

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Talento humano y competencia laboral en los docentes de la
Facultad de Medicina Humana Universidad Nacional Daniel Alcides
Carrión – Yanacancha - Pasco 2020**

**Para optar el grado académico Maestro en:
Docencia en el Nivel Superior**

Autor:

Bach. Franz Constan SERRANO VALDIVIA

Asesor:

Dr. Rómulo Víctor CASTILLO ARELLANO

Cerro de Pasco – Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Talento humano y competencia laboral en los docentes de la
Facultad de Medicina Humana Universidad Nacional Daniel Alcides
Carrión – Yanacancha - Pasco 2020**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Oscar Eugenio PUJAY CRISTOBAL
PRESIDENTE

Dr. Oscar SUDARIO REMIGIO
MIEMBRO

Mag. Josué CHACON LEANDRO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0176-2023- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Franz Constan SERRANO VALDIVIA

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo:

“TALENTO HUMANO Y COMPETENCIA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – YANACANCHA- PASCO 2020”

ASESOR (A): Dr. CASTILLO ARELLANO Rómulo Víctor

Índice de Similitud:

23%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 19 de octubre del 2023.

Dr. Julio César Carhuaricra Meza
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado
UNDAC
Pasco – Perú

DEDICATORIA

A mis padres, mi esposa e hijos por su apoyo incondicional.

Franz.

AGRADECIMIENTO

Reconocimiento especial a los, docentes de posgrado
de la Universidad Nacional

Daniel Alcides Carrión, de igual forma a los docentes
de la Facultad de Medicina Humana por ser parte del
desarrollo de la tesis.

RESUMEN

Nuestro propósito con la presente investigación es evidenciar la relación del talento humano con las competencias laborales del docente de la facultad de medicina Humana en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión en la dimensión, personal, pedagógica y social con la cual establece durante la formación profesional del estudiante. Se recogieron información de 50 docentes con un diseño no experimental sin manipular las variables solo se llegó a las características de cada variable y correlacionarlos, se utilizó la encuesta como instrumento con 29 items en base a las dimensiones de igual forma las competencias laborales de 21 items. La consistencia interna entre las escalas con el estadístico Alfa de Crombach, el procesamiento de los datos fue procesados mediante el SPSS y analizados con las medidas de tendencia central. Los resultados confirman la hipótesis alterna encontrado correlación, asimismo los resultados de la prueba de Rho de Spearman, expresa la negación de la correlación entre las variables. Correlaciones de los valores positiva muy baja $r < 0,25$ positiva baja $0,26 < r < 0,50$ positiva moderada $0,51 < r < 0,75$ positiva alta $0,76 < r < 0,90$ positiva casi perfecta o perfecta $0,91 \leq r \leq 1,00$ El valor en sus niveles permite recurrir a la hipótesis y significancia de los valores estadístico hipótesis: alterna y nula

Palabras clave: Talento Humano y competencia laboral.

ABSTRACT

Our purpose with this research is to demonstrate the relationship of human talent with the work competencies of the teacher of the Faculty of Human Medicine at the Daniel Alcides Carrión National University in the personal, pedagogical and social dimension with which it establishes during the professional training of the student. Information was collected from 50 teachers with a non-experimental design without manipulating the variables, only the characteristics of each variable were reached and correlated them, the survey was used as an instrument with 29 items based on the dimensions in the same way the work competencies of 21 items . The internal consistency between the scales with the Crombach Alpha statistic, the data processing was processed using the SPSS and analyzed with the measures of central tendency. The results confirm the alternative hypothesis found correlation, likewise the results of the Spearman Rho test, expresses the denial of the correlation between the variables. Correlations of the values very low positive $r < 0.25$ low positive

$0.26 < r > 0.50$ moderate positive $0.51 < r > 0.75$ high positive $0.76 < r > 0.90$ almost perfect or perfect positive $0.91 \leq r \leq 1.00$ The value in its levels allows resorting to the hypothesis and significance of the statistical values hypothesis: alternate and null

Keywords: Human Talent and job competence.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión educativa se preocupa por la búsqueda de la excelencia, la calidad y la sostenibilidad en la prestación de los servicios educativos en sus distintos niveles y modalidades. Todos ellos necesitan optimizar el proceso de aprendizaje y conocimiento. Por lo tanto, con el surgimiento de nuevos métodos de gestión organizacional, las instituciones deben adaptarse al entorno cambiante y transformar las instituciones en centros de interacción constructiva para mejorar la calidad de la educación. Desempeñar funciones gerenciales complementadas con cualidades personales gerenciales deseables tales como honestidad, perseverancia, optimismo, creatividad, liderazgo y habilidades de comunicación. Para optimizar el rendimiento relevante, necesitan tener un conjunto de habilidades que les permita interactuar con un entorno social inmersivo.

Según Alles (2006, p. 7) Las competencias son características de un individuo resultantes del comportamiento que aseguran el desempeño exitoso de funciones clave. En este sentido, la competencia está relacionada con el desempeño de una persona en un puesto, por lo que son de gran importancia las habilidades directivas que se desarrollan en las actividades y tareas diarias, capaces de resolver problemas y maximizar la calidad de las personas en el puesto de trabajo.

Poner en valor el talento en el liderazgo organizacional y generar sustentabilidad y sustentabilidad en el liderazgo organizacional.

Según Albornoz (1998, p. 23), basado básicamente en "... áreas de conocimiento, en lugar de aplicar ciegamente fórmulas tan mágicas como las que declaran una idea, moneda limitada, presupuesto limitado y flexibilidad laboral", considerando estos factores, destacamos con este trabajo de investigación. de Talentos y Capacidad Laboral en la Facultad de Medicina Humana Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion Yanacancha-Pasco

El primer capítulo examina la pregunta de investigación, intenta identificar y definir el problema y divide la investigación en preguntas generales y específicas; entre

ellos, se detallan los objetivos: generales y específicos; se exponen las razones y limitaciones del estudio. el Capítulo 2 presenta el marco teórico, especificando los contextos de investigación internacional, nacional y local; la base científica teórica explica las variables; define conceptos básicos; y simultáneamente identifica las variables y las operacionaliza en consecuencia. El tercer capítulo examina los métodos y técnicas de investigación, describe los tipos de investigación, los métodos especificados y el plan de investigación; de manera similar para encontrar población y muestras; métodos de recopilación de datos y características de los instrumentos; métodos de procesamiento y análisis de datos y procesamiento estadístico. El Capítulo 4, Resultados y Discusión, trata de la descripción del trabajo de campo, presentación de resultados, análisis e interpretación, prueba de hipótesis y discusión de resultados.

Al final se dan conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

INDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
INDICE	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la investigación	2
1.3. Formulación del problema.....	3
1.3.1. Problema general	3
1.3.2. Problemas específicos	3
1.4. Formulación de objetivos	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos.....	3
1.5. Justificación de la investigación	4
1.6. Limitaciones de la investigación.....	4

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio	5
2.2. Bases teóricas - científicas	8
2.3. Definición de términos básicos	25
2.4. Formulación de hipótesis	26
2.4.1. Hipótesis general.....	26
2.5. Identificación de variables.....	26
2.6. Definición operacional de variables e indicadores.....	27

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación	28
3.2. Nivel de investigación	28
3.3. Métodos de Investigación	28
3.4. Diseño de la investigación.	29
3.5. Población y muestra	29
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	30
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	33
3.9. Tratamiento estadístico.....	33

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	34
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	34
4.3. Prueba de hipótesis	36
4.4. Discusión de resultados.....	39

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definición operacional de variables e indicadores.....	27
Tabla 2. Validez de los expertos.....	31
Tabla 3. Confiabilidad Variable: Talento	31
Tabla 4. Alfa de Cronbach	32
Tabla 5. Confiabilidad de la variable: Competencia laboral.....	32
Tabla 6. Alfa de Cronbach	32
Tabla 7. Competencia laboral: Talento humano	34
Tabla 8. Variable: Competencia laboral	35
Tabla 9. <i>Correlaciones Talento Humano y Competencia Laboral</i>	37
Tabla 10. <i>Correlaciones: Talento Humano y Dimensión Personal</i>	38
Tabla 11. <i>Correlaciones: Talento Humano y Diversidad Pedagógica</i>	38
Tabla 12. <i>Correlaciones: Talento Humano y Dimensión Social</i>	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Competencia laboral: Talento humano	35
Gráfico 2. <i>Variable: Competencia laboral</i>	36

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema

Los temas abordados en este estudio son: Talento y Capacidad Laboral, en este caso en el Departamento de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Considerando la realidad de la capacidad humana y laboral en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, este estudio pretende buscar teóricamente propuestas innovadoras para el desarrollo de una mejor gestión administrativa y educativa. Por un lado, según (Jericó, 2008): “El talento es una habilidad que las personas poseen y comprometen en muchas actividades en el centro de la educación que deben comprometerse para cambiar o cambiar paulatinamente” (p. 51).

Por otro lado, en cuanto a la capacidad de la fuerza de trabajo, según (Vargas, 2012), la fuerza de trabajo es “la capacidad de promover la realización de actividades efectivas mediante la transformación de diversos conocimientos, destrezas, habilidades y saberes de acuerdo a las metas definidas”. ”.

1.2. Delimitación de la investigación

A juzgar por las tendencias actuales, la política educativa se ha revisado continuamente desde la década de 1990. Hoy, los gobiernos están cada vez más preocupados por adaptar políticas que ayuden a mejorar la educación; permitiría documentar más a menudo la investigación para verificarla y conocer en qué condiciones se desarrolló. También obtener resultados y aprender de ellos para alcanzarlos en el futuro (Terigi, 2010).

En nuestro país, como en todo el mundo, los docentes necesitan planificar sus procesos con la ayuda de una gestión eficaz para cumplir con sus tareas y satisfacer las necesidades de la sociedad. En este contexto, muchas personas hablan de su función y responsabilidades como docente en la formación docente en la educación superior. Dado que el objetivo de la educación es desarrollar el potencial de los estudiantes y permitirles participar libre y activamente en el proceso de construcción de los resultados deseados, los docentes, como facilitadores, deben movilizar los recursos personales, el compromiso y el desarrollo holístico de los estudiantes. Esta construcción social pretende moldear la actitud favorable del anfitrión hacia un aprendizaje más autónomo. Este aprendizaje necesita ser reforzado con estrategias efectivas. De esta forma, la dirección debe ser vista como una unidad integral cuyos componentes requieren de estrategias ampliadas de supervisión, control y seguimiento, actividades de orientación y apoyo relacionadas con cada programa y

Acción completada. De esa manera, no hay distracciones ni interrupciones que se interpongan en el camino de su objetivo. El Ministerio de Educación ha encontrado una solución a este problema nacional en el marco de una buena educación. La educación superior moderna se basa en habilidades que cada docente puede desarrollar, lo que conducirá a los buenos resultados de aprendizaje que todos necesitan.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el talento humano y la competencia laboral en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión?

1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre el talento humano y la dimensión personal del docente de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión?
- b. ¿Qué relación existe entre el talento humano y su dimensión pedagógica del docente en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión?
- c. ¿Qué relación existe entre el talento humano y la dimensión social del docente en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Identificar cómo se relaciona el talento humano y la competencia laboral en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Identificar qué relación existe entre el talento humano y la dimensión personal del docente de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- b. Identificar qué relación existe entre el talento humano y su dimensión pedagógica del docente en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- c. Identificar qué relación existe entre el talento humano y la

dimensión social del docente en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.5. Justificación de la investigación

Una persona adquiere conocimiento de la imaginación hasta el último día, pero su talento solo puede revelarse en el cumplimiento de sus deberes, por lo que es necesario demostrar el nivel de esta coherencia entre la facultad del Departamento de Medicina Humana a nivel académico individual. y la sociedad, porque el rol de un docente se caracteriza por el intercambio de conocimientos e información con estudiantes cuya formación profesional es muy exigente.

1.6. Limitaciones de la investigación

En mi opinión, el principal inconveniente fue el tiempo del que dispusieron los investigadores para el estudio, pero esto no impidió sacar conclusiones del estudio, ya que también se recibió ayuda de los profesores y el tiempo que esa ayuda podía generar.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacional

(López, 2012), realizó un estudio titulado “Pesas didácticas y desempeño laboral docente” en la Universidad Rafael Urdaneta de Colombia para la maestría en educación. El objetivo fue determinar la relación entre el peso docente y el desempeño laboral. El método descrito en una muestra de 154 docentes produjo una correlación de $r = 0,314$ en la escala de Spearman, significativa en $0,000 < 0,05$. El estudio determinó que los docentes necesitan actualización y capacitación continua, por lo que se planea planificar cursos y capacitaciones para mejorar y demostrar buenos resultados laborales.

(Gonzales, 2013), Mi investigación: “Gestión del talento y motivación docente”, realizada en Colombia. El objetivo es determinar la relación entre dos variables, la gestión del talento y la motivación docente. Los métodos utilizados fueron el diseño correlacional y no experimental, se crearon cuestionarios con escalas tipo Likert, una muestra de 256 docentes obtuvo $r=0.765$, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Inferido: si hay una correlación significativa de 0.000, entonces menos 0,05 Entre la gestión del talento y la motivación docente en las instituciones públicas de Bolívar, Colombia.

(Arizaga, 2011), investigué el trabajo: "Gestión del talento en las escuelas públicas, de la Universidad Autónoma de México. El objetivo es conectar las dos variables de gestión de recursos humanos y escuelas públicas en las universidades mexicanas. El método es descriptivo y adecuado para una muestra de 205 docentes, se obtuvo un valor de coeficiente de correlación moderado de Rho de Spearman = 0,654, además, el 45% de los talentos estaban bien dirigidos, el 34% de los docentes normales y el 21% de los malos docentes. talento gestionado. Finalmente, rechace la hipótesis nula y pruebe la hipótesis alternativa.

(Coronel, 2010) en su trabajo: "Gestión del Talento y Competencias Laborales Aplicadas en la Unidad Durham del Ecuador". El objetivo es vincular la gestión del talento con las oportunidades laborales aplicables a las unidades en Durham, Ecuador. Se aplicó el método de correlación no experimental a 87 trabajadores, y se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,543, el cual resultó significativo a dos colas con un valor de $0,000 < 0,05$. Se concluye que existe una relación directa entre las variables como lo indica un valor bilateral de 0.000.

(Pardo, 2008), investigué el artículo "Gestión del talento basada en competencias para el éxito empresarial en Medellín-Colombia". El objetivo es conectar las dos variables de gestión del talento y potencial humano. El método es un diseño correlacional, y dado que las variables no pueden ser manipuladas, se aplicó a una muestra de 238 encuestados, lográndose un coeficiente de correlación moderado y bastante significativo de 0.612. Concluyó que existe una correlación entre las dos variables mencionadas con un valor bilateral de $0,0006 < 0,05$.

(Ruíz, 2009), realizó un estudio titulado "Compromiso Organizacional e Impacto de las Comunidades Secundarias en las Instituciones Educativas del Estado de Sonora México." El objetivo fue conectar las dos variables de

compromiso organizacional e influencia social. El método es un diseño correlacional y dado que las variables no pueden ser manipuladas, se aplicó a una muestra de 100 encuestados y se obtuvo un coeficiente de correlación moderado y bastante significativo de 0.523. Concluyó que existe una correlación entre las dos variables mencionadas con un valor de dos colas de $0.00 < 0.05$. Director de 20 escuelas en Sonora. Además, el 87% de los docentes cree que la comunidad tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional

Nacional

(Aliaga, 2012), tesis: "Evaluación de la formación docente y su desempeño en Rímac Lima-Perú institución Ugel 02", avaló y obtuvo el título de Magíster en Educación. Los objetivos son: Demostrar la relación entre la formación docente y la evaluación del desempeño docente. Mediante un enfoque no experimental, se utilizó una muestra de 168 docentes de dos centros educativos. El resultado es un coeficiente de $p=001$, que es inferior a 0,05, rechazando la hipótesis nula y confirmando que la hipótesis alternativa es válida. La conclusión es que si existe una relación directa entre las dos variables, la gestión de un nuevo potencial humano y su evaluación del desempeño. Obtenga también $r_{hi} = 0.123$.

(Sayre, 2014), desarrollé un estudio: "Percepciones sobre la gestión del talento y la actividad pedagógica en las instituciones educativas del antiguo barrio de Tablada de Lurín". La maestría en administración educativa tiene como objetivo vincular la gestión del talento con la percepción del desempeño académico. Utilizando métodos no experimentales, se utilizó una muestra de 236 docentes del centro de enseñanza. "José María Arguedas" y "Stella Monzón" de Lurín tablada Villa María del Triunfo. Los coeficientes de silueta simples y bajos que dan como resultado $P = 0.000 < 0.005$ aceptan la hipótesis alternativa y rechazan la hipótesis nula. La conclusión es Existía una idea de correlación entre las dos variables mencionadas, ya que se obtuvieron $\rho =$

0,232 y $P = 0,000 < 0,01$. (Salas, 2014), desarrollé una tesis: "Gestión del talento y actividades pedagógicas en las instituciones de la República de Colombia, Ugel 02-Rímac Lima-Perú. Adentro Universidad César Vallejo. Elige una maestría en gestión educativa. El objetivo es relacionar la gestión del talento con variables del nivel de desempeño docente. El método se correlaciona con una muestra de 105 docentes de instituciones educativas de la República de Colombia, dando como resultado coeficientes de correlación bajos ($\rho = 0,273$ y $0,00 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, por lo que se confirma la hipótesis alternativa. investigación. (Álvarez, 2012), investigué la tesis: "El Impacto del Talento y las Habilidades en las Empresas Anónimas Satipo". Obtén una maestría en administración educativa. El objetivo es determinar la relación entre dos variables, Talento y Gestión Satipo. El método utilizado no fue experimentalmente significativo y se aplicó a 201 individuos en esta jurisdicción.

El coeficiente resultante de 0,001 es menor que 0,05, lo que acepta la hipótesis alternativa y por lo tanto rechaza la hipótesis nula.

2.2. Bases teóricas - científicas

Talento Humano

La definición de talentos ha pasado por varios estudios, por ejemplo, la Real Academia de España designa a los preparadores inteligentes que entienden y entienden, y además tienen la capacidad de resolver problemas, porque tienen habilidades, destrezas y pueden trabajar de manera efectiva de acuerdo a las actividades.

Según (Jericó, 2008): "El talento es la capacidad que tienen las personas y se comprometen con muchas actividades en el centro de la educación, y se comprometen con el cambio o el cambio paulatino" (p. 51).

Si una persona trabaja en una unidad, debe cumplir con su deber, demostrar su talento y capacidad, y contribuir al desarrollo ascendente de la

empresa. En este caso, tendríamos el Departamento de Medicina Humana Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Según (Chiavenato, 2009), los talentos se consideran aisladamente: saber qué es el conocimiento, seguir aprendiendo lecciones se convierten en habilidades, que a su vez se aplicarán a otros conocimientos en la resolución de problemas. Según (Becker, 1983), considera el talento como un capital muy valioso porque tienen las habilidades inherentes a las personas, y por lo tanto sus hábitos de trabajo conducirán a cambios en su comportamiento, pero estos cambios cambiarán. Interactuar con su entorno social y cultural.

No hay duda de que cada persona tiene capacidades diferentes para actuar y adaptarse a las necesidades del lugar de trabajo, y la tarea de los docentes son sus habilidades, conocimientos, etc. Deben adaptarse a la situación real en la escuela.

Habilidades de enseñanza

Según (Hernández, G & Díaz, F. , 2012), una competencia es una habilidad que posee un alumno o un docente, que le permite al alumno o docente realizar alguna actividad en la labor docente que le ayude a desempeñarse de manera eficaz aplicando las estrategias adecuadas, así como a sus compañeros. experiencia en su región y podríamos entonces que la competencia docente es el proceso mediante el cual los docentes facilitan diferentes componentes del aprendizaje. importante. Por lo tanto, las competencias docentes de los docentes deben centrarse en:

- Promover nuevas oportunidades y experiencias de aprendizaje.
Conocimientos, habilidades y valores en diferentes materias. • Anime a los estudiantes a aprender de una manera que los beneficie, los involucre en el proceso de aprendizaje y esté relacionado con el tema o el conocimiento.
- Relacionar eventos actuales con el aprendizaje en la escuela. • Promover la cooperación y la construcción de conocimiento.

- Identificar los diferentes estilos y hábitos de aprendizaje de los estudiantes para determinar estrategias dinámicas de enseñanza. Es importante que un docente tenga habilidades docentes innovadoras porque es un facilitador de la enseñanza y por lo tanto su desempeño docente debe ser competente.

El docente es el principal facilitador de proceso y cambio, porque facilita el proceso de aprendizaje de los estudiantes, el cambio y el desempeño deben estar relacionados con la experiencia del docente en el campo para mejorar su trabajo en el aula. La Facultad es la principal fuerza de cambio y mejora en el proceso de cambio y revisión de la calidad y formación de la Facultad de Medicina Humana. A través del análisis de la estructura y el contenido del trabajo de los docentes, se puede encontrar la lista, el contenido y el alcance de varias habilidades docentes para promover la eficacia de las actividades docentes. Las habilidades pedagógicas son necesarias para una enseñanza social, instructiva, pedagógica y metódica eficaz; por ejemplo, autogestión del trabajo metódico, trabajo de investigación para mejorar las capacidades funcionales de los docentes. Se puede considerar que los principales grupos de habilidades y hábitos pedagógicos son: habilidades pedagógicas utilizadas en la organización del proceso educativo y en la orientación cognitiva de los estudiantes, la capacidad de realizar actividades pedagógicas con los estudiantes; utilizado en el trabajo político relacionado con la población y las habilidades de conocimiento pedagógico, habilidades metodológicas y generalización para analizar y generalizar la experiencia pedagógica.

(Vaillant, 2009) en un estudio sobre habilidades docentes, los autores encontraron un conjunto de dimensiones que influyen en el aprendizaje y adquisición de conocimientos de los estudiantes, las cuales se relacionan con las dimensiones: la dimensión cognitiva, donde la calidad y cantidad de conocimientos de los docentes y formación continua sobre estrategias didácticas

y su eficacia en la construcción de habilidades y conocimientos en el grupo de estudiantes; dimensiones vinculantes

Las actitudes, incluidos los valores morales y éticos en el aprendizaje, juegan un papel crucial en el desarrollo personal y social de los estudiantes. Además, esta dimensión identifica la motivación, el liderazgo, la empatía y la tutoría como componentes importantes de las cualidades de un buen docente. En otras palabras, los docentes deben estar completamente equipados con diversas habilidades para ser más competentes en su trabajo. (Renzulli, 1998) porque el talento es el producto de una combinación de habilidad y creatividad excepcionales, y la creatividad es uno de los factores más repetidos cuando se habla de las características del talento. Además, existe un compromiso con una tarea que puede vincularse a la práctica académica y docente. No hace falta decir que la habilidad y la creatividad son claves para que el profesorado tenga un buen desempeño en la facultad de medicina. De la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Trabajo en equipo

Los docentes deben estar integrados en administradores, docentes y otros grupos. Se fomenta la cooperación con los estudiantes. hacer un trabajo bastante eficiente (Sánchez, 2010), se hace las siguientes preguntas:

- ¿Por qué muchos profesores buscan a sus compañeros para colaborar?
- ¿Por qué los maestros se ofrecen como voluntarios en diferentes entornos?
- ¿Qué esperan lograr los maestros con su cooperación? Las respuestas a estas preguntas nos permitirán identificar a los docentes que se han beneficiado de sus actividades conjuntas. llegar. Apoyo moral a los maestros.

El trabajo conjunto, tratando aspectos fácilmente transgresores, puede generar frustración, como el fracaso docente, lo que puede dificultar el desarrollo

de las tareas educativas. La necesidad de brindar apoyo moral y psicológico en estas áreas brindará a los docentes una mayor sensación de seguridad y confianza para trabajar con eficacia.

b. Mejorar la enseñanza y el aprendizaje a través de una mejor coordinación Cuando los docentes reciben sugerencias y comentarios pedagógicos positivos, les facilitan la mejora. Esta experiencia debe compartirse con otros colegas para aumentar el cumplimiento. c) Contribuye a la reducción de las horas extraordinarias

Lo mejor es trabajar en equipo porque reduce y simplifica el trabajo, donde se intercambian responsabilidades y tareas mutuas presión sobre los profesores. A menudo hay cierta duplicación de trabajo: no tenemos suficiente tiempo para trabajar juntos y no nos beneficiamos, en cambio los grupos pueden beneficiar el desarrollo de nuestro trabajo. d) Promover el cambio y la innovación

La coordinación, el desempeño y la permanencia, comprometidos y compartidos por todo el equipo docente, son los componentes básicos del proceso para lograr una mejor alineación del proceso. Trabajar en pequeños grupos, colaborando con docentes con diferentes intereses y habilidades, ayuda a estructurar y reducir el estrés y la incertidumbre en la elaboración de los planes de trabajo. El trabajo en equipo ayuda a evitar ciertos riesgos y fracasos, también debe entenderse como una experiencia para seguir aprendiendo corrigiendo ciertos errores. El trabajo en equipo promueve así la creatividad, el cambio y la innovación ya que permite que los alumnos sean alumnos inclusivos y la comunidad educativa en su conjunto.y. Para promover el desarrollo profesional de los docentes.

La principal ventaja de trabajar en un grupo de trabajo es resaltar las habilidades y conocimientos de los profesores. Trabajar como colaborador facilita el aprendizaje posterior. Esto aumenta la probabilidad de que los profesores reflexionen sobre sus actividades docentes. Las interacciones entre

docentes pueden resolver muchas dudas e inquietudes al promover conflictos cognitivos que ayuden a movilizar capacidades para conectarlos y poder descubrir nuevas experiencias y tener éxito. Si tenemos una buena relación laboral en el trabajo.

Mejorar las relaciones personales y sociales

La creación de redes entre grupos de profesores promueve el desarrollo profesional y es una buena estrategia para la socialización y la pertenencia a grupos. Te permite manejar muchos eventos. maestro. Facilita el desarrollo de los demás en el desarrollo social y personal en relación con su contexto social.

Promover la transformación de los valores sociales

Integración, cooperación entre docentes encaminada a cambiar comportamientos y valores, porque la cooperación consta de tres aspectos: Planes de clase adaptados a las necesidades y al contexto, Pedagógico y social, Trabajo en equipo con mejores resultados, Derechos de los profesionales, su dirección, etc. mejorado a partir de las experiencias de diferentes grupos. enseñanza en innovación

(Sánchez, 2010): “Los docentes deben cambiar e innovar constantemente en su enseñanza. Es cierto que su práctica docente es iniciada por los docentes (quienes también reciben consejos de sus alumnos) y se desarrolla en el aula. Antecedentes” (p. 13) . 6) Como principales beneficiarios de docentes y estudiantes, el objetivo es mejorar sus prácticas de aprendizaje y enseñanza. Los cambios que propugna el docente se basan en su experiencia, trabajo y, por supuesto, varias innovaciones que son fruto de la formación y el aprendizaje mutuo con su equipo.

Según (Cebrián, 2003), se conceptualiza como un proceso en una nueva estructura curricular que necesita ser actualizada con nuevas ideas que promuevan el cambio en el desarrollo institucional. Sus habilidades se mejorarán

y desarrollarán a través de una programación innovadora, contextual y apropiada para el desarrollo.

Su punto de partida es que el docente necesita ser innovador y por lo tanto necesita ser innovador o estar capacitado para ser más efectivo en su labor docente. Centro de trabajo. Además, los cambios innovadores se refieren a direcciones técnicas, culturales, sociopolíticas e incluyentes que permiten el desarrollo de la Facultad de Medicina Humana. Es importante mencionar el contexto en el que se produjo la innovación, en relación con los cambios educativos, para mejorar otros materiales, el trabajo metodológico y la mejora general del propio trabajo. Sin embargo, esta variedad se puede mejorar mejor cuando trabaja en un grupo pequeño y obtiene nuevas experiencias y se desarrolla para innovar su enseñanza.

Cambios e innovación en el trabajo pedagógico educativo

Este proceso busca una forma de promover el cambio: un proceso de aprendizaje, el desarrollo de materiales contextuales innovadores para promover un aprendizaje duradero y reproducible. Promueven un aprendizaje vital, reflexivo, holístico y metacognitivo. Aprender a aprender, un componente central de la innovación educativa, crea un cambio en el aprendizaje para innovar y volverse más eficaz para los demás, lo que facilita: la planificación colaborativa, el fomento de la creatividad y la aplicación del aprendizaje contextual del mundo real.

De esta forma, el proceso de innovación en los proyectos de la escuela militar conducirá a una mejora gradual de la indisoluble relación entre teoría y práctica, lo que en sí mismo es un cambio de objetivos. Este proceso de innovación conduce a la creación de nuevos conocimientos, como los métodos de enseñanza que los profesores utilizarán en sus aulas utilizando los nuevos estándares. Este conocimiento innovador es sintetizado y transformado en innovaciones.

Pero para el cambio incremental y la innovación, tenemos las siguientes opciones: Las personas tienden a percibir selectivamente las cosas que se ajustan mejor a su perspectiva e intereses en su entorno. Una vez que las personas han establecido una comprensión de la realidad, se resisten a cambiarla o modificarla. - Ciertos aspectos de la personalidad pueden influir en algunas personas para que se resistan al cambio, especialmente aquellas con una mentalidad muy rígida y dogmática.

- También hay un cambio enorme en los hábitos, quizás la gente o los profesores sigan respondiendo a los estímulos de la forma habitual. El hábito se convierte en fuente de satisfacción humana porque permite a las personas adaptarse y enfrentarse al mundo, es decir, acostumbrarse a la llegada de la innovación. Este hábito también proporciona una sensación de comodidad y seguridad. El hecho de que un hábito se convierta en una fuente significativa de resistencia al cambio depende en parte de si las personas ven un beneficio en cambiarlo.
- Amenazas al poder e influencia de algunos docentes pueden percibir estos cambios como una amenaza a su poder e influencia. Una vez que se establece una posición de poder, las personas o los grupos a menudo se resisten al cambio, que perciben como una disminución de su poder e influencia.
- El miedo a lo desconocido, enfrentarse a lo desconocido hace que la mayoría de las personas teman o desconfíen de estas nuevas situaciones, porque es una nueva experiencia que vivirán los docentes en su lugar de trabajo. Cualquier cambio significativo en el ambiente de trabajo genera incertidumbre. La incertidumbre no se limita a cambios potenciales En sí mismo y por sus posibles consecuencias, el docente innovador sufre al iniciar una nueva experiencia, quizás no comprendiéndola del todo, pero al

comprenderla y experimentarla, se vuelve más efectivo en su centro de trabajo.

- Las razones económicas, como el dinero, pesan mucho sobre las personas o la mayoría de los docentes, y por supuesto es lógico que se resistan a cambios que pueden reducir sus ingresos. De acuerdo con la propuesta del Ministerio de Educación, los docentes mejor preparados tendrán un trabajo productivo, serán promovidos al siguiente nivel y estarán mejor pagados.

Vinculación con el entorno

Mencionado (MINEDU, 2015), la participación docente participa activamente en los proyectos escolares de manera democrática, actitudinal, colaborativa y crítica, trabajando para mejorar los cambios orientados a la educación y transferirlos para mejorar la calidad de la enseñanza y de manera constructiva (p. 13). veintitrés). El aporte de maestros innovadores y la interacción con otros maestros creará una estructura que desarrolle estudiantes analíticos y críticos con sólidas habilidades de aprendizaje.

Según al (MINEDU, 2015), los docentes necesitan colaborar y colaborar con los directores, compañeros de diferentes áreas y estudiantes para crear conexiones entre los docentes a través de nuevas iniciativas que cambien las estructuras. Los maestros necesitan comunicarse con todos los miembros de la escuela para desarrollar más habilidades y promover el desarrollo positivo de las actividades educativas.

Fundamentación teórica científica

La base teórica se basa en la ciencia y Pilar Jericó menciona tipos de talentos: la implicación en actividades relevantes puede ser de gestión, empresa, innovación, emprendimiento, etc. Confirma que cada uno de ellos tiene diferentes habilidades que se desarrollan dependiendo del rol que desempeñen.

Desarrollo del talento: Howard Gardner

La inteligencia no es algo que pueda medirse con un número como el I.Q. La inteligencia es la capacidad de organizar los pensamientos y alinearlos con la acción. La inteligencia no es una, sino que hay diferentes tipos. Nuestro sistema de implementación de IA está dedicado a desbloquear el potencial de los niños en la atmósfera positiva y emocional que exige el siglo XXI. Es conocido principalmente por su teoría de las inteligencias múltiples, que establece que los humanos no tienen una sola inteligencia, sino inteligencias múltiples que caracterizan el potencial y las características importantes de cada individuo, con fortalezas y debilidades generales que se pueden atribuir a una gama cada vez mayor de inteligencias. . escenario.

La teoría básica de las inteligencias múltiples se puede resumir en estas palabras: todo el mundo tiene al menos ocho inteligencias, es decir, habilidades cognitivas. Estas inteligencias trabajan juntas, incluso como una unidad semiautónoma. Cada uno se desarrolla más que otros. Diferentes culturas y clases sociales los valoran de manera diferente.

- Lingüística. Los niños son evaluados en su habilidad para escribir, leer, contar historias o resolver crucigramas.
- Lógica matemática. Los menores son evaluados por su interés en medir patrones, categorías y relaciones. Resuelve problemas aritméticos, juegos de estrategia y experimentos con facilidad.
- Cuerpo y kinesiología. El conocimiento se procesa fácilmente a través de las sensaciones corporales. Atletas, bailarines o manualidades como costura, carpintería, etc. - Visuales y espaciales. Los niños piensan con dibujos e imágenes. Resuelven acertijos fácilmente, pasan su tiempo libre dibujando, disfrutan del juego constructivo, etc.
- musicales. Los jóvenes a menudo se expresan a través del canto y la voz.

Reconocen los sonidos fácilmente. - Relación. Son buenos comunicadores y son líderes en equipos. Entienden bien los sentimientos de otras personas y construyen relaciones con facilidad.

- Introspección. Parecen retraídos y tímidos. Viven en sus emociones y están intelectualmente motivados. A las siete inteligencias que describió originalmente (Gardner, 1993), luego agregó una octava, la inteligencia naturalista, o una fácil conexión con la naturaleza.

La diversidad del desarrollo cognitivo sustentada en la teoría de las inteligencias múltiples ha indicado cursos educativos adaptados a las características individuales, formas de comunicación más efectivas y el uso de la tecnología con un grado de conexión adecuado a las características intelectuales de sus usuarios. Para Gardner, la inteligencia natural [CI] no es el mismo sustrato para todos los individuos, sino una base biosociológica común que se forma a partir de una combinación de potencialidades que no siempre aparecen como resultado de una educación estandarizada, más que de diferencias que distinguen a los individuos, matizar individuos individuales.

Cuando se trata de la difusión de la cultura y la información, esta división de capacidades perceptivas y, por tanto, de necesidades intelectuales, permite explorar nuevas formas de dirigirse a los llamados grupos objetivo, muchas veces caracterizados por parámetros sociológicos y ajustados a los intereses de los emisores. o su gente. . El análisis de la recepción en términos de percepción y potencial intelectual revela una nueva relación entre el creador de la información y el oyente. Gardner también estudia el liderazgo, cómo se forma, su relación con la moda y la transmisión de actitudes a través de la comunicación. Es difícil imaginar un líder que se comunica mal, que no comunica los valores que lo sustentan en relación a la opinión pública, pero que también sabe describir las estrategias de comunicación que lo llevan a lograr

un objetivo heterogéneo y especializado. grupos que consideran la percepción explicativa Diversidad de pensamiento, sensibilidad y desarrollo cognitivo. Como se mencionó anteriormente (Howard, 1999): “La vida humana requiere el desarrollo de varios o tipos de inteligencia, porque el desarrollo de la mente no debe ser funciones homogéneas sino heterogéneas” (p. 38). Señala que una persona no solo está relacionada con una habilidad aprendida, sino también con otras habilidades que puede desarrollar; esta nueva experiencia lo ayudará a conectarse con otros. (Howard, 1999) y menciona: “La competencia interpersonal es el grado en que una persona realiza juicios correctos sobre sí misma y sobre los demás. Esto demuestra lo importante que es trabajar en equipo para ganar experiencia. En educación, los docentes necesitan conectarse con los demás para que las experiencias positivas se apliquen con éxito a su trabajo, y nuevamente, según sus investigaciones, esta inteligencia está relacionada con otras inteligencias.

El talento humano,

Al igual que los talentos emprendedores, son importantes porque son parte esencial del desarrollo o desarrollo de una estructura, y los profesionales que los tienen tienen la capacidad de innovar, de impulsar cambios que los docentes puedan abrazar.

También es la actitud y el conocimiento del maestro lo que determina los talentos innovadores. Se debe saber que se debe renovar el conocimiento para que no quede obsoleto y desactualizado, y se debe actualizar y capacitar a los docentes. Las diferencias entre talentos son muchas y variadas y se centran no solo en el conocimiento sino también en la capacidad de aprender y seguir aprendiendo o no aprender lo que se sabe. Dicho esto, los docentes necesitan estar capacitados para estar actualizados y si no lo están, se vuelven obsoletos porque vivimos en un entorno que está cambiando muy rápidamente.

Los ingredientes del talento

Mencionó (Jericó, 2008) que las bases del cultivo del talento son: habilidades, compromiso y acción. Siempre se ve entre los profesionales competentes, porque sin él no serían capaces de demostrar sus talentos o identificar sus talentos en una actividad en particular. Y mientras estamos en eso, debe resaltar todo tipo de habilidades, conocimientos y actitudes. En nuestro compromiso entendemos el involucramiento y la participación en las actividades de la empresa. Es responsabilidad de la agencia mejorar y motivar sus esfuerzos en el buen sentido, porque profesionales con grandes talentos son reclutados o requeridos por otras empresas y allí migran. En términos de velocidad, necesitamos ser más capaces de innovar porque vivimos en un entorno donde el cambio tecnológico es muy dramático. Manténgase informado de los cambios. Los docentes innovadores aprenderán a ser más talentosos adquiriendo estas experiencias durante la capacitación o interactuando con otros docentes, es decir, a través de su propia experiencia. En resumen, modelamos el talento como la siguiente relación:

Compromiso Acción = Talento

Para tener éxito en la escuela, estos tres elementos deben estar conectados, y sin uno, el talento no puede desarrollarse ni capturarse.

Debe saberse que los talentos deben desarrollarse de acuerdo con las habilidades y calificaciones de los maestros.

Competencia laboral

Definición de competencia laboral

Según (Vargas, 2012), la capacidad de la fuerza de trabajo es la habilidad para facilitar la realización de acciones efectivas mediante la traducción de diversos conocimientos, habilidades, destrezas y saberes de acuerdo a determinadas metas.

De esta afirmación se puede concluir que un docente competente también crea un estudiante competente, porque está listo para transmitir de manera efectiva y cualitativa los resultados del aprendizaje. La facultad también está lista para interactuar de manera más efectiva con el contexto social de la Facultad de Medicina Humana, a partir de las innovaciones docentes en cada campo.

Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. En apoyo de este argumento tenemos:

Según (Vasco, 2003) mencionó que la competencia es un aspecto muy importante y para el desarrollo de competencias y desarrollo de tareas se define como La capacidad de realizar con eficacia una variedad de tareas que lo diferencia de otras tareas cotidianas en entornos del mundo real. Es tan importante que aprendamos a no aprender, porque las habilidades y los conocimientos son recreados por otros en el contexto de la educación.

Competencia laboral

Tenemos uno (McClelland, 1994) que, en sus escritos sobre motivación, sugiere la existencia de un vínculo entre las necesidades personales (o de la empresa) y el éxito profesional. Su enfoque se basa en que si se pueden identificar los componentes y niveles de ser y dirigir un emprendedor exitoso, es posible seleccionar aquellos con el potencial deseado y así capacitarlos para que desarrollen estas cualidades con el fin de desarrollarlas y beneficiarse de ellas. . de ellos. de ellos promueven sus proyectos personales y/o visiones de futuro. En 1964, utilizó esta teoría y planeó un sistema completo de formación de talentos. Dos años después, más del 65% de los participantes desarrollaron con éxito cualidades innovadoras que permitieron el desarrollo de la empresa.

Se inició así una tendencia empresarial con el objetivo de optimizar el proceso de formación y selección de personal, que no se repetía en la mayoría de los sistemas formativos de la época. McClelland demostró en 1973 que

asegurar un expediente académico lleno de buenas críticas y calificaciones aprobatorias, como una prueba de inteligencia administrada a los aspirantes, no puede predecir el desarrollo y ajuste en el trabajo y por lo tanto no garantiza el éxito profesional. Esto permitió a McClellan buscar nuevos indicadores de éxito profesional y buen desempeño laboral. Él llama a estas nuevas capacidades de métricas. Según este autor, la mejor manera de predecir con precisión la efectividad de los empleados es la comparación directa Características personales, profesionales y laborales de los empleados de éxito frente a los de eficacia media. Esta clara diferencia es la capacidad de ofrecer un rendimiento superior. Estas habilidades solo pueden ser evaluadas por aquellos directamente relacionados con el puesto. Una vez que se identifican las habilidades que permitirán a los empleados tener éxito, se pueden crear y crear una variedad de opciones de personal, ahorrando tiempo y dinero a las empresas. Además, tenemos las siguientes opciones:

- Motivación del docente, todo docente debe estar motivado para hacer un buen trabajo.
- Una propiedad del medio ambiente como forma o tipo físico de reacción.
- Se refiere a ciertas situaciones en su ambiente de trabajo. - Su actividad educativa reflejará los mismos conceptos como actitud, valores, imagen del maestro, etc.
- Conocimiento, comprensión de que un maestro o individuo está listo y es capaz de funcionar de manera efectiva en su campo específico. - Competencia es la capacidad de realizar una acción para la que se está preparado.

Conociendo estas competencias, necesitamos evaluar y determinar el perfil del personal docente y las competencias que posee para laborar en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides

Carrión para que sea eficaz y responsable. Ellos, a su vez, ayudarán a determinar el perfil requerido para el puesto.

Dimensiones

Dimensión personal

Según (Vargas, 2012), la actividad docente es una práctica humana. Los docentes tienen ciertos rasgos o características de personalidad y también les cuesta asumir la responsabilidad en su trabajo. Utilice las ideas para construir proyectos de confianza para su vida personal.

Para completar esta dimensión, los docentes necesitan preguntarse o hacerse preguntas sobre cómo valoran su materia, sobre la satisfacción que obtienen al enseñar. El maestro tiene que iniciar su labor humanitaria a partir de algunas experiencias muy importantes de su vida que están disponibles. Los fracasos y los éxitos siguen cada momento como parte de su trabajo para reflexionar y mejorar su aprendizaje.

Diversidad pedagógica

La labor del docente se desarrolla y se realiza en un sistema educativo en condiciones diversos de trabajo, teniendo las condiciones el docente pone en práctica sus conocimientos y habilidades orientándose en qué contexto desarrollará. La relación de la escuela y comunidad con las costumbre y tradiciones. Los aprendizajes y con la cuestión laboral como salario y otros, el docente está invitado a analizar situaciones como el método de enseñanza. (Vargas, 2012): “Potenciar la diversidad desde las instituciones educativas implica una exigencia necesaria en las sociedades pluriétnicas y multiculturales” (p. 39).

Esta aseveración de Vargas hace necesario la puesta en práctica que se tome en cuenta las diferencias de cada individuo y del contexto cultural y social donde se desarrolla; en tal virtud debe entenderse que el desarrollo

humano es entendido como la interacción entre elementos orgánicos y también factores sociales

Estos métodos permiten argumentar que el desarrollo humano es diferente porque depende de condiciones biológicas y habilidades relacionadas social y culturalmente, las cuales serán generalmente utilizadas en educación para comprender la diversidad que incluye las características sociales, cultura, familia y raza.

El profesorado es un buen mediador de la diversidad. En los últimos años, la idea de la educación diversa ha sido fuerte; Contar con un espacio multicultural abierto y dinámico requiere de un equipo docente altamente comprometido y colectivamente responsable. Significa darse cuenta de que tenemos una realidad diversa en el lugar de trabajo, donde coexisten los intereses y necesidades de los estudiantes, la diversidad étnica, las diferencias culturales y las percepciones ideológicas. Todo ello hace que los docentes comprendan la realidad del entorno social y cultural.

Dimensión social

Para esta dimensión tenemos (Vargas, 2012): “El docente desarrolla su actividad en la sociedad adaptando las estrategias aprendidas al contexto de su institución educativa” (p. 40). El autor dice que el docente debe saber aplicar y adaptar sus estrategias a la situación actual de los estudiantes y saber interactuar con sus pares para institucionalizar el desarrollo.

Según (UNESCO, 2008), el trabajo de los docentes se realiza en un contexto social, histórico, social, político, cultural y económico que determina la naturaleza y el trabajo de los docentes, lo que en todo caso incide en su enseñanza y facilita el aprendizaje. En esta situación real, el docente debe indudablemente reflexionar sobre la realidad en la que se desarrolla su comportamiento y comprender la realidad del educando en su situación. El trabajo de un docente es observado por la sociedad en la que trabaja, cómo se

va dando su desarrollo En este caso, el, profesor de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Carrión, ha observado la calidad de los profesionales en nuestra ciudad.

También en esta dimensión, el docente relaciona sus acciones con diferentes situaciones, pero en cada situación invierte su experiencia de manera honesta, lo que contribuye a un panorama igualitario. Utilizando esta dimensión, se aconseja al docente que reflexione sobre su trabajo, los resultados, la cooperación con otros docentes, la cooperación con los estudiantes y busque mejoras en cada uno.

2.3. Definición de términos básicos

Talento. - Es la capacidad de una persona para comprender y entender razonablemente una forma de resolver un problema profesional concreto, teniendo en cuenta sus capacidades, habilidades, experiencia.

Competencia en el mercado laboral. - Las competencias laborales son el conocimiento y la capacidad para responder satisfactoriamente a los requerimientos de una tarea o actividad con el fin de alcanzar las metas establecidas por la institución o empresa.

La eficacia se define como "la cuantificación del logro de los objetivos". Se usa de acuerdo con los estándares, pero debe entenderse que puede ser sinónimo de eficacia cuando se define como "la capacidad de lograr un efecto deseado". confianza. - Según Wolpe (1980), se refiere a la expresión directa y abierta de todas las emociones excepto la ansiedad. Ferseheim y Baer (1975) definieron la asertividad como un estilo de vida activo que expresa directamente sentimientos y emociones.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

H1 Existe una correlación significativa entre el talento y la capacidad de trabajo del personal docente de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Daniel Alcides.

H0 No existe una correlación significativa entre y la capacidad de trabajo del personal docente de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Daniel Alcides medicina y la capacidad de trabajo.

2.5. Identificación de variables

Variable independiente: talentos Humano

(Sánchez, 2010), Talento Humano, plantea que el perfil de un docente talentoso está determinado por un conjunto de competencias como inteligencia, creatividad, flexibilidad, apertura y carisma, así como aspectos de conocimiento, comunicación, preparación, formación, innovación. . habilidades, experiencia, etc

Variable dependiente: competencia laboral.

(Vargas, 2012), definición: "La empleabilidad es la capacidad de facilitar el desempeño eficaz de una actividad mediante la aplicación de conocimientos, habilidades, destrezas y conocimientos en la práctica de acuerdo con determinados objetivos

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1. Definición operacional de variables e indicadores

Variable independiente: Talento Humano

VARABLE	DIMENSION	INDICADOR
Talento humano	Trabajo en equipo	Escuchar cooperar consolidar
	Vinculación con el entorno	Creatividad Efectividad evaluación

Variable dependiente: Competencia laboral

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR
Competencia laboral	Personal	Valores
		Actitudes conocimiento
	Pedagógica	Capacitacion
		Conocimiento evaluación
Social	Creatividad Decisión efectividad	

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo básica porque pretende “promover el conocimiento y la comprensión de los fenómenos sociales. Se denomina básica porque es la base de otras investigaciones”

(Hernández, Metodología de la Investigación, 2014). Sabemos que su aplicación no es inmediata porque primero se explora el conocimiento científico que se investiga.

La investigación se basa en teorías científicas que ayudan a analizar los resultados de la mejora de contenidos. Dimensiones como el talento y sus habilidades

3.2. Nivel de investigación

Aplicativo

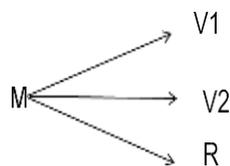
3.3. Métodos de Investigación

El método de investigación es cuantitativo, por inducción y deducción, por lo que se miden mediciones en el estudio y su interrelación a través de la técnica y la instrumentación, y luego por la contracción de hipótesis porque Examinamos las variables hasta que encontramos cada variable.

3.4. Diseño de la investigación.

La investigación realizada en este estudio es no experimental y cuantitativamente significativa ya que describe las características y el comportamiento de cada variable. Talento humano y competencia laboral. También es importante porque analiza y reporta el comportamiento de la variable y el comportamiento en relación a otras variables.

(Hernández, Metodología de la Investigación, 2009), no es experimental porque no se manipulan deliberadamente las variables, también es correlacional porque trata de relacionar dos variables dependientes o entre sí.



Donde:

M es la muestra

V1 variable 1 (Talento Humano)

V2 variable 2 (Competencia Laboral)

R determina la posible relación de las dos variables

V1 y V2 El coeficiente Correlacional de Spearman

3.5. Población y muestra

La población y muestra está constituida por 62 docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue una encuesta que permitió recolectar datos de un grupo selecto de docentes mediante preguntas que buscaban correlacionar variables de investigación de talento humano y competencia laboral

Instrumentos

La investigación utilizó un cuestionario con dos variables. El talento basado en dimensiones consta de 29 elementos y la capacidad de trabajo consta de 21 elementos. Para la validez del estudio actual, se utilizará la estadística alfa de Cronbach, que mide si existe consistencia interna entre las escalas, para probar la confiabilidad y probar la validez de las escalas. Según (Hernández, Metodología de la Investigación, 2009) afirma que un procedimiento muy adecuado para extraer información de los datos obtenidos es el de un momento. se encuestó a 50 docentes y el instrumento utilizado en el cuestionario utilizando una escala nominal de Likert.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Validez

La verificación del instrumento conduce al desarrollo de un instrumento que permitirá

Al establecer la confiabilidad, la validez debe examinarse de la siguiente manera.

Eficacia de la herramienta: Probar e identificar herramientas que coincidan con la operacionalización de las variables, organizadas por sus dimensiones, indicadores, temas y alcances o niveles según el marco teórico.

Validez de contenido: La herramienta fue evaluada y presentada como relevante y suficiente en cuanto a la claridad de la pregunta o tema.

Validez interna: se ocupa de la coherencia y lógica de las herramientas derivadas de los problemas, objetivos e hipótesis, con el objetivo principal de probar su validez. Validez por peritos: este procedimiento se lleva a cabo por tres jueces. Idoneidad y adecuación de las calificaciones de los jueces

Tabla 2. Validez de los expertos.

Expertos	Instrumento 1	Instrumento2
Buscar experto validador	Aplicable	Aplicable
Buscar experto validador	Aplicable	Aplicable
Buscar experto validador	Aplicable	Aplicable

Determinación de fiabilidad del instrumento: La emisión de la valoración emitidas por los jueces, fueron sometidos a una prueba binomial considerando que su apreciación es pertinente, relevante y claridad, fueron concluidos que es confiable.

Confiabilidad

La confiabilidad de ambos instrumentos fue confirmada por pruebas piloto.

La facultad es muy diferente de la población general de investigación. Los resultados se obtuvieron mediante el estadístico alfa de Cronbach, que se utilizó para determinar la confiabilidad funcional o interna de los dos instrumentos. Tenemos una escala de valores:

Un nivel de 0,9 es bastante alto y muy confiable, un nivel de 0,8 es más alto y también confiable, alrededor de 0,7 se considera bajo y mucho más bajo que 0,6 no es aceptable. Confiabilidad Variable: Talento

Tabla 3. Confiabilidad Variable: Talento

Confiabilidad: Talento Humano			
	N		%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

Tabla 4. Alfa de Cronbach

Talento Humano		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,969	,969	28

La confiabilidad de Cronbach como se puede observar es 0.969 un nivel muy alto y aceptable para la aplicación del instrumento del talento humano.

Confiabilidad de la variable: Competencia laboral

Tabla 5. Confiabilidad de la variable: Competencia laboral

N			
			%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	50	100,0

Tabla 6. Alfa de Cronbach

Competencia Laboral		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,963	,964	21

La confiabilidad de Cronbach como se puede observar es 0.964 un nivel muy alto y aceptable para la aplicación del instrumento competencia laboral

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento manual

Para la aplicación de los instrumentos se tuvo el consentimiento de los docentes de la Facultad de Medicina Humana luego se tabulo en una hoja de cálculo Excel para luego ser procesado mediante el SPSS.

3.9. Tratamiento estadístico

Para la estadística descriptiva utilizamos medidas de tendencia central, que nos permiten identificar y encontrar el punto (valor) alrededor del cual tienden a recolectarse los datos ("centro"): media o mediana, mediana y moda o frecuencia; y Medidas de dispersión, que son variaciones en un conjunto de datos que brindan información adicional y nos permiten juzgar la confiabilidad de las medidas de tendencia central: desviación estándar o estándar y varianza, frecuencia. Para una mejor interpretación de las frecuencias, se mostrarán mediante gráficos de barras y/o circulares. Para comparar las hipótesis, el coeficiente Rho es Spearman y SPSS como fuente de procesamiento de datos

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Una vez que se completa la aplicación de las herramientas, la base de datos comienza a tabularlas y luego transferirlas a SPSS para mostrarlas en tablas y gráficos y mostrar frecuencias e interpretarlas. Para cada variable al final mostraremos la correlación de las variables según las dimensiones propuestas en el estudio

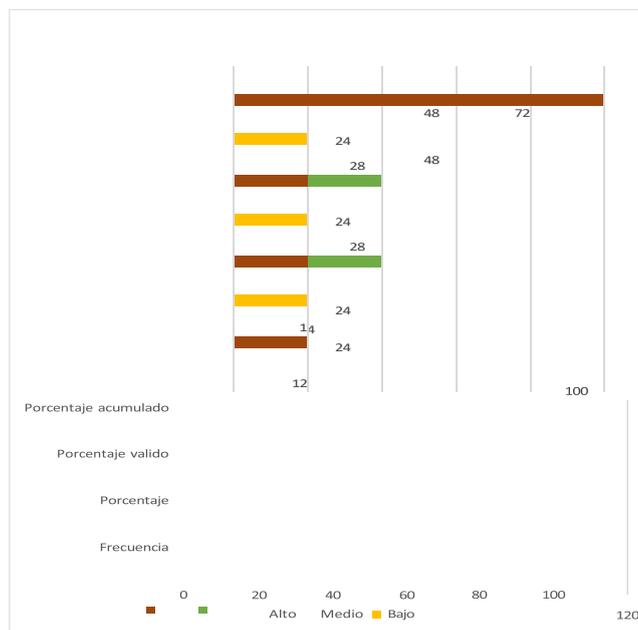
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla 7. Competencia laboral: Talento humano

Frecuencia Talento Humano				
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	12	24	24	24
Medio	24	48	48	72
Alto	14	28	28	100
Total	50	100	100	

Fuente: docentes de La Facultad de Medicina Humana

Gráfico 1. Competencia laboral: Talento humano



Analizando la Tabla 7 y la Figura 1, observaciones de talento después de la encuesta, el 24% de los docentes cree que el talento es bajo; seguido del 48% en el nivel intermedio; así que también tenemos

El 28% admitió que su institución educativa tiene un alto nivel de talento. En general, el 28% de los docentes dice que el talento es alto

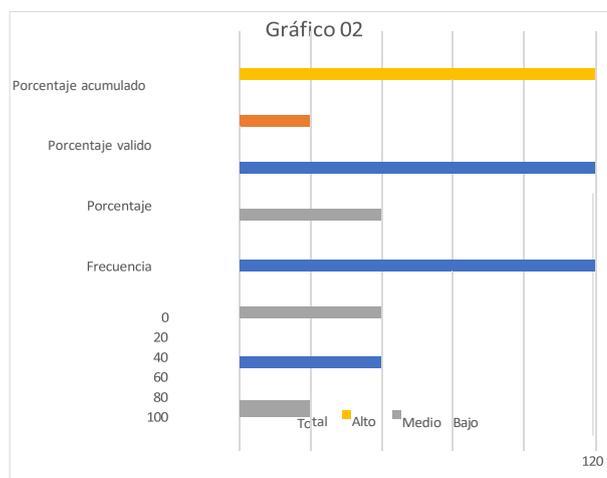
People, seguido por un 48% que lo calificó como promedio. Como se observa, la proporción de talentos de los docentes de medicina humana va en aumento, formando un mayor nivel, competencias, habilidades y conocimientos desarrollados de los docentes.

Tabla 8. Variable: Competencia laboral

Frecuencia competencia laboral				
Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	20	20	20
Medio	27	54	54	74
Alto	13	26	26	100
Total	50	100	100	

Fuente: docentes de La Facultad de Medicina Humana

Gráfico 2. Variable: Competencia laboral



El análisis de la Tabla 8 y la Figura 2 muestra las capacidades laborales de los docentes; tenemos: 20% en el nivel bajo, estos docentes necesitan más apoyo para mejorar su desempeño y habilidades, 54% de los docentes de nivel medio ven algunos resultados, pero aún necesitan apoyo para mejorar su trabajo. El 26% se encuentran en un nivel alto, muestran logros muy significativos, pueden desarrollar habilidades en el desempeño del trabajo o pueden ser Gran apoyo, docentes con calificaciones promedio y compartiendo experiencias con sus pares profesionales, docentes que pueden apoyar a otros docentes.

En total, el 26 por ciento de los maestros pudieron sobresalir en sus habilidades laborales. Evaluar en diferentes aspectos, por ejemplo: sentimientos, deberes laborales, relaciones con compañeros o estudiantes.

4.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis general de la investigación H1

Existe una correlación significativa entre el talento y la capacidad de trabajo del personal docente de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Daniel Alcides.

H0 No existe una correlación significativa entre y la capacidad de trabajo del personal docente de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional de Daniel Alcides medicina y la capacidad de trabajo.

Correlación del Talento Humano con la Competencia Laboral

Para determinar la correlación entre las dos variables de estudio talento humano y competencia laboral, se utilizará el estadístico Rho de Spearman, que arrojará dos resultados muy importantes, la significatividad y valor bilateral, para demostrar la hipótesis utilizando el SPSS.

Tabla 9. Correlaciones Talento Humano y Competencia Laboral

<i>Correlaciones Talento Humano y Competencia Laboral</i>				
			Talento Humano	Competencia Laboral
	Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,691
		Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	50	50
	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	,691	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Interpretando

Al observar y analizar los resultados de las dos variables de talento y capacidad de trabajo en la Tabla 9, los resultados fueron determinados por el estadístico de Spearman y se encontró que 0.691 fue positivo y moderado, y el valor de dos colas fue 0.000.

Para probar la correlación entre las dos variables Talento y Habilidad, necesitaremos ponderar de acuerdo a la significancia de Spearman (0.691)² para obtener el porcentaje requerido, comprenda esto; La habilidad depende de la variable talento. Luego acepte la hipótesis alternativa y rechace la hipótesis nula. También existe una correlación moderadamente positiva entre el talento y la capacidad de trabajo, a saber: qué

Existe una correlación significativa entre el talento humanístico y la capacidad de trabajo de los profesores universitarios de medicina humana

Nivel Inferencial Constatación de hipótesis

Tabla 10. Correlaciones: Talento Humano y Dimensión Personal

Nacional Daniel Alcides Carrión Correlaciones Talento Humano y al Dimensión Personal			
		Talento Humano	Dimensión Personal
Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,622
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	50	50
	Coefficiente de correlación		
Dimensión Personal	Coefficiente de correlación	,622	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Interpretación

Podemos observar que se obtiene un coeficiente de correlación es 0,622 de manera moderada aceptable, así mismo el valor bilateral $0,00 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Afirmando finalmente que: El talento humano y la dimensión personal

Tabla 11. Correlaciones: Talento Humano y Diversidad Pedagógica

Correlaciones Talento Humano y Diversidad Pedagógica			
		Talento Humano	Diversidad Pedagógica
Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,680
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	5	50
Dimensión Pedagógica	Coefficiente de correlación	,680	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	5

Interpretación

Podemos observar que se obtiene un coeficiente de correlación es 0,680 de manera moderada aceptable, así mismo el valor bilateral $0,00 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12. Correlaciones: Talento Humano y Dimensión Social

Correlaciones Talento Humano y Dimensión Social			
		Talento Humano	Dimensión Social
Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,658
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	50	50
	Coeficiente de correlación	,658	1,000
Dimensión Social	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

Interpretación

Podemos observar que se obtiene un coeficiente de correlación es 0,658 de manera moderada aceptable, así mismo el valor bilateral 0,00 entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Afirmando finalmente que: El talento humano y la dimensión social se relacionan

4.4. Discusión de resultados

Al comparar las hipótesis alternativas, se encuentra que existe una correlación muy significativa entre el talento humanístico y la capacidad de trabajo de los docentes del Departamento de Humanidades y Ciencias Médicas, y el coeficiente de correlación es moderado y 0.00 es menor que 0.05. Concluya y rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alternativa demostrando que existe una relación entre las dos variables.

- Esta conclusión se sustenta en nuestro estudio (Salas, 2014) sobre el tema: “Gestión del talento docente y niveles de desempeño en la Ugel del Rímac”. Determinar la relación para las variables con coeficientes positivos bajos de 0.273 y 0.000 menores a 0.05. Se concluye que existe una relación entre las dos variables.

- También contamos con (López, 2012) su disertación: “Formación Instruccional y Desempeño Docente en Colombia”. Su propósito es correlacionar las dos variables, arrojando 0.306 y $0.000 < 0.05$. Concluya que existe una relación entre las variables. Como se puede observar las variables se encuentran consistentemente en el nivel de significación, y se concluye que los docentes necesitan un estudio actualizado que demuestre que planifican capacitaciones y/o talleres para mejorar su desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- La Facultad de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha establecido una relación entre talento y capacidad laboral. Demuestre que el estadístico Rho Spearman es igual a 0.691 moderado y significativo cuando 0.000 es menor que 0.05. •
- Se ha establecido que existe una correlación entre el talento y la dimensión individual de su plantilla. Esto demuestra cuando el estadístico Rho Spearman es igual a 0.622 y la significación de 0.000 es menor a 0.05. • Relación establecida entre talento y diversidad
- El estudio muestra un estadístico Rho Spearman igual a 0,680 para su desempeño y una correlación de 0,000, que es inferior a 0,05.
- Finalmente, se determina la conexión entre el talento de una persona y la dimensión social de sus habilidades laborales. probar con evidencia estadística de Rho Spearman igual a 0.658 y una de significancia de 0,000 menor de 0,05

RECOMENDACIONES

- El vínculo entre talento y desempeño debe fortalecer el conocimiento teórico y metodológico de los docentes a través de actividades científicas.
- La Facultad de Medicina Humana también debe fortalecer la proyección social de los estudiantes y la extensión universitaria para mejorar las relaciones universidad-comunidad.
- El vínculo entre talento y desempeño docente debe ampliar la posibilidad de mejorar la movilidad de estudiantes y docentes, permitiendo la celebración de contratos con instituciones estratégicas.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, M. (2012). Formación pedagógica docente y su evaluación de desempeños en las instituciones de la Ugel 02 del Rímac. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo escuela de posgrado Lima-Perú.
- Álvarez, P. (2012). La influencia del talento humano y la motivación en la gerencia. Huancayo - Perú.: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Arizaga, T. (2011). Gestión del Talento humano y competencias en los colegios públicos en escuelas públicas de Toluca. Toluca - México : Universidad privada de Toluca-México.
- Becker, G. (1983). El capital humano. Madrid - España: Alianza Editorial, S.A.
- Cebrián, M. (2003). Enseñanza virtual para la innovación universitaria. Madrid: Narcea.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de los recursos humanos. Valparaíso, Brasil: Spencer.
- Coronel, P. (2010). Gestión del talento humano y competencias laborales plicadas en la entidad Duramas. Quito - Ecuador: Universidad de Quito- Ecuador.
- Gardner, H. (1993). Multiple intelligences: The Theory and Practice. New York: Basic Books.
- Gonzales, R. (2013). Gestión del talento humano y la motivación docente en las escuelas de Bogotá. Bogotá - Colombia: Universidad nacional de Bogotá - Colombia.
- Hernández, G & Díaz, F. . (2012). Una mirada psicoeducativa al aprendizaje: qué sabemos y hacia dónde vamos. Guadalajara: Sinéctica, 40.
- Hernández, G & Díaz, F. (s.f.). Una mirada psicoeducativa al aprendizaje: qué sabemos y hacia dónde vamos. Sinéctica, 40.
- Hernández, R. (2009). Metodología de la investigación. Ciudad de México: Mc Graw-Hill.

- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Howard, G. (1999). La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas. Nueva York: Edición original en inglés.
- Jericó, P. (2008). Gestión del Talento Construyendo Compromiso. Madrid - España. Prentice Hall.
- López, S. (2012). Desempeño laboral y desempeño laboral del docente en la Universidad de Urdaneta. Bogotá - Colombia: Universidad Rafael Urdaneta de Bogotá - Colombia.
- McClelland, D. (1994). The Roots of Consciousness. New York, NY: McGraw- Hill.
- MINEDU. (2015). Marco del buen desempeño docente. Lima - Perú.
- Pardo, L. (2008). Gestión del talento humano basada en competencias para lograr éxitos empresariales en Medellín. Medellín - Colombia: Universidad Nacional de Medellín - Colombia.
- Renzulli, L. (1998). Talento humano. Medellín - Colombia: Moderna.
- Ruíz, M. (2009). El compromiso organizacional y la influencia de la comunidad del nivel secundaria en una institución educativa de Sonora. Cali : Universidad pontificia de Cali – Colombia
- Salas, R. (2014). Gestión del Talento humano y desempeño docente en la institución educativa república de Colombia de la UGEL 02 del Rímac. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú.
- Sánchez, R. (2010). El talento del docente para propiciar aprendizajes.
- Sayre, B. (2014). La percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente en la institución educativa de la zona antigua de la tablada de Lurin. Lima - Perú.:
- Terigi, F. (2010). Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina.
- UNE. (2014). Manual de Estadística aplicada a la investigación científica con

SPSS. Lima: UNE.

- UNESCO. (2008). Dimensiones de la calidad educativa en América Latina. Lima.
- Vaillant, D. (2009). Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid:
- Vargas, M. (2012). Competencia laboral como base para el desarrollo docente.
- Vasco, C. (2003). Objetivos específicos, indicadores de logros y competencias ¿y ahora estándares? . Educación y Cultura

ANEXOS

Cuestionario de talento humano

Lea detenidamente analizando los enunciados y respuestas, sea honesto en sus respuestas, ella permitirá obtener un diagnostico importante para mejorar la competencia laboral del docente. Es de carácter anónimo. No deje enunciados sin marcar no hay respuesta mala o buena. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los recuadros valorados

Habilidades pedagógicas		1	2	3	4	5
1	En la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión se puede desarrollar al máximo sus habilidades pedagógicas.					
2	Le brindan apoyo para planificar, desarrollar las estrategias que usará en su clase.					
3	La efectividad de su clase cree que se debe al uso adecuado de un material didáctico adecuado.					
Manejo disciplinar		1	2	3	4	5
4	El docente de Facultad demuestra conocimiento y dominio en sus funciones.					
5	El Docente me mantiene informado de los aspectos que me afectan mi desempeño.					
6	Como califica la relación con sus compañeros de trabajo.					
7	La comunicación interna dentro de su área funciona correctamente.					
8	Tienes una adecuada coordinación con las otras áreas en la Escuela.					
9	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en la Facultad.					
10	El Director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna.					
Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
11	Se siente parte del equipo de trabajo de su área.					
12	Tienes facilidad de comunicación colaboración y cooperación con otros docentes.					
13	El trabajo en su área está bien organizado.					
14	Siempre consolidan las ideas que aportan a nivel de área.					
15	Siempre las decisiones que toma el grupo de trabajo se acatan por mayoría.					
Innovación pedagógica		1	2	3	4	5
16	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
17	Se realiza capacitaciones por especialidad en la Facultad de Medicina Humana					
18	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral, por parte de la dirección de la Facultad de Medicina Humana					

19	Los docentes son evaluados después de una capacitación.						
20	Los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión reaccionan positivamente ante las evaluaciones o monitoreo.						
21	Mejora su desempeño laboral cada vez que recibe una capacitación.						
22	La Facultad donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.						
23	El Director capacita personalmente en la Facultad.						
	Vinculación con el entorno						
		1	2	3	4	5	
24	Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad educativa.						
25	Asume cargos cada vez más elevados y complejos.						
26	Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades de la Facultad de Medicina.						
27	Se realiza la rotación permanente de cargos en la Facultad.						
28	Desempeño algún cargo administrativo y cademico						
29	La relación con los docentes es excelente.						

Cuestionario de Competencia laboral

Lea detenidamente analizando los enunciados y respuestas, sea honesto en sus respuestas, ella permitirá obtener un diagnostico importante para mejorar la competencia laboral del docente. Es de carácter anónimo. No deje enunciados sin marcar no hay respuesta mala o buena. Marca con un aspa "X" tu respuesta en los recuadros valorados.

1 (nunca) 2 (casi nunca) 3 (a veces) 4(casi siempre) 5 (siempre)

	Dimensión personal	1	2	3	4	
1	Le encargan mucho trabajo y lo termina a tiempo					
2	Dispone de tiempo para sus asuntos personales.					
3	El director confía en que hace bien su trabajo.					
4	Se siente bien por todo lo que tiene que hacer en la Facultad de Medicina Humana.					
5	El director se preocupa por su mejorar su desempeño					
6	Puede concentrarse fácilmente en su trabajo.					
7	Se siente motivado cuando le dicen su desempeño es de alto.					
8	Hace las cosas con el mismo interés de antes.					
9	La convivencia con sus colegas de trabajo es excelente.					
	Diversidad pedagógica					
10	A partir de los resultados de las evaluaciones propone estándares y metas para mejorar el trabajo pedagógico.					
11	Se incluye en su planificación trabajos adecuados a la realidad.					
12	La función que ejerce está en relación con su capacidad profesional.					
13	Realiza planeación y evaluación de su labor educativa.					
14	El director planea y evalúa las actividades que Ud. realiza.					
15	Ud. practica la democracia en clase.					
16	Está preparado para trabajar atendiendo la diversidad cultural.					
17	Elabora proyectos de integración con respecto la diversificación cultural.					
	Dimensión social					
18	Te sientes valorado por tu desempeño en la Facultad.					
19	Participas en las actividades de la Facultad.					
20	Tu práctica pedagogía se relaciona con las demandas y condiciones de vida de los estudiantes					
21	Hay igualdad de oportunidades en tu trabajo como docente.					

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Mg Max Danfer MARCELO DAMIAN Magister conferida por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión DNI 42182657
Centro Laboral:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Título de la investigación:	Talento humano y competencia laboral en los docentes de la Facultad de Medicina Humana Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Yanacancha - Pasco 2020
Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor(a) del instrumento:	SERRANO VALDIVIA Franz Constan

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	10
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	10
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	10
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		96

Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable			Aplicable	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	X	Aplicable después de corregir	No aplicable	
-----------	---	-------------------------------	--------------	--

Cerro de Pasco, Noviembre del 2020



Mg. Max Danfer MARCELO DAMIAN
DNI. 42182657

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Mg. Fernando G. MORALES GONZALES Magister conferida por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión DNI 41318877
Centro Laboral:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Título de la investigación:	Talento humano y competencia laboral en los docentes de la Facultad de Medicina Humana Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Yanacancha - Pasco 2020
Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor(a) del instrumento:	SERRANO VALDIVIA Franz Constan

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	10
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	10
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	10
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	10
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		97
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable			Aplicable	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	X	Aplicable después de corregir		No aplicable	
-----------	---	-------------------------------	--	--------------	--

Cerro de Pasco, Noviembre del 2020



Mg. Fernando G. MORALES GONZALES
DNI. 41318877

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Mg. SANTOS HINOSTROZA Wiliam Cesar Magister Conferido por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión DNI 04085373
Centro Laboral:	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Título de la investigación:	Talento humano y competencia laboral en los docentes de la Facultad de Medicina Humana Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Yanacancha - Pasco 2020
Nombre del instrumento:	Cuestionario
Autor(a) del instrumento:	SERRANO VALDIVIA Franz Constan

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	10
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	10
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		95

Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable			Aplicable	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	X	Aplicable después de corregir		No aplicable	
-----------	---	-------------------------------	--	--------------	--

Cerro de Pasco, Noviembre del 2020



Mg. SANTOS HINOSTROZA Wiliam Cesar
DNI. 04085373

Matriz de Consistencia
TALENTO HUMANO Y COMPETENCIA LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN – YANACANCHA- PASCO 2020

PROBLEMA PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Variable independiente	METODOLOGIA
¿Cómo se relaciona el talento humano y la competencia laboral en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión?	Identificar cómo se relaciona el talento humano y la competencia laboral en los docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.	H1 Existe una significativa relación entre el talento humano y la competencia laboral en los docentes de la Facultad De Medicina Humana Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión	Talento humano	Nivel de Investigación: Descriptivo Tipo de Investigación: correlacional Método general: Inductivo deductivo Método específico: Descriptivo diseño de Investigación: busca relacionar las dos variables en dependencia o entre sí.
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	H0	Variable dependiente	 <p>Donde: M es la muestra V1 variable 1 (Talento Humano) V2 variable 2 (Competencia Laboral) R determina la posible relación de las dos variables V1 y V2 El coeficiente Correlacional de Spearman Población: La población constituida por 62 docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Muestra: La población constituida por 62 docentes de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel</p>
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre el talento humano y la dimensión personal del docente de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión? ¿Qué relación existe entre el talento humano y su dimensión pedagógica del docente en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión? ¿Qué relación existe entre el talento humano y la dimensión social del docente en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión? 	<ul style="list-style-type: none"> Identificar qué relación existe entre el talento humano y la dimensión personal del docente de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Identificar qué relación existe entre el talento humano y su dimensión pedagógica del docente en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Identificar qué relación existe entre el talento humano y la dimensión social del docente en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. 	No existe una significativa relación entre el talento humano y la competencia laboral en los docentes de la Facultad De Medicina	Competencia laboral.	