

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

La gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de

Educación Enrique Guzmán y Valle

Presentada por

Nestor Adalberto AGUILAR YNGA

Asesor

David Beto PALPA GALVÁN

Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación

con mención en Docencia Universitaria

Lima – Perú

2018

**La gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I
ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de
Educación Enrique Guzmán y Valle**

A la memoria de mis padres, para
cristalizar su visión de formar mejores
personas en el mundo y como ejemplo para
mis hijos, que a través de la educación se
puede lograr ello.

Reconocimientos

Mi sincero agradecimiento a mi estimado asesor y Dr. David Palpa Galván, por su apoyo, quien ha sabido orientarme en el desarrollo de la investigación.

Así mismo, un agradecimiento especial a la Universidad Nacional de Educación a su plana docente por la formación al servicio del país.

Tabla de contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I. Planteamiento del problema	13
1.1 Determinación del problema	13
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3 Objetivos	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos	14
1.4 Importancia y alcances de la investigación	15
1.5 Limitaciones de la investigación	15
Capítulo II. Marco teórico	16
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.1.1. Antecedentes nacionales	16
2.1.2. Antecedentes internacionales	19
2.2 Bases teóricas	22
2.3 Definición de términos básicos	
2.2.1. Caracterización del problema histórico del concepto competencia	22
2.2.2. Competencias formativas	24
2.2.3. La competencia cualidad de una persona o un estado del ser	25
2.2.4. Enfoque sobre las competencias	31
2.2.5. Tipos de competencias	35
2.2.6. Dimensiones de las competencias formativas	38
2.2.7. Perfil del docente universitario	47

2.3. Definición de términos básicos	48
Capítulo III. Hipótesis y variables	50
3.1 Hipótesis	50
3.1.1. Hipótesis general	50
3.1.2. Hipótesis específicas	50
3.2 Variables	51
3.3 Operacionalización de variables	52
Capítulo IV. Metodología	53
4.1 Enfoque de la investigación	53
4.2 Tipo de investigación	53
4.3. Método de investigación	55
4.4 Diseño de investigación	55
4.5 Población y muestra	57
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
4.7 Tratamiento estadístico de datos	59
Capítulo V. Resultados	64
5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos	64
5.2. Tratamiento estadístico e interpretación de tablas	68
5.3. Discusión de resultados	80
Conclusiones	82
Recomendaciones	83
Referencias	84
Apéndices	87

Lista de tablas

Tabla 1. Operacionalización de Variables 5	52
Tabla 2. Nivel de validez de las encuestas, según el juicio de expertos	65
Tabla 3. Valores de los niveles de validez	65
Tabla 4. Procesamiento de casos	67
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad	67
Tabla 6. Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach	67
Tabla 7. Prueba de normalidad	71
Tabla 8. Correlación: gestión del talento humano en el docente – competencias de los alumnos	73
Tabla 9. Correlaciones: Perfil emocional docente – Competencia eficacia personal	76
Tabla 10. Correlaciones: Gestión del talento humano en el docente – Práctica científica	78
Tabla 11. Correlaciones: Gestión del talento humano en el docente – Practica epistemológica	80

Lista de figuras

Figura 1	Recursos de competencias	27
Figura 2	Enfoque Holístico	34
Figura 3	Frecuencia Porcentual Total de la variable Gestión del talento humano en el docente de maestría.	68
Figura 4	Frecuencia Porcentual de la variable Competencias de los alumnos de maestría.	69
Figura 5	Frecuencia Porcentual de la dimensión: Practica investigativa	69
Figura 6	Frecuencia Porcentual de la dimensión: Practica científica	70
Figura 7	Frecuencia Porcentual de la dimensión: Practica epistemológica	71
Figura 8	Versus entre las variables	74

Resumen

Esta investigación trata sobre *La gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. Las competencias de los alumnos del primer ciclo de la sección maestría no se adquieren por la forma tradicional de educación para ello se requiere docentes comprometidos que gestionen el talento humano. Los resultados académicos óptimos están relacionados con las competencias adquiridas por los estudiantes como práctica investigativa, práctica científica, práctica epistemológica; competencias que tradicionalmente el estudiante de posgrado debe emplear en su labor académica. El principal objetivo de esta investigación es demostrar la relación entre, gestión del talento humano en el docente y competencias de los alumnos del I ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Es un estudio de tipo descriptivo correlacional, a una muestra de 66 estudiantes, recabando datos a través de diferentes fuentes de información y analizando los resultados a través de un instrumento cuestionario constatando la relación entre perfil emocional docente y competencias formativas.

Palabras clave: Gestión del talento humano, competencias.

Abstract

This research deals with the management of human talent in the teacher and the competencies of the students of the 1st cycle of the Master's Section in the Graduate School of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle. The competences of the students of the first cycle of the Master's section are not acquired by the traditional form of education. For this, committed teachers are required to manage human talent. The optimal academic results are related to the competences acquired by students as a research practice, scientific practice, epistemological practice; competences that the graduate student traditionally must use in his academic work. The main objective of this research is to demonstrate the relationship between, management of human talent in the teacher and competences of the students of the 1st cycle of the Master's Section in the Graduate School of the National University of Education Enrique Guzmán y Valle. It is a correlational descriptive study, a sample of 66 students, gathering data through different sources of information and analyzing the results through a questionnaire instrument stating the relationship between emotional teacher profile and training skills.

Keywords: Human talent management, competencies

Introducción

De acuerdo con el reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, el presente informe está organizado en cinco capítulos, a los cuales se añaden las conclusiones, recomendaciones, referencias y apéndices.

El capítulo I, presenta la determinación del problema y se procedió a la formulación del problema general y problemas específicos. Se complementa el capítulo con la propuesta de los objetivos, la importancia y alcances y, finalmente, en este capítulo se reseñan las limitaciones de la Investigación.

En el capítulo II, se inicia con los antecedentes de la investigación, que se ha recogido a través de la exploración bibliográfica; luego se trata de las bases teóricas; además se incluye la definición de los términos básicos utilizados en el contexto de la investigación.

El capítulo III, presenta el sistema de hipótesis y las variables, complementándose con la correspondiente Operacionalización de las variables.

En el capítulo IV, se presenta, el enfoque, el tipo y el diseño de investigación, complementándose con la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, incluyendo el tratamiento estadístico con el procedimiento seguido durante la investigación. .

En el capítulo V, se trata de la validación y confiabilidad de los instrumentos. Seguidamente se estudia la interpretación de cuadros y gráficos, Luego se procede a la discusión de los resultados.

A continuación, se muestra las conclusiones a las que se ha llegado en la investigación y se formulan las recomendaciones.

Finalmente, se muestra las referencias bibliográficas consultadas y se acompaña los apéndices que contienen el cuestionario aplicado a los estudiantes, los informes de los expertos que validan el instrumento de investigación, los documentos que acreditan la realización de la investigación.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema:

El interés de analizar el aspecto del talento y como gestionar sus competencias, la sociedad necesita talentos, en las universidades solo están priorizando el aspecto cognitivo descuidando las competencias investigativas, científicas y epistemológicas. El avance de las tecnologías de la información, los medios informáticos están priorizando solo el entretenimiento y la diversión, especialmente en los jóvenes que es el presente y futuro del país, porque la realidad y el contexto acelerado solo entorpece y deshumaniza. El aspecto investigativo para ir a las raíces del problema que ocurre todos los días, para ello se necesita generar los talentos que será la avanzada de la nueva sociedad, sobre todo de los intelectuales del nivel de posgrado, tenemos que empezar por investigar este problema que tiene que ver con la educación las dimensión de desarrollar competencias de la practica investigativa, científica y epistemológica, que será para entender los problemas de la sociedad

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017?

PE3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

OE2. Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

OE3. Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

1.4. Importancia y alcances de la investigación

Esta investigación es importante porque aborda la dimensión de competencias investigativas, científicas y epistemológicas de los estudiantes del nivel de maestría, la mediocridad académica tiene como causa la parte formativa como desempeño operativo para la búsqueda de la solución de problemas de la sociedad, los procesos cognitivos y la práctica, son aspectos que tienen que ver con el compromiso académico para ir mejorando los niveles académicos.

Alcance de la investigación

En lo práctico: Posibilitará la obtención de mejores condiciones para formular y aplicación de manera exitosa de propuestas para superar problemas que afecten a las competencias en estudiantes de posgrado.

En lo metodológico: Proporcionará elementos de juicio útiles para mejorar el desarrollo académico de acciones destinadas a optimizar estrategias que permitan un mejor logro de competencias para el desarrollo académico.

1.5. Limitaciones de la investigación

La limitación principal, es el aspecto económico, fue financiado por el investigador, otra limitación fue el factor tiempo, por temas laborales y familiares ya que esta investigación requiere de tiempo completo.

Otro aspecto fue la falta de información sobre la variable de estudio, porque es un tema inédito el perfil emocional docente no es tan estudiado.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Palomino, F. (2015) en su tesis titulada: *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres*, de la Universidad Nacional de San Marcos, como resultado encontró:

Que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes, cada vez más se enfatice en las competencias que se posee como docente, pues estas son medidas a diario en las aulas, ya que en función al desempeño de estas competencias docentes se logrará que el proceso de aprendizaje pueda llegar a lograr el objetivo planteado de nuestros cursos. Para que el proceso de aprendizaje sea fluido y se dé sin mayores dificultades, el docente universitario debe procurarse de herramientas didácticas que contribuyan este proceso.

Cotidianamente se observa en los estudiantes universitarios, preocupación cuando no entienden un determinado tema y no comprenden, o cuando hacen una consulta y no obtienen una respuesta adecuada de sus docentes, o simplemente cuando asisten al salón de clases puntualmente y el docente llega tarde o simplemente no llega. Todo este tipo de situaciones surgen a partir del desempeño del docente universitario quien es el llamado a ser un modelo a seguir.

López, p. (2016) en su tesis titulada: " Factores que influyen en el fracaso académico de los estudiantes de primer nivel de estudios del programa académico de

administración de servicios de la facultad de ciencias económicas y empresariales de la Universidad de Piura campus lima” ha encontrado los siguientes hallazgos:

Comprobó que entre los alumnos del primer nivel de estudios existe una proporción del 54% de estudiantes que están matriculados por segunda o tercera vez en asignaturas de números, un 31 % de estudiantes que están matriculados por segunda o tercera vez en asignaturas de letras y un 15 % de estudiantes que están matriculados por segunda o tercera vez en asignaturas tanto de números como de letras; siendo esto una problemática real y concreta de riesgo de fracaso académico.

Los hábitos de estudio de los estudiantes encuestados son inadecuados ya que invierten tiempo insuficiente en ello, esto podría estar ocasionando que no retengan lo estudiado. De modo que a pesar de realizar procedimientos de estudio correctos desaprueban en las asignaturas.

Identifico que la mayor dificultad de estudio, la misma que no permite a los estudiantes el desarrollo de sus capacidades a plenitud, radica en ellos mismos. Estos atribuyen con frecuencia a factores académicos externos sus fracasos, considerando la cantidad de trabajos y las deficiencias en su formación previa como los principales motivos. Sin embargo llama la atención que solo le atribuyan “algo” de importancia a la falta de interés y la falta de esfuerzo como principales interferencias, y más aún que no consideren que los problemas afectivos, los problemas familiares ni las salidas nocturnas tengan relación con los resultados en los estudios.

Vergara (2016) en su investigación: *Competencias de los docentes y su incidencia en la calidad de la enseñanza en la carrera profesional de Turismo de la Universidad San Antonio de Abad del Cusco y la Universidad Andina del Cusco*, Lima. Tesis para obtener el grado académico de Doctor. ¿Siendo el problema principal de la investigación determinar la opinión de los estudiantes que explican la satisfacción de las competencias

en la carrera profesional de turismo de la Universidad San Antonio de Abad del Cusco y la Universidad Andina del Cusco – 2012?

El objetivo general compara la opinión de los estudiantes para explicar la satisfacción de las competencias de los docentes y su incidencia en la calidad de enseñanza en las carreras profesionales de turismo de la Universidad San Antonio de Abad del Cusco o la Andina del Cusco.

La hipótesis general señala que, a mayor satisfacción de las competencias de los docentes, mayor calidad de enseñanza en la carrera profesional de turismo de la Universidad San Antonio de Abad del Cusco o la Andina del Cusco 2012.

La metodología es de tipo analítico-comparativo con diseño correlacional.

- **Primera:** Según establece la prueba estadística, la calidad de enseñanza en la carrera profesional de turismo en relación a la apreciación de la satisfacción de las competencias de los docentes en la Universidad Nacional de Antonio de Abad del Cusco - 2012; en función a un valor óptimo de 4,000, alcanza un valor de 3,1633, equivale a un valor 79,08%.

- **Segunda:** Según establece la prueba estadística, la calidad de enseñanza en la carrera profesional de turismo en relación a la apreciación de la satisfacción de las competencias de los docentes en la Universidad Andina del Cusco – 2012, en función de un valor óptimo de 4,000, alcanza un valor de 3,5292 que equivale a un valor 88,22%.

- **Tercera:** En lo concerniente a la correlación, la prueba resuelve que la satisfacción de las competencias de los docentes y la calidad de enseñanza en la carrera profesional de turismo es mayor en la Universidad Andina del Cusco en 9, 15% en relación a la Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco.

o El resultado del análisis de las competencias docentes desde la perspectiva de los alumnos de la carrera profesional de turismo arroja como indicador que:

- Es necesario plantear la necesidad de un Sistema de Educación Superior que, respetando las particularidades, articule y potencie la universidad y a los institutos de formación profesional y los vincule con las necesidades de desarrollo local, regional y nacional.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Mendoza (2013) *en su investigación: Adquisición y desarrollo de competencias profesionales en la Prácticum de los grados de Magisterio: Estudio empírico desde la perspectiva de los estudiantes.* Tesis para optar el grado de doctor.

Es una investigación aplicada en la Universidad Complutense de Madrid, experimental cuantitativa, en la que no se manipularon deliberadamente los fenómenos; sino que fueron observados en su ambiente natural para posteriormente ser analizados. El tipo de diseño fue transeccional descriptivo mediante un estudio de encuestas, ya que se recolectaron datos con el fin de describir los fenómenos.

A partir de los hallazgos obtenidos de la investigación y de discusiones planteadas se llegó a las siguientes conclusiones:

- En general no existe diferencias significativas entre los futuros maestros de ambos grados – y sus respectivas practicas – al momento de valorar la organización practica y el apoyo, trato y orientación recibido por sus principales agentes. Si bien existe un reparto heterogéneo entre las alternativas de respuesta para cada aspecto a evaluar, los porcentajes más altos de satisfacción se encuentran en el papel del mentor de prácticas y del Centro educativo. Por el contrario, el desempeño del Tutor de la facultad- como guía y soporte durante el proceso – así como la organización de la práctica son las áreas peor evaluadas por los maestros en formación.
- Considerando estos resultados y el de otras investigaciones, se puede advertir que las valoraciones de los estudiantes de los Grados de magisterio hacia los agentes del

prácticum tienden a ser más positivas cuando los aspectos organizativos de las prácticas son considerados satisfactorios. Esto lleva a concluir que una correcta organización de la práctica, cuyos lineamientos proceden finalmente de la universidad, puede influir de manera positiva en los agentes y en la percepción que tengan los futuros maestros.

- En cuanto al grado de acuerdo o desacuerdo sobre el aporte de los agentes del prácticum en la movilización de competencias profesionales necesarias para la enseñanza, los hallazgos de este estudio revelan que los estudiantes de la Prácticum I y de la Prácticum II concuerdan en evaluar positivamente las actividades y experiencias ofrecidas por el Centro educativo y el mentor. Asimismo, otorgan porcentajes bajos a la gestión realizada por la Universidad y sus Tutores en pro de la formación de los maestros.

Se percibe que los futuros maestros sienten que la Universidad y sus formadores están desatendiendo sus exigencias y expectativas de los que debería ser una buena práctica, tanto en lo respecta en la organización como en la calidad de la experiencia del aprendizaje.

- Por otro lado, los resultados reflejan que la contribución del prácticum en la movilización de las competencias y las dimensiones competenciales propias de este periodo es un tanto bajo. Efectivamente, las puntuaciones medias alcanzadas por los estudiantes de ambos Grados del Magisterio y sus correspondientes Prácticum recaen en las alternativas “poco” y “algo”, lo cual demuestra que este componente formativo no estaría aportando mayormente en la adquisición y el desarrollo de las “competencias participativas”. Efectivamente, muchos Prácticum están orientados básicamente a que los futuros maestros adquieran habilidades para hacer pedagógico en las aulas, dejando a un lado el resto de las áreas de desarrollo personal y profesional.

- Debido a esto, resulta entendible que los futuros maestros perciban que el Prácticum no les ayuda a aprender cómo trabajar con otros colegas o a involucrarse con las familias o colaborar con los distintos agentes de la realidad educativa.

López (2016) en su tesis titulada: Inteligencia Emocional en Docentes de la Universidad Militar Nueva Granda, Bogotá Colombia, tesis para obtener el grado de Magister en educación, obtuvo las siguientes conclusiones:

La habilidad en la cual el puntaje fue más alto es regulación emocional y el puntaje más bajo fue para percepción emocional, lo que permite concluir que los docentes se ven a sí mismos como buenos a la hora de regular las emociones, sin embargo, tienen menos habilidad con la atención que le prestan a sus emociones, por lo cual esta habilidad merece ser tomada en cuenta.

Las tres habilidades estudiadas se distribuyeron de forma normal, se realizó un análisis de contraste de medias entre los resultados de cada uno de los factores de la escala TMMS-24 y las siguientes variables: género, años de experiencia docente y edad. Los resultados mostraron que las mujeres tuvieron un mayor puntaje en todas las habilidades, sin embargo, estas diferencias no fueron estadísticamente significativas.

Con relación al análisis de contraste de medias entre años de experiencia y puntajes de las habilidades, así como edad y puntajes de las habilidades se evidenció una tendencia similar, con puntajes más bajos para los grupos de docentes con más años de experiencia y mayores en edad, sin embargo, estas diferencias no fueron estadísticamente significativas, excepto la asociación entre años de experiencia y bajo puntaje en regulación la cual si fue estadísticamente significativa. Sería pertinente estudiar los factores asociados a este hallazgo en este grupo de docentes.

Si bien la mayoría de los docentes obtuvo puntajes aceptables en las tres habilidades evaluadas, el porcentaje de excelente en comprensión y regulación fue menor

que el de adecuado por lo cual se puede concluir que las habilidades emocionales de los docentes evaluados son susceptibles de ser mejoradas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Caracterización del problema histórico del concepto competencia

El enfoque de competencia es un concepto que tiene múltiples definiciones y existen diversos enfoques para aplicarlo a la educación, lo cual muchas veces se convierte en un obstáculo para diseñar y sobre todo ejecutar. Esto explica por qué el enfoque de competencias se ha venido estableciendo por la confluencia de diversas disciplinas entre sí, así como también las tendencias económicas y sociales.

Este concepto se empezó a estructurar en la década del sesenta con base en dos aportaciones: La lingüística de Chomsky y la psicológica conductual de Skinner. Chomsky (1970) propuso el concepto de competencia lingüística como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se ponía en acción mediante el desempeño comunicativo (uso efectivo de la capacidad lingüística), por lo cual este autor siempre opone en el marco de su gramática generativa transformacional competencia- desempeño. A partir, de estos aportes el concepto de competencia comenzó a desarrollarse y reelaborarse tanto en la lingüística como en la psicología.

Opuesta a la propuesta de Chomsky, de considerar las competencias como algo interno, en la línea conductual se fue hablando de competencias del comportamiento y hoy en día conforma un sólido modelo conductual de las competencias, que, aunque ha trascendió al esquema de estímulo- respuesta, se sigue basando en un comportamiento observable, efectivo y verificable. El enfoque de competencias desde el aspecto conductual ha alcanzado un notable desarrollo en el campo de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones, donde se busca estimular las competencias entre los trabajadores elemento clave en las empresas competitivas. Desde mediados de la década de los noventa

está concepción se aplicó en las instituciones educativas, buscando formar personas con ciertas competencias que les permitan un mayor impacto en la inserción laboral.

La psicolingüística y la psicología cultural desarrollan la competencia como un concepto que está en la base de la interacción de las personas y de su entorno. En este sentido Hymes (1996), plantea el concepto de competencia comunicativa como el empleo efectivo del lenguaje y de la lingüística en situaciones específicas de la comunicación. Con un enfoque contextual, están los aportes de la psicología cultural que tiene como principal representante a Vigotsky (1985) y que han sido planteados por autores como Torrado (1995-1998). Hernández (1998: 14) define las competencias como “acciones situadas que se definen en relaciones con determinados instrumentos mediadores”.

Son acciones que tienen como base el contexto, para lo cual las acciones se dan a partir de la mente, la mente se construye en función a las relaciones que se establezcan y es actualizada por la cultura (Vygotsky, 1985; Brunner, 1992). La psicología cultural le ha aportado al concepto de competencia el principio de que la mente y el aprendizaje son una construcción social y requieren de integración con otras personas siendo influenciadas por el contexto.

En lo social se tiene grandes presiones para que la educación forme para la vida y para el trabajo con calidad, pues con la emergencia de la Sociedad del Conocimiento, lo importante no es tener conocimiento sino saberlo buscar, procesar, analizar y aplicar. En lo económico, ha crecido la demanda de las empresas a las instituciones educativas para que formen profesionales de calidad, de tal manera que esto permita competir con otras empresas nacionales e internacionales para mantenerse y crecer. El auge de las competencias en la educación, la cultura de la calidad, la globalización y la competitividad empresarial.

2.2.2. Competencias formativas

El término competencia presenta diversas definiciones por tal razón, para la presente investigación se han considerado como eje central a Tobón (2006) señala que las competencias van más allá de un saber y se ubica en un plano relacionado con el compromiso, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio y manejo de una fundamentación conceptual.

Otros autores definen competencia formativa como:

Le Boterf (2001), indica que la competencia es un saber actuar responsable y validado que combina diferentes recursos endógenos y exógenos. La competencia permite llevar a cabo actividades laborales con buenos resultados. Mejorar el proceso y los resultados. Centrado en la evaluación continua. Una persona competente, para Le Boterf, es aquella que sabe actuar de manera pertinente en un contexto particular, eligiendo y movilizand o un doble equipamiento de recursos: recursos personales (conocimientos, saber hacer, cualidades culturales, recursos emocionales, etc.) y recurso de redes (bancos de datos, redes documentales, acopio de experiencias específicas) y otros.

Perrenoud (2004), muestra la competencia como una aptitud para enfrentar eficazmente situaciones mediante la utilización de múltiples recursos cognitivos: saberes, capacidades, informaciones, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento.

Tejada (2011), define la competencia como un saber en contexto, es decir, se basa en la construcción de un conocimiento que se tangibiliza en una acción o desempeño en un determinado ámbito.

Goñi (2005), define la competencia como la capacidad para enfrentarse con garantías de éxito a una tarea en un contexto determinado. Hace referencia a una capacidad que se posee y se manifiesta cuando hace falta.

El proyecto Tuning (2003) define la competencia como una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo.

Short ya en 1984 (citado por Navio) sostiene que: Las competencias pueden ser identificadas con comportamientos, conductas y acciones. En este sentido, ser capaz de mostrar competencia, como una conducta o acción particular, es ser capaz de demostrar un buen desempeño. La competencia puede ser entendida como un conjunto de conocimientos y / o habilidades pertinentes. Esta concepción supone la selección de conocimientos y habilidades que deben ponerse en juego para la realización de determinadas actividades. Con ello se pone de manifiesto que ser competente va más allá de realizar determinadas acciones.

La competencia puede ser concebida como un grado o nivel de capacidad o potencial estimulado como suficiente en una categoría particular de actividad. A esta concepción se les añade la dimensión social a las conductas o comportamientos, habilidades y conocimientos de las personas. Se asume que la valoración de la competencia utiliza estándares o criterios externos a la persona. En esta concepción, el problema radica en los estándares, puesto que no son estables y están sometidos a un contexto y a un momento determinado.

2.2.3. La competencia cualidad de una persona o un estado del ser

Se asume que la competencia es holística y no el sumatorio de diversos aspectos. Es por ello que se tiene que tener en consideración comportamientos, actuaciones, conocimientos, habilidades, acciones, intenciones o estados del ser. El problema surge cuando se quiere evaluar la competencia y no se tiene claro qué se entiende por cualidad de una persona.

Según Mertens (1998), es la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado, según los criterios preestablecidos y en un ámbito específico, que puede o no convertirse en un avance efectivo.

Según Alegret (1999) las competencias son definidas como la integración de habilidades, conocimientos, disposiciones, que permitan el perfeccionamiento, elaboración de respuestas inmediatas ante circunstancias que la requieran. Las competencias son definidas como un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar su trabajo.

Las instituciones universitarias deben asumir perspectivas de educación a largo plazo, a fin de permitir a los estudiantes que puedan integrarse plenamente a la sociedad mundial del conocimiento. “Constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente, brindando una óptima gama de opciones y posibilidades de entrar y salir fácilmente del sistema; así como oportunidades de realización individual y movilidad social con el fin de formar ciudadanos que participen activamente en la sociedad y estén abiertos al mundo”. (UNESCO: 1998).

Las competencias para la Dra. en economía Genoveva Menéndez, en la Revista virtual de investigación económica, considera la experiencia como parte importante de la competencia, señala que la competencia es el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el sentido que el profesor ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio de la docencia. El dominio de estos saberes le hace capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales. Desde esta perspectiva, no se diferenciaría de la capacitación; pero está claro que una cosa es ser capaz y otra ser competente. Poseer alguna de estas capacidades no significa ser competente. Las competencias no residen en los recursos (capacidades); sino en la movilización de los mismos recursos.

Ámbitos de aplicación ponen de manifiesto una constante reformulación. Los diversos especialistas en el área de las competencias han alcanzado puntos de convergencia que estabilizan una teoría independiente de los contextos en que se empleen.

1- Recursos de los que se dispone:

La primera característica clave de gran parte de las definiciones del concepto competencia es que integra una serie de conocimientos, habilidades y actitudes que determinan el saber, el saber hacer y el saber propio del individuo para actuar de manera competente (Blas Aritio, 2007; Lasnier, 2000; Perrenoud, 2001, 2004a; Tejada & [29] Navío, 2005; Yániz, 2006; Zabala & Arnau, 2008).

Para Cano (2007), estos elementos poseen un carácter combinatorio, pues su adecuada integración, junto con las capacidades personales de los individuos, permite hablar de la existencia de competencia.

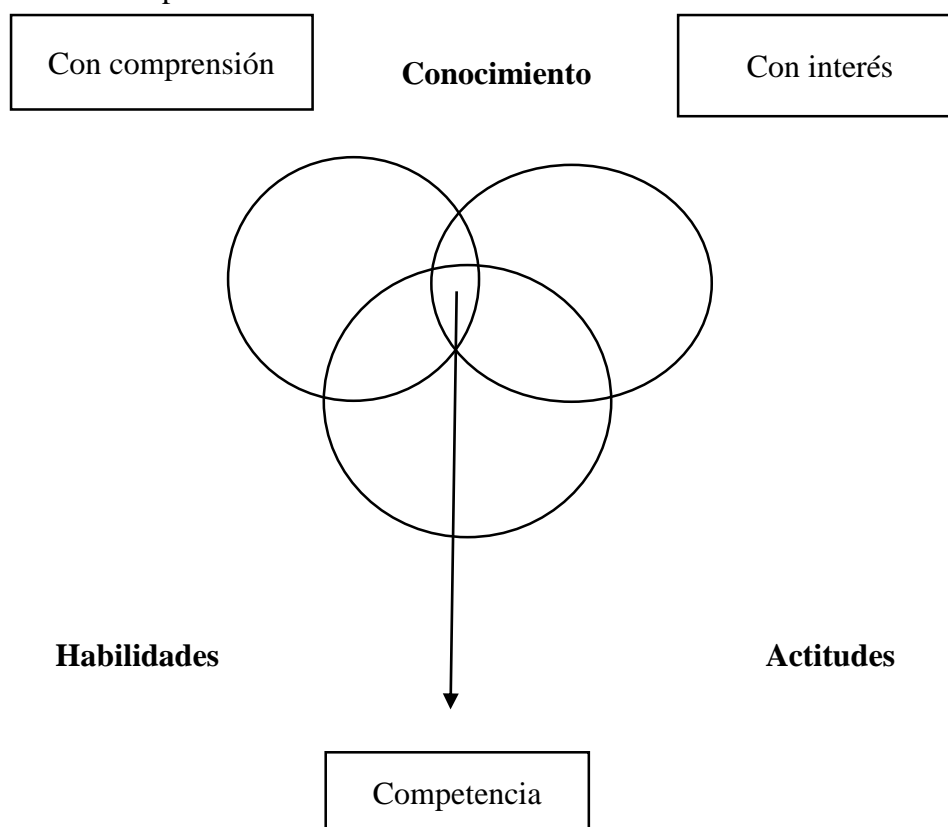


Figura 1. Recursos de la competencia
De: "Las competencias docentes", por E. Cano, 2005.

2- Componentes de las competencias

Los recursos van a determinar saberes que, de acuerdo a Con ellas se encuentran dentro de las competencias. Se destaca que en los conocimientos se encuentran saberes objetivados del mundo; mientras que en las habilidades intervienen conocimientos procedimentales que se aplican siempre en un contexto determinado. Por último, las actitudes están relacionadas con el aspecto emotivo de los individuos, en el cual están involucrados saberes personales tales como las emociones, los valores, la motivación, etc.

En el 2001, Le Boterf destaca la importancia de su adecuada combinación para que un individuo sea competente, aunque reconoce que no existe una sola forma de serlo, pues los conocimientos combinatorios de los sujetos no son iguales. Estas aptitudes y procesos cognitivos, no obstante, no entrarán en funcionamiento si no se generan ciertas condiciones favorables para desarrollar el saber combinatorio. Propone algunas de estas condiciones:

- Favorecer la variedad de recursos y experiencias profesionales o sociales.
- Desarrollar la reflexividad que permitirá formalizar y hacer evolucionar unos esquemas operativos que servirán a la actividad combinatoria.
- Organizar situaciones de entrenamiento en la combinación: estudios de casos, dispositivos de simulación, estudios de problemas, alternancia.
- Favorecer, en la educación inicial, las formaciones dobles de base, incluyendo las formaciones contrastadas: artística y científica, lenguas latinas y anglosajonas, matemática y literarias
- Entrenarse en las prácticas de improvisación: escénica, oratoria, musical
- Desarrollar la cultura general y la comprensión intercultural, de forma que favorezca el razonamiento por analogía y el pensamiento metafórico

3- Movilización de sus componentes:

A través de la acción, los individuos pueden adquirir, desarrollar y perfeccionar sus competencias a lo largo de toda la vida, pero la clave se encuentra en saber transferir correctamente los aprendizajes a contextos distintos de donde se adquirieron. En efecto, una competencia debe permitir al individuo enfrentar eficazmente un conjunto de situaciones análogas (Perrenoud, 2001, 2008), ya que sólo bajo esta condición se puede decir que actúa de manera competente.

4-Ámbito experiencial.

Cano menciona que las competencias inciden directamente en el aumento de las capacidades y estas a su vez inciden en el desarrollo de las competencias.

Así mismo, las competencias también poseen un carácter reconstructivo, no queda en una etapa inicial de simple aplicación en una situación determinada, sino que se evoluciona continuamente.

Levy-Leboyer señala que existen tres condiciones para que las experiencias sean fructíferas:

- Que impliquen dificultades y situaciones desafiantes.
- Que estas situaciones sean analizadas por el individuo, en cuanto a las acciones adoptadas y los resultados obtenidos, a fin de desarrollar la capacidad de aprender a aprender y, por último
- Que los tipos de experiencias y contextos a los que el individuo se ve enfrentado concuerden con su estilo de aprendizaje, para conocer si son adecuados para el desarrollo de competencias.

5-Contexto de ejecución:

Ser competente, entonces, significa ser capaz de resolver una situación autónoma y creativa, movilizándolo, clasificándolo, seleccionándolo, combinándolo y aplicando conocimientos.

Advierte Perrenoud (2001), la movilización de una competencia sólo es adecuada para una situación única y concreta, aunque en otros contextos ya conocidos pueda ser empleada por analogía. Esto no significa que cada contexto exija una competencia específica, sino que cada situación requiere una respuesta contextualizada. De esta manera, el carácter combinatorio de los recursos disponibles en la competencia le permite al individuo adaptarse a cada situación, con el objetivo de obtener una respuesta exitosa (Tejada & Navío, 2005).

6-Un modelo de aproximación a la competencia:

Schneckerberg & Wildt (2005) presentan su modelo dividido en tres niveles:

- Disposición de actuación individual
- Contexto de desempeño
- Normas del contexto situacional para una adecuada actuación (definida por consenso social).

Manifiesta que estos factores influyen significativamente en el desarrollo de las competencias. Las habilidades, actitudes y motivaciones se encuentran relacionadas directamente con el individuo. La teoría psicológica y sociológica a partir de la observación demuestra el predominio del individuo. La fusión de ambos enfoques nos da como resultado la teoría de la acción, abordando el nivel medio de los componentes (el contexto).

2.2.4. Enfoque sobre las competencias

A- Enfoque conductista: Presenta como objetivo fundamental el estudio del comportamiento de aquellas personas que realizan un trabajo eficiente y con un rendimiento superior al resto de las personas que desempeñan el mismo puesto. Son los denominados trabajadores estrellas. Cuyo desempeño laboral efectivo constituye el eje central de análisis de las competencias. En enfoque conductista ha recibido críticas por parte de las Instituciones de Educación Superior señalando la dificultad de consensos sobre qué características de las personas como objetos de análisis.

A comienzos de los años setenta, Estados Unidos comenzó a invertir importantes fondos federales para estimular el desarrollo de los distintos sistemas de formación profesional. A partir de ese momento surgió la relación de educación- empleo que daría origen al estudio de las competencias desde el ámbito de formación. Este nuevo movimiento de planificación y desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje estuvo basado en un modelo conductista, caracterizado por analizar y determinar cuáles eran los comportamientos que reflejaban un mejor desempeño profesional.

B- Enfoque funcional: Durante la década de los ochenta, el interés por el enfoque conductista -como base de una educación basada en competencias- desapareció, pues se recrudecieron las críticas a su orientación estímulo-respuesta, propia de la psicología conductista. Surge en Inglaterra un nuevo enfoque de formación basado en competencias cuya base se encuentre en la teoría del análisis funcional sociológica (Mertens: 1996) Estudiar la función de una organización es analizar la contribución que la misma hace a la continuidad de la sociedad en su conjunto, ya que como han defendido Comte, Durkheim y otros muchos sociólogos funcionalistas.

Desde este nuevo modelo de formación profesional, las competencias son concebidas como un conjunto de habilidades y conocimientos aplicados a una función

ocupacional, a partir de requerimientos establecidos por el empleo. A diferencia del enfoque conductista, que define las competencias en términos de las actuaciones más exitosas de los individuos, el enfoque funcional establece niveles mínimos requeridos, sólo a efectos de su evaluación y certificación.

Boreham (2002) destaca que se trata de un modelo mecanicista y reduccionista que desconoce la importancia de los procesos de aprendizaje en cualquier sistema de formación.

C- Enfoque constructivista: El enfoque constructivista parte del análisis de las relaciones existentes entre los grupos y su entorno. Para identificar y describir competencias se toma como referencia tanto a las personas con sus posibilidades y objetivos laborales como al entorno socio laboral con el que se relacionan.

La identificación y descripción de competencias bajo el enfoque constructivista debe realizarse al finalizar un proceso de formación orientada a la acción y un análisis de las disfunciones en el lugar de trabajo, involucrando para ellos a todos los protagonistas que conforman el tejido social de las organizaciones y de su entorno formativo. Las competencias no deben identificarse antes de la formación para el trabajo, pues ésta, dada su necesaria orientación a la acción, conlleva la modificación de las competencias iniciales e incluso la generación de competencias nuevas en los trabajadores.

D- Enfoque holístico: Tiene su origen en Australia con el surgimiento, a fines de los años ochenta y principios de los noventa, de una serie de reformas a los sistemas de capacitación y educación profesional. El investigador australiano Gonczi presentó un enfoque holístico o integrado para abordar la formación basada en competencias. Desde esta perspectiva, la competencia es una compleja combinación de cualidades (conocimientos, habilidades y actitudes) para llevar a cabo desempeños exitosos en determinados contextos.

Para ello, los individuos deben comprender la naturaleza cultural de su ocupación y lugar de trabajo, pues esto no sólo les facilitará la integración de sus recursos personales, sino también la emisión de juicios personales informados acerca de cómo actuar satisfactoriamente ante las situaciones que les correspondan enfrentar.

Simons (2000) sostiene que los humanos construyen su realidad social mediante la interacción con otros, por lo tanto, el aprendizaje es considerado desde una orientación social constructivista. Efectivamente, si bien en este modelo los individuos son gestores activos de su propia formación, también es posible que se construyan competencias profesionales como resultado de un proceso de discusión entre los propios trabajadores, quienes reflexionan acerca de las tareas y necesidades de la organización, con el objetivo de definir alternativas de solución a dichos problemas.

Según Mertens lo anterior genera un ambiente de motivación que es trascendental para el aprendizaje de las competencias, pues la empresa y las relaciones humanas que en ella se producen no son elementos aislados. La participación de todos los individuos en la construcción de las competencias abre canales de diálogo que repercuten favorablemente en las relaciones laborales.

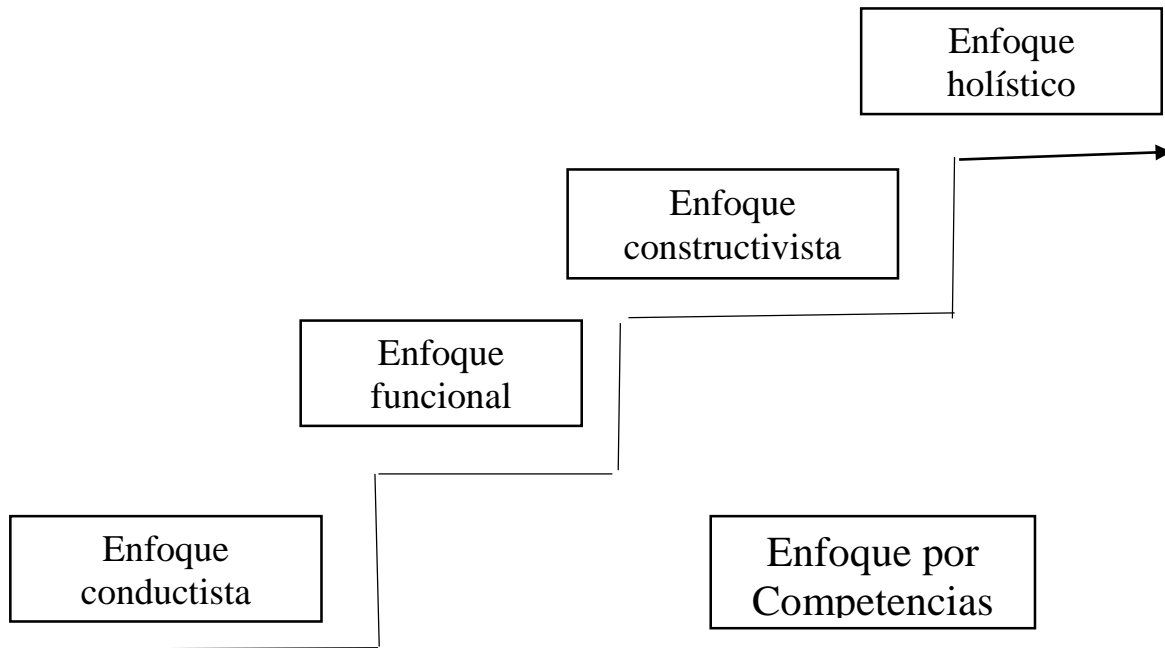


Figura 2. *Enfoque Holístico*

Para Arguellas (1996) las competencias tienen dos finalidades:

- Dan la posibilidad de diagnosticar calidad de la actividad, la eficiencia, cómo ocurre el aprendizaje y las necesidades de este.
- Certifican el nivel académico, profesional, tecnológico y científico del individuo. Es competente, es instruido, cuyos conocimientos han sido comprobados y ha sido capaz de demostrar su experiencia.

Mollinido destaca que la formación de los docentes, se encuentran en función de las siguientes competencias:

- Adquisición del conocimiento sobre la disciplina y su didáctica
- Desarrollo de las habilidades relacionadas con el rendimiento didáctico
- Desarrollo integral del profesorado
- Investigación continua en el aula en busca de nuevas soluciones a los problemas que presenta cada contexto educativo y de reflexión en la práctica docente, mediante técnicas de investigación de acción.

Citado autor de la Universidad Autónoma de Bolivia señala que las competencias necesarias para todo profesional que se dedique a la docencia deben incluir cuatro dimensiones principales:

- **Competencia cultural:** Conocimiento de la materia que imparte y de la cultura actual
- **Competencia pedagógica:** Habilidades didácticas, técnicas de investigación, conocimientos psicológicos y sociales
- **Competencias tecnológicas:** Habilidades instrumentales y conocimientos de nuevas tecnologías de la información y comunicación, lenguajes audiovisuales.
- **Competencias personales:** Características de madurez y seguridad, autoestima, empatía y equilibrio emocional

2.2.5. Tipos de competencias

A - Competencias genéricas o transversales

El concepto de competencias genéricas (CG) ha sido aplicado a través de distintos conceptos. Durante la década del 90, se habló de *core competences* para representar a todas aquellas competencias que explicaban el éxito profesional. El modelo Tuning se refiere a competencias genéricas como competencias transferibles, necesarias para el empleo y la vida como ciudadano responsable; siendo importantes para todos los alumnos independientemente de la disciplina que estén estudiando.

Para Miró y Capó (2010), estas competencias no sólo complementan la formación del estudiante, sino que mejoran su valoración en el mundo del trabajo. La mayor parte de las veces no se desarrollan en una asignatura en particular, sino que se deben ir adquiriendo a lo largo de las distintas asignaturas contempladas en un plan de estudios. Por su propia naturaleza, son responsabilidad de todo el cuerpo docente, ya que todos deben enseñarlas y exigir las.

Rychen y Salganik (2003) indican cuatro elementos analíticos que se requieren para definir competencias genéricas:

- a) Son transversales en diferentes campos sociales, es decir, atraviesan varios sectores de la existencia humana, siendo no sólo relevantes en el ámbito académico y profesional, sino también a nivel personal y social.
- b) Se refieren a un orden superior de complejidad mental, es decir, favorecen el desarrollo de niveles de pensamiento intelectual de orden superior como son el pensamiento crítico y analítico, reflexión y autonomía mental.
- c) Son multifuncionales, es decir, requieren en un campo extenso y diverso de demandas cotidianas, profesionales y de la vida social, necesitándose para lograr distintas metas y resolver múltiples problemas en variados contextos.
- d) Son multidimensionales, pues consideran dimensiones perceptivas, normativas, cooperativas y conceptuales, entre otras.

El Proyecto Tuning fue el primero en sistematizar un conjunto de competencias transversales para la enseñanza superior. Éstas se agruparon en 3 grandes áreas de competencias:

- a) **Instrumentales**, que son consideradas como medios o herramientas para obtener un determinado fin (por ejemplo, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, conocimientos generales básicos, conocimientos básicos de la profesión, comunicación oral y escrita, habilidades de manejo de un computador, habilidades de gestión de la información, resolución de problemas, toma de decisiones).
- b) **Interpersonales**, que se refieren a las diferentes capacidades que hacen que las personas logren una buena interacción con los demás (por ejemplo, capacidad crítica y autocrítica, trabajo en equipo, habilidades interpersonales, trabajo en equipo

interdisciplinario, capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas, reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad, habilidad para trabajar en un contexto internacional, compromiso ético).

c) **Sistémicas**, relacionadas con la comprensión de la totalidad de un conjunto o sistema (por ejemplo, capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, habilidades de investigación, aprendizaje, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, conocimiento de culturas y costumbres de otros países, habilidad de trabajar de manera autónoma, diseño y gestión de proyectos, iniciativa y espíritu emprendedor, motivación por la calidad, motivación por la consecución de objetivos).

Es indudable que en los últimos años ha ocurrido un cambio de mirada en el contexto de la educación superior. La discusión ha estado puesta en cómo avanzar desde una educación teórica, basada en contenidos netamente declarativos, a una formación que incorpore el entrenamiento práctico y el desarrollo de competencias transversales a las distintas carreras.

En una sociedad cambiante, donde las demandas tienden a hallarse en constante reformulación, esas competencias y destrezas genéricas son de gran importancia.

B - Competencias específicas

Son las que se relacionan con las áreas temáticas vinculadas con una disciplina y son las que se confieren identidad y consistencia a un programa específico. En su desarrollo definen la cualificación profesional concreta, al sujeto en formación; es decir: saberes, quehaceres y manejo de tecnologías.

Según la clasificación de Beneitone (2007) se plantea el siguiente cuadro de apreciaciones:

Las competencias docentes se refieren a la adecuada integración de factores como conocimientos, procedimientos y actitudes, humanísticas, éticos, socio-afectivos y que

sean perceptibles en bien del docente. La formación del docente debe de ser de alto nivel y debe dejar bien sentadas las bases para los futuros aprendizajes.

2.2.6. Dimensiones de las competencias formativas

Según Spencer (1993) citado por Mertens (1996), las competencias conllevan a desarrollar:

A- Eficacia personal: Según el Diccionario Real de la Lengua Española la eficacia es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. En el nivel laboral, se espera que el profesional consiga resultados positivos en su trabajo, y cuanto mejor seas, más eficientes serás. Por lo tanto, quien no obtiene resultados, no es eficaz. En esta instancia se debe asignar a cada trabajo competencias mínimas y el grado en el que se deben presentar. Es de vital importancia considerar las competencias necesarias para un puesto de trabajo, que hayan sido demostradas mediante su excelente desempeño.

Se debe establecer perfiles profesionales (asignar a cada puesto un nivel de competencias), procesar el análisis y la evolución de competencias personales. El profesional debe ser consciente de la realidad, gestionando sus acciones responsablemente. Debe tener los conocimientos y habilidades para realizar sus tareas y alcanzar objetivos.

El desarrollo de una persona depende de sí mismo. Un profesional maduro y adulto se responsabiliza de su crecimiento personal y no se abandona en manos de terceros. La naturaleza del hombre nos impulsa a desarrollar competencias. Tenemos una naturaleza dirigida hacia nuestra propia superación y desarrollo.

A.1- Confianza en sí mismo: Es una manera sana de comunicarse. Todos los días, nos enfrentamos a situaciones en las que tenemos que tener confianza y seguridad de nosotros mismo.

No todos tienen confianza en sí mismo. Algunas personas se comunican de forma pasiva, otras presentan un estilo agresivo. Un estilo seguro es el ideal que debe desarrollar todo profesional.

La confianza en sí mismo permite realizar con éxito una tarea o resolver un problema. Se supone enfrentar nuevos retos con una actitud de confianza en sus capacidades, decisiones y acciones. Las personas que tienen confianza en sí mismo son eficaces, asumen desafíos y domina sus tareas. Conocen su debilidades y fortalezas, y actúan apoyados en sus fortalezas con el fin de minimiza y resolver sus debilidades. La confianza en sí mismo a nivel de competencias se presenta de la siguiente manera:

- Capacidad para asumir responsabilidades y expresar de forma clara sus opiniones.
- Capacidad de tomar decisiones y actuar sin necesidad de consultar a terceros.
- Mostrar seguridad en sí mismo, mostrar eficiencia y eficacia dentro del trabajo
- Implementar acciones nuevas dentro del trabajo

A.2.Flexibilidad: Es la capacidad de adaptarse rápidamente para lograr una mejor convivencia y entendimiento con los demás. Sobreviven aquellos que tienen la capacidad de adaptarse y sobresalir en el ámbito laboral.

En ocasiones se entiende el terminó flexible como “ceder”, ser flexible significa no dejarse llevar y ser condescendientes con los demás. El escuchar y observar atentamente nuestro contexto constituye el punto de partida para tomar decisiones. Antes

de una respuesta emprendedora o cualquier acción, el sentido común debe primar al momento de realizar una acción.

Cuando la amistad y simpatía es el factor común de las personas, ser flexible no cuesta tanto trabajo, normalmente estamos dispuestos a escuchar a cambiar de parecer cuando sea necesario.

La flexibilidad nos permite llegar a acuerdos y enriquecer las opiniones de los demás, de esta manera ambas partes se complementan se benefician mutuamente.

La flexibilidad nos debe llevar a buscar integración al medio. Se debe aprender a tomar lo mejor de cada lugar y de su gente, demostrando madurez, compromiso, solidaridad, apertura de comunicación, etc.

Para que nuestro propósito de mejorar tenga fruto, es necesario identificar y corregir actitudes:

- Escucha, medita y observa.
- La comunicación tiene que ser necesaria
- Busca el mejor momento para expresar tus emociones.
- Trata de mantener el respeto con cada persona
- Corrige tus errores y pide perdón cuando cometes una equivocación de juicio.

Para la persona flexible no existen barreras en la comunicación y en las relaciones. Debemos reconocer la riqueza que guarda cada persona, cada nuevo conocimiento y experiencia.

A.3- Hábitos de organización: Para que exista una buena enseñanza es necesaria la organización e implica que el docente organice rápidamente sus clases para evitar caer en la improvisación. La organización implica el uso de tiempo y recursos económicos, por lo tanto, para una buena preparación, el maestro requiere estar bien remunerado, tener un solo

trabajo con una buena ganancia; pero como en el país no se da este aspecto, sencillamente, los profesores deben trabajar en algo más.

Modelo de Enseñanza Basado en Competencias (MBC)

	Educación por competencias	Educación tradicional
Qué enseñar	Competencias	Contenido
Cómo enseñar	En forma personalizada	Para el promedio de curso
Qué evaluar	Desempeños	Solo conocimientos
Cómo evaluar	En base a aprendizajes esperados y criterios de desempeño	En base a normas
Cómo avanzar	A ritmo del aprendizaje del alumno	Según la cantidad de horas y asistencia a clases

Somos lo que hacemos día a día.

B- Procesos cognitivos: En psicología cognitiva, los procesos cognitivos corresponden a un conjunto de procesos mentales que permiten al individuo adquirir, tratar, acumular y utilizar informaciones o conocimientos. La memoria, el lenguaje, la percepción, el aprendizaje y las funciones ejecutivas constituyen los principales procesos cognitivos elaborados por el hombre. Estos diferentes centros cognitivos son controlados por el sistema nervioso central. La alteración de los procesos cognitivos puede ser provocada por la aparición de patologías o de traumatismos. Ciertas formas de disfuncionamiento también pueden ser provocados por el estrés o la depresión. El proceso constructivo de aprendizaje, permite organizar información a partir de estímulos (externos e internos) provenientes de los sentidos (proceso de percepción).

La observación nos permite tomar conciencia de lo que ocurre a nuestro alrededor. (Ballesteros: 2000.) Nos permite codificar los estímulos y desechar otros.

La memoria permite el recuperamiento y almacenamiento de información de nuestro entorno. Reconstruye datos percibidos y almacenados; pero también modifica la información mediante la intervención del lenguaje.

B.1-Pensamiento analítico: Es el tipo de pensamiento que más utilizamos para plantear y resolver problemas y para tomar decisiones. Podríamos describirlo como nuestro pensamiento por defecto.

El pensamiento analítico desarrolla la habilidad de investigar que se fundamenta en las evidencias y no en las emociones.

Permite estar alerta al error

Se permite expresar los propios pensamientos e ideas con claridad, coherencia y precisión Implica comprender los componentes, las partes y las relaciones entre lo analizado.

Permite la descomposición de todas las partes al fin de conocer su estructura.

B.2- Pensamiento conceptual: Comprende la abstracción y reflexión, así como también el pensamiento creativo y la solución de problemas. Es un término que abarca muchos tipos de pensamiento que se refieren todos a pensar de manera abstracta e intuitiva. El razonamiento conceptual tiene muchas aplicaciones y es utilizado en muchos campos diferentes. Científicos, académicos y psicólogos son algunos de los profesionales que tratan habitualmente con diferentes tipos de razonamiento conceptual.

Hace referencia a los conocimientos del docente que ha ido adquiriendo a través de las lecturas, capacitaciones, experiencias y que los pone al servicio de los alumnos; así como sus consejos. En este sentido se debe procurar la constante actualización, por lo que las lecturas y libros contemporáneos o se deben realizar textos acordes a los campos de investigación actual, del mismo modo, la modernización implica el dominio de las tecnologías de información, internet, discos compactos, etc.

El docente debe inculcar la investigación en cualquier área sea directa o transversalmente con metodología apropiada y temas que están en relación a las demandas de la carrera. Así mismo, es difícil que todos estén contentos porque muchos alumnos

prefieren el facilismo; aspectos que se deben confrontar con la realidad, puesto que se acostumbran y prefieren los favores antes del esfuerzo engañándose sin compromiso, ni responsabilidad.

B.3- Capacidad técnica: Desarrollar la descripción detallada de los conocimientos, aptitudes y habilidades que habrá de poner en práctica, tareas para descomponer, identificando las condiciones antecedentes, el comportamiento y el consecuente de un proceso de trabajo.

Para lograr transmitir información de manera eficaz, el docente debe emplear estrategias para el aprendizaje de tal forma que el educando asuma conocimientos teóricos de manera significativa. Las tecnologías de información y comunicación, como ya se ha mencionado, deben ser manejadas de manera general y actualizada, por la plana docente, puesto que es una herramienta poderosa en el proceso de enseñanza – aprendizaje y apertura de oportunidades en el ámbito profesional.

En un reciente informe sobre la incorporación de las nuevas tecnologías a la enseñanza universitaria se decía que sus aportaciones habrían de estar orientadas a propiciar (Canós, L. y Ramón, F. :2006)

- Una mayor interacción entre estudiantes y profesores (sobre todo haciendo uso del video-conferencia, el correo electrónico e Internet).
- Una más intensa colaboración entre estudiantes, favoreciendo la aparición de grupos de trabajo y de discusión.
- La incorporación de los simuladores como nueva herramienta de aprendizaje.
- La adquisición y desarrollo de nuevas competencias por parte de los estudiantes a través de su participación en laboratorios virtuales de investigación.
- La posibilidad de disponer de más frecuentes y potentes formas de retroacción en la comunicación entre estudiantes y entre estudiantes y profesores.

- El acceso de los estudiantes a un abanico ilimitado de recursos educativos.

Canós, L., Ramón, F. y Albaladejo, M.: (2008) señalan que algunas de las ventajas que podemos apreciar en el uso de las nuevas tecnologías para la formación universitaria son:

- Acceso de los estudiantes a un abanico ilimitado de recursos educativos. • Acceso rápido a una gran cantidad de información en tiempo real.
- Obtención rápida de resultados.
- Gran flexibilidad en los tiempos y espacios dedicados al aprendizaje.
- Adopción de métodos pedagógicos más innovadores, más interactivos y adaptados para diferentes tipos de estudiantes.
- Interactividad entre el profesor, el alumno, la tecnología y los contenidos del proceso de enseñanza-aprendizaje
- Mayor interacción entre estudiantes y profesores a través de las videoconferencias, el correo electrónico e Internet.
- Colaboración mayor entre estudiantes, favoreciendo la aparición de grupos de trabajo y de discusión.
- Permite al alumno tomar contacto con la realidad que se va a encontrar cuando salga de la Universidad.
- Preparación para la evolución de las tecnologías a través de la práctica.

c- Desempeño operativo: Es uno de los factores decisivos que aumenta la productividad o mejora el desempeño profesional con el fin de asegurar el éxito de los resultados en una organización.

Conlleva a elevar los niveles de eficiencia de las actividades en el proceso de formación y mejora de las herramientas.

C.1- Calidad y perfección: Es un concepto que se refiere a la condición de evitar errores, defectos o falencias.; se trata de alcanzar un máximo nivel.

Dentro de la Psicología, existe lo que se conoce como perfeccionismo. Viene a ser la creencia que considera que se puede y se debe lograr la perfección. Es una forma de incentivar a las personas con el fin de lograr esforzarse, motivarse e intentar alcanzar objetivos. Hay personas, que consideran que la idea de alcanzar la perfección está sujeta a la depresión y al estrés.

La perfección a nivel subjetivo se encuentra vinculado a la estética. Un individuo puede considerar que una pintura o escultura es perfecta; mientras que otro puede pensar algo diferente (presentar defectos). Implica la mejora continua o proceso progresivo de un conjunto de acciones y despliegue de recursos tanto económicos como de tiempo para el logro de objetivos mucho más en educación; porque como dice el refrán “se aprende todos los días”; y es la satisfacción global aplicada a la actividad educativa.

En lo que concierne al punto de vista filosófico, la calidad es la planificación para exceder las expectativas del alumnado interno; pero lo más importante es la ética especialmente en el Perú.

Según la UNESCO (2008):

La calidad es la adecuación del ser y quehacer de la Educación Superior a su deber ser; es decir la misión (debe ser), al igual que los planes y proyectos que de ella se deriven, son evaluados en cuanto en términos de eficiencia y los logros y resultados (ser) son evaluados en cuanto a su eficacia.

En el texto titulado “La calidad en la Educación Superior Universitaria” del modelo de calidad para la acreditación de carreras universitarias y estándares para la carrera de Educación, se detiene en lo siguiente: La calidad dentro del marco legal vigente, se define como un conjunto de características inherentes a un producto o servicio que cumple los

requisitos para satisfacer las necesidades preestablecidas. Así; una carrera universitaria de calidad define claramente su misión o propósito en función de sus grupos de intereses, estos propósitos abarcan actividades confiadas por la sociedad.

El Proyecto de Educación Nacional al 2021 (PEN) propone cuatro políticas que se deben realizar para lograr una Educación Superior de Calidad:

- Sentar las bases que las universidades e institutos generen ciencia e innovación tecnológica con recursos especialmente dedicados a eso. Actualmente el Perú invierte menos que Bolivia y Ecuador en estas tareas. En una sociedad globalizada, lo que hará distintiva a una universidad o instituto peruano respecto de uno extranjero será la ciencia y la innovación tecnológica.
- Transformar la formación profesional en una perspectiva de educación permanente que atiende tanto a quienes necesiten una formación técnica específica como a aquellos que requieren formación especializada como aquellos que requieren formación especializada más allá incluso de los grados de maestría y doctorado.
- La acreditación debe ser la palabra para que cada institución emprenda un camino de mejora de la calidad.

C.2- Búsqueda de resultados Hace referencia a los resultados logrados u objetivos alcanzados.

Al respecto Beneitone manifiesta que, para cumplir los resultados esperados, se debe tener en consideración lo siguiente:

- Identificar los perfiles profesionales y académicos y programas de estudio.
- Desarrollar nuevos paradigmas de educación centrados en el estudio y la necesidad de generar una gestión del conocimiento.
- Responder a las demandas crecientes de una sociedad del aprendizaje permanente y de una mayor flexibilidad en la organización de los aprendizajes

- Impulsar la construcción y consolidación de un espacio en América Latina, el Caribe y la Unión Europea de Educación Superior.
- Tomar en consideración los acuerdos formados en la última Conferencia Iberoamericana de Educación.

El cumplimiento de la labor de enseñanza debe estar de acuerdo a las posibles ventajas producidas por este modelo educativo, bajo el contexto del sílabos debe ser mejorado y estar de acuerdo al diseño del Plan Curricular, el cual sirve de guía en el proceso de enseñanza- aprendizaje a lo largo de los estudios universitarios. El docente debe ser escrupuloso al revisar los contenidos para que no se repitan los temas en otros cursos; y también está en la obligación de cumplir con el desarrollo de las mismas para no dejar vacíos teóricos o prácticos.

C.3- Iniciativa: Es la cualidad que posee una persona de poder por sí mismo iniciar o comenzar un proyecto, plan o buscar soluciones a un determinado problema. La iniciativa de cada persona nace, apartide factores externos que le impulse a lograr objetivos. Actuar con iniciativa comprende emprender acciones y crear oportunidades buscando siempre mejores resultados sin necesidad de un empuje externo. Se puede definir como una disposición de ánimo que, si es positivo, será beneficioso y productivo.

En el campo de la docencia, se convierte en la figura central valorado por sus alumnos en un sentido positivo, negativo o neutro según el resultado de la convivencia, rechazo o indiferencia. La iniciativa está condicionada por los valores y ética, los cuales deben ser asumidos con agrado, pues son aspectos imprescindibles en el trabajo, para lograr un buen desempeño.

2.2.7. Perfil del docente universitario

En el texto “Competencias de los docentes universitarios “se consideran tres grandes núcleos de las cualidades básicas del docente universitario:

- Aspecto cognoscitivo, habilidades para responder en los diversos campos científicos de su actividad.
- Capacidad socio-afectiva de relación y comunicación con las personas de su entorno, con los compañeros, docentes y padres.
- Estrategias psicomotoras para el desarrollo de la enseñanza.

De otro lado, para el Nivel de Educación Superior el ICFES (2001) propone que la formación y desarrollo de competencias de los futuros profesionales del país deben favorecer prioritariamente:

- La reflexión sistemática y crítica sobre el aprendizaje del conocimiento y de prácticas, incluida la reflexión sobre el propio aprendizaje.
- La interpretación permanente del aprendizaje en situaciones contextualizadas
- La capacidad crítica para emitir juicios y razonamientos argumentados
- La capacidad analítica, apertura nuevos aprendizajes, argumentación e investigación
- La capacidad comunicativa y dialógica
- La capacidad de implicación y análisis crítico ante los hechos.
- Capacidad de implicación social y la actitud crítica ante los hechos sociales y actuar ante diferentes escenarios.

2.3. Definición de términos básicos

Aprendizaje. Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender.

Capacidades. Se refiere a los recursos y actitudes que tiene un individuo, entidad o institución, para desempeñar una determinada tarea o cometido.

Competencia. Las competencias son las capacidades con diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Las competencias son los conocimientos, habilidades, y destrezas que desarrolla una persona para comprender, transformar y practicar en el mundo en el que se desenvuelve.

Conocimientos. Información adquirida por una persona a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad de una materia. También es lo que se adquiere como contenido intelectual relativo a un campo determinado de la ciencia.

Desarrollo. Proceso de evolución, crecimiento y cambio de un objeto, persona o situación específica en determinadas condiciones. El desarrollo es la condición de evolución que siempre tiene una connotación positiva ya que implica un crecimiento o paso hacia etapas o estadios superiores.

Investigación. Este verbo se refiere a la acción de hacer diligencias para descubrir algo. También hace referencia a la realización de actividades intelectuales y experimentales de modo sistemático, con la intención de aumentar los conocimientos sobre una determinada materia.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1-Hipótesis

3.1.1-Hipótesis general

HG: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

HO: No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

3.1.2-Hipótesis específicas

HE1. Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

HO1. No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

HE2. Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

HO2. No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

HE3. Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

HO3. No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

3.2 Variables

Variable relacional 1

Gestión del talento humano en el docente de maestría

Variable relacional 2

Competencias de los alumnos de maestría

3.3 Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano en el docente de maestría	Identificación de capacidades	Escuchar Comportamientos Actitudes Aptitudes
	Desarrollo de capacidades de organización	Satisfacción académica grupal Trabajo en equipo Sinergias Desempeño y empatía grupal
	Desarrollo de capacidades competitivas	Productividad académica Asume retos Oportunidades académicas Resultados
Competencias de los alumnos de maestría	Practica investigativa	Identifica problemas Formula problemas Plantea y enuncia solución de problemas
	Practica científica	Realiza redacciones científicas Consulta fuentes bibliográficas confiables Argumenta problemas científicamente
	Practica epistemológica	Explica la práctica del conocimiento científico Función filosófica y crítica Explica y analiza cada ciencia en particular

Capítulo IV

Metodología

4.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. Hernández, et al (2010: 234) señala que el enfoque cuantitativo consiste en un conjunto de procesos, ósea es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.

Se tomó el enfoque cuantitativo porque se pretende obtener la recolección de datos para conocer o medir el fenómeno en estudio y encontrar soluciones para la misma; la cual se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica.

Para que una investigación sea creíble y aceptada por otros investigadores, debe demostrarse que se siguieron tales procedimientos. Como en este enfoque se pretende *medir*, los fenómenos estudiados deben poder observarse o *referirse* en el “mundo real”. Hernández, et al (2010: 185).

4.2. Tipo de investigación.

La investigación fue básica, porque lo que vamos a hacer es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, es decir a fin de determinar si el perfil emocional docente y competencias formativas tienen relación.

El tipo de investigación fue Básica, según Carrasco (2009), es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos (p.43).

Por lo tanto, considerando el tipo de investigación básica se revisa el variable perfil emocional docente y competencias formativas, profundizando en sus fundamentos teóricos y realizando un análisis estadístico para determinar la relación que existe entre estas variables.

La investigación del presente estudio será de tipo básica de naturaleza descriptiva y correlacional debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizándola dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables, “son distintos en los estudios: descriptivo, correlacionales”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.78).

De acuerdo al tipo de investigación, se utilizará para el presente estudio niveles descriptivos y correlacionales:

Dicha investigación con sus variables perfil emocional docente y competencias formativas, es descriptiva, porque permitirá fundamentar, conceptualizar y caracterizar cada una de las variables de estudio de manera teórica, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Para Tamayo y Tamayo (2012, p. 46), considera que la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

Fue correlacional, porque permitirá investigar la relación existente entre las variables que forman parte del estudio. Por medio de este método el investigador puede

identificar las relaciones que existen entre dos o más variables. “Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 63), señala que este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular).

Para Tamayo y Tamayo (2012, p. 50), tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.

En relación con los estudios correlacionales, cabe añadir que la estructura de las variables y el diseño de muestreo, se abordó desde la estadística mediante un análisis de correlación y uno de regresión.

De acuerdo a los resultados estadísticos, la correlación entre ambas variables se determinó aplicando un cuestionario estructurado.

4.3. Método de investigación.

Esta investigación empleo:

- El método inductivo-deductivo: Se parte de una realidad educativa universitaria con el fin de conocer el modelo y estilo de gestión universitaria.
- Analítico- sistemático: Comprende el análisis de las variables.
- Analítico-critico: Asumimos valorativamente los hechos sobre el proceso de la gestión del talento del docente de maestría y competencias de estudiantes de maestría.

4.4. Diseño de investigación.

De acuerdo al proceso de investigación lo que se midió es la relación entre las dos variables: perfil emocional docente y competencias formativas, en un momento determinado, para luego identificar e interpretar la relación de los resultados.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 96), sostiene que en los diseños no experimentales las variables no son manipuladas directa o indirectamente, asimismo transversal, porque se desarrollará la investigación en un momento determinado y lugar establecido, es correlacional, porque se busca la relación entre ambas variables y sus respectivas dimensiones, detectando hasta qué punto las alteraciones de una, depende de la otra, ya sea en forma positiva o negativa, el cual dará como resultado un coeficiente de correlación.

De acuerdo Kerlinger (2009) señala que, La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (p. 116).

La investigación es transversal, porque se desarrollará la investigación en un momento determinado y lugar establecido, es correlacional, porque se busca la relación entre ambas variables y sus respectivas dimensiones, detectando hasta qué punto las alteraciones de una, depende de la otra, ya sea en forma positiva o negativa, el cual dará como resultado un coeficiente de correlación.

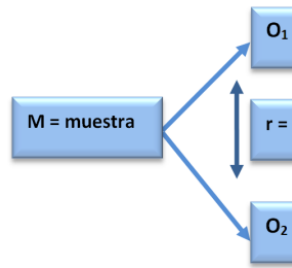
Hernández, Fernández y Baptista (2010) de corte transversal: “recolectan datos en un momento en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar incidencia e interrelación un momento dado. (p. 151).

De lo antes mencionados el diseño utilizado es el no experimental, transversal, debido a que se recolectan los datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir las variables y analizar su relación en un momento dado entre las variables.

Esta investigación buscará cuantificar la magnitud de las variables de estudio.

A continuación, se presenta el diagrama del diseño de investigación:

Gráficamente se denota:



Dónde:

M : Muestra de estudio

O1 : gestión del talento en el docente de maestría

O2 : competencias de los estudiantes de maestría

R : La “R” hace mención a la posible relación entre ambas variables.

4.5. Población y muestra

Población:

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 174) “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. En el caso de nuestra investigación, La población está constituida por 160 estudiantes del primer ciclo de la sección de maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Muestra:

Es el subconjunto de casos de o individuos de una población, en nuestro caso dado que la población es relativamente pequeña se calculó la muestra, por lo tanto, 66 alumnos serán considerados en la investigación.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se utilizará las siguientes técnicas en base a los instrumentos que nos permitirá recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones y comparaciones correspondientes:

- Aplicación de Cuestionario a los alumnos con el fin de obtener información que nos permita establecer la relación entre gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos de maestría.
- Técnica de diagnóstico de gestión universitaria
- Investigación bibliográfica, partiendo de la revisión de libros, tesis, artículos científicos, ya sean en bibliotecas públicas o privadas.
- La técnica que utilizaremos en nuestro proyecto de investigación es la observación participante, es decir nos vamos a identificar como investigadores y sobre esta base recopilaremos información.

El instrumento para el estudio se tomó como referencia algunas preguntas de los inventarios de Bandura (1986) “sobre la autoeficacia”, está conformado por dos partes:

A: Instrumento cuestionario variable Gestión del talento humano en el docente de maestría

El cuestionario fue elaborado con el fin que puede ser respondido de manera sencilla y rápida por los alumnos y, poder conocer la relación de la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos de maestría.

B: Instrumento cuestionario variable competencias del alumno de maestría

Las preguntas del cuestionario referente a esta variable, tiene como objetivo conocer la importancia de la gestión del talento humano en el docente en desarrollar las competencias del alumno de maestría en la práctica investigativa, científica y epistemológica.

4.7. Tratamiento estadístico de datos

Medida de tendencia central:

Son cantidades típicas o representativas de un conjunto de datos; las principales medidas son:

a) **Media:** Es la sumatoria de un conjunto de puntajes dividida por el número total de los mismos. Medida de localización central de un conjunto de datos. Se calcula sumando todos los valores de los datos y dividiendo el resultado entre el número de observaciones.

Para un conjunto de números: $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, \dots, X_n$

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{n}$$

De donde:

f_i = Frecuencia absoluta de la clase

X = Marca de la clase

N = Número de elementos de la muestra

$\sum f_i X_i$ = Sumatoria de las frecuencias multiplicadas por la marca de clase.

b) **Moda:** Es el puntaje que ocurre con mayor frecuencia en una distribución de datos.

Es una medida de localización central de un conjunto de datos. Para un conjunto de n números: $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, \dots, X_n$, es el valor de X que ocurre con mayor frecuencia.

$$\text{Moda} = L_1 + \left(\frac{\Delta_1}{\Delta_1 + \Delta_2} \right) * C$$

De donde: $\Delta_1 + \Delta_2$

L = Límite inferior de la clase modal

Δ_1 = Diferencia entre la frecuencia absoluta de la clase modal y la clase

anterior

Δ^2 =Diferencia entre la frecuencia absoluta de la clase modal y la frecuencia de la clase siguiente

C= Amplitud de intervalo o ancho de clase

c) Mediana: Es el valor que divide a una distribución de frecuencia por la mitad, una vez ordenados los datos de manera ascendente o descendente. Es una medida de localización central de un conjunto de datos. Es el valor intermedio cuando los valores de los datos se ordenan en forma ascendente.

Para un conjunto de n números: X1, X2, X3, X4, X5...Xn,

n= Tamaño de la muestra o n observaciones:

En un número impar de observaciones la median es el valor intermedio

$$\text{Mediana} = L1 + \left(\frac{(N/2) - Sfi}{F_{\text{mediana}}} \right) c$$

De donde:

L1= Límite inferior de la clase mediana

N=Número de elementos de la muestra

$\sum f$ o Sfi = Sumatoria de las frecuencias absolutas menores a la clase mediana

C= Amplitud del intervalo o ancho de clase

F mediana= Frecuencia absoluta de la clase mediana

Medidas de dispersión:

a) Rango (R): Se utiliza en el caso de las variables cuantitativas y es la diferencia entre el mayor y menor valor de los datos y se determina a partir de las observaciones de estos datos:

$$R = \text{MAX. } (x) - \text{MIN. } (X)$$

b) Varianza (S): Es la suma de las desviaciones de la medida elevada al cuadrado, dividida entre el número de observaciones uno.

$$\text{Varianza} = \frac{\sum_{i=1} (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}$$

Donde:

\bar{X} = Promedio aritmético del conjunto de datos en estudio

X_i = Dato, valor u observación

n = Tamaño de la muestra

\sum = Sumatoria de los datos

c) Desviación estándar (S): Es la cantidad promedio en que cada uno de los puntajes individuales varía respecto a la medida del conjunto de puntajes.

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

Donde:

S = Desviación estándar

X_i = Valor de cada una de las dimensiones

\bar{X} = Media de la muestra de mediciones

N = Tamaño de la muestra

Pruebas estadísticas:

a) Coeficiente de correlación de Pearson: Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables, medidas en nivel por intervalos o de razón. Se simboliza: (r)

El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra de dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos.

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

b) Nivel de medición de las variables: Intervalos o razones:

Interpretación: El coeficiente r de Pearson puede variar de

-1.00 a +1.00. Dónde: -1.00= Correlación negativa perfecta

+1.00= Correlación positiva perfecta

c) Coeficiente de determinación: Es el cuadrado del coeficiente de correlación y asume un significado especial porque su valor representa la proporción de su valor y que explica porque la variable independiente x mediante la ecuación de la regresión. La ecuación para medir el coeficiente de determinación es la siguiente:

$$r^2 = r \times r$$

Donde:

r = Coeficiente de correlación

r² = Coeficiente de determinación

4.8 Procedimientos

Los instrumentos serán aplicados en una muestra piloto para determinar su grado de confiabilidad con el instrumento Alfa de Cronbach y la validez empírica haciendo uso de las herramientas para determinar el grado de adecuación de la muestra, el índice de comunidad y el análisis factorial de la varianza.

Los datos serán procesados tomando en cuenta, el promedio de los resultados por dimensiones; así se obtendrán la frecuencia por categorías que mide cada dimensión y cada variable.

El análisis cuantitativo de las variables serán un resumen de los principales estadígrafos aplicados a las variables que nos permitirán construir una idea de la tendencia central de los datos, la dispersión, la simetría y la curtosis.

La prueba de normalidad se aplicará a fin de determinar la distribución de los datos, el instrumento de Kolmogorov – Smirnov y su adecuación, Shapiro Wilk, para muestras inferiores a 25 unidades no permitirán inferir si los datos de la muestra representan a la población con distribución semejante o no a la normalidad.

La prueba de hipótesis se realizará de acuerdo a los objetivos de la investigación y el instrumento propio dependiendo de su distribución de datos. Se aplicará Pearson para estimar el coeficiente de correlación, previamente se determinará la zona de rechazo de hipótesis con intervalos de confianza al 95% y un valor de significancia de 0.05.

Capítulo V

Resultados

5.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Se elaboraron dos instrumentos de investigación para las dos variables: gestión del talento humano en el docente de maestría y competencias de los estudiantes de maestría.

Validación de los instrumentos

La validación de los instrumentos de recolección de datos se realizó a través de los siguientes procedimientos: Validez externa y confiabilidad interna. Sabino, C. (1992, p. 154), con respecto a la Validez, sostiene: “Para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: validez y confiabilidad”. De lo expuesto en el párrafo anterior se define la validación de los instrumentos como la determinación de la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para lo cual fueron construidos.

Validez de los instrumentos de recolección de datos:

Este procedimiento se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos, para ello recurrimos a la opinión de docentes doctores de reconocida trayectoria en la Cátedra de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, los cuales determinaron la validez de los ítems de los instrumentos aplicados en la presente investigación.

A los referidos expertos se les entregó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinaron: la correspondencia de los criterios, objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje.

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron que es pertinentes la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información. La cuantificación de las calificaciones de los expertos se presenta a continuación en la siguiente tabla:

Tabla 2

Nivel de validez de las encuestas, según el juicio de expertos

Expertos	Perfil emocional Docente		Competencia formativa	
	Puntaje	%	Puntaje	%
Dr. Lolo Caballero Cifuentes	95	95	95	95
Dr. Valeriano Ruben Flores Rosas	95	95	95	95
Dr. Juan Carlos Valenzuela Condori	95	95	95	95
Dr. Adrian Quispe Andia	95	95	95	95
Promedio de valoración	95	95	95	95

Fuente: Instrumentos de opinión de expertos

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, están considerados a un nivel de validez muy bueno.

Los resultados pueden ser comprendidos mediante el siguiente cuadro que presentamos en la tabla:

Tabla 3

Valores de los niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Fuente: Cabanillas Alvarado, Gualberto (2004:76) Tesis “*Influencia de la enseñanza directa en el mejoramiento de la comprensión lectora de los estudiantes de Ciencias de la Educación* “. UNSCH

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, podemos deducir que ambos instrumentos tienen muy buena validez.

Confiabilidad

Confiabilidad de los instrumentos

Se empleó el coeficiente *alfa* (α) para indicar la consistencia interna del instrumento. Acerca de este coeficiente Muñiz (2003, p. 54) afirma que “ α es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test”. Se empleará la fórmula del alfa de Cronbach porque la variable es de respuesta politémica:

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente del alfa de Cronbach se siguen los siguientes pasos.

a. Para determinar el grado de confiabilidad del cuestionario primero se determinó una muestra piloto de 10 Estudiantes del primer ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Posteriormente, se aplicó los instrumentos para determinar el grado de confiabilidad.

b. Luego, se estimó la confiabilidad por la consistencia interna de Cronbach, mediante el software SPSS versión 24, el cual analiza y determina el resultado con exactitud.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

El instrumento cuestionario para gestión del talento humano en el docente de maestría y competencias de los estudiantes de maestría, evaluada por el método estadístico de alfa de Cronbach mediante el software SPSS versión 24 arroja:

Tabla 4

Procesamiento de casos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	66	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad

Variab	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento humano en el docente	0,85	10
Competencias de los alumnos de maestría	0,87	10

Se obtiene un coeficiente promedio de 0,86 que determina que los instrumentos tienen Muy buena confiabilidad.

Tabla 6

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (1995)

5.2. Tratamiento estadístico e interpretación de tablas

Análisis descriptivo

Variable 1: Gestión del talento humano en el docente de maestría

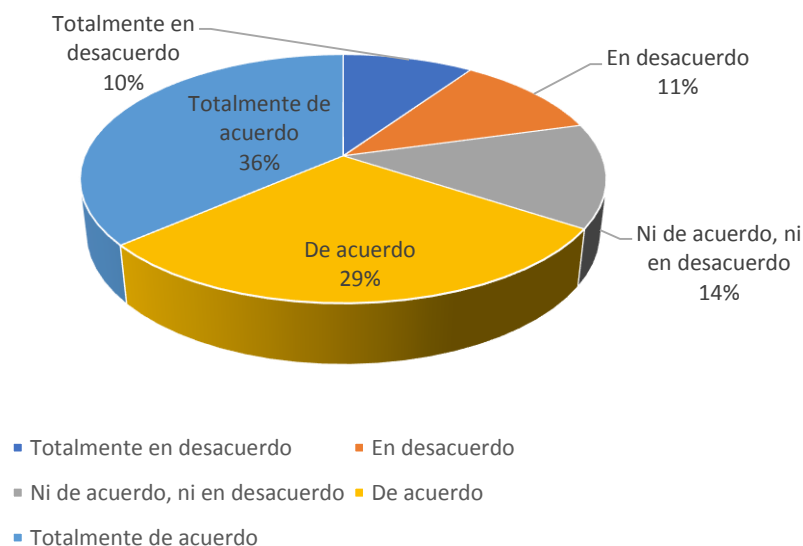


Figura 3. Frecuencia Porcentual Total de la variable Gestión del talento humano en el docente de maestría.

Comentario: En la figura 3 se observa que el 36% de los alumnos respondieron como Totalmente de acuerdo su respuesta que es la mayoría, similarmente un 29% respondieron como De acuerdo, seguido de un 14% que respondieron Ni de acuerdo, ni en desacuerdo su respuesta, por lo que la variable Gestión del talento humano en el docente tiene aceptación favorable.

Variable 2: Competencias de los alumnos de maestría

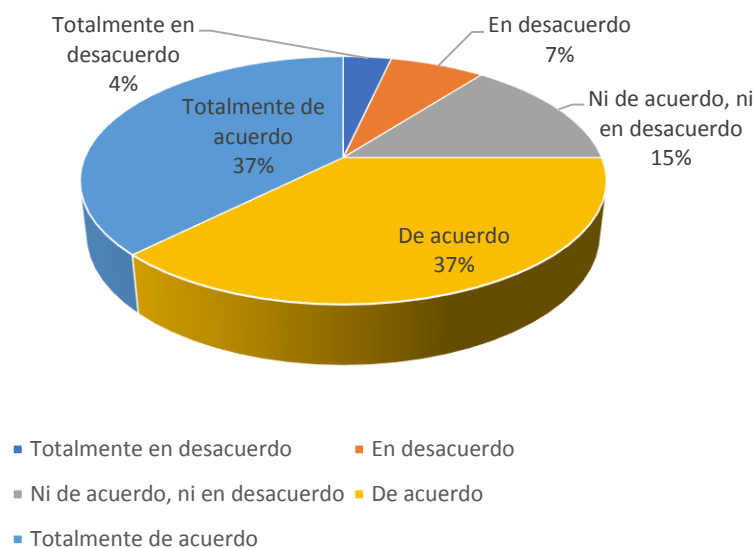


Figura 4. Frecuencia Porcentual de la variable *Competencias de los alumnos de maestría*.

Comentario: En la figura 4 se observa que el 37% de los alumnos respondieron como Totalmente de acuerdo su respuesta que es la mayoría, similarmente un 37% respondieron como De acuerdo, seguido de un 15% que respondieron Ni de acuerdo, ni en desacuerdo su respuesta, por lo que la variable Competencias de los alumnos de maestría tiene aceptación favorable.

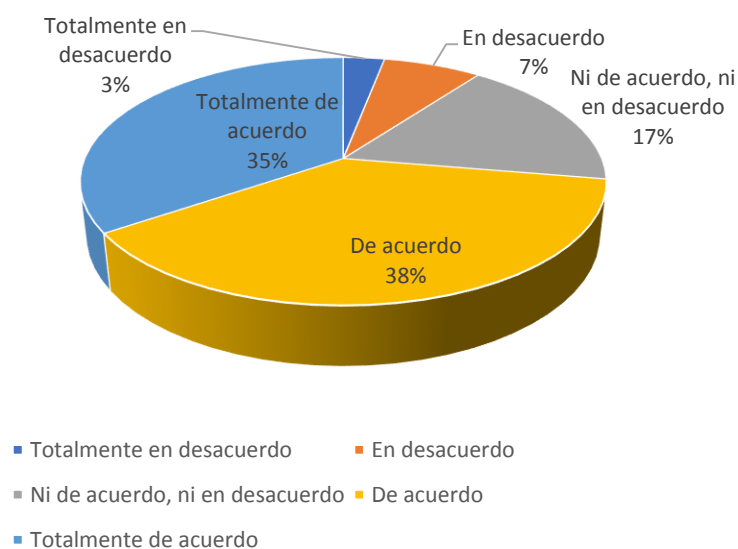


Figura 5. Frecuencia Porcentual de la dimensión: *Practica investigativa*

Comentario: En la figura 5, se observa que el 38% de los alumnos respondieron como De acuerdo su respuesta que es la mayoría, similarmente un 35% respondieron como Totalmente de acuerdo, seguido de un 17% que respondieron Ni de acuerdo, ni en desacuerdo su respuesta, por lo que la dimensión Practica investigativa de la variable Competencia de los alumnos de maestría tiene aceptación favorable.

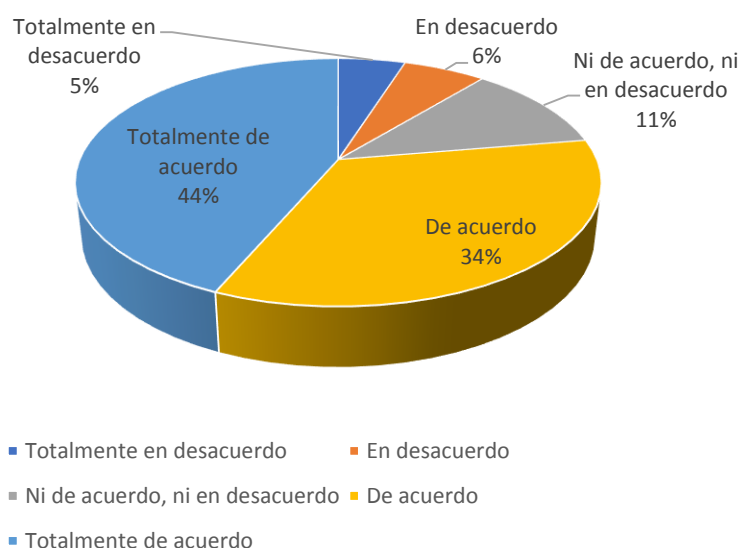


Figura 6. *Frecuencia Porcentual de la dimensión: Practica científica*

Comentario: En la figura 6 se observa que el 44% de los alumnos respondieron como Totalmente de acuerdo su respuesta que es la mayoría, similarmente un 34% respondieron como De acuerdo, seguido de un 11% que respondieron Ni de acuerdo, ni en desacuerdo su respuesta, por lo que la dimensión Practica científica de la variable Competencias de los alumnos de maestría tiene aceptación favorable.

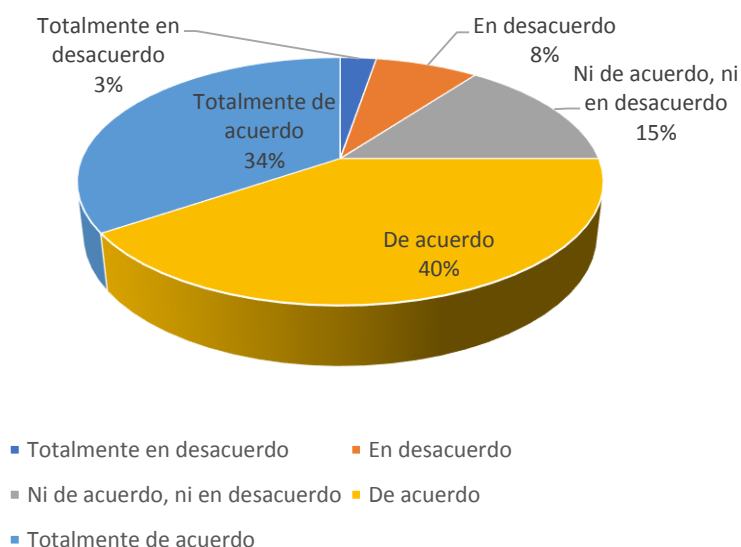


Figura 7. Frecuencia Porcentual de la dimensión: *Practica epistemológica*

Comentario: En la figura 7 se observa que el 40% de los alumnos respondieron como De acuerdo su respuesta que es la mayoría, similarmente un 34% respondieron como Totalmente de acuerdo, seguido de un 15% que respondieron Ni de acuerdo, ni en desacuerdo su respuesta, por lo que la dimensión Practica Epistemológica de la variable Competencias de los alumnos de maestría, tiene aceptación favorable.

Pruebas de normalidad

Antes de realizar las pruebas de hipótesis, primero determinaremos si hay una distribución normal de los datos para aplicar un estadístico paramétrico, caso contrario aplicaremos un estadístico no paramétrico. Para tal efecto, utilizaremos la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov porque la muestra es mayor que 50.

Tabla 7
Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	sig
Gestión del talento humano en el docente	,123	65	0,002
Competencias del alumno de maestra	,134	65	0,001

Supuestos;

H_0 : Los datos (variable) provienen de una distribución normal

H_a : Los datos (variable) no provienen de una distribución normal

H_0 , si y solo si : $\text{sig} > 0,05$

H_a , si y solo si : $\text{sig} < 0,05$

Sobre la variable gestión del talento humano en el docente de maestría y competencias de los alumnos de maestría, el valor estadístico relacionado con la prueba nos indica un valor $\text{sig} = 0,002$ y $\text{sig} = 0,001$, como es inferior a 0,05 se infiere que hay razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Por lo tanto aplicaremos un estadístico no paramétrico (Rho de Spearman) para probar las hipótesis planteadas.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

$H_a: \rho \neq 0$: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

$H_0: \rho = 0$: No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

Prueba de la hipótesis general:

Hipótesis Estadística:

El valor de coeficiente de correlación r de Spearman determina una relación lineal entre las variables.

Donde:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

D_i : Diferencia entre el i-ésimo par de rangos = $R(X_i) - R(Y_i)$

$R(X_i)$: es el rango del i-ésimo dato X

$R(Y_i)$: es el rango del i-ésimo dato Y

N: es el número de parejas de rangos

Para ello, se aplica la prueba de hipótesis de parámetro ρ (rho).

Como en toda prueba de hipótesis, la hipótesis nula H_0 establece que no existe una relación, es decir, que el coeficiente de correlación ρ es igual a 0. Mientras que la hipótesis alterna H_a propone que sí existe una relación significativa, por lo que ρ debe ser diferente a 0.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_g: \rho \neq 0$$

Decisión estadística:

De acuerdo al resultado del procesamiento obtenido con el SPSS 24:

Tabla 8

Correlación: gestión del talento humano en el docente – competencias de los alumnos

			Gestión del talento humano en el docente	Competencias de los alumnos
Rho de Spearman	Gestión del talento humano en el docente	Coefficiente de correlación	1,000	,97**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Competencias de los alumnos	Coefficiente de correlación	,97**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

Comentario: Se observa en la tabla 5 una Excelente correlación que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,97 Para la contrastación de la hipótesis se realiza el análisis de p

valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05, por lo que se niega la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la H_a .

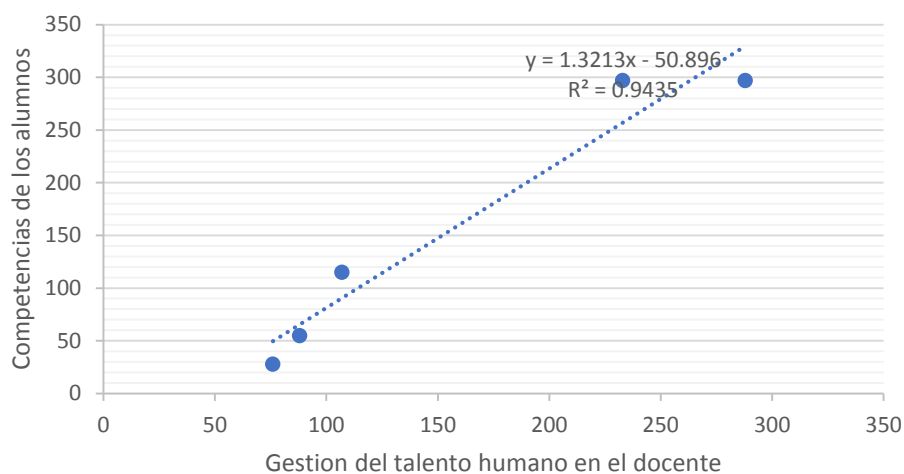


Figura 8. *Versus entre las variables*

Comentario: En la figura 9 se observa que la dispersión de puntos de ambas variables es uniforme y es positiva por lo que ambas variables están correlacionadas.

Resultado:

Se concluye en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis General.

Prueba de las hipótesis específicas

Prueba de la hipótesis específica h_1 :

H_1 : Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

Hipótesis Estadística:

El valor de coeficiente de correlación r de Spearman determina una relación lineal entre las variables.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

Donde:

D_i : Diferencia entre el i -ésimo par de rangos = $R(X_i) - R(Y_i)$

$R(X_i)$: es el rango del i -ésimo dato X

$R(Y_i)$: es el rango del i -ésimo dato Y

N : es el número de parejas de rangos

Se correlacionó (la variable gestión del talento humano en el docente y la dimensión práctica investigativa) considerando de manera precisa sus dimensiones e indicadores (ítems). Para ello, se aplica la prueba de hipótesis de parámetro ρ (rho). Como en toda prueba de hipótesis, la hipótesis nula H_0 establece que no existe una relación, es decir, que el coeficiente de correlación ρ es igual a 0. Mientras que la hipótesis alterna H_1 propone que sí existe una relación significativa, por lo que ρ debe ser diferente a 0.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Decisión estadística:

De acuerdo al resultado del procesamiento obtenido con el SPSS 24:

Tabla 9

Correlaciones: Perfil emocional docente – Competencia eficacia personal

			Gestión del talento humano en el docente	Practica investigativa
Rho de Spearman	Gestión del talento humano en el docente	Coefficiente de correlación	1,000	,93**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Practica investigativa	Coefficiente de correlación	,93**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

Comentario: Se puede observar la tabla 6 una Excelente correlación que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,93, Para la contratación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna H_1 y por consiguiente se niega la H_0 .

Resultado:

Se concluye en la aceptación de la hipótesis alterna H_1 y la negación de la hipótesis nula H_0 .

Prueba de la hipótesis específica H_2 :

H_2 : Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

H_0 : No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

Hipótesis Estadística:

El valor de coeficiente de correlación r de Spearman determina una relación lineal entre las variables.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

Donde:

D_i : Diferencia entre el i -ésimo par de rangos = $R(X_i) - R(Y_i)$

$R(X_i)$: es el rango del i -ésimo dato X

$R(Y_i)$: es el rango del i -ésimo dato Y

N: es el número de parejas de rangos

Se correlacionó (la variable Gestión del talento humano en el docente y la dimensión

Practica científica) considerando de manera precisa sus dimensiones e indicadores (ítems).

Para ello, se aplica la prueba de hipótesis de parámetro ρ (rho). Como en toda prueba de hipótesis, la hipótesis nula H_0 establece que no existe una relación, es decir, que el

coeficiente de correlación ρ es igual a 0. Mientras que la hipótesis alterna H_1 propone que sí existe una relación significativa, por lo que ρ debe ser diferente a 0.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Decisión estadística:

De acuerdo al resultado del procesamiento obtenido con el SPSS 24:

Tabla 10

Correlaciones: Gestión del talento humano en el docente – Práctica científica

			Gestión del talento humano en el docente	Practica científica
Rho de Spearman	Gestión del talento humano en el docente	Coefficiente de correlación	1,000	,99**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Practica científica	Coefficiente de correlación	,99**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

Nota: **. La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

Comentario: Se puede observar la tabla 7 una buena correlación que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,99, Para la contratación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna H_2 y por consiguiente se niega la H_0 .

Resultado: Se concluye en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna H_2 .

Prueba de la hipótesis específica H₃:

H_3 : Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

H_3 : No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.

Hipótesis Estadística:

El valor de coeficiente de correlación r de Spearman determina una relación lineal entre las variables.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$$

Donde:

D_i : Diferencia entre el i -ésimo par de rangos = $R(X_i) - R(Y_i)$

$R(X_i)$: es el rango del i -ésimo dato X

$R(Y_i)$: es el rango del i -ésimo dato Y

N : es el número de parejas de rangos

Se correlacionó (la variable Gestión del talento humano en el docente y la dimensión Práctica epistemológica) considerando de manera precisa sus dimensiones e indicadores (ítems).

Para ello, se aplica la prueba de hipótesis de parámetro ρ (rho). Como en toda prueba de hipótesis, la hipótesis nula H_0 establece que no existe una relación, es decir, que el coeficiente de correlación ρ es igual a 0. Mientras que la hipótesis alterna H_3 propone que sí existe una relación significativa, por lo que ρ debe ser diferente a 0.

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Decisión estadística:

De acuerdo al resultado del procesamiento obtenido con el SPSS 24:

Tabla 11

Correlaciones: Gestión del talento humano en el docente – Practica epistemológica

			Gestión del talento humano en el docente	Practica epistemológica
Rho de Spearman	Gestión del talento humano en el docente	Coeficiente de correlación	1,000	,93**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Practica epistemológica	Coeficiente de correlación	,93**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

Comentario: Se puede observar la tabla 8 una moderada correlación que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,93, Para la contratación de la hipótesis se realiza el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna H_3 y por consiguiente se niega la H_0 .

Resultado:

Se concluye en el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna H_3 .

5.3. Discusión de resultados

En esta parte se realizó una comparación resumida de resultados con otros resultados en tesis de similar tipificación.

Se puede observar que existe una correlación entre las variables que se desprenden del análisis de las figuras y los resultados obtenidos que reflejan que existe una relación directa entre ambas variables. Del mismo modo aplicando el estadístico no paramétrico “ r_s ” de Spearman y la prueba de hipótesis de parámetro rho arroja resultados favorables para rechazar las hipótesis nulas para cualquier nivel de significación ya que las variables son de tipo ordinal.

En la prueba de hipótesis general se puede observar en tabla 5 una Excelente correlación que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,97. Para la contrastación de la hipótesis se realizó el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05, por lo que se niega la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la H_a de la hipótesis Principal.

En la prueba de hipótesis específica H_1 se puede observar en tabla 6 una Excelente correlación que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,93, Para la contratación de la hipótesis se realizó el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0.05, por lo que se acepta la hipótesis alterna H_1 y por consiguiente se niega la hipótesis nula H_0 .

En la prueba de hipótesis específica H_2 se puede observar en la tabla 7 una Excelente correlación que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,99, Para la contrastación de la hipótesis se realizó el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05, por lo que acepta la hipótesis alterna H_2 y por consiguiente se niega la hipótesis nula H_0 .

En la prueba de hipótesis específica H_3 se puede observar en la tabla 8 una Excelente correlación que arroja el coeficiente de Spearman igual a 0,94 Para la contrastación de la hipótesis se realizó el análisis de p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05, por lo que acepta la hipótesis alterna H_3 y por consiguiente se niega la hipótesis nula H_0

Por estas razones podemos afirmar que nuestras hipótesis generales y específicas se han Confirmado.

Conclusiones

1. Se determino el grado de relación excelente existente entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los estudiantes del primer ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - 2017, Tal como lo evidencia la prueba de hipótesis general (p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05) y las figuras mostradas.
2. Se determinó el grado de relación excelente existente entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa en los estudiantes del primer ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - 2017. Tal como lo evidencia la prueba de hipótesis H_1 (p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05) y las figuras mostradas.
3. Se determinó el grado de relación excelente existente entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica en los estudiantes del primer ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - 2017. Tal como lo evidencia la prueba de hipótesis H_2 (p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05) y las figuras mostradas.
4. Se determino el grado de relación excelente entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica en los estudiantes del primer ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tal como lo evidencia la prueba de hipótesis H_3 (p valor o sig. Asintótica (Bilateral) = 0,000 que es menor que 0,05) y las figuras mostradas.

Recomendaciones

1. Se recomienda que las Universidades, seleccionen a los docentes con el perfil de gestión del talento humano. Orienten y asesoren sistemáticamente a los docentes hacia el logro académico, desde las dimensiones de investigación y ciencia.
2. Es necesario sistematizar y difundir los avances científico – pedagógicos acerca de la gestión del talento, como enfoque educativo, porque la situación de aptitudes de emprendimiento académico tiene que ver con la formación de los estudiantes, alcanzar metas académicas tiene relación con la gestión del talento.
3. Se debe generar líneas de investigaciones relacionadas con los temas: talento humano, competencias investigativas y con la formación profesional del docente con perfil gestor del talento humano que favorezcan su crecimiento académico.

Referencias

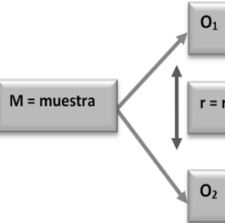
- Carrasco, S. (1999). *La Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Universidad Cristiana María Inmaculada. Pág. 147.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Castells, M. (2000). *La era de la información: economía, sociedad y cultura* Vol. 1. México: Siglo XXI.
- Castells, M. (2011). *La sociedad red: una visión global*. Madrid: Alianza editorial
- Crovi, D.; López, M. y López, R. (2009). *Redes Sociales Análisis y aplicaciones*. México: Plaza y Valdés.
- Crovi, D.; Garay, L.; López, R. y Portillo, M. (2013). *Jóvenes y apropiación tecnológica, la vida como hipertexto*. México: EDIMPRO.
- Castillo, A., Santiago, L. y Cabrerizo, J. (2005). *Formación del profesorado en Educación Superior*, Paidós Madrid.
- Canós, L. Ramón, F. y Albaladejo, M. (2008). *Los roles docentes y discentes ante las nuevas tecnologías y el proceso de convergencia europea*, V Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria, Valencia.
- Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior (CONEAU), (2008): *Modelo de la calidad para la Acreditación de Carreras Universitarias y estándares para la carrera de Educación*.
- Ferreiro, E. (2006), *Nuevas tecnologías y escritura*, Revista Docencia del Colegio de Profesores de Chile, año XI, n° 30, 46-53.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jarvis, P. (2006). *Universidad Corporativa: Nuevos modelos de aprendizaje de una sociedad global*, Marcean S.A. Madrid.

- Landineli, J. (2006). *La educación universitaria en la sociedad del conocimiento. ¿Decadencia o renacimiento?, VI Cumbre Iberoamericana de Rectores de Universidades Públicas*. Panel: El futuro de las Universidades en las sociedades del conocimiento, España Montevideo.
- Mendoza.edu.ar. (2011), Las nuevas tecnologías de información y comunicación y sus efectos en el lenguaje escrito de los adolescentes, obtenido de Mendoza.edu.ar,<http://weblog.mendoza.edu.ar/noticias/archives/030124.html>
- Peñaloza, W. (1977) En: *Política Educativa y Tecnología Educativa*, Perú: Ministerio de Educación.
- Quiroz, H. y Renteria, A. (2012), efectos de las nuevas tecnologías de la educación en la producción de textos en estudiantes universitarios. Estudio exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, vol. 15 N°. 2, 593 – 609.
- Vigotsky, L. (1985) *Pensamiento y lenguaje*, Buenos Aires: La Pléyade
- Van Dijk, T. (2003) *Ideología y discurso. Una introducción multidisciplinaria*. Editorial Ariel Barcelona.
- Van Dijk, T. (2012) *Discurso y Contexto. Una aproximación cognitiva*. Editorial Gedisa Barcelona.
- Van Dijk, T. (2011) *Sociedad y Discurso: Cómo influyen los contextos sociales sobre el texto y la conversación*. Editorial Gedisa Barcelona.
- Alles, M. (2010). Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por competencias. CASOS. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Barreto, J. (2009). Gerencia del talento humano. Estrategia para el desarrollo empresarial. Bogotá: Ed. U. Piloto de Colombia.

- Calderón, G. (2011). *Gestión humana en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones*. Bogotá: Ed. Acrip.
- Castillo, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. Fundación EOI.
- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano*. Capítulo 1, “Introducción a la moderna gestión del talento humano”. Colombia: McGraw Hill,
- Low Jonathan; Cohen Kalafut Pam (2004). *La Ventaja Invisible. Gestión del Conocimiento*. Ediciones Urano.
- Pinzón, M. (2001). *Desarrollo del talento humano. Dirija con éxito el recurso más valioso de su empresa*. Bogotá: U. ICESI.
- Redondo, A. (2009). *Dirección del Talento Humano en la empresa*. Bogotá: Ed. Educosta.
- Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.

Apéndices

La gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la Sección Maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle

<p>Problema principal ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017? PE2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el docente</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017. Objetivos específicos OE1. Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017. OE2. Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de</p>	<p>Hipótesis general: HG: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017. HO: No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017. Hipótesis específicas: HE1. Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017. HO1. No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica investigativa de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017. HE2. Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección</p>	<p>V. Relacional 1 Gestión del talento humano en el docente de maestría. V. relacional 2 Competencias de los alumnos de maestría.</p>	<p>Enfoque: *Cuantitativo. Tipo de Investigación *Descriptiva y Correlacional. Diseño: Diseño No Experimental: -Transversal o - Transaccional  Donde: M: muestra. O1: gestión del talento en el docente de maestría. O2: competencias de los estudiantes de maestría.</p>	<p>Encuesta: *Investigación Bibliográfica. *Observación participante. Instrumentos: *Cuestionario de encuesta. *Fichas bibliográficas y de Observación.</p>	<p>Población: Estudiantes: 160 Muestra: Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población. *La muestra será: 66 del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.</p>
--	--	--	---	--	---	--

<p>y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017?</p>	<p>Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.</p> <p>OE3. Determinar la relación entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.</p>	<p>maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.</p> <p>HO2. No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica científica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.</p> <p>HE3. Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.</p> <p>HO3. No Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano en el docente y la práctica epistemológica de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – 2017.</p>		<p>R: la “r” hace mención a la posible relación entre ambas variables.</p>		
--	---	---	--	---	--	--

Apéndice B
Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Gestión del talento humano en el docente de maestría	Identificación de capacidades	Escuchar Comportamientos Actitudes Aptitudes
	Desarrollo de capacidades de organización	Satisfacción académica grupal Trabajo en equipo Sinergias Desempeño y empatía grupal
	Desarrollo de capacidades competitivas	Productividad académica Asume retos Oportunidades académicas Resultados
Competencias de los alumnos de maestría	Practica investigativa	Identifica problemas Formula problemas Plantea y enuncia solución de problemas
	Practica científica	Realiza redacciones científicas Consulta fuentes bibliográficas confiables Argumenta problemas científicamente
	Practica epistemológica	Explica la práctica del conocimiento científico Función filosófica y crítica Explica y analiza cada ciencia en particular

Apéndice C

Instrumento

Cuestionario

Estimado Estudiante

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la realidad de la gestión del talento humano en el docente y las competencias de los alumnos del I ciclo de la sección maestría en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-2017, por ello rogaría responda con sinceridad, seriedad y en forma personal las preguntas del cuestionario. (Es anónima). Agradezco su apoyo y generosidad. Marcar un aspa (X) el casillero que consideres represente la respuesta correcta según la escala señalada donde el puntaje más favorable es 5 y el puntaje menos favorable es 1. Marcar solo una respuesta en cada pregunta. 5 = Totalmente de acuerdo; 4 = De acuerdo; 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 1 = Totalmente en desacuerdo

N°	Ítem	Valoración				
Variable Perfil emocional docente						
Dimensión Asertividad						
1	¿Cuándo preguntas personales el docente te escucha?	1	2	3	4	5
2	Te esfuerzas para preguntar de manera insistente cuando el docente no atiende tu inquietud	1	2	3	4	5
3	El docente dialoga de manera cordial cuando haces una consulta	1	2	3	4	5
4	En situaciones conflictivas el docente es concertador	1	2	3	4	5
Dimensión Equilibrio						
5	El docente persuade en casos de comportamientos inadecuados de los alumnos	1	2	3	4	5
6	Ante situaciones de indisciplina graves el docente mantiene el control	1	2	3	4	5
7	El docente corrige las conductas inadecuadas con acciones reflexivas	1	2	3	4	5
8	El docente hace actividades de razonamiento reflexivo	1	2	3	4	5
Dimensión Empatía						
9	Notas que el docente demuestra capacidad profesional frente a los conflictos	1	2	3	4	5
10	El docente hace comparaciones entre colegas	1	2	3	4	5
11	El docente realza la imagen institucional	1	2	3	4	5
12	El docente motiva y realza el esfuerzo educativo que hacen los estudiantes	1	2	3	4	5
Variable competencias formativas						
Dimensión Eficacia personal						
13	Tienes confianza en ti cuando sales a exponer las tareas académicas	1	2	3	4	5
14	Cuando haces preguntas tienes seguridad para plantearlo	1	2	3	4	5
15	Eres flexible ante situaciones críticas de resolver	1	2	3	4	5
16	Eres organizado para realizar tus tareas académicas	1	2	3	4	5
Dimensión Procesos cognitivos						

17	Analizas los aspectos éticos antes de actuar frente un problema	1	2	3	4	5
18	manejas conceptos teóricos para sostener tu argumento académico	1	2	3	4	5
19	Ordenas tus notas y apuntes según sus importancia teórica	1	2	3	4	5
20	Cuando haces trabajos de tu carrera demuestras tus capacidades técnicas	1	2	3	4	5
	Dimensión Desempeño operativo					
21	Si no te sale bien algo vuelves a intentar nuevamente	1	2	3	4	5
22	Te preocupas siempre por mejorar tu desempeño académico	1	2	3	4	5
23	Ante las dificultades buscas una solución	1	2	3	4	5
24	Si tienes dificultades académicas acudes a tus compañeros que están aprobados	1	2	3	4	5

Gracias