



ESCUELA DE POSTGRADO

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACIÓN LABORAL  
EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA DE LAS II.EE. DE LA  
UGEL 07- SAN BORJA, 2011.**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:**

**MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR**

**Br. ANA MARÍA LLAMACCHIMA CAMARGO**

**ASESOR**

**Mg. FÉLIX FERNANDO GOÑI CRUZ**

**LIMA – PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

A mi madre por su ejemplo de fortaleza que siempre me impulsó a seguir adelante en todos mis objetivos. A mis hijos que son mi motor para seguir esforzándome.

La autora

## **AGRADECIMIENTO**

A todos aquellos que me impulsaron a culminar mi trabajo de investigación a mi asesor, a mi esposo por su apoyo incondicional, a mis hijos por su comprensión y paciencia, a mi padre por el coraje de dar lo mejor a sus hijos.

La autora

## **PRESENTACIÓN**

La presente tesis lleva por título: “Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en los docentes del Nivel Primaria de la I.E. de la UGEL 07-San Borja. 2011”, con la finalidad de determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los docentes del nivel primaria de las II.EE. de la Ugel 07-San Borja, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de magister en educación con mención en administración de la educación.

El documento consta de cuatro capítulos los cuales se detallan a continuación:

- Capítulo I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN
- Capítulo II MARCO TEÓRICO
- Capítulo III MARCO METODOLÓGICO
- Capítulo IV RESULTADOS

## ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema General	17
1.2.2 Problemas Específicos	17
1.3 Justificación	17
1.3.1 Justificación Teórica	18
1.3.2 Justificación Metodológica	18
1.3.3 Justificación Práctica	18
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	20
1.6 Objetivos	26
1.6.1 General	24
1.6.2 Específicos	24
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Marco teórico sobre Gestión del talento humano	27
2.1.1 Definiciones de talento	28
2.1.2 Talento y competencias	30

2.1.3 El desarrollo del talento humano	31
2.1.4 Gestión del conocimiento y talento	32
2.1.5 Capital Humano	34
2.1.6 Capital Intelectual	35
2.1.7 Capital social	36
2.1.8 Capital estructural	37
2.1.9 Diferentes técnicas de gestión del conocimiento	38
2.1.10 Propuesta organizacional del proceso de gestión de talento humano	39
2.1.11 Indicadores del talento humano	40
2.1.12 Reclutamiento de los recursos humanos	42
2.1.13 Selección de los recursos humanos	44
2.1.14 Descripción y el análisis de cargos	46
2.1.15 La capacitación y desarrollo de personal	48
2.1.16 Desempeño y desarrollo de liderazgo	49
2.1.17 Los procesos de evaluación	51
2.2 Marco teórico sobre la motivación laboral	55
2.2.1 Definiciones de motivación	55
2.2.2 Definiciones de motivación laboral	56
2.2.3 Factores motivadores y de higiene	58
2.2.4 Teorías de la motivación	59
2.2.4.1 Teoría de las necesidades	60
2.2.4.2 La teoría de la jerarquía de las necesidades	60
2.2.4.3 Teoría Bifactorial de Herzberg	63
2.2.4.4 Motivación como una necesidad social	64
2.2.5 Necesidades inferiores	66
2.2.6 La motivación extrínseca	69
2.2.7 La motivación intrínseca	71
2.2.8 De la motivación a la satisfacción laboral	74
2.2.9 Elementos que favorecen a la motivación	75
 <b>CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1 Hipótesis	79

3.1.1. Hipótesis General	79
3.1.2. Hipótesis Específica	79
3.2 Variables	79
3.2.1 Definición conceptual	80
3.2.2 Definición operacional	80
3.3 Metodología	82
3.3.1 Tipo de estudio	82
3.3.2 Diseño del estudio	83
3.4 Población y muestra	84
3.5 Método de investigación	85
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	86
3.7 Métodos de Análisis de datos	90
3.8 Prueba Estadística para datos de la normalidad	90
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	
4.1 Descripción	95
4.1.1 Nivel descriptivo	95
4.1.2 Nivel inferencial	98
4.2. Discusión	106
4.3. Contrastación de hipótesis	111
4.3.1. Contrastación de hipótesis general	111
4.3.2. Contrastación de hipótesis específicas	112
<b>CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS</b>	115
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	119
<b>ANEXOS</b>	123
ANEXO 1: Matriz de Consistencia y Variables	
ANEXO 2: Encuestas	
ANEXO 3: Opinión de Expertos	
ANEXO 4: Base de Datos	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Operacionalización de la variable: gestión del Talento Humano.....	81
Tabla 2: Operacionalización de la variable: motivación laboral del Docente.....	82
Tabla 3: Muestra .....	85
Tabla 4: Escala valorativa de la variable 1: Gestión del Talento Humano.....	87
Tabla 5: Escala valorativa de la variable 2: Motivación laboral de los docentes...	87
Tabla 6: Escala de Motivación Laboral.....	87
Tabla 7: Juicio de Expertos.....	88
Tabla 8: Confiabilidad Alfa de Cronbach.....	89
Tabla 9: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	91
Tabla 10: Distribución de frecuencias: variable Gestión del Talento Humano.....	95
Tabla 11: Distribución de frecuencia de la variable Motivación Laboral.....	96
Tabla 12: Porcentaje de la Escala de Motivación Laboral.....	97
Tabla 13: Correlación entre gestión del talento humano y motivación laboral de los docentes.....	99
Tabla 14: Correlación entre reclutamiento, selección de personal y motivación laboral de los docentes.....	100
Tabla 15: Correlación entre descripción, análisis de cargo y motivación laboral de los docentes.....	101
Tabla 16: Correlación entre capacitación, desarrollo personal y la motivación laboral de los docentes.....	103
Tabla 17: Correlación entre desempeño, desarrollo de liderazgo y la motivación laboral de los docentes.....	104
Tabla 18: Correlación entre proceso de evaluación y la motivación laboral de los docentes.....	106

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Talento Individual.....	31
Figura 2: Competencia del Talento Humano.....	32
Figura 3: Análisis del puesto de trabajo.....	46
Figura 4: Características del puesto de trabajo.....	47
Figura 5: Parámetros de formación.....	48
Figura 6: Teoría según Maslow, citado por López, (2005:28).....	61
Figura 7: Diagrama de la Muestra.....	83
Figura 8: Fórmula de Spearman.....	93
Figura 9: Gestión del Talento.....	92
Figura 10: Motivación Laboral.....	97
Figura 11: Porcentaje de Motivación laboral.....	98

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación, es determinar la relación existente entre gestión del talento humano y motivación laboral de los docentes del nivel primario de las II.EE. de la Ugel 07-San Borja. Corresponde al tipo de investigación sustantiva, de enfoque cuantitativo, el diseño de la investigación es básicamente correlacional.

La población fue conformada por docentes de educación primaria pertenecientes a la UGEL 07 y la selección de la muestra ha sido no probabilística e intencional integrada por 165 docentes de diez Instituciones, para este estudio se empleó como instrumento el cuestionario con una escala de tipo Likert de 36 ítems para la variable 1 y de 40 ítems para la variable 2, que fue previamente validado por juicio de expertos y hecho la medida de confiabilidad mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach, Para el análisis e interpretación de los resultados se empleó el análisis de frecuencias y porcentajes en las variables cualitativas, para la comprobación de hipótesis se aplicaron pruebas estadísticas no paramétricas, el coeficiente de Spearman.

Cuyos resultados indican que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los docentes, el grado de relación entre las variables según el coeficiente de Spearman  $r_s = 0,216^*$ , es correlación positiva débil. Además el análisis descriptivo demuestra que, el 50.91% de los docentes tienen mediana motivación, el 32.73% de los docentes tiene alto nivel de motivación y el 16.34% de ellos tienen un bajo nivel de motivación, lo cual indica una deficiente gestión del talento humano que conlleva a una baja motivación laboral de los docentes.

**Palabras claves:** Gestión, talento humano y motivación laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between talent management and work motivation of teachers at the primary level of the Excise the Ugel 07-San Borja. Corresponds to the type of substantive research, quantitative approach, the research design is essentially correlational.

The population was made up of primary school teachers belonging to the UGELs 07 and the selection of the sample was not random and intentional composed of 37 teachers from two institutions for this study was used as instrument the questionnaire with a Likert scale 36 items for variable 1 and 40 items for the variable 2, which was previously validated by expert judgment and made the measure of reliability by Cronbach's alpha coefficient, for the analysis and interpretation of results of analysis was used frequencies and percentages for qualitative variables for hypothesis testing is non-parametric statistical tests, the Spearman correlation coefficient.

The results indicate that there is a direct relationship between talent management and work motivation of teachers, the degree of relationship between variables by the Spearman correlation coefficient  $r_s = 0.216^*$ , is weak positive correlation. Descriptive analysis also shows that the 50.91% of teachers have medium motivation, 32.73% of the teachers have high level of motivation and 16.34% of them have a low level of motivation, indicating poor talent management which leads to low work motivation of teachers.

Keywords: management, human talent and work motivation.