

## **Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019**

**Mg. Santos Mejía, César Augusto**

ORCID: [0000-0002-1208-880X](https://orcid.org/0000-0002-1208-880X)

[csantos30@hotmail.com](mailto:csantos30@hotmail.com)

Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo

### **RESUMEN**

De acuerdo a lo establecido por el autor, este estudio tuvo por objetivo determinar la influencia de la gestión por competencias y la administración del talento humano en la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. Para tal fin la metodología fue básica y no experimental su diseño y según su alcance fue correlacional-causal. Respecto a la población comprendió a 387 docentes de una Universidad Nacional del Perú y la muestra fue de tipo probabilística, quedando establecida en 194 docentes de dicha universidad. La técnica fue la encuesta y el instrumento para recabar data fue el cuestionario, la confiabilidad se obtuvo gracias al Alfa de Cronbach. De igual forma, fue representado en tablas y figuras porcentuales los análisis del nivel de las variables, así como sus dimensiones. A través de la estadística inferencial pudo establecerse correlacionalidad de una variable con respecto a las demás, empleando los siguientes estadísticos; Nagelkerke, pseudo r cuadrado, y McFadden Cox y Snell. Se concluyó que la gestión por competencias y la administración del talento humano influyen porcentualmente en la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú, según el seudo cuadrado de Nagelkerke de 97%, con la significancia estadística de 0.000.

**Palabras clave:** gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una universidad nacional del Perú.

## **Competence management, human talent management and research productivity of teaching staff at a national university of Peru - 2019**

### **ABSTRACT**

According to what the author established, this study aimed to determine the influence of competence management and human talent management on the research productivity of teaching staff at a National University of Peru - 2019. For this purpose the methodology was basic and not experimental, its design and according to its scope was correlational-causal. The population included 387 teachers from a National University of Peru and the sample was of a probabilistic type, being established in 194 teachers from that university. The technique was the survey and the instrument to collect data was the questionnaire, the reliability was obtained thanks to Cronbach's Alpha. Similarly, the analysis of the level of the variables as well as their dimensions were represented in tables and percentage figures. Through inferential statistics, correlationality of a variable with respect to the others could be established, using the following statistics: Nagelkerke, pseudo r square, and McFadden Cox and Snell, It was concluded that competence management and the administration of human talent have a percentage influence on the research productivity of teaching staff at a National University of Peru, according to Nagelkerke's pseudo-square of 97%, with the statistical significance of 0,000.

**Keywords:** competence management; human talent management and research productivity of teaching staff at a national university of Peru

Artículo recibido: 30 noviembre. 2021  
Aceptado para publicación: 29 diciembre 2021  
Correspondencia: [csantos30@hotmail.com](mailto:csantos30@hotmail.com)  
Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

## **1.INTRODUCCIÓN**

La toma de decisiones que demandan estos tiempos de gran incertidumbre y desafío para el sector educativo universitario en la actual postpandemia, deben ser dirigidas *sine qua non* por un talento humano (TH) de vanguardia, competente y eficaz que tome el compromiso de transformar los procedimientos burocráticos educativos, apoyado en la gestión por competencias que se sustente en la productividad investigativa, acorde con los sistemas innovadores y dinámicos de este siglo.

Al respecto, Barros y Turpo (2018), señalaron que la transformación universitaria debe enfocarse en que los docentes se integren a las redes de conocimiento multicultural, actual, con el objetivo de promover una educación genuinamente inclusiva. En ese sentido, no es de sorprendernos que los profesores universitarios, deban capacitarse y poseer profundas habilidades blandas, humanísticas y técnicas, que les admitan ser integrales ante las exigencias pedagógicas, presentes y futuras, contando a la vez, con un carácter suficiente para enfocarse en los objetivos y dirección a seguir, hasta alcanzar la excelencia educativa.

En el enfoque internacional, Cejas et al. (2021) resaltaron que, de acuerdo con el Consejo y Comisión de Madrid, el siglo 21 representa el periodo con mayor demanda de universidades por parte de la población joven española. Sumado ello, se hace imperativo y necesario que sea transformada en una institución diversificada y renovada desde su estructura interna hasta la externa. En tal sentido, los autores advirtieron que se requiere de una nueva generación de profesores capacitados con nuevas habilidades, mayores conocimientos e ideales, en favor de revertir dicha situación de desventaja, que pueda afectar el desarrollo socioeconómico del país, de cara a la construcción del futuro.

Similar al escenario anterior, se observó en Ecuador, cómo las malas decisiones del Estado en sus políticas de educación nacional, entre ellas la educación superior, han suscitado la emergencia de una serie de estrategias a nivel académico, que para Alarcón et. al (2019), permitan atender a la alta demanda de formación profesional y especializada para los profesores universitarios, con un enfoque basado en la gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa. En tal sentido, se hace evidente y necesario resaltar, cómo las universidades, han desvirtuado a través del tiempo y malas políticas, su rol y eje fundamental, como es brindar a la sociedad

profesionales altamente productivos, de los cuales tiene suma urgencia para revertir las secuelas de la pandemia y asumir mayores retos en el presente.

En cuanto al contexto nacional, Pachas et al. (2020), señalaron que nuestro país está posicionado en los últimos lugares de calidad del sistema educativo en América latina, principalmente impactado por los resultados nada favorables en las pruebas PISA, así como los insignificantes progresos en cuanto a la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE), sumado a los altos índices de analfabetismo. Otro aspecto negativo, lo emitió el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), quien reflejó entre sus estadísticas al Perú, como el país en Sudamérica que menor porcentaje del PBI aporta a la educación, con tan solo 3.7%, y esto en comparación a naciones integrantes de la región, entiéndase Venezuela, Brasil y Bolivia, correspondió al valor más bajo.

Es así como, en una Universidad Nacional del Perú – 2019, objeto de análisis, se observó la existencia de normativas generales y políticas adecuadas para medir el nivel cognitivo de los profesores, abarcando en ese sentido, el enfoque pedagógico, las habilidades comunicativas y aspecto curricular, dejando a un lado, sin embargo, la medición de indicadores de formación en competencias profesionales y especializadas, así como las competencias investigativas, las cuales deben ser reconocidas como fundamentales, ya que sin ellas, no se producirán cambios relevantes en la docencia ni en los indicadores de la institución. Por tal motivo, la gestión por competencias, el talento humano y la productividad científica, deben ser implementados en una Universidad Nacional del Perú – 2019, promoviendo así la preparación de sus docentes, para la investigación y la posterior instrucción en las aulas (Jara et al., 2018).

Con base a ello, se proponen las problemáticas a estudiar. Problema Gral.: ¿Cómo influye la gestión por competencias y la administración del talento humano en la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019?; y específicos: a) ¿Cómo influye la gestión por competencias y la administración del talento humano en el diseño, desarrollo y/o evaluación de proyectos de investigación e innovación del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019?; b) ¿Cómo influye la gestión por competencias y la administración del talento humano en la organización y gestión de reuniones científicas del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019?; c) ¿Cómo influye la gestión por competencias y la administración del talento humano en la elaboración de material científico actual y

relevante del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019? y d) ¿Cómo influye la gestión por competencias y la administración del talento humano en comunicación y difusión de conocimientos, avances científicos?

En el ámbito internacional se consideró citar el trabajo de Alarcón et. al. (2018), ya que en su estudio obtuvo como resultado, que el capital intelectual en las universidades corresponde a un enfoque de gestión eficaz, basada en la producción y difusión de investigaciones científicas, entre las que se destaca: publicación en revistas de alto impacto, proyectos científicos de investigación y edición de libros académicos y de investigación científica, contribuyendo significativamente al desarrollo cognitivo de estudiantes, docentes e investigadores. Todo ello generó un impacto positivo en la gestión por resultados, permitiendo que se tomen decisiones para mejorar los registros institucionales. Asimismo, Barros y Turpo (2018), disiparon que es de suma importancia realizar capacitaciones e inversiones en el capital humano, por parte de la gestión directiva, para desarrollar la formación en investigación de docentes universitarios, elevando la gestión por resultados en cuanto a la productividad científica, tomando en cuenta que la formación doctoral, dotará de habilidades y competencias profesionales al docente, haciéndolo más competitivo en diversas áreas y esto, a su vez incidirá en el alcance de logros pedagógicos, tanto individuales como colectivos, mayor motivación a la producción de contenidos, enriqueciendo la sinergia docente -estudiante- institución. Con respecto a los antecedentes nacionales, se consideró el aporte de Cueva (2021), porque concluyó que el programa directivo mejoró significativamente la planificación curricular, en ese sentido, se logró confirmar que los resultados comparativos determinaron que 27.27% de los docentes se ubican en la escala “muy deficiente” en la prueba pre test, y posterior a la intervención, 81.82% se ubicaron en el nivel “destacados” en la prueba pos test, con un valor de la aproximación a Z es -3.608 con un valor de significación estadística de  $p\_valor < 0.05$ . Por tanto, señaló el autor que las acciones realizadas por los docentes, tales como la planificación de contenido y de aprendizajes, debe orientarse en las insuficiencias del estudiante, conllevando así al diseño de evaluaciones formativas que logren identificar claramente el alcance de metas, así como las dificultades que presentan los estudiantes. Asimismo, Castañeda (2020), basado en resultados obtenidos, 54% de los encuestados es indiferente al cumplimiento de metas de desempeño docente, haciendo evidente, una debilidad en la gestión directiva

y el liderazgo organizacional de la institución, que conllevó a un mal desempeño en las labores académicas, por parte de los docentes, afectando de igual manera la calidad del contenido, así como la metodología empleada al dar las clases. Como conclusión propuso el autor hacer un estándar sobre la gestión por competencias y así optimizar la práctica docente, considerando para ello, las dimensiones propuestas por la gestión, del modelo teórico.

Las múltiples situaciones que enfrentan los profesionales de educación en la actualidad les hace mirar su entorno con incertidumbre y desconcierto, siendo evidente la necesidad de desarrollarse, más allá de lo intelectual, por tanto, se abordan las teorías del modelo de competencias creada por Gorsline (1996), orientadas en un nivel básico, a determinar la combinación adecuada entre experiencia, conocimientos, habilidad y actitud las cuales permitirán al trabajador transformarse en empleado de alto rendimiento y de gran valor para la institución (Pineda et. al, 2012). Por su parte, Devisch (1998) implementó el enfoque de competencias básicas el cual hace referencia a los canales que permiten a los trabajadores adaptarse a la cultura de la institución, estos difieren entre una entidad a otra, entendiéndose que no son transferibles del lugar de trabajo a otro distinto. Asimismo, las competencias funcionales están relacionadas con el perfil del cargo, y su interacción con otros cargos dentro de la organización. Dichas competencias funcionales son clave para demostrar niveles de desempeño ya sea desde un enfoque técnico, profesional o institucional. Finalmente, el enfoque de Competencias específicas, fue definido como las capacidades que una persona debe demostrar en su trabajo, con el objetivo de garantizar un rendimiento exitoso, tales habilidades podrán transferirse a un nuevo puesto de trabajo, siempre que sea similar, sin embargo, los nuevos cargos generalmente, demandan el desarrollo de nuevas habilidades y competencias (Pérez, et, al 2011). Asimismo, fue oportuno proponer para la primera variable, tres enfoques en los cuales los profesionales de la educación deben encauzar sus objetivos tales como: teorías profesionales (TP), teorías científicas (TC) y teorías subjetivas (TS), las cuales integran de forma holística las competencias que los profesionales en la actualidad deben considerar en su formación técnica y psicológicas. Tales enfoques según Cuadra et. al (2018), refieren a procesos complejos de comprensión que motivan a la acción basado en: «saber decir», «saber pensar», «saber hacer» y «querer pensar, decir y hacer», lo cual se conjuga para hacer frente a situaciones que demandan maneras específicas de actuar, por parte de los

docentes, evaluando, además, planes de acción para la resolución de conflictos presentados de forma ordinaria o extraordinaria, en el acontecer laboral. Para Castro et. al, (2015), las Teorías subjetivas corresponden a representaciones que las personas poseen sobre sí mismas y sobre su contexto, basado en lo cual buscan interpretar, explicar, justificar y juzgar sus experiencias y aprendizajes, lo cual hace parte de sus creencias y sus conocimientos no formales. Es así como estos fundamentos, plantean una enseñanza básica para la planificación y desarrollo de competencias de los docentes, con miras a elaborar nuevos perfiles profesionales estandarizados y unificados con respecto a la malla curricular y programas de estudio adaptados a los nuevos tiempos.

Con relación a la administración de talento humano, se expuso la Teoría X y Teoría Y de McGregor, basada en (supuestos) esquemas de trabajo del personal, totalmente opuestos, donde la X representa al empleado promedio que siente rechazo por el trabajo, y por tanto, lo evita a toda costa o realiza sus actividades de forma obligada, además se encasilla en este apartado a quienes no poseen liderazgo, es decir el personal que prefiere recibir órdenes evitando responsabilidades, mientras que la Y, representa al personal capaz de trabajo, motivado y dispuesto a la realización a través de tareas que le hacen crecer, con voluntad e iniciativa, para la resolución de conflictos, en ese sentido, sienten estima hacia la autorrealización y buscan satisfacer sus necesidades de aprendizaje (Chávez, 2015). En tal sentido este enfoque reveló las dos caras de la moneda, en cuanto a la gestión del talento humano, donde la teoría X hizo alusión a un estilo de gestión centrado en el capitalismo, donde el foco era la productividad y rentabilidad y los empleados eran rebajados al cumplimiento de jornadas laborales extensas sin oportunidad de opinión y sin poder defender sus derechos, siendo parte del recurso vital de la empresa, contrario a ello, fueron expuestos a mayor supervisión y mecanismos de control. En resumen, reflejó un sistema autoritario, sin recompensas ni reconocimientos del esfuerzo. Entre tanto, la teoría Y, recoge los elementos de los trabajadores empoderados y comprometidos con el logro de objetivos empresariales basado en el aprendizaje continuo, en la búsqueda de la especialización de sus funciones, no solo por cumplir sino como parte de su alto grado de responsabilidad y búsqueda de mejores oportunidades y superación personal, lo cual le mantiene activo y motivado en el contexto profesional y laboral (Madero, 2018). Es así como bajo el enfoque de la teoría Y, se logró cambios progresivos en instituciones de modelos autoritarios, donde los líderes se enfocaron en las personas y su bienestar para

hacerlos más productivos, siendo imperativo que se involucre el personal administrativo, profesores y directivos para realizar los cambios internos en la gestión de talento humano basado en un trabajo en equipo satisfactorio donde se retribuya el esfuerzo de todos los empleados.

Respecto a la variable Productividad investigativa, se propuso el modelo del Filtro de Arrow (1973) descrito por De la Rica e Iza (1999), donde la productividad se desprende de las capacidades heredadas y capacidades adquiridas, -estas- dentro de un contexto educativo, concretamente, de educación universitaria, la cual podría fungir como filtro para determinar la capacidad “productiva” de los individuos, ello, basado en tres criterios, el primero: las calificaciones obtenidas antes de haber ingresado a la universidad, el segundo: la obtención del título y tercero; su experiencia, lo cual determinará su rendimiento. Dichas variables poseen una ponderación e interrelación entre sí, que permitirá a los empresarios determinar si el individuo es capaz de, basando la obtención del título, como indicador de constancia y superación, sobre el resto de los candidatos. Sin embargo, Arrow, señaló también, que la función de la universidad como formadora de individuos puede no ser un factor determinante para medir la productividad, ya que otras variables pueden influenciar el ingreso de los jóvenes a dichas instituciones de educación superior, ya sea un elemento económico o social.

Continuando con la conceptualización de la variable Gestión por competencias Núñez y Díaz (2017) la describieron como un proceso que brinda soporte a la dirección organizacional en cuanto a caracterizar, simbolizar, alinear, determinar, inspeccionar y administrar la productividad, con la finalidad de obtener la confiabilidad en el usuario, por su parte, Lora (2020) explicó que la gestión por competencias comprende el proceso mediante el cual a través de un perfil medible, se reconocen las competencias de cada una de las personas, para asignarlos a un puesto laboral. Es en ese sentido, el resultado de sumar la sabiduría, conocimientos, habilidades y lo axiológico que un individuo podrá ampliar durante toda su existencia, para emplearlo en su desempeño personal, profesional y laboral y de igual manera dentro del entorno socio-cultural donde interactúa.

Su primera dimensión fue: Manejo de dirección, la cual involucra la innovación de las técnicas de trabajo pedagógico, académico y administrativamente respecto, a una casa de estudios, tiene su fundamento en el humanismo, el enfoque integral de la gestión de procesos y por consiguiente, en el avance científico y de la tecnología. No tiene un



fundamente jerárquico, sino una planificación organizativa estratégica realizada en base a tiempos específicos, para la consecución de los proyectos estratégicos, como una visión compartida de las metas propuestas y sus objetivos para alcanzar el desarrollo innovador de sus procesos internos (Núñez y Díaz, 2017).

Respecto a la dimensión gestión compartida del cambio, se definió como la capacidad de liderazgo para dirigir y garantizar la competitividad y efectividad de los procesos y la resolución de conflictos: por lo que pueda lograr mayor eficiencia en la toma de decisiones. De estas habilidades dependerá el exitoso desempeño en cuanto al monitoreo y acompañamiento del personal, así como el logro de las metas organizativas. Finalmente, la dimensión manejo de liderazgo; comprendió el compromiso, la innovación, creatividad, y visión de futuro, por parte de quien ejerce la función gerencial, así como también, contar con una actitud y axiología para garantizar el cumplimiento personal, a fin de desarrollar una cultura de trabajo basada en el buen servicio y calidad, sustentada sobre el liderazgo motivacional y transformacional (Núñez y Díaz, 2017).

La segunda variable, Administración del talento humano, se definió según Alonso et al., (2017) como la acción de promover el mantenimiento e incorporación de los individuos en el campo laboral, garantizando una rotación de personal oportuna y satisfactoria para las partes involucradas, por otro lado, Rivero y Dabos (2017) señalaron que la gestión de talento es un concepto práctico, mediante el cual las organizaciones satisfacen las necesidades de recursos humano, colocando el talento humano en puestos estratégicos, asimismo, Carbonell et al (2018) indicaron que comprende la ubicación del personal en posiciones estratégica con la finalidad de potenciar la eficiencia. Bajo esta gestión se unen esfuerzos por conocer el desempeño y el desarrollo de las funciones del trabajador, así como su talento, partiendo de que el talento hace al profesional más competitivo dentro del contexto organizacional.

En relación con sus dimensiones, Alonso et al. (2017), propusieron tres dimensiones; siendo la primera: Evaluación del desempeño, la cual se compone de dos aspectos; a) el rendimiento; definido como un indicador que mide la productividad de un empleado, y a la vez también, se orienta en desarrollar el potencial del trabajador, dentro de la administración de talento para promover el progreso idóneo respecto a sus habilidades, y b) el Potencial; relacionado con el esfuerzo que realiza el empleado por cumplir las tareas, si está altamente motivado, si es participativo y si cuenta con creatividad y

capacidad para desarrollar sanas relaciones interpersonales, demostrando iniciativa e independencia para plantear soluciones y/o hacer requerimientos que garanticen su satisfacción.

Segunda dimensión, anclaje laboral; hace referencia al aspecto motivacional del empleado relacionado con su condición de trabajo y su permanencia en sus funciones laborales, favoreciendo la creación de compromisos organizacionales, teniendo como principal elemento de interés para hacer vínculos con la empresa, el plan de carrera u oportunidades de crecimiento profesional, seguido de ello, le es relevante la cultura organizativa y el clima laboral, asertividad en cuanto a sus líder de grupo, empatía con la dirección, y buena colaboración entre compañeros laborales. Como tercera dimensión se definió situación laboral, como aquellas circunstancias que brindan al empleado una sensación de estabilidad laboral. Dichas circunstancias se enfocan a remuneraciones competitivas, buen plan de reconocimientos e incentivos, acceso a recursos y beneficios laborales que le dan sensación de comodidad y satisfacción como trabajador (Alonso et al., 2017).

Finalmente, la tercera variable Productividad investigativa, fue definida según Mas, 2014, como el rendimiento o productividad intelectual académica y científica de parte de quien posee los medios, los conocimientos y las destrezas respecto a uno o varias áreas disciplinarias. A través de esta rama, se logró fortalecer el progreso científico y social, basado en los aportes técnicos y científicos de profesionales capacitados para cumplir tal labor. A continuación se describió la primera dimensión, según Mas (2014) fue Diseño, ejecución, evaluación de proyectos investigativos e innovadores, con relevancia para la docencia, lo cual corresponde a las competencias que debe poseer el docente para generar nuevas propuestas de provecho para la institución y la sociedad, las cuales posean un diseño innovador y resalten el desarrollo de proyectos de investigación correspondientes a disciplinas de interés, que conlleve a fortalecer habilidades en la búsqueda de respuestas ante problemáticas sociales y científicas, así como también den orientación sobre financiamientos y acuerdos que beneficien el desarrollo de dichas actividades, permitiendo logros en cuanto a la formación para alcanzar nuevos horizontes de aprendizaje, basados en acciones como la innovación y el desarrollo de conocimientos, así como de estrategias y habilidades para la investigación, permitiendo al docente robustecer su praxis educativa, así como generar nuevas teorías, que trasciendan el campo

de la docencia, asimismo, Thomas, Pis y Arencibia (2017) señalaron que esta comprende las habilidades y capacidades del docente para la búsqueda y procesamiento de contenido que le permita crear nuevas perspectivas y propuestas.

Como segunda dimensión, se estableció Organización y gestión de reuniones científicas, las cuales deben promover la difusión de información dentro de espacios interactivos por parte de los profesores, en función de garantizar la expansión de conocimientos; demostrando con ello su capacidad para desarrollar y llevar a cabo la realización de eventos científico-académicos, dentro de distintas disciplinas con la finalidad de congregar a expertos, favoreciendo la apertura a foros y debates en diversas modalidades, con el propósito de propiciar la reunión de expertos, organizando momentos de debate y difusión del conocimiento. En ese sentido, se requiere del docente contar con habilidades críticas, retadoras, innovadoras, tolerantes y de trabajo en equipo, las cuales le permitan establecer relaciones adecuadas con las demás personas y las instituciones participantes en estas actividades (Mas, 2014).

Elaboración de material científico actual y relevante, fue la tercera dimensión, relacionada con la tercera variable, la cual debe corresponder con el área disciplinaria del docente y debe estar enfocada a generar y hacer ciencia favoreciendo el compartir y difundir la producción científica. Sobre todo, tratándose de los resultados, debe hacerse un esfuerzo por llevar siempre a la construcción de nuevos recursos de enseñanza aprendizaje comprobados y validados. Por tanto, una vez producida la investigación científica y empleada en el desarrollo de nuevas cogniciones, los docentes deberán invitar a la comunidad educativa y social a participar de los eventos, promoviendo a partir de ello, una cultura científica e investigativa orientada en el aprovechamiento de los estudios y artículos resultantes de todas las investigaciones realizadas (Mas, 2014).

Finalmente, la cuarta dimensión: Comunicar y divulgar conocimientos, y logros científicos, proyectos de investigación innovadores, nacional e internacionalmente, la cual está basada en la producción de nuevas cogniciones por parte de profesores y docentes y con ello hacer un llamado a la comunidad educativa y científica así como a toda la sociedad en general haciendo uso de los canales de difusión de diversas índoles: impresos, físicos, virtuales, eventos científicos, foros, publicaciones en páginas Webs, revistas, etc, todo ello con el fin último de mostrar los resultados y avances obtenidos a través de la ciencia, a una gran cantidad de individuos, garantizando el mayor alcance de

dichas producciones intelectuales, estando siempre a la vanguardia de las tendencias tecnológicas y digitales (Mas, 2014).

## 2. ESTRATEGIAS METODOLOGÍCAS

Se planteó como Objetivo Gral: Determinar cómo influye la gestión por competencias, así como la administración del talento humano en la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019; Asimismo, se consideró manejar un tipo de estudio Básica, estudio correlacional causal; ya que, posee como principio identificar la similitud entre variables y sus efectos, desconociendo, sin embargo, que una sea influenciada proporcionalmente por la otra. Al respecto, dicha correlación explora agrupaciones (Bernal, 2010).

Del mismo modo, se consideró un diseño de corte transversal - no experimental-, como técnica: la encuesta y para obtener datos confiables: un cuestionario, aplicado a 194 docentes de una Universidad Nacional del Perú. Asimismo, se decidió utilizar como instrumento estadístico tanto descriptivo como inferencial, la regresión logística ordinal

## 3.RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Resultados – Descriptivos

**Tabla 1.**

*Nivel de la primera variable independiente: gestión por competencias*

Niveles	F	%
Bajo	37	19.07%
Medio	89	45,88%
Alto	68	35,05%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

En la tabla 1, se evidenció que la primera variable, se ubica con 19.07% en el nivel bajo lo que corresponde 37 docentes de la universidad, en un 45.88% en el nivel medio lo que representa 89 docentes de la universidad y con un 35.05% en el nivel alto lo que representa 68 docentes. Se aprecia un mayor porcentaje en el nivel medio.

### Variable independiente administración del talento humano

**Tabla 2.**

*Nivel de la segunda variable independiente: administración del talento humano*

Niveles	F	%
Bajo	56	29.00%
Medio	74	38.00%
Alto	64	33.00%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

En la tabla 2, se evidenció que la segunda variable independiente administración del talento humano, se ubica con 29.00% en el nivel bajo lo que corresponde 56 docentes de la universidad, en un 38.00% en el nivel medio lo que representa 74 docentes de la universidad y con un 33.00% en el nivel alto lo que representa 64 docentes. Se aprecia un mayor porcentaje en el nivel medio.

### Variable dependiente productividad investigativa

**Tabla 3.**

*Nivel de la tercera variable dependiente: productividad investigativa*

Niveles	F	%
Bajo	27	14.00%
Medio	115	59.00%
Alto	52	27.00%
<b>Total</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>

En la tabla 3, se evidenció que la tercera variable dependiente productividad investigativa, se ubica con 14.00% en el nivel bajo lo que corresponde 27 docentes de la universidad, en un 59.00% en el nivel medio lo que representa 115 docentes de la universidad y con un 27.00% en el nivel alto lo que representa 52 docentes. Se aprecia un mayor porcentaje en el nivel medio.

## Resultados - Inferenciales

**Objetivo general:** Determinar de qué forma la gestión por competencias y la administración del talento humano influye en la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019.

**Ha:** La gestión por competencias y la administración del talento humano influyen porcentualmente en el diseño, desarrollo y/o evaluación de proyectos de investigación e innovación del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019.

**Ho:** La gestión por competencias y la administración del talento humano no influyen porcentualmente en el diseño, desarrollo y/o evaluación de proyectos de investigación e innovación del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019.

Tabla 4.

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.895
Nagelkerke	.977
McFadden	.888

El instrumento estadístico pseudo r cuadrado señala que las variables involucradas en el modelo se relacionan con la variable dependiente, según la significatividad de  $p = 0.000$  y que la fuerza de las covariables (gestión por competencias y administración del talento humano), permitiendo predecir la variable dependiente (productividad investigativa). Así, Cox y Snell muestran que el índice es de 0.895, Nagelkerke muestra 0.977 y McFadden muestra 0.888.

**El R<sup>2</sup>** de Nagelkerke comprobó que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 97%, entendiéndose así que el 03% restante fue abordado por distintas variables no contempladas en el modelo.

**OE1.** Determinar de qué forma la gestión por competencias y la administración del talento humano influye en el diseño, desarrollo y/o evaluación de proyectos de investigación e innovación del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019.

**Tabla 5.***Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	.896
Nagelkerke	.899
McFadden	.865

El instrumento estadístico pseudo r cuadrado señala que las variables involucradas en el modelo se relacionan con la variable dependiente, según la significatividad de  $p = 0.000$  y que la fuerza de las covariables (gestión por competencias y administración del talento humano), permitiendo predecir la variable dependiente (diseño, desarrollo y/o evaluación de proyectos de investigación e innovación del personal docente en una Universidad Nacional del Perú). Así. Cox y Snell muestran que el índice es de 0.896. Nagelkerke muestra 0.899 y McFadden muestra 0.865.

**El R<sup>2</sup>** de Nagelkerke comprobó que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 89%, entendiéndose así que el 11% restante fue abordado por distintas variables no contempladas en el modelo.

**OE2.** Determinar de qué forma la gestión por competencias y la administración del talento humano influye en la organización y gestión de reuniones científicas del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019.

**Tabla 6.***Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	,860
Nagelkerke	,890
McFadden	,790

El instrumento estadístico pseudo r cuadrado señala que las variables involucradas en el modelo se relacionan con la variable dependiente, según la significatividad de  $p = 0.000$  y que la fuerza de las covariables (gestión por competencias y administración del talento humano), permitiendo predecir la variable dependiente (la organización y gestión de reuniones científicas por parte del docente). Así. Cox y Snell muestran que el índice es de 0,860, Nagelkerke muestra 0,890 y McFadden muestra 0,790.

**El R<sup>2</sup>** de Nagelkerke comprobó que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 89%, entendiéndose así que el 11% restante fue abordado por distintas variables no contempladas en el modelo.

**OE3.** Determinar de qué forma la gestión por competencias y la administración del talento humano influye en la elaboración de material científico actual y relevante del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019.

**Tabla 7.**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	.790
Nagelkerke	.820
McFadden	.746

El instrumento estadístico pseudo r cuadrado señala que las variables involucradas en el modelo se relacionan con la variable dependiente, según la significatividad de  $p = 0.000$  y que la fuerza de las covariables (gestión por competencias y administración del talento humano), permitiendo predecir la variable dependiente (la elaboración de material científico actual y relevante por parte del docente). Así. Cox y Snell muestran que el índice es de 0.790. Nagelkerke muestra 0.820 y McFadden muestra 0.746.

**El R<sup>2</sup>** de Nagelkerke comprobó que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 82%, entendiéndose así que el 18% restante fue abordado por distintas variables no contempladas en el modelo.

**OE4.** Determinar de qué forma la gestión por competencias y la administración del talento humano influye en comunicación y difusión de conocimientos, avances científicos.

**Tabla 8.**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

<i>Pseudo R cuadrado</i>	
Cox y Snell	.774
Nagelkerke	.840
McFadden	.890

El instrumento estadístico pseudo r cuadrado señala que las variables involucradas en el modelo se relacionan con la variable dependiente, según la significatividad de  $p = 0.000$



y que la fuerza de las covariables (gestión por competencias y administración del talento humano), permitiendo predecir la variable dependiente (la elaboración de material científico actual y relevante por parte del docente). Así. Cox y Snell muestran que el índice es de 0.774. Nagelkerke muestra 0.840 y McFadden muestra de 0.890.

El **R<sup>2</sup>** de Nagelkerke comprobó que la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 84%, entendiéndose así que el 16% restante fue abordado por distintas variables no contempladas en el modelo.

## **DISCUSIÓN**

Conforme con los resultados de la hipótesis general, se logró demostrar que la Gestión por competencias y la administración del talento humano, influyen porcentualmente en la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú, según el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 97%, con la significatividad estadística de 0.000. Reflejando en ese sentido, la importancia de implementar proyectos de formación en gestión por competencias, considerado su influencia para elevar la cultura investigativa en los docentes, como parte de las competencias científicas a destacar en el perfil docente de hoy. Entre los antecedentes, la investigación de Alarcón et. al. (2018), se destacó por su similitud, ya que en su estudio obtuvo como resultado, que el capital intelectual en las universidades corresponde a un enfoque de gestión eficaz, basada en la producción y difusión de investigaciones científicas, entre las que se destaca: publicación en revistas de alto impacto, contribuyendo significativamente al desarrollo cognitivo de estudiantes, docentes e investigadores. Se demostró así la relevancia de las variables estudiadas en esta investigación y su impacto positivo en la gestión por resultados, basado en el perfeccionamiento de aptitudes investigativas de docentes y directivos en una Universidad Nacional del Perú.

Continuando con la primera hipótesis específica, se demostró en sus resultados que la gestión por competencias y la administración del talento humano son factores que influyen porcentualmente sobre el diseño, desarrollo y/o evaluación de proyectos de investigación e innovación del personal docente en una Universidad Nacional del Perú, de acuerdo con el pseudo cuadrado de Nagelkerke de 89%, con la significatividad estadística de 0.000). Dichos datos coincidieron con el estudio de Cueva (2021), donde se concluyó que el programa directivo mejoró significativamente la planificación curricular, considerando que de manera preliminar 27.27% de los docentes se ubicaron

en la escala “muy deficiente” en la prueba pre test, y posterior a la intervención, 81.82% se ubicaron en el nivel “destacados” en la prueba pos test, con un valor de significación estadística de  $p\_valor < 0.05$ , demostrando así que el diseño de evaluaciones formativas permiten alcanzar metas y superar dificultades académicas, siempre que estén orientadas en impactar positivamente las competencias científicas en docentes y directivos.

Con relación a segunda hipótesis específica, se obtuvo que la Gestión por competencias y la administración del talento humano son factores que influyen porcentualmente sobre la organización y gestión de reuniones científicas del personal docente, según el seudo cuadrado de Nagelkerke de 89%, con la significatividad estadística de 0.000. Tal deducción evidenció, al igual que Barros y Turpo (2018), que es de suma importancia realizar capacitaciones e inversiones en el capital humano, por parte de la gestión directiva, basado en desarrollar la formación en investigación de docentes universitarios, para elevar la gestión por resultados y la productividad científica, resaltando, en ambos estudios que la formación doctoral, dotará de habilidades y competencias profesionales al docente, haciéndolo más competitivo en diversas áreas y esto, a su vez incidirá en el alcance de logros pedagógicos, enriqueciendo la sinergia docente -estudiante- institución. Seguidamente, como resultado de la tercera hipótesis específica, fue demostrado que la Gestión por competencias y la administración del talento humano, influyen porcentualmente en la elaboración de material científico actual y relevante del personal docente, según el seudo cuadrado de Nagelkerke de 82%, con la significatividad estadística de 0,000. Contrastando lo anterior con la investigación de Castañeda (2020), se expuso que la gestión de talento humano debe enfocarse en el desarrollo profesional del personal educativo y en ese sentido motivarles evitando en ellos desinterés e incumplimiento de metas, como fue el sustentado por dicho autor, obteniendo que, 54% de los encuestados reflejaran fallas en su desempeño. De tal manera, se destacó como conclusión, efectuar un estándar de gestión por competencias, para optimizar el trabajo docente, lo cual servirá como precedente para próximas investigaciones, coincidiendo con este estudio en que la administración del talento humano, intervienen porcentualmente en la elaboración de material científico actual y relevante del personal docente.

Finalmente, los números correspondientes a la cuarta hipótesis específica, demostraron que la Gestión por competencias y la administración del talento humano son factores que

influyen porcentualmente sobre la comunicación y difusión de conocimientos, avances científicos del personal docente, según el seudo cuadrado de Nagelkerke de 84%, con la significatividad estadística de 0,040. Al respecto, Mas (2014) sustentó que la comunicación y difusión de conocimientos científicos está orientado en divulgar los contenidos y aportes generados por parte del docente y en ese sentido, guardan relación con la gestión de competencias y la administración del talento humano de la entidad educativa de esta investigación, ya que pesa sobre ellos la responsabilidad de poner a disposición del personal, los recursos tangibles e intangibles para alcanzar el mayor porcentaje de publicaciones científicas a través de medios virtuales y físicos disponibles, involucrando además a los científicos, analistas y directivos de una Universidad Nacional del Perú.

#### **4.CONCLUSIONES**

Se concluye que la gestión por competencias y la administración del talento humano influyen porcentualmente en la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú, según el seudo cuadrado de Nagelkerke de 97%, con la significatividad estadística de 0.000.

Se concluye que la gestión por competencias y la administración del talento humano son factores que influyen porcentualmente sobre el diseño, desarrollo y/o evaluación de proyectos de investigación e innovación del personal docente en una Universidad Nacional del Perú, según el seudo cuadrado de Nagelkerke de 89%, con la significatividad estadística de 0.000.

Se concluye que la gestión por competencias y la administración del talento humano son factores que influyen porcentualmente sobre la organización y gestión de reuniones científicas del personal docente, según el seudo cuadrado de Nagelkerke de 89%, con la significatividad estadística de 0.000.

Se concluye que la gestión por competencias y la administración del talento humano influyen porcentualmente en la elaboración de material científico actual y relevante del personal docente, según el seudo cuadrado de Nagelkerke de 82%, con la significatividad estadística de 0,000.

Se concluye que la gestión por competencias y la administración del talento humano son factores que influyen porcentualmente sobre la comunicación y difusión de conocimientos, avances científicos del personal docente, según el seudo cuadrado de

Nagelkerke de 84%, con la significatividad estadística de 0,040.

## 5.LISTA DE REFERENCIAS

- Alarcón, M., Freire, L., Pérez, O., Frías, R., Nogueira, R. (2019). Medición del rendimiento del talento humano en instituciones de educación superior. *Ingeniería Industrial*, 40 (1), 24-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6807950>
- Alonso, L., García, A., López, P. y Amador, A. (2017). Gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Revista Horizonte sanitario*, (17) 2, 151-161. <http://revistas.ujat.mx/index.php/horizonte>
- Barros, C. y Turpo, O. (2020). La formación en investigación y su incidencia en la producción científica del profesorado de educación de una universidad pública de Ecuador. *Facultad de Educación y Humanidades del Campus de Melilla*, 1, (50) Pág. 167-185 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7355761>
- Carbonell, L., García, A., López, P. y Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*. 17 (2), 151 – 160. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Castaña, M. (2020), Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la institución educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo, Lima- Perú.  
[Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño docente de la institución educativa “Pedro Abel Labarthe” Chiclayo \(ucv.edu.pe\)](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/document/11534/45746/Teor%C3%ADa%20del%20Cambio%20Subjetivo.pdf?sequence=1)
- Castro, P., Krause, J., y Frisancho, S. (2015). Teoría del cambio subjetivo: aportes desde un estudio cualitativo con profesores. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(2), 363-379. doi: 10.15446/rcp. v24n2.44453  
<https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/45746/Teor%C3%ADa%20del%20Cambio%20Subjetivo.pdf?sequence=1>
- Cejas, M., Mendoza, D., Navarro, M. y Morales, J. (2021). Pedagogical leadership within the framework of human talent management. *Интеграция образования*, 25 (1 (102)), 8-21.

<https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogical-leadership-within-the-framework-of-human-talent-management-a-comprehensive-approach-from-the-perspective-of-higher/viewer>

Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. *Ecuador: La Caracola Editores*.

[2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf \(espe.edu.ec\)](https://www.espe.edu.ec/2019-09-17-222134-gestion-del-talento-humano-comprimido.pdf)

Cuadra, D. Castro, P. y Juliá, M. (2018). Tres Saberes en la Formación Profesional por Competencias: Integración de Teorías Subjetivas, Profesionales y Científicas. *Formación universitaria*, 11(5), 19-30. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000500019>

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062018000500019&script=sci\\_arttext&tlng=e](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062018000500019&script=sci_arttext&tlng=e)

Cueva, R. (2021). *Programa de acompañamiento directivo en la evaluación de la competencia docente, 2021*. (Tesis Doctoral). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70748>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia, Universidad del Zulia* (23), 83. 5-44. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>

Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Madero S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>

[Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo \(scielo.org.mx\)](https://scielo.org.mx/Relación-entre-las-teorías-X-y-Y-de-McGregor-las-formas-de-retribuir-y-la-satisfacción-de-las-personas-en-su-trabajo)

Mas, Ó. (2014). Las competencias investigadoras del profesor universitario: la percepción del propio protagonista, de los alumnos y de los expertos Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, (18), 3,255-273. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56733846015.pdf>

- Núñez, N. y Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios Pedagógicos* (33) 2, 237-252.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1735/173553865013.pdf>
- Pachas, M., Castañeda, E., Garro, L., Aliaga, A., & Prado, H. (2020). La gestión institucional según los compromisos de desempeño: 2016-2018, Unidad de Gestión Educativa Local 03–Lima. *International Journal of Information Research and Review*, 7(02), 6714-6719.  
[http://www.ijirr.com/sites/default/files/issues-pdf/3488\\_0.pdf](http://www.ijirr.com/sites/default/files/issues-pdf/3488_0.pdf)
- Pérez, G., Pineda, U. y Arango, M. (2011). La capacitación a través de algunas teorías de aprendizaje y su influencia en la gestión de la empresa. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33),1-22. ISSN: 0124-5821.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194218961006>
- Pineda, U. Pérez, G. y Arango, M. (2012). Medición del impacto de las competencias laborales en la productividad de los procesos. *Innovar*, 22(45), 37-50.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-50512012000300004&lng=en&tlng=](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512012000300004&lng=en&tlng=).
- Rivero, A. y Dabos, G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*. 33 (142), 39 – 51.  
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>
- Thomas, R., Pis, A. y Arencibia, G. (2017). Análisis de la producción investigativa, redes de colaboración e impacto científico del Centro de Investigaciones Pesqueras, Cuba (2000-2015). *Bibliotecas. Anales de Investigación*; 13(2), 185-201.