



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las
II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de
la UGEL Huancarama- 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. Gamarra Chirinos, Elix

ASESOR:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

PERÚ – 2018

DEDICATORÍA

A mi esposo Santiago, a mis queridos hijos: Andrew Manuel y Adriana Teresa, quienes son mi motivación para seguir creciendo profesionalmente. A mis padres, hermanos y hermanas con mucho cariño.

Elix

AGRADECIMIENTO:

A mi familia por todo su apoyo incondicional, y permitirme alcanzar mis metas.

A los docentes del programa de maestría de la universidad Cesar Vallejo, quienes compartieron en aula sus conocimientos y fortalecieron mis aprendizajes.

A mis colegas de la red educativa “Sembradores del Saber” por su apoyo, comprensión y ser parte de esta investigación.

A mis compañeros con quienes compartimos experiencias significativas.

LA AUTORA

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño docente en las II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017”, la misma que ha sido realizada con la finalidad demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperando en cumplir con los requerimientos de aprobación.

La Autora

Índice

| | Pág. |
|--|------|
| PAGINAS PRELIMINARES | |
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Dedicatoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice general | vii |
| Índice de abreviaturas | x |
| RESÚMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | |
| 1.1 Realidad problemática | 13 |
| 1.2 Trabajos previos | 15 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 28 |
| 1.3.1. Gestión del talento humano | 28 |
| 1.3.1.1. Talento humano | 28 |
| 1.3.1.2. Tipos de talento humano | 29 |
| 1.3.1.3. Ingredientes claves del talento | 29 |
| 1.3.1.4. factores que ayudan al talento humano | 30 |
| 1.3.1.5. Gestión del talento Humano | 31 |
| 1.3.1.6. Gestión del talento docente | 33 |
| 1.3.1.7. Los procesos de gestión del talento humano | 34 |
| 1.3.2. Desempeño docente | 38 |
| 1.3.2.1. Desempeño | 38 |
| 1.3.2.2. Factores que contribuyen al desempeño | 39 |
| 1.3.2.3. Desempeño docente | 41 |
| 1.3.2.4. La evaluación del desempeño docente | 42 |
| 1.3.2.5. El marco del buen desempeño docente | 42 |
| 1.3.2.6. ¿Qué es y cuál es la finalidad del MBDD? | 43 |
| 1.3.2.7. Estructura del marco del buen desempeño docente | 44 |

| | | |
|---------------|--|-----|
| 1.4 | Formulación del Problema | 53 |
| 1.5 | Justificación del estudio | 53 |
| 1.6 | Hipótesis | 54 |
| 1.6.1 | Hipótesis General | 54 |
| 1.6.2 | Hipótesis específica | 55 |
| 1.7 | Objetivos | 55 |
| 1.7.1. | Objetivo general | 55 |
| 1.7.2. | Objetivos específicos | 56 |
| | | |
| II. | METODO | |
| 2.1 | Diseño de investigación | 57 |
| 2.2 | Variables, operacionalización | 58 |
| 2.2.1. | operacionalización de las variables | 59 |
| 2.3 | Población y muestra | 61 |
| 2.4 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 62 |
| 2.4.1. | Técnicas | 62 |
| 2.4.2. | Instrumentos de recolección de datos | 62 |
| 2.4.3. | Validez y confiabilidad | 68 |
| 2.5 | Métodos de Análisis de datos | 70 |
| 2.6 | Aspectos éticos | 70 |
| | | |
| III. | RESULTADOS | 71 |
| IV. | DISCUSIÓN | 90 |
| V. | CONCLUSIONES | 94 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 96 |
| VII. | REFERENCIAS | 97 |
| | | |
| ANEXOS | | |
| Anexo 1: | Instrumento de recolección de datos | 102 |
| Anexo 2: | Validez de los instrumentos | 106 |
| Anexo 3: | Matriz de consistencia de la investigación | 127 |
| Anexo 4: | Solicitud de para aplicación de los instrumentos | 129 |

| | |
|---|-----|
| Anexo 5: Constancia de aplicación de los instrumentos | 130 |
| Anexo 6: Data de la gestión del talento humano | 131 |
| Anexo 7: data del desempeño docente | 132 |

Índice de abreviaturas

| Siglas | Significado |
|---------------|--|
| ARH | Administración de Recursos Humanos |
| CADE | Conferencia Anual de Ejecutivos |
| CNE | Consejo Nacional de Educación |
| DRE | Dirección Regional de Educación |
| GTH | Gestión del Talento Humano |
| I.E. | Institución Educativa |
| II. EE. | Instituciones Educativas |
| MBDD | Marco del Buen Desempeño Docente |
| MINEDU | Ministerio de educación del Perú |
| OCDE | La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos |
| PEI | Proyecto Educativo institucional |
| UGEL | Unidad de Gestión Educativa Local |
| UNESCO | Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura |

RESÚMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017”, tiene la finalidad de demostrar la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente.

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra lo conformó 30 docentes de los diferentes niveles de la red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama. En su desarrollo, se utilizó la técnica de la encuesta para la obtención de datos, aplicándose dos cuestionarios uno sobre la gestión del talento humano y otro sobre el desempeño docente. La validez de ambos cuestionarios se realizó mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach con 0.812 y 0.912 de fiabilidad respectivamente.

El procesamiento de los datos se efectuó mediante el programa SPSS 22. El resultado que se obtuvo según Rho de Spearman es un coeficiente de correlación de 0.621 con un nivel de significancia de $r = 0.01$ de lo que se interpreta que la correlación es buena y significativa ($0.621; p < 0.01 = 0.00$)

La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación es; que existe una correlación significativa buena entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente en las II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

Palabras clave: Gestión del talento humano y Desempeño docente

ABSTRACT

The present research work entitled "Human Talent Management and Teaching Performance in the II. USA of the micro-educational network "Sembradores del saber" of the UGEL Huancarama- 2017 ", has the purpose of demonstrating the relationship that exists between the variables human talent management and teaching performance.

This investigation is of descriptive correlational type. The sample was made up of 30 teachers from the different levels of the educational network "Sembradores del saber" of the UGEL Huancarama. In its development, the survey technique was used to obtain data, applying two questionnaires one on the management of human talent and the other on teaching performance. The validity of both questionnaires was carried out by expert judgment and reliability using the Cronbach alpha coefficient with 0.812 and 0.908 reliability respectively.

The processing of the data was done through the SPSS 22 program. The result obtained according to Spearman's Rho is a correlation coefficient of 0.621 with a level of significance of $r = 0.01$, which is interpreted as a good correlation and significant ($0.621; p < 0.01 = 0.00$)

The main conclusion reached in this investigation is; that there is a good significant correlation between the variables human talent management and teaching performance in the II. USA of the educational micro network "Sembradores del saber" of the UGEL Huancarama - 2017.

Keywords: Human talent management and teaching performance