

**Pontificia Universidad Católica del Perú**  
**Escuela de posgrado**  
**Maestría en Educación con Mención en Gestión**

TITULO: El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp

NOMBRE TESISISTA: Rocio Tinoco Escalante  
Correo electrónico: [rtinoco@intercorp.com.pe](mailto:rtinoco@intercorp.com.pe)  
[tinoco.r@pucp.edu.pe](mailto:tinoco.r@pucp.edu.pe)

**Referencia general de la investigación o presentación**

La educación es vista como una ventaja competitiva, por ello las Universidades Corporativas se desarrollan en el mundo con la finalidad de llenar los vacíos que la educación tradicional no puede satisfacer, para capacitar a los empleados en temas específicos de la organización, para desarrollar las habilidades y capacidades de los trabajadores y para atraer y retener al personal. De otro lado la Gestión del Talento Humano es un instrumento que genera ventajas competitivas para las organizaciones.

Por ello ambos conceptos son relacionados en el presente trabajo que busca ser una base y un aporte en el tema de la gestión del talento humano en las Universidades Corporativas el cual no ha sido profundizado en nuestro país. Recalcando que a través de la educación, las organizaciones buscan potenciar y desarrollar las capacidades del individuo y que este a su vez contribuya con la sociedad de manera activa.

**Objetivos de la investigación:**

**OBJETIVO GENERAL:**

- Analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank en el bienio 2013-2014 referentes a la gestión del talento humano en la Universidad Corporativa de Intercorp (UCIC).

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Analizar las opiniones del docente-empleado acerca del desarrollo de la gestión del talento humano en UCIC.
- Analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank referentes a los procesos de la gestión del talento humano en la UCIC.
- Analizar las sugerencias del docente-empleado de la UCIC para la gestión del talento humano de la institución.

## **Diseño general de la investigación**

La investigación desarrollada es de nivel descriptivo, con carácter cuantitativo, el método utilizado es la encuesta y el instrumento es el cuestionario semi-estructurado compuesto por 14 preguntas cerradas utilizando la escala de Likert y 5 preguntas abiertas que recogen las sugerencias de los docentes-empleados.

Para la presente investigación existen dos variables; el desarrollo de la gestión del talento humano que responde al primer objetivo y los procesos de la gestión del talento humano que responden al segundo objetivo. El tercer objetivo se ha considerado de manera individual pero responde a los aportes que presentan los involucrados referentes a los dos puntos anteriores.

## **Conclusiones:**

- Las Universidades Corporativas surgen con la finalidad de cubrir los vacíos existentes en la educación tradicional y como una herramienta estratégica que busca generar una ventaja competitiva en las organizaciones. En ellas se promueve desarrollar el talento de los empleados, sus competencias, habilidades y actitudes dentro y fuera de la institución.
- El ser humano ha pasado de ser un recurso más en la empresa a ser gestionado en las organizaciones a través de diversos procesos dinámicos que fortalecen ese rol preponderante en las instituciones. Por tanto la gestión del talento humano debe estar en manos de profesionales con la finalidad de desarrollar soluciones a la medida de las organizaciones.
- En nuestro país únicamente existen tres Universidades Corporativas eso se debe a la poca información con la que se cuenta actualmente referente al tema y por ello la presente investigación busca ser un aporte en dicho campo. Es imprescindible indicar que a partir de los objetivos planteados en la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:
- El objetivo general consiste en analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank en el bienio 2013-2014 referente a la gestión del talento humano en la Universidad Corporativa de Intercorp (UCIC); en relación a ello, en la actualidad se hace latente la necesidad de desarrollar las potencialidades del ser humano, a través de procesos de transmisión de conocimientos y desarrollo de competencias, valores y compromisos individuales y de equipo en la empresa.
- El primer objetivo específico consiste en analizar las opiniones del docente-empleado acerca del desarrollo de la gestión del talento humano en UCIC; Se concluye entonces que los encuestados están de acuerdo que los valores de Interbank se encuentran alineados a los valores de la UCIC, la cual aporta a la autorrealización de los empleados de Interbank, adicionalmente consideran que el servicio que brinda la UCIC genera una ventaja competitiva para Interbank.
- El segundo objetivo específico consiste en analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank referentes a los procesos de la gestión del talento humano en la UCIC. En este aspecto los encuestados no se encuentran identificados con dichos procesos de gestión y sienten vacíos tanto en el tratamiento como en la comunicación. Por ende sienten desatendidos los procesos de admisión, compensación, desarrollo de personas,

mantenimiento y desarrollo de cargos. Por otro lado reconocen que la aplicación de personas y la evaluación de personas si han generado planes de acción que han sido comunicados y aplicados oportunamente.

- El tercer objetivo específico consiste en analizar las sugerencias de los docentes de la UCIC para la gestión del talento humano de la institución; este objetivo se encuentra relacionado con las propuestas de mejora referidas a las variables desarrollo y procesos de la gestión del talento humano. En base a ello los empleados proponen la creación de perfiles docentes centrados en el conocimiento de tema y el desarrollo de habilidades blandas. Además de la búsqueda de la satisfacción del empleado mediante el reconocimiento a través de programas de incentivos y la capacitación constante y a medida que cubra tanto los requerimientos del puesto como los de desarrollo personal y social

### **Recomendaciones**

- La presente investigación busca mediante las conclusiones planteadas recomendar a la UCIC algunas acciones que permitan gestionar de una manera más eficiente y eficaz el talento humano en base a lo expuesto por los propios docentes-empleados quienes han aportado a través de sus opiniones en el desarrollo de estos hallazgos, por tanto se recomienda lo siguiente:
- Es necesario gestionar programas de capacitación a los docentes-empleados que partan de la detección de las necesidades tanto individuales como grupales centrándose en el desarrollo de metodologías de enseñanza y didáctica, habilidades blandas, comunicación y otros puntos a encontrar en el análisis.
- Es imprescindible que al estar inmersos en la era digital, la UCIC aproveche las TIC para el uso de las comunicaciones efectivas así como para el manejo de base de datos, lo cual permitirá optimizar la gestión del talento humano no solo en Interbank sino en las 16 empresas que conforman el grupo InterCorp a través de la interconexión digital.
- La UCIC debe revisar los procesos de la gestión del talento con la finalidad de fijar objetivos por cada uno de ellos y poder plantear indicadores de desempeño para que la organización pueda evaluar y controlar los resultados e incrementar la gestión de calidad. Estos deben ser comunicados a los docentes-empleados con la finalidad de mantenerlos informados, solicitar sus aportes y propiciar su participación activa en la organización.
- Se debe generar un plan de incentivos de carácter monetario y no monetario con la finalidad de mantener la satisfacción del docente-empleado.
- Se sugiere que UCIC propicie el realizar otras investigaciones sobre las necesidades de los docentes-empleados y así poder conocer las oportunidades de mejora de la institución con la finalidad de plantear planes de largo, mediano y corto plazo.