



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**La gestión del talento humano y el nivel de desempeño
docente en la I.E. “República de Colombia” - Ugel N° 02,
2012.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Janyna Fabiola Solórzano Villanueva

Br. Gladys Yauri Chagua

ASESOR:

Dr. Oscar Salas Quintos

SECCIÓN:

Gestión Educativa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2014

Dedicatoria

Este trabajo de tesis está dedicado:

A Dios

Por habernos permitido llegar hasta este punto brindándonos salud, sabiduría, entendimiento e inteligencia para lograr nuestras metas propuestas.

A la Universidad César Vallejo

Por darnos la oportunidad de ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

Agradecimiento

Expresamos nuestro profundo y sincero agradecimiento a todos los docentes de la Escuela Internacional de Post Grado Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, en especial al Mgtr. Oscar Salas Quintos, asesor de nuestro trabajo, por su apoyo incondicional en las correcciones del mismo y sus consejos para poder culminar el trabajo de investigación.

A nuestros padres por brindarnos su aprendizaje durante todo este tiempo de nuestra preparación académica. Gracias por impulsar en nosotras el desarrollo de nuestra formación profesional y por haber fomentado en nosotras el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A nuestros familiares quienes con su abnegada comprensión, esfuerzo y entrega desinteresada e incondicional hicieron posible el logro de nuestros objetivos, que servirá de ejemplo en el porvenir de nuestros hijos.

A nuestros docentes de la Institución Educativa República de Colombia, UGEL N° 02, porque fueron quienes colaboraron en la investigación.

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración de Tesis de la Facultad de Educación, sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación aplicada denominada: La gestión del talento humano y el nivel de desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL N° 02, 2012.

En el trabajo mencionamos la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente.

La presente investigación ha sido dividida en cuatro capítulos: En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el Marco Teórico sobre el tema a investigar: La gestión del talento humano y el desempeño docente. En el Capítulo III: que desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. En el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Señores miembros del jurado en espera de que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Las autoras.

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice general	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

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
1.4. Limitaciones	18
1.5. Antecedentes	19
1.6. Objetivos	23
1.6.1. Objetivo general	23
1.6.2. Objetivos específicos	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Gestión del talento humano	25
2.1.1. Talento humano	25
2.1.2. Gestión del talento humano	26
2.1.3. Importancia de la administración del talento humano	27

2.1.4. Procesos de gestión del talento humano	28
2.1.5. Administración de recursos humanos	29
2.1.6.Aspectos fundamentales en la administración de recursos humanos	30
2.2. Cultura organizacional	31
2.2.1. Organización	31
2.2.2. Cultura organizacional	31
2.2.3. Características de la cultura organizacional	33
2.2.4. Tipos de culturas y perfiles organizacionales	34
2.2.5. Culturas conservadoras y culturas adaptables	38
2.2.6. Culturas tradicionales y culturas participativas	39
2.2.7. Diferencias de la cultura organizacional	39
2.2.8. Características de la cultura organizacional	40
2.2.9. Teorías de Relaciones Humanas	42
2.2.10. La personalidad en las organizaciones	44
2.3. Compensación laboral	50
2.3.1. Propósito de la compensación laboral	51
2.3.2. Significados de las recompensas	51
2.3.3. Tipos de compensación	52
2.3.4. Funciones de la compensación	54
2.3.5. La motivación	56
2.3.6. Satisfacción laboral	64
2.4. Capacitación y/o actualización docente	69
2.5. Desempeño docente	72
2.5.1. Roles del docente	74
2.5.2. Dimensión personal	82
2.5.3. Dimensión pedagógica	86
2.5.4. Dimensión institucional	90
2.5.5. Formación profesional de docentes	91
2.5.6. Criterios de selección de aspirantes a profesores	91
2.5.7. Competencias y destrezas que debe poseer el futuro docente.	94
2.6. Definición de términos básicos	97

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis	100
3.1.1. Hipótesis general	100
3.1.2. Hipótesis específicos	100
3.2. Variables	100
3.2.1. Definición conceptual	100
3.2.2. Definición operacional	101
3.3. Metodología	102
3.3.1. Tipo de investigación	102
3.3.2. Diseño	103
3.4. Población y muestra	104
3.5. Método de investigación	104
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	104
3.7. Método de análisis de los datos	109

RESULTADOS

4.1. Descripción	111
4.2. Discusión	119

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia	130
Anexo 2: Tabla de juicio de expertos	133
Anexo 3: Cuestionario de gestión del talento humano	149
Anexo 4: Cuestionario de desempeño docente	151
Anexo 5: Resultados de la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	153
Anexo 6: Base de datos	155
Anexo 7: Tablas de correlaciones, contingencias y chi cuadrado.	159
Anexo 8: Foto	165

Lista de Tablas

	Página
Tabla 1: Dimensiones e indicadores de la variable gestión del talento humano	101
Tabla 2: Dimensiones e indicadores de la variable desempeño docente	102
Tabla 3: Juicio de expertos de la variable 1	106
Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad de la variable 1	107
Tabla 5: Juicio de expertos de la variable 2	108
Tabla 6: Estadísticos de fiabilidad de la variable 2	108
Tabla 7: La gestión del talento humano y el desempeño docente en la I.E. "República de Colombia" – UGEL N° 02, 2012.	111
Tabla 8: La cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. "República de Colombia" – UGEL N° 02, 2012.	113
Tabla 9: La compensación laboral y el desempeño docente en la I.E. "República de Colombia" – UGEL N° 02, 2012.	115
Tabla 10: La capacitación y/o actualización docente y el desempeño docente en la I.E. "República de Colombia" – UGEL N° 02, 2012.	117

Lista de Figuras

	Página
Figura 1: La gestión del talento humano y el desempeño docente en la I.E. "República de Colombia" – UGEL N° 02, 2012.	112
Figura 2: La cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. "República de Colombia" – UGEL N° 02, 2012.	114
Figura 3: La compensación laboral y el desempeño docente en la I.E. "República de Colombia" – UGEL N° 02, 2012.	116
Figura 4: La capacitación y/o actualización docente y el desempeño docente en la I.E. "República de Colombia" – UGEL N° 02, 2012.	118

Resumen

Se tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión del talento humano con el nivel de desempeño docente en la I.E. "República de Colombia" – UGEL N° 02, 2012.

La investigación fue descriptivo - correlacional, el diseño que se aplicó fue no experimental: descriptivo - correlacional. Se utilizó muestra de 76 docentes. Los instrumentos que se aplicaron para medir ambas variables fueron cuestionario tipo escala de likert. Se aplicó la validez y confiabilidad para ambos instrumentos cuyos resultados fueron satisfactorios.

Los resultados nos indican que en el nivel regular de la gestión del talento humano, el 49% tienen un nivel regular en el desempeño docente y el 33% un nivel bueno. De otra parte, los resultados demuestran la existencia de una relación baja entre la gestión del talento humano y el desempeño docente ($p = 0,017$). Finalmente, este análisis nos permite concluir que la gestión del talento humano se relaciona con un nivel bajo con el desempeño docente.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño docente y estudiantes.

Abstract

It generally aimed to determine the relationship of the human resources management to the level of teacher performance in IE "Republic of Colombia" - UGEL No. 02, 2012.

The research was descriptive - correlational design was used, no experimental descriptive - correlational. We used sample of 76 teachers who applied instruments to measure both variables were Likert-type questionnaire. We applied the validity and reliability for both instruments and the results were satisfactory.

The results show that in the regular level talent management, 49% had a regular level in teacher performance and 33% a good level. Furthermore, the results demonstrate the existence of a low ratio between talent management and teacher performance ($p = 0.017$). Finally, this analysis allows us to conclude that talent management is related to a low level with teacher performance.

Key words: human talent management, teacher performance and students.