones.

El talento humano dentro de una empresa, tiene de acuerdo a Chiavenato (2018) funciones específicas, de acuerdo al cargo que desempeñen, tales como: director, gerente, jefe o supervisor. En el caso específico de los administradores, éstos desempeñan procesos administrativos básicos, como son: planificar, organizar, dirigir y controlar; pero además también se necesitan otros componentes claves como los mencionados por Jericó (2018): facultades, pacto y acción. Estos elementos necesitan estar presentes en todo profesional para acceder a ser competentes. Esto significa que posean cognición, pericia y disposición desarrolladas en la empresa, así como identificación e involucramiento con empresa, permitiendo que el profesional realice mejores aportes y mayores esfuerzos. Y finalmente la capacidad de

innovar para alcanzar los resultados esperados, para ello es importantes la existencia de los tres componentes que las engloban: capacidades, compromiso y acción. La inexistencia o falta de uno de ellos hace que no exista talento, debido a que el talento es la sumatoria de todas y cada una de ellas.

La Gestión del Talento Humano según Chiavenato (2018) en las organizaciones o instituciones públicas y privadas basa sus objetivos en el logro del trabajo eficiente de los trabajadores, sin tener en cuenta el estatus o rango, esto permite que todos contribuyan al logro de los objetivos tanto personales como organizacionales. Las personas son el motor fundamental de la eficacia en el logro de los objetivos de una organización o empresa. Los administradores deben escoger los individuos más capaces para el desempeño de un cargo y que cumplan con todas las expectativas, de manera que se logren objetivos conjuntos. Del mismo modo, la gestión debe fomentar y lograr el éxito potencializando las destrezas, la aptitud y la fuerza de trabajo del recurso humano.

Las dimensiones de la gestión del talento humano según Chiavenato (2018) son: Dimensión 1): Gestión por competencias, Dimensión 2) Gestión del conocimiento y Dimensión 3: Gestión de personas.

La gestión por competencias, es la administración del desarrollo del talento del individuo en su ambiente de trabajo (Chiavenato, 2018), para (Alarcón & Altamirano, 2019), es un medio permanente de integración entre la organización y las expectativas de trabajador, a fin de lograr crecimiento personal e institucional, sin embargo, la competencia es una cualidad congénita que tiene una persona que está vinculada a un modelo de efectividad, valorado y que posee un perfil excelente del trabajo, es decir, el desempeño que tiene un individuo para demostrar su potencial en el ejercicio de sus labores y la conquista de los objetivos institucionales (Arévalo, 2018), lo que significa, según Alles (2016) conducir y alinear al recurso humano a una estrategia de negocio. La gestión por competencias también está unida a la creación o diseño de estructuras para la praxis de un enfoque sistémico, lógico y racional (Fonseca Mendoza et al., 2020). Este proceso, de acuerdo con (Ramírez-Díaz, 2020) se explica a través de tres modelos: a) modelo de competencias distintivas b) modelo de competencias genéricas y modelo de competencias funcionales.

<sup>1</sup> La gestión del conocimiento, es la habilidad del individuo para demostrar su máxima capacidad y desempeñar sus funciones en base a lo señalado o definido por la organización (Chiavenato, 2018).

La gestión de personas, es la autovaloración que es capaz de realizar una persona a cerca de sus aciertos y errores en relación a su desempeño laboral (Chiavenato, 2018). Es así, que las personas constituyen un elemento importante dentro de una empresa cuyas competencias laborales impactan en el desarrollo organizacional, transformándolo en una ventaja competitiva básica en el trabajo (Cañarte & Porraspita, 2018). Las etapas del desarrollo de la gestión de los recursos humanos, de acuerdo con (Ribes Giner et al., 2018) son: planificación de los recursos humanos, reclutamiento y selección, formación y desarrollo, evaluación del desempeño y retribución; permitiendo que los índices de satisfacción del usuario y trabajadores sea mayor, lo que se traduce en un incremento de la productividad e innovación en las empresas.

Las teorías relacionadas a la calidad de la educación universitaria, tienen sus bases conceptuales en la cualidad, concepto que fue manejado por los griegos, relacionados a una entidad o proceso (Vásquez Tasayco, 2013), del mismo modo Hegel en su libro Ciencia de la Lógica (1813), refiere sobre la relación entre cantidad y cualidad de una cosa, considerada en su aspecto positivo, alude al carácter inherente y propio de algo, donde confluyen lo cualitativo y cuantitativo como dos caras de una misma moneda. Luego Marx lo expresa como categorías del ser, entendido como conceptos complejos que hacen referencia a dimensiones del ser.

El concepto moderno de calidad nace con el desarrollo de la ciencia, tecnología y el crecimiento industrial; siendo la industria la que demandaría mayor producción y mejoramiento a través de la calidad. Este fenómeno apareció como un movimiento en EEUU entre los años 40 y 50 (se crea JUSE, ASQC e ISO y aparece el modelo Demin) como control de calidad referido a procesos; luego Japón desarrolló las bases teóricas, en los círculos de calidad para después difundirse en EEUU como aseguramiento de la calidad de Feingenbaum, fundamentado en sistemas; después en los años 80 se expandió por todo el mundo, apareciendo los conceptos de calidad total, en base a personas y gestión de la calidad total o excelencia, apoyado en competitividad (Vásquez Tasayco, 2013); (Torres Saumeth et al., 2012).

La calidad es el impacto producido en la remediación de necesidades, gustos y preferencias, de los usuarios del entorno interno y externo, por el servicio o producto brindado por la institución (Henríquez & Gomero, 2017; ISO 9000, 2015; BID, 2013). Este impacto está orientado en dos sentidos: a) que el servicio-producto satisfaga las necesidades del usuario o b) que presente cero defectos (ASQ, 2017), es así que este servicio se convierte en una herramienta de gestión estratégica clave en los procesos de gestión. (Feigenbaum, 2007). Finalmente, el concepto de calidad, al ser una apreciación basada en la valoración que puede darle una persona, es diverso y polisémico (González & Espinoza, 2008).

La calidad puede ser analizada desde diferentes enfoques, teniendo en cuenta su naturaleza, nivel de compromiso o responsabilidad, y según Garvín (1988), son: enfoque trascendente, enfoque basado en el producto, enfoque basado en el cliente, enfoque basado en la producción y el enfoque basado en el valor. El enfoque trascendente, considera a la calidad como algo absoluto e intrínseco, lo que da un carácter subjetivo y abstracto; el enfoque basado en el producto, que considera que la calidad es medible a través de propiedades, características o cantidades, que a su vez se medirán con base en la satisfacción del cliente y la desviación estándar entre ambos; el enfoque basado en el cliente, el cual está basado en el grado o nivel de satisfacción que el producto produce en el cliente, lo que lo hace voluble a los cambios de escenario; el enfoque basado en la producción, que se basa en el cumplimiento de las especificaciones o características del producto y la conformidad de la producción, lo que hace que sea susceptible a cambios, ya que no toma en cuenta los aspectos externos a la empresa o institución, sin embargo, las características son cuantificables; y el enfoque basado en el valor, explica que la calidad de un producto está vinculada a su costes de fabricación y su valor de mercado, es decir, deberá ser un producto de bajo costo y con características deseables. (Torres Saumeth et al., 2012)

Los conceptos de sistemas, procesos y calidad se incorporaron en la educación a través de las pruebas del Programa Internacional de Evaluación de los Alumnos de la OCDE (PISA), esto debido a la necesidad de evaluar los resultados, lo que según Castillo-Cedeño et al. (2015) crea la necesidad de que las universidades realicen evaluaciones de la gestión que realizan y de los

impactos que generan, y de acuerdo a las necesidades de la sociedad (Freire, 2003): dando lugar a la calidad educativa.

La calidad educativa es la valía que se otorga a un proceso educativo y que tiene por objetivo solucionar problemas y lograr una formación óptima (Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar, 2017) a través de la obtención de los saberes, competencias, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que se necesitan en la vida diaria y que permitan la resolución de problemas (Bravo y Alva, 2010), de manera que se satisfaga los deseos de los grupos que integran la sociedad a la que está dirigida. (Gonzáles, Galindo, Gold y Galindo, 2018; Puicón, 2017).

La calidad también es conceptualizada como un proceso social y natural, (Rousseau, 1762) económico y político, desde la eficacia y la efectividad en el logro del éxito (Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar, 2017; Edwards, 1991). Siendo las etapas de la calidad de la educación de acuerdo a Paz y Gonzáles (1989) y la norma ISO 21001 (2018): planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA). (1) Planificar: definir los objetivos, procesos y recursos que se necesitan para la obtención de resultados; (2) Hacer: implementar y ejecutar el plan de acuerdo a lo diseñado; (3) Verificar: realizar el acompañamiento y medición de procesos, productos y servicios; (4) realizar el acompañamiento para alcanzar lo planificado e informar los resultados obtenidos.

En el Perú, la Ley General de Educación, Ley N° 28044, emitida por el Congreso de la República, el 29 de julio del 2003, conceptualiza calidad de la educación como “el nivel óptimo de formación que deben lograr los individuos para afrontar los desafíos del crecimiento y desarrollo de las personas, ejercer su ciudadanía y seguir formándose a lo largo de la vida”. Y de acuerdo con Puicón (2017) los indicadores para medir la calidad educativa son: a) los insumos: son los bienes aprovechables de los colegios, b) el proceso de enseñanza, que es el período afectado al aprendizaje escolar y c) los productos, que es el rendimiento alcanzado por el estudiante.

La calidad educativa en su acepción más amplia, según la Unesco (2007), está basada en sistemas en los que confluyen los siguientes: a) educación relevante para la vida del individuo y su vida en sociedad, formado con valores como el respeto, valoración, diálogo, paz; b) educación basada en competencias y aptitudes (personales y sociales); y c) sistema educativo

equitativo, basado en el logro de objetivos y el uso eficiente de los recursos.

La Ley General de Educación, Ley N°28044 (2003), en su Art. 13, define calidad de la educación como "...nivel óptimo de formación que deben alcanzar las personas para enfrentar los retos del desarrollo humano, ejercer su ciudadanía y continuar aprendiendo durante toda la vida." (p.248945).

En nuestro país el organismo encargado de velar por la calidad educativa es la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), establecida en la Ley Universitaria N°30220. La SUNEDU es la responsable del licenciamiento de las universidades, es decir, debe garantizar las condiciones básicas de calidad del servicio educativo.

Las dimensiones de la calidad de educación universitaria según Puicón (2017) son: a) Dimensión 1: Pertinencia, Dimensión 2: Eficiencia y la Dimensión 3: Eficacia.

La pertinencia (Dimensión 1), es el compromiso entre el conocimiento y la formación o servicio, de un proyecto ético-político de la sociedad. Es el grado de acercamiento o vinculación entre los procesos y/o fases educativos y los usuarios del servicio educativo, es decir, que los objetivos educativos estén alineados con las demandas de la economía del sector productivo, de las partes interesadas, así también, con los desafíos de la sociedad en su conjunto; teniendo en cuenta el contexto mundial (ISO 21001, 2018; Tamayo Maggi & Cerda Paredes, 2017; Puicón, 2017). Es decir, cómo la gestión del conocimiento impacta en el proceso de enseñanza-aprendizaje, basado en el sentido innovador de las universidades (Paredes et al., 2017).

La eficiencia (Dimensión 2), es la relación entre nivel de consecución de los objetivos o propósitos previstos y el empleo adecuado de los recursos, es decir, el logro del objetivo debe efectuarse en el contexto de sistema de costos óptimo, y que nos lleven a alcanzar el éxito y la calidad educativa (Contreras et al., 2014; Vizcarra, Boza, y Monteiro De Aguiar, 2011). Es decir, que es una pauta económica que visualiza la capacidad administrativa de producir el mayor resultado con el menor recurso, energía y tiempo (Rojas, et.al., 2017)

La Eficacia (Dimensión 3), proviene del latín *efficere*, derivado de *facere*, que significa "hacer o lograr" (Rojas, et.al., 2017) y se define como la capacidad o grado de cumplimiento con el que se logra o alcanza resultados u objetivos

propuestos, en base a actividades planificadas y se alcanzan o logran resultados favorables (ISO 21001, 2018); Drucker, 2014); Vizcarra, Boza y Monteiro De Aguiar, 2011); sin tener en cuenta la cantidad de recursos empleados (Contreras et al., 2014).

### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado no es experimental, ya que no se utilizaron las especies, es decir, los eventos se vieron en su estado natural y se analizaron (Hernández, et.al., 2014; García, 2011).

Se utilizó un tipo de diseño explicativo-causal, ya que la relación causal entre las características del talento de una persona y la calidad de la formación universitaria es conexas o conectada (Hernández, et.al., 2014; Carrasco, 2006).

Se utilizó un modelo de regresión según Hernández et al. (2018) el cual, tiene varias medidas como: examinar el hecho estudiado, el establecimiento de una teoría para interpretar el hecho o fenómeno, el descubrimiento de postulados más fundamentales que la teoría misma, y la verificación de la validez de las proposiciones tomadas comparándolas con la experiencia.

### 3.2 Operacionalización de variables

El proceso de trabajo con la diversidad comienza con un marco teórico con conceptos abstractos, luego se divide la diferencia en términos concretos, observables y cuantificables, es decir, definición de cambio en sus 24 dimensiones y los signos más importantes a buscar. Arias, 2006). De esta forma, se observan los siguientes puntos para los diferentes aspectos de la GTH y la calidad de la educación universitaria:

#### **Gestión del talento Humano.**

Definición de conceptos, descripción del proceso, indicadores y medición.

Descripción conceptual, según Werther y Davis (2018), el talento es "el desarrollo de crear e integrar miembros recientes a la fuerza laboral y desarrollar y retener a los empleados existentes". Una definición práctica de la gestión del talento humano, es considerar que es el núcleo de una institución, que afecta el liderazgo y toma de decisiones dentro de la organización. De esta forma, se evalúa el cambio a partir de la realización del test de 35 preguntas para los empleados del organismo público.

Síntomas: distribuidos en la Dimensión 1. Gestión y competencias, indicadores: utiliza herramientas, desarrolla habilidades de liderazgo y demuestra competencia. Tamaño 2: Gestión de contenidos, indicadores: refleja conocimientos, utiliza tecnología y promueve prácticas culturales. Tamaño 3: Gestión de personal: síntomas: tomar decisiones, promover ideas, evaluar acciones posteriores.

Tarifa estándar: Se utilizó escala Likert en el tipo de tres opciones: Alta calidad: 3), Interno (valor: 2), abajo (valor: 1), con el fin de obtener un número significativo según la opinión de los empleados de la organización gubernamental.

### **Calidad de la educación universitaria**

Definición del concepto: Martínez, García y José (2018) entran inevitablemente en el crisol de la calidad, lo que demuestra que es la medida adecuada para incluirse en la vida académica.

Una descripción práctica del sistema educativo universitario: Esto se puede organizar rápidamente para las instituciones de educación superior, encontrar suficientes personas en el campo de la enseñanza es un gran problema. Se parte de la idea de que una organización como una universidad debe enfocarse en el personal académico, ya que sin él no será posible formar expertos para cubrir las necesidades del país.

Síntomas: distribuidos en Dimensión 1: Importante, síntomas: es diligente, puntual y hace el trabajo. Tamaño 2: Éxito: síntomas: Cumple con su deber, es valiente y siempre enseña. Tamaño 3: Éxito, síntomas: logra objetivos, prioriza el trabajo y fomenta el desempeño.

Tarifa estándar: Las valoraciones se realizarán escala Likert ordinal basada en un modelo con cinco opciones de respuesta con la siguiente distribución de valores: Alta calidad: 3), Interna (valor: 2), abajo (valor: 1), con el fin de obtener una serie de datos importantes sobre la actitud de los empleados de la organización.

10

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Una población es un conjunto de individuos donde se realizaron los resultados de esta investigación, medidos por métodos estándar y definidos en espacio y tiempo, este puede ser limitado o permanente, como se explica a continuación:

Tabla 1

*Población de personal administrativo, personal docentes y estudiantes en una Universidad Nacional de la Región Ucayali.*

DISTRIBUCIÓN	TOTAL
Personal docente	394
Personal administrativo	251
Estudiantes	6 790
<b>TOTAL POBLACIÓN</b>	<b>7 435</b>

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal 2021

### **Muestra**

Afirma que se acepta un modelo cuando se combina con un número suficiente de puntos de datos para dar cuenta de la presencia de datos demográficos similares. Hernández & Baptista (2018), Contando el número de empleados 7435. Se utilizó un método posible, obteniendo una muestra de 366 miembros del público en una universidad pública en la zona de Ucayali.

La muestra se encuentran 366 empleados de la Universidad Pública Nacional Ucayali.

### **Muestreo**

El muestreo aleatorio es un método simple de selección aleatoria, en el que las muestras se recolectan de tal manera que todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados. Y se ve, el método que se utilizará, es decir, todas las cosas que componen el universo y que, por lo tanto, están definidas en términos de referencia, tienen la misma posibilidad de ser elegidas para el modelo. Sería como jugar a la lotería de la suerte entre todos en el universo. Hernández (2010).

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica**

Se utilizó un método de encuesta para recopilar datos. La entrevista se puede definir como un método que utiliza un grupo de métodos de investigación comunes en los que se recopilan y analizan datos de una muestra de eventos que representan a la comunidad o comunidad a analizar. Carrasco (2014) dice que la investigación es un método de

investigación social principalmente por su utilidad, flexibilidad, sencillez y por la finalidad de los datos obtenidos.

23

### 3.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Hernández (2010) señala que las herramientas se refieren a algo que se entiende como un método o un método determinado para obtener datos o información que debe almacenarse utilizando 2 preguntas como herramientas de recolección de datos: Las preguntas fueron enviadas a los docentes de una universidad de la región Ucayali para su evaluación diferencia 1: Gestión y diferenciación del talento humano 2: La calidad de la educación universitaria.

### 3.4.3 Validez y confiabilidad

El cuestionario fue aprobado por dictamen de expertos. Se identificaron expertos familiarizados con el tema de investigación y se probó la validez herramientas de recopilación de datos basadas en objetivos de investigación. En este estudio, tres expertos adoptaron una pregunta de evaluación basada en un cuadro de mando.

La fiabilidad del producto está garantizada: preguntas 1 y 2 utilizando una escala de confiabilidad basada en el coeficiente alfa de Cronbach. Hernández (2010) afirma que la confiabilidad del producto significa que el tiempo empleado siempre producirá resultados, por lo que se puede confiar en él. Este índice interno toma un valor de 0 a 1 y se usa para verificar si la herramienta en revisión compila datos de forma incorrecta, lo que podría llevarnos a conclusiones incorrectas, o si es una herramienta confiable que hace que las mediciones sean estables y estables. La confiabilidad de los cuestionarios 1 y 2 se probó mediante la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach.

### 3.5 Procedimiento

La recolección de datos se realiza a través de un cuestionario autoadministrado, según Corral (2010), que es una herramienta que se le entrega al participante y este responde directamente. Los encuestados responden las preguntas del cuestionario directamente, escriben o digitan las respuestas ellos mismos, sin representantes. Se utilizarán métodos estadísticos para analizar los datos obtenidos utilizando el software estadístico SPSS Statistics V.25 de IBM y hoja de cálculo Excel.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Debido a que la cantidad se usa en la naturaleza y tiene una razón que define el diseño, el estudio comenzó midiendo o cuantificando la información en la matriz que se recolecta al usar la herramienta. Por otro lado, con la ayuda del software SPSS para ciencias sociales, se organizarán los resultados obtenidos en tablas y gráficos. De igual forma, dado que se pretende contrastar la hipótesis con una escala tipo Likert (ordinal), las mediciones del estudio de correlación se realizarán con Rho de Spearman (Hernández y Mendoza, 2018).

El método fue cuantitativo ya que los datos fueron recolectados y procesados mediante análisis estadístico utilizando estadística descriptiva (Hernández, Fernández y Baptista, 2008).

- Recolectar datos con herramientas, leerlos y enviarlos a sistemas estadísticos.
- Tratamiento <sup>1</sup> de los datos recogidos en tablas de distribución relativa y porcentajes relativos, que permite evaluar el nivel de cada cambio, independientemente de su relación con la medida previamente establecida.
- Crear tablas de riesgo para comprender la calidad y la relación entre medidas y medidas dividiendo varios grupos.
- Mejora de los gráficos de las tablas, lo que facilitó la búsqueda de cantidades, líneas de conexión simples, tabla de frecuencias.

### <sup>1</sup> 3.7 Aspectos éticos

El trabajo de estudio se desarrolló bajo los <sup>29</sup> parámetros de la Ley del Código de Ética de la Función Pública Ley N°27815, basados en la vergüenza por la carta y las leyes, así como los tributos de las personas; imparcialidad en el actuar, veracidad, pureza y discreción. La indagación igualmente está basada en la noticia del Código de Ética UCV, como son: integridad, pudor intelectual, objetividad e imparcialidad, así como la veracidad, legitimidad y misión social en la linchamiento y envergadura de los resultados del encargo de indagación. Lo que significa el ajuste de la vergüenza por el feudo intelectual, y la adjudicación de los resultados de la indagación a los participantes y la entidad que colaboró con el apoyo para la recopilación de datos.

10

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Los resultados se describen en apartados: Pequeño, duradero y funcional.

Tabla 4 <sup>1</sup>

Variable *gestión del talento humano y sus dimensiones*

NIVEL	D1. Gestión por competencias		D2. Gestión de conocimiento		D3. Gestión del personas		V1. Gestión del talento humano	
	F	%	F	%	F	%	%	P
Deficiente	89	24%	98	27%	86	23%	85	23%
Regular	182	50%	179	49%	197	54%	193	53%
Eficiente	95	26%	89	24%	83	23%	88	24%
Total	366	325%	366	100%	366	100%	366	100%

Interpretación: en una encuesta de 366 empleados de la Universidad Estatal Regional de Ucayali, 193 dijeron que la gestión del talento es formal, lo que representa el 53%; mientras que el 24% dijo que era efectivo y el 23% dijo que estaba incompleto. Dimensión 1, según la capacidad de gestión, en general, el nivel normal representó el 50% (182 encuestados), seguido del nivel efectivo para el 26% (95 encuestados), inadecuado para el 24% (89 encuestados). Para la dimensión 2, gestión del conocimiento, el 49% de los socios creía que era rutinario, el 27% creía que reflejaba alguna inconsistencia y el 24% creía que era efectivo. En cuanto a la dimensión 3, gestión de personal, 53 empleados consideraron rutinaria la gestión de personal, 24% la consideró incompleta y 23% efectiva.

*Tabla5*

*Variable calidad de la educación universitaria y sus dimensiones*

NIVEL	D1. Pertinencia		D2. Eficiencia		D3. Eficacia		V2. Calidad de la educación universitaria	
	F	%	F	%	F	%	%	P
Deficiente	87	24%	88	24%	88	24%	86	23%
Regular	180	49%	182	50%	186	51%	196	54%
Eficiente	99	27%	96	26%	92	25%	83	23%
Total	366	100%	366	100%	366	100%	365	100%

**Traducción**

La Tabla 5 muestra que para los diferentes tipos de educación universitaria, la tasa promedio se ubica en 52%, lo que equivale a 196 trabajadores de 366 encuestados; seguido de un nivel de eficiencia de 25% y 23%. La dimensión 1, importancia, está dominada por el nivel general con 49% (180 encuestados), seguido del nivel efectivo con 27% (99 encuestados) y el nivel inadecuado con 24% (87 encuestados). En cuanto a la segunda parte, el éxito, 50 empleados lo ven como algo normal, seguido por un 26% que muestra un grado de éxito y un 24% como una situación insatisfactoria. Según el parámetro 3, eficiencia, 52 empleados opinan que el proceso es normal, 25% lo ven eficiente y 24% efectivo.

Tabla 6

Prueba de hipótesis general

Correlaciones				
		Gestión del talento humano		Calidad de la educación universitaria
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,898**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	366	366
	Calidad de la educación universitaria	Coeficiente de correlación	,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	366	366

La prueba de la hipótesis general, plantea que existe una fuerte conexión entre la gestión del talento humano y la calidad de la educación universitaria. Tabla 6, en este sentido se puede decir que existe una buena relación entre los diferentes tipos de la gestión del talento de las personas y la calidad de la educación universitaria, como lo muestra el estadístico rho Spearman. 0.898. Sin embargo, a medida que crece el documento de control de cambios, también lo hace el usuario.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Gestión por competencias	Calidad de la educación universitaria
Rho de Spearman	Gestión por competencias	8 Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Calidad de la educación universitaria	N	366	366
		8 Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	366	366

2 Prueba de hipótesis específicas 1. De acuerdo con la hipótesis de la investigación, existe una fuerte relación entre el desarrollo profesional y la calidad de la educación universitaria en una Universidad. tabla 7, por lo tanto, según la razón de Spearman ( $r = 0.879$ ) y con un 95% de confianza, existe una buena correlación entre los datos estudiados. De esta forma, bajo las condiciones de un sistema basado en competencias, el efecto sobre la calidad de la educación superior de los servidores públicos será mayor. 82

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Gestión del conocimiento	Calidad de la educación universitaria
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento	8 Coeficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Calidad de la educación universitaria	8 N	366	366
		8 Coeficiente de correlación	,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	366	366

Prueba Específica de Hipótesis 2. De acuerdo con la prueba de hipótesis propuesta, existe una influencia significativa entre la gestión del conocimiento y la calidad de la educación universitaria en la Universidad Nacional de la Región Ucayali. tabla 8, por lo tanto, según la razón de Spearman ( $r = 0.892$ ) y con un 95% de confianza, existe una buena correlación entre los datos estudiados. En este caso, ante la implementación del sistema de información, el efecto de la calidad de la educación universitaria en el sector público será grande.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			1 Gestión de las personas	Calidad de la educación universitaria
1 Rho de Spearman	Gestión de las personas	6 Coeficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	366	366
	Calidad de la educación universitaria	Coeficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	366	366

Prueba Directa de Hipótesis 3. De acuerdo con la prueba de hipótesis propuesta, existe un impacto significativo entre la gestión del personal y la calidad de la educación universitaria. Tabla 5, por lo tanto, según la razón de Spearman ( $r = 0.884$ ) y con un 95% de confianza, existe una buena correlación entre los datos estudiados. En esta línea, ante el uso de la administración pública, el impacto de la calidad de la educación universitaria a nivel social será grande.

## V. DISCUSIÓN

La investigación desarrollada señala la presencia de una relación positiva y significativa de la gestión del talento humano en la calidad de la educación universitaria.

La gestión del capital humano es importante en el interior de la gestión de las instituciones públicas o privadas, y si bien es cierto las instituciones educativas, específicamente las universidades tienen características definidas en función del tipo de servicio que brindan, éstas han sufrido cambios significativos influenciadas por las nuevas políticas educativas, especialmente el proceso de acreditación vinculado a sistemas de calidad.

Las universidades públicas en la región Ucayali, también han pasado por este proceso, sin embargo, en relación a los cambios en la gestión del talento humano, cuyo efecto es poco percibido por los trabajadores, lo que explicaría los niveles medios y aceptables encontrados y que constituyen más del 50% de la población encuestada. Es decir, las políticas públicas no se han implementado de acuerdo a la complejidad de la realidad de la universidad en la región, ya que, de acuerdo con Ngyen et al., 2020, cuando las políticas son adecuadas, tienen un efecto más grande en la calidad de la educación universitaria. Estas políticas estarían relacionadas con la movilidad docente y estudiantil, diseño curricular con contenidos accesibles y de contar un buen equipo docente que sea capaz de lograr las competencias deseadas o planificadas, así como un personal administrativo calificado que proporcione un soporte adecuado.

Los estándares de calidad planteados por SUNEDU, si bien es cierto, contemplan estos aspectos, aún no se ha podido implementar de manera efectiva los cambios referentes a la gestión del recurso humano, esto podría deberse a que las universidades públicas en la región Ucayali no están impulsando el talento humano de acuerdo a sus necesidades operativas, por lo que la percepción del personal fluctúa entre media y eficiente, existiendo aún un 25% que la percibe como deficiente, es decir, y de acuerdo con Mora, 2018 no se estaría promoviendo la excelencia de las competencias individuales.

Al existir una relación directa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la labor docente (Hernandez Huaman, 2018), ya que un personal motivado es capaz de generar innovación, mayor producción (Gilman

et al., 2018), lo que promueve la cultura organizacional y consecución de objetivos tanto individuales como institucionales (Chiavenato, 2018).

De lo anterior se deduce que la gestión de personas, es importante para alcanzar la calidad en las instituciones, <sup>1</sup> en la investigación desarrollada se encontró que la gestión de personas es percibida entre media y eficiente, sin embargo, existe un 25% que aun la percibe como deficiente, esto se debería a que el personal estaría jerarquizando de acuerdo a su nivel, el logro de objetivos institucionales, tal como lo señala Chiavenato, 2018.

La educación, según la <sup>1</sup> Teoría del naturalismo educativo de Rousseau (1762) es un proceso natural que busca el desarrollo de las personas, desde su propia percepción, como un objetivo personal, no como una obligación. Por lo tanto, las personas pueden marcar la diferencia <sup>50</sup> en la consecución de los objetivos de una empresa o institución y es allí donde radica su importancia (Yang, 2022); por este motivo <sup>43</sup> la gestión del talento humano debe integrarse en las universidades, ya que serán ellas las responsables de formar y proporcionar la fuerza laboral al mercado, la cual deberá ser capaz de (Flores, et al., 2021) enfrentar retos y formular soluciones para un adecuado desarrollo, permitiendo a los gestores administrativos de las universidades capitalizar los saberes contenidos en el talento humano de la organización; es decir, <sup>16</sup> la gestión del talento humano influye. (Arenaza, 2020) en la generación de profesionales competitivos en las universidades públicas del país. En ése sentido, es necesario que las universidades se reorganicen y repositonen para encontrar nuevas formas de desarrollar la gestión del talento humano.

Un aspecto importante dentro de las universidades, para administrar el talento humano es la movilización de docentes y estudiantes, sin embargo, estas son aún deficientes y según Azman et al., 2016 y Tan et al., 2022; estas deficiencias derivan de la naturaleza transitoria de las reformas y los cambios estructurales. Esto concuerda con la realidad que tienen las universidades en la región Ucayali, las cuales, si bien es cierto, han licenciado, se enfrentan a la renovación del licenciamiento y a la acreditación de las carreras profesionales que ofertan.

De acuerdo con Lledó (2017) <sup>42</sup> la gestión del talento humano como planteamiento que se aplica en la práctica de las actividades diarias en las organizaciones o empresas se constituye en la base principal para la ejecución

y progresos de los procesos. Finalmente, de acuerdo con Guarín (2019), las instituciones y/o organizaciones, y dentro de ellas, las universidades, deben plantearse la interrogante a cerca del sentido de su realidad y la evolución que ha sufrido en el tiempo, proceso fundamental para su conexión y vinculación interna, con el aspecto humano u organizacional. El autor formula “La época de sentido se hace paradigma, el paradigma deviene en proyecto, el proyecto se hace política, este es el patrón de la manera en que accionan las personas y sus estructuras sociales”.

#### La gestión por competencias

La propuesta de la primera hipótesis específica, está basada en corroborar la existencia influencia relevante entre la gestión por competencias y la calidad de educación universitaria en una universidad pública de la Región Ucayali.

Los resultados nos muestran que el personal lo percibe como regular en un 50% eficiente en un 26% y deficiente en un 24%. Esto podría deberse, de acuerdo con Ramaditya et al., 2022 a que no se no se estaría llevando a cabo de manera adecuada revisiones continuas de dirección estructura, sistemas, estrategias, valores, competencias del personal y habilidades para adaptarse al entorno organizacional cambiante para promover el crecimiento. Esto requiere que las universidades (Tang, 2022) cambien su comprensión y la forma en que optimizan la estructura de los docentes, para aclarar responsabilidades de gestión y mejorar los mecanismos, incentivos y otras formas innovadoras de gestionar el talento humano.

La gestión de las competencias también potencializará las capacidades del personal, y de acuerdo a los hallazgos de Amami et al., 2022 son los subsistemas estratégicos de gestión del recurso humano los que contribuye de forma significativa en la capacidad innovadora de los empleados.

Al respecto la teoría del pensamiento educativo de Bravo y Alba (2010) declaran: que las competencias y capacidades adquiridas de manera permanente permiten al individuo hacer frente y resolver situaciones problemáticas que se le aparezcan o que lo impacten.

#### La gestión del conocimiento

La segunda hipótesis específica enunciada, está basada en comprobar la existencia de una influencia relevante entre gestión del conocimientos y calidad de la educación universitaria. Los resultados señalan que solo un 24% la

percibe como eficiente, el resto lo percibe como regular y deficiente. Estos resultados se deberían los problemas existentes en la formación del personal en las universidades, cuyos objetivos de formación según Zhu, 2021, son relativamente únicos, con sistemas y contenido curricular desactualizado, modo de enseñanza poco personalizado y estándares medios de evaluación de la enseñanza.

Además de lo señalado, éstos resultados tendrían su origen, en un principio, a una captación limitada por inadecuada selección de empleados talentosos, que de acuerdo a Dargahi et al., 2022, contar con trabajadores con capacidad cognitiva y conductual empodera al personal y mejora la productividad.

En las universidades la productividad está relacionada con la producción de conocimiento, no obstante, en los tiempos actuales y de acuerdo a los estándares de calidad de la SUNEDU, que promueven el trabajo colaborativo con los grupos internos y externos de las universidades, permitiría de acuerdo con Kettunen et al., 2022 y Flores et al., 2021; mayores y mejores resultados de las investigaciones científicas, lo que repercutiría a su vez en la gestión del conocimiento, creando un equilibrio entre lo que requieren las empresas y lo que requiere la academia, creación de conocimiento y publicaciones científicas de mayor calidad.

Otra figura importante, es la capacitación docente, la cual no solo mejora sus conocimientos y habilidades, si no también que les da confianza en la ejecución de sus planes de estudios (Shikuku et al, 2022), en consecuencia, obtendrán mejores resultados en los estudiantes.

La gestión de personas

La tercera hipótesis específica, plantea que existe una relación relevante entre la gestión de personas y calidad de la educación universitaria. Los hallazgos de la estadística descriptiva indican que, el 53% de los colaboradores opinan que la gestión de personas es regular, el 24% piensan que es deficiente y el 23% eficiente.

Estos resultados se deberían a que el trabajo docente en las universidades no es muy atractivo, debido a que en el Perú los sueldos son relativamente bajos, en comparación con sus pares en otras latitudes, esto hace que para las universidades atraer y retener el talento se dificulte. Es así, que se requiere

de acuerdo con Cachón-Rodríguez et al., 2022; fomentar e incrementar la participación de las relaciones con los empleados y gestionar de forma sostenible la organización y los equipos. En este sentido se hace necesario que los líderes y gestores del talento humano presenten una mayor vinculación, involucramiento y transparencia en sus acciones de sostenibilidad social, ya que esto generará mayor retención, y fidelización del personal, lo que se traduce en un mejor desempeño de la organización.

Sin embargo, Aina & Atan, 2020, encontraron resultados diferentes en cuanto a que la el desempeño organización sostenible no está en relación directa con la atracción y retención de talento.

Otro aspecto importante son las expectativas que tienen los trabajadores, en tal sentido la <sup>1</sup>teoría de las expectativas de Vroom (1964) afirma “Un hombre <sup>2</sup>tiende a conducirse en diversos escenarios con base en perspectivas”. El autor muestra que el individuo se basa en la creencia o probabilidad de alcanzar los objetivos. El sentido de la teoría presume que todo individuo se esforzará en la mejora de <sup>2</sup>su desempeño ya que logrará aquello que anhela, siempre y cuando <sup>2</sup>asuma que puede lograrlo y sea una meta planeada.

Las instituciones educativas obtienen una calificación alta con base en la productividad y desempeño del talento humano de su personal, lo que le otorga una ventaja competitiva. Sin embargo, las universidades, sobre todo en países menos desarrollados, deben evitar la fuga de talentos, siendo las principales: manejo justo de las promociones del personal, solución de demandas y disputas legales, medidas de capacitación y desarrollo, premios y reconocimiento, mejores condiciones de servicio para el personal talentoso. (Bartrop-Sackey et al., 2022).

En cuanto a los diferentes tipos de talentos humanos, tiene <sup>1</sup>relación con la <sup>2</sup>investigación desarrollada por Hernández Huamán, 2018, <sup>24</sup>quien elaboró el artículo “Gestión del talento humano y el desempeño del Centro de Estudios de la Universidad, Chincha Alta, 2018”. <sup>2</sup>Los resultados muestran que existe una relación directa entre <sup>2</sup>la gestión del talento humano y productividad de empleados, contratación, el <sup>2</sup>desempeño docente, y la motivación de los docentes y personal administrativo. Por otro lado, dice Gilman et. al (2018) es un "pueblo de personas", que es el único que puede crear habilidades sin crear dinero de contratos extranjeros, el proceso también lleva a la organización al

éxito que no se puede comparar con la cultura de la organización, que es el principal una. Enemigo competitivo de cualquier organización "Diferenciación". Estos hallazgos concuerdan con el aporte de Chiavenato (2018) de que las organizaciones públicas y privadas fijan sus metas para lograr un trabajo efectivo entre los empleados sin medir niveles jerárquicos, con el objetivo de que todos alcancen las metas de la organización y personales.

Las personas son el principal centro de éxito de la organización para alcanzar las metas establecidas. Los gerentes tienen que seleccionar a la persona adecuada que cuente con todos los requisitos para liderar a los empleados y que todos alcancen las metas establecidas. De manera similar, la gerencia debe crecer y prosperar a través de la competencia, el uso de la experiencia, la creatividad y la excelencia. En cuanto a las decisiones que se toman sobre los diversos tipos de formación universitaria, el motivo del trabajo arrojó que el cargo dado es el más común con un 52%, lo que equivale a 196 empleados de los 366 encuestados; seguido de un nivel de eficiencia de 25% y 23%. De igual forma, Camison, Cruz y Gonzalez (2006) mostraron que la calidad del trabajo se define a partir de diferentes factores. Debe basarse en la visión de lo que el cliente tiene o espera del servicio. Esta es una interacción definitoria. Si el servicio cumple o supera las expectativas del cliente, se llama servicio perfecto, y comienza el nivel de lealtad por parte del cliente, mientras que, si el cliente no está satisfecho, calificará para una disminución de la calidad. (Tumino y Poitevin, 2013, p. 66). Según Vizcarra, et. al (2017) dicen "La calidad de la educación es el método de enseñanza con el fin de resolver problemas y obtener una educación completa" (p. 56). Actualmente se trabaja en la educación para obtener el éxito y la prosperidad; ya que son dos pilares importantes. Por otro lado, Puicón (2017) explica: La especie educativa está dirigida a avalar los deseos de la colectividad de los sectores integrantes del sector a la que está dirigida. Asegura la adquisición de las experiencias, seguridad, habilidades, destrezas, aptitudes que son aplicables para generar la fortaleza diaria. (p.92). Demostrando así que la especie educativa en su acepción más amplia, según la Unesco (2007), está basada en sistemas en los que confluyen los siguientes: a) instrucción relevante para la fortaleza del don nadie y su fortaleza en pensionado, encuadrado con títulos como el respeto, valoración, diálogo, paz; b) instrucción basada en competencias y aptitudes

(personales y sociales); y c) sistema formador equitativo, basado en la especulación de objetivos y el uso capaz de los recursos. En cuanto a la diferencia en la calidad de la educación universitaria, los resultados son avalados por un estudio nacional (Lezameta Saavedra, 2021) en un libro presentado con el título “La gestión del talento humano y su relación con la calidad de la educación en el Sector Empresarial Privado del Norte. Universidad. Los resultados muestran que existe una relación entre la gestión del talento humano y la calidad de la educación que es directa, alta y significativa. En este sentido, muestra el enfoque teórico general (TGS) utilizado en la gestión de recursos humanos (Alles, 2016), donde la empresa es una sola organización, donde cada uno de los grupos interactúa fuerte y continuamente con sus condiciones internas y externas. De pulido forma con (Daza et al., 2019) granazón una indagación en “Gerencia de las luces humano y raza del ministerio educador en universidades públicas de la Región Caribe de Colombia”.

Los resultados señalan que existe un daño en los rudimentos de las políticas institucionales, así como la forma en que se estimula y premia las luces humano, las actividades de capacitación, de entente a las competencias del cargo; incluso casi jamás se evalúa el desempeño del parcial de apoyo, ni su evacuación de capacitación. En la negociación académica se encontró que los gestores no exigen las competencias requeridas para los cargos. Finalmente, en la negociación de la raza del ministerio, los sistemas de negociación de la raza son migaja valorados por los gestores, lo que trae como consecuencia decisiones que afectan la corrección en la negociación de las universidades. Se déficit sobrevenir en bolita ayer de testimoniar el antagonismo de la primera hipótesis específica, que plantea la verdad de una amarra significativa entre la negociación por competencias y el linaje del entrenamiento universitario, que los hallazgos, de sondeo aplicada la altura es medido con un 50%, recto de la altura competente con un 26% y deficiente con un 24%.

En tal dirección según Puicón (2017) precisa: Para dictaminar el linaje educativo interiormente de las organizaciones es de pacto a la sinceridad para así colegio entregarse un inmejorable aprendizaje. (p.60). Los resultados nos muestran que el 75% de las personas encuestadas se encuentran entre los

trabajadores que muestran desigualdad e insatisfacción con <sup>18</sup> la calidad de la educación superior. Cansino y Márquez, 2015, en un estudio de trabajo académico en una <sup>19</sup> universidad chilena, encontraron que los empleados son muy conscientes de la importancia de la gestión del conocimiento, pero indican la necesidad de mejorar. un rasgo que te hace trabajar duro. Además, en estos días ha cobrado mucha importancia la gestión del conocimiento, especialmente en lo relacionado con las nuevas tecnologías, esto no es posible sin la GRH y la voluntad aprender de los empleados. Todo esto puede explicar la alta correlación encontrada entre los diferentes estudios.

El método de la segunda hipótesis especial se basa en la constatación del gran impacto <sup>1</sup> que existe entre la gestión del conocimiento y la calidad de la educación universitaria en una Universidad. En cuanto a las estadísticas descriptivas, los principales hallazgos muestran que 49 empleados lo consideran normal, seguido del 27% que muestra un nivel bajo y el 24% de manera efectiva. Sobre la universidad como programa moderno. La restauración de su carácter y restauración posterior a la Revolución Francesa de forma legal, manteniendo la idea de ser un faro de luz en las ideas axiológicas de libertad e independencia y el equilibrio entre las ideas de sabiduría en la comprensión de la sociedad y la naturaleza, los acontecimientos, y la inteligencia como la conciencia del propósito y las consecuencias del impacto social, según el punto de vista del autor, son factores importantes para buscar el sentido del liderazgo de las personas y su comportamiento. La prueba contra la segunda hipótesis directa nos dice sobre la correlación de Spearman encontrando una diferencia de 0.892 lo que lleva a rechazar <sup>2</sup> la hipótesis nula, por lo tanto, existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el valor de la formación universitaria. De esta forma, el resultado se sustenta en lo que Chiavenato (2018) señala y destaca: <sup>1</sup> “Es el activo más rentable de una organización y, sin duda, el mayor motor que asegura el éxito” (p. 525).

<sup>67</sup> La gestión del conocimiento es la capacidad de una persona para demostrar todo su potencial y desempeñar sus funciones de acuerdo con los objetivos de la organización. La tercera hipótesis <sup>22</sup> muestra que existe una relación significativa entre el control social y la calidad de la educación universitaria en una Universidad. De la encuesta, 53 empleados opinan que el

manejo del personal es normal, el 24% opina que es inadecuado y 23% están funcionando bien. Un análisis lógico de la tercera hipótesis especial muestra que según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, los datos no brindan normalidad, en este caso se utilizó la prueba “no paramétrica de Spearman”, para encontrar la variable número de 0.884 por lo tanto, hay una conexión significativa entre la gestión del personal y la calidad de la educación universitaria en una Universidad Nacional de la Región Ucayali. De esta forma, los resultados se sustentan en lo dicho por Chiavenato (2018): “Autoevaluación para conocer el éxito y el fracaso laboral. Las instituciones de educación superior, y en el caso de los estudios de campo, los gestores de Recursos Humanos, deben mejorar la conocimiento de sus métodos teóricos y prácticos, lo que a juicio del autor permite a las universidades dejar de ser consumidoras de información sobre las necesidades del autor, del entorno y ser una verdadera información que necesita el entorno de esa educación, aunque debe adaptarse a los cambios en el entorno académico, tecnológico, medio ambiente, profesional, familiar y sociedad, debe tratar de incrementar su capacidad de cambio de este entorno.

Adaptado de Guarín (2019) Hacia la Política Moderna, las organizaciones y universidades deben cuestionar el sentido de su existencia y el tiempo de sentido de lo que transmiten, lo cual es un camino importante en su reforma interna y reparación de las relaciones con ellas. Dice el autor: “El tiempo del sentido se convierte en paradigma, el paradigma se convierte en proyecto, el proyecto se convierte en político, es la dirección del proceso de acción educativa y su método de control social”. En tal orientación los resultados coinciden sobre el inestable pacto del alcance humano con la relación de las futuro Vroom (1964) afirma “Un fuerte tiende a hacer en diversos espacios en pulvínulo a las futuro” (p. 21).

La teoría detrás de la enseñanza de estilo universitario se basa en la Teoría del naturalismo pedagógico de Rousseau (1762), respaldada por: La educación es un proceso natural, es un desarrollo que ocurre dentro de la persona, no como un trabajo. Esta recreación natural tiene como objetivo desarrollar empleados con todas las habilidades del estudiante para lograr las mejores habilidades en el campo de la educación creada. Este curso está diseñado para capacitar al estudiante para que sea una persona que pueda vivir bien con otras personas. Pensamos en crear una escuela con nuestros

recursos y la importancia de utilizar métodos efectivos <sup>1</sup> que se utilizarán para una educación de calidad. (Página 33)

La teoría educativa de Freire (2003) establece: La educación es una herramienta importante para cambiar la sociedad, ya que encuentra diferentes valores y políticas. Desempeña un rol fundamental en el proceso cognitivo. Es una herramienta igual de opresión y libertad; porque es un canto de amor, valiente en la verdad que no tiene miedo, pero quiere cambiar con espíritu entregado y fraterno. Por eso, es una conversación, una conversación entre personas en determinadas situaciones sociales, económicas y políticas. Ser un medio de cambio cultural, desmoralizador, liberador y empoderador de la naturaleza del mundo. Esta es una interacción constante entre el maestro y el alumno, que en grupo da luz a la educación de la conciencia. (Página 123)

La teoría de las teorías del aprendizaje <sup>1</sup> Bravo y Alba (2010) explican: La educación debe estar influenciada por lo natural y las reglas del desarrollo del estudiante; porque la educación es un trabajo cognitivo que se desarrolla desde el nacimiento. La capacidad de imaginar le permite afrontar. La educación que se le da a una persona debe ser sólida en términos de educación. <sup>1</sup> Su objetivo de la educación es crear un joven con la <sup>1</sup> moral de acuerdo a su visión de la vida y la educación. (Página 35).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** La institución investigada, representativa en la región Ucayali, es una en la que perfectamente participa en los cinco macroprocesos, su batalla se centra en ellos y en la familiarización de las personas a la estructuración, compensación, confort y sanidad de las personas, y relación e interacción con el empleado. Si bien es cierto, el componente humano, es el que hace la diferencia en las organizaciones, aún no se ha internalizado los conceptos de calidad, ni tampoco las universidades han gestionado aún las capacidades y potencialidades de sus empleados, dado que aún cargan con prácticas y procesos antiguos y normativas poco funcionales.

**Segunda:** La universidad pública depende de la política nacional y de la ley para orientar y contratar empleados públicos, lo cual es el límite de la gestión de personal a los contratos que sean compatibles con el empleo, dejando de lado el método de plazas para promover personas y la organización o para su separación. De otro lado, se tiene un sistema de salud impulsado por un sistema de adicciones incompatibles con el sistema de atención social; pero de acuerdo a los principios de la gestión del comportamiento humano requerido para el correcto registro de programas u organizaciones o certificado de calidad o también conocido como aprobación de calidad.

**Tercera:** Lo que se necesita es una revisión de las ideas y la conciencia del poder transformador de las universidades, aquí los líderes que asumen este rol, juegan un papel preponderante, ya que serán ellos los que impulsen con fuerza los cambios estructurales y funcionales que se necesitan para la restauración del espacio de control interno que ayuda a la toma de decisiones y una situación más eficiente de los líderes y las organizaciones que representan.

**Cuarto:** La internacionalización y la promoción del intercambio de estudiantes y docentes es una acción importante que permite la oxigenación y el desarrollo de las capacidades humanas, por lo que su implementación jugará un rol importante en el crecimiento y desarrollo institucional.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Se incentiva a la Universidad Nacional de la región Ucayali a utilizar la nueva tecnología <sup>1</sup> de gestión del talento humano, para seleccionar a los empleados <sup>2</sup> de acuerdo a los métodos de gestión del talento humano basados en competencias.
- Segundo:** Es necesario que la universidad termine el proceso de adecuación a las normas y leyes emitidas <sup>17</sup> por el estado peruano, en materia de gestión del talento humano, debiendo iniciar con la actualización de los instrumentos de gestión para una mejor administración del recurso humano. Ello también incluye el compromiso adquirido por el estado para impulsar los programas de salud, que contribuirían a mejorar la gestión de personas en las instituciones públicas.
- Tercero:** Se alienta al personal directivo a continuar trabajando con una gestión eficiente y eficaz; líder, estrategia y proceso participativo; que puedan ser aceptados por los docentes y la comunidad estudiantil. Del mismo modo, los trabajadores administrativos deberán mejorar sus conocimientos y habilidades, así como fomentar un buen ambiente y clima organizacional que permita la unidad, lo que repercutirá en un mejor servicio brindado a las personas, logrando un mayor y mejor impacto en la sociedad.
- Cuarto:** Se alienta a los maestros a estar más comprometidos con la labor que desempeñan, no solo en el desarrollo de las clases, si no también, como entes de cambio, para lo cual deberán estar en constante aprendizaje y dispuestos al cambio y a la mejora de sus capacidades, de manera que ayuden a las universidades a lograr una educación de calidad.
- Quinto:** Se recomienda realizar encuentros de desarrollo de información que brinden espacios de reflexión, intercambio y aprendizaje, desde dentro y fuera de la universidad, sobre los diferentes tipos de gestión del recurso humano y <sup>6</sup> la calidad de la educación universitaria con el fin de promover, evaluar y retroalimentar la educación superior.

## VIII. <sup>32</sup>PROPUESTA

### PLAN DE MEJORA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

El diseño del plan <sup>de</sup> mejora constituye <sup>la</sup> parte relevante dentro de los logros alcanzados por la investigación, sobre la base de la participación <sup>del</sup> personal que labora en el programa <sup>de</sup> estudios.

La exploración, aportes, acuerdos, <sup>conocimiento de la realidad de la</sup> institución y la autoevaluación fueron importantes para la formulación de la propuesta para la mejora continua.

#### 8.1. El primer problema

La mejora continua implica cambiar el comportamiento <sup>de las personas que</sup> integran la organización. El plan de mejora <sup>debe</sup> recomendar los cambios necesarios en el proceso. Si bien los métodos de evaluación son un requisito importante para mejorar la enseñanza, su valor depende de que ayuden a apoyar la implementación de acciones de mejora. De esta forma, el proceso de mejora es correcto, ya que las universidades, especialmente los participantes del sistema educativo, tienen la responsabilidad de crear y crear políticas y métodos de alta calidad para la mejora continua.

#### 8.2. El motivo de la decisión

En el plan de desarrollo propuesto, hemos incluido una revisión del mismo para que la revisión se haga en tiempo y forma y se retroalimente el desempeño comprobado. El plan de desarrollo se evaluará de dos maneras. Por otro lado, se da una breve reseña de cada punto planteado durante el ejercicio: Año 1 (corto plazo), Año 2 (medio plazo) y Año 3 (largo plazo).

Por otro lado, todas las evaluaciones de todo el plan de desarrollo se desarrollarán, se realizarán durante la finalización del proyecto y deberán ser integrales. De modo que habrá una comisión que examinará y revisará el plan antes de implementarlo.

#### 8.3. Dar metas

Nuestras aplicaciones están dirigidas a iniciar estudios en la carrera de Agronomía, luego en todos los programas que ofrece la universidad; <sup>promover la mejora continua de la calidad de la educación y la cultura de la</sup> salud.

#### 8.4 Acciones

7 Propuestas de mejora	Responsable	Temporalización
<b>UNIDAD DE ANÁLISIS: DOCENCIA</b>		
<b>Desarrollo de la Docencia:</b>		
Formación y apoyo al docente en el uso de estrategias didácticas e incorporación de nuevos medios y recursos digitales.	☺☺	X
Capacitación en estrategias de evaluación por competencias y su aplicación en los sílabos.	☺☺	X
Revisión y evaluación de la pertinencia entre las competencias planteadas y el contenido de los sílabos.	☺☺ / ☺☺ ☺	X
17 Incentivar la participación de los estudiantes en el proceso de mejora continua.	☺☺	X X
<b>8 Plan de Estudios:</b>		
Iniciar un proceso de revisión y actualización curricular de las carreras de agronomía e ingeniería agroindustrial.	☺☺	X
3 Elaborar un documento que contenga el diseño curricular detallado de la carrera de agronomía.	☺☺	X
Actualizar el perfil del ingresante, y egresado de las carreras de agronomía e ingeniería agroindustrial, con acompañamiento de los miembros de los grupos de interés.	☺☺ / ☺☺ ☺	X
3 Realizar un programa de pasantías con participación del sector empresarial de la región Ucayali.	☺☺	X
Iniciar el proceso de incorporación de lineamientos de movilidad estudiantil en los planes de estudios.	☺☺ / ☺☺ ☺ / ☺☺☺ ☺	X
Elaborar el reglamento interno para el desarrollo de voluntariado.	☺☺ / ☺☺ ☺	X X
Revisión y evaluación de la pertinencia entre las competencias planteadas y el contenido de los sílabos.	☺☺ / ☺☺ ☺	X X
<b>3 Interacciones Didácticas</b>		
Facilitar a los docentes orientación acerca de la importancia de incorporar formas de interacciones didácticas en la práctica de la educación y sus impactos positivos.	☺☺	X
3 Potencializar un clima social favorable, resultante de las experiencias didácticas entre los miembros del departamento.	☺☺ / ☺☺ ☺	X / X X

Aprovechar la retroalimentación suministrada por los estudiantes mediante las interacciones didácticas	☺☺ / ☺☺ ☺	X
Aplicar el uso de las interacciones didácticas para el manejo de conflictos en el departamento	☺☺ / ☺☺ ☺	X / X X
<b>Planificación de la Educación:</b>		
Actualizar el Plan Estratégico de la facultad, considerándose la demanda social.	☺☺ / ☺☺ ☺ / ☺	X
Definir, con la participación de los grupos de interés interno y externo, la Misión y Visión de futuro, y propiciar su divulgación.	☺☺ / ☺☺ ☺ / ☺	X
Formular políticas sobre los egresados para retroalimentar las carreras y mantener contacto con el campo de trabajo	☺☺	X X
Estimular la formación de los profesores en gestión de la administración universitaria.	☺☺	X
<b>Formación del profesorado:</b>		
Diseñar planes de formación docente teniendo en cuenta las áreas de conocimiento a la que pertenezcan y la renovación del personal docente.	☺☺ / ☺☺ ☺	X / X X
Asegurar el cumplimiento del plan de formación legalmente establecidos para los profesores, jefes de práctica y asistentes de laboratorio y tiempo.	☺☺	X
<b>Instalaciones:</b>		
Realizar los trámites para mejorar el equipamiento de las aulas, laboratorio y biblioteca de la facultad.	☺ / ☺☺	X X / X X X
Propiciar el mantenimiento permanente de las aulas, laboratorio y biblioteca de la facultad.	☺ / ☺☺	X X
Gestionar la asignación de cubículos para todos los profesores del departamento.	☺☺	X X / X X X
<b>Relaciones Externas:</b>		
Elaborar un programa de divulgación de los convenios establecidos y de los cuales es participe el departamento.	☺☺	X
Apoyar la ejecución de los convenios establecidos por parte de los miembros del departamento	☺☺	X
Organizar actividades orientadas a la proyección de la institución en las empresas y comunidad	☺☺ / ☺☺ ☺	X / X X

# Gestión del talento humano en la calidad de la educación universitaria en una Universidad Nacional de la Región Ucayali

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	<a href="http://catedragc.mes.edu.cu">catedragc.mes.edu.cu</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://ridum.umanizales.edu.co:8080">ridum.umanizales.edu.co:8080</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe">cybertesis.unmsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC Trabajo del estudiante	<1%

9	<a href="http://realidad.pe">realidad.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://repositorio.utn.edu.ec">repositorio.utn.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://www.scielo.org.mx">www.scielo.org.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.oalib.com">www.oalib.com</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://www.gestiopolis.com">www.gestiopolis.com</a> Fuente de Internet	<1 %

21	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://worldwidescience.org">worldwidescience.org</a> Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %
26	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://dspace.aepro.com">dspace.aepro.com</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
31	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
32	<a href="http://ribuni.uni.edu.ni">ribuni.uni.edu.ni</a> Fuente de Internet	<1 %

<1 %

33

[repositorio.unfv.edu.pe](http://repositorio.unfv.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

34

[repositorio.unjfsc.edu.pe](http://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

35

[www.ciberdocencia.gob.pe](http://www.ciberdocencia.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %

36

[www.icfes.gov.co](http://www.icfes.gov.co)

Fuente de Internet

<1 %

37

[repositorio.unsch.edu.pe](http://repositorio.unsch.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

38

[repositorio.upla.edu.pe](http://repositorio.upla.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

39

[www.hec.ca](http://www.hec.ca)

Fuente de Internet

<1 %

40

[www.pc-actual.com](http://www.pc-actual.com)

Fuente de Internet

<1 %

41

[www.ucsm.edu.pe](http://www.ucsm.edu.pe)

Fuente de Internet

<1 %

42

Lenys Esther Vásquez López. "Diagnóstico de las mypes a partir norma técnica colombiana (NTC) 6001:2017", HUMAN REVIEW.

<1 %

# International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades, 2022

Publicación

---

43	<a href="http://agenda.pucp.edu.pe">agenda.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
44	<a href="http://doaj.org">doaj.org</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://gestiopolis.com">gestiopolis.com</a> Fuente de Internet	<1 %
46	<a href="http://ojs.docentes20.com">ojs.docentes20.com</a> Fuente de Internet	<1 %
47	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
48	<a href="http://repositorio.uneatlantico.es">repositorio.uneatlantico.es</a> Fuente de Internet	<1 %
49	<a href="http://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
50	<a href="http://www.bizneo.com">www.bizneo.com</a> Fuente de Internet	<1 %
51	<a href="http://www.intersindical.org">www.intersindical.org</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://www.isotools.org">www.isotools.org</a> Fuente de Internet	<1 %
53	<a href="http://www.mseg.gba.gov.ar">www.mseg.gba.gov.ar</a> Fuente de Internet	<1 %

---

---

54 (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.

Publicación

<1 %

---

55 inba.info  
Fuente de Internet

<1 %

---

56 repositorio.unprg.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

---

57 www.cerrejoncoal.com  
Fuente de Internet

<1 %

---

58 www.iram.org.ar  
Fuente de Internet

<1 %

---

59 www.itox.mx  
Fuente de Internet

<1 %

---

60 www.ivis.org  
Fuente de Internet

<1 %

---

61 www.lareferencia.info  
Fuente de Internet

<1 %

---

62 Julio Cabero-Almenara, José-Manuel Meza-Cano. "Online undergraduate students' perceptions of the impact of Web 2.0 on higher education / Percepciones de estudiantes de licenciatura en línea sobre el

<1 %

# impacto de la Web 2.0 en educación superior", Cultura y Educación, 2019

Publicación

---

63	<a href="http://cienciadigital.org">cienciadigital.org</a> Fuente de Internet	<1 %
64	<a href="http://docs.google.com">docs.google.com</a> Fuente de Internet	<1 %
65	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
66	<a href="http://eprints.upc.es">eprints.upc.es</a> Fuente de Internet	<1 %
67	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Fuente de Internet	<1 %
68	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
69	<a href="http://transparencia.unitru.edu.pe">transparencia.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
70	<a href="http://www.atepba.org.ar">www.atepba.org.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
71	<a href="http://www.ild.cl">www.ild.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
72	<a href="http://www.inap.gov.ar">www.inap.gov.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
73	<a href="http://www.jove.com">www.jove.com</a> Fuente de Internet	<1 %

---

74	<a href="http://www.minedu.gob.pe">www.minedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
75	<a href="http://www.observatoriosocial.com.ar">www.observatoriosocial.com.ar</a> Fuente de Internet	<1 %
76	<a href="http://www.parlamento-navarra.es">www.parlamento-navarra.es</a> Fuente de Internet	<1 %
77	<a href="http://www.rnw.nl">www.rnw.nl</a> Fuente de Internet	<1 %
78	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
79	<a href="http://www.timetoast.com">www.timetoast.com</a> Fuente de Internet	<1 %
80	<a href="http://www.ujcm.edu.pe">www.ujcm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
81	<a href="http://www.uoc.edu">www.uoc.edu</a> Fuente de Internet	<1 %
82	<a href="http://ddd.uab.cat">ddd.uab.cat</a> Fuente de Internet	<1 %
83	<a href="http://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

