



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión del talento humano y las relaciones
interpersonales entre docentes de la Red
N° 7 de la UGEL 01 del distrito de
San Juan de Miraflores - 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Br. Nelly Rosemary Valladolid Méndez

ASESOR:

Mgtr. Diana Amparo Anicama Ormeño

SECCIÓN

Educación E Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2015

Página del jurado

M. Sc. Abner Chávez Leandro
Presidente

Mgtr. Karen Zevallos Delgado
Secretario

Mgtr. Diana Amparo Anicama Ormeño
Vocal

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a mi familia quienes son el motivo de seguir adelante y continuar preparándome para brindar lo mejor de mí a los demás.

Nelly

Agradecimiento

Manifiesto mi agradecimiento a Dios en primer lugar que es en quien confío y en quien espero.

A mi familia porque su apoyo y confianza me permitieron avanzar.

A mis maestros porque son quienes motivaron en mí el deseo de superación con su modelo a seguir.

A mis amigos y amigas quienes me acompañan y forman parte especial en mi vida, motivándome a ser mejor cada día.

Nelly Valladolid

Declaratoria de autenticidad

Yo, Nelly Rosemary Valladolid Méndez, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 41725458, con la tesis titulada “La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014” declaro bajo juramento que:

- 1)** La tesis es de mi autoría.
- 2)** He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3)** La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4)** Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lurín, diciembre de 2014.

Nelly Valladolid Méndez
DNI N.° 41725458

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo:

Presento la tesis descriptiva correlacional denominada “La gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014”. Que tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014.

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.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	17
1.2 Formulación del Problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3 Justificación	20
1.4 Limitaciones	21
1.5 Antecedentes	22
1.5.1. Antecedentes internacionales	22
1.5.2. Antecedentes nacionales	25
1.6 Objetivos	28
1.6.1 Objetivo general	28
1.6.2 Objetivos específicos	28

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Gestión del talento humano	30
2.1.1 Definición de la gestión del talento humano	30
2.1.2 Dimensiones de la gestión del talento humano	35
2.1.3 Base teórica de gestión del talento humano	40
2.2 Relaciones interpersonales	
2.2.1 Definición de relaciones interpersonales	42

2.2.2	Dimensiones de las relaciones interpersonales	48
2.2.3	Bases teóricas de las relaciones interpersonales	55
III. MARCO METODOLÓGICO		
3.1	Hipótesis	58
3.1.1.	Hipótesis general	58
3.1.2.	Hipótesis específicas	59
3.2	VARIABLES DE INVESTIGACIÓN	59
3.2.1	Definición conceptual	59
3.2.2	Definición operacional	59
3.3	METODOLOGÍA	61
3.3.1	Tipo de investigación	61
3.3.2	Diseño de investigación	62
3.4	Población y muestra	63
3.5	Método de investigación	66
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
3.7	Método de análisis de datos	70
IV. RESULTADOS		
4.1	Descripción	74
4.2.	Discusión	89
Conclusiones y sugerencias		
	Conclusiones	94
	Sugerencias	96
Referencias bibliográficas		
Anexos		
Anexo 1.	Matriz de Consistencia	104
Anexo 2.	Instrumento para medir la gestión del talento humano	107
Anexo 3.	Instrumento para medir las relaciones interpersonales	110

	Página
Anexo 4. Base de datos (gestión del talento humano)	112
Anexo 5. Base de datos (relaciones interpersonales)	116
Anexo 6. Tabla de interpretación de coeficiente correlación de Spearman	120
Anexo 7. Certificado de validez de contenido	121

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable gestión del talento humano	61
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable relaciones interpersonales	62
Tabla 3	Docentes de las II.EE. de la RED educativa institucional N° 07 UGEL 01 - Lima Sur (población)	65
Tabla 4	Docentes de las II.EE de la RED educativa institucional N° 07 UGEL 01 - Lima Sur (muestra)	67
Tabla 5	Revisión de la validación por juicios de expertos	70
Tabla 6	Confiabilidad – Alfa de Cronbach	71
Tabla 7	Coefficiente de interpretación de correlación de Spearman	72
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes de Gestión del talento humano y relaciones interpersonales de los docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01.	74
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de Gestión del talento humano y manejo de la comunicación.	75
Tabla 10	Distribución de frecuencias y porcentajes de Gestión del talento humano y ambiente de colaboración.	77
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de Gestión del talento humano y actitudes socioafectivas.	78
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de Gestión del talento humano y resolución de conflictos.	80
Tabla 13	Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: gestión del talento humano y relaciones interpersonales	82
Tabla 14	Coefficiente de correlación de Spearman según: gestión del talento humano y manejo de la comunicación	83
Tabla 15	Coefficiente de correlación de Spearman según: gestión del talento humano y ambiente de colaboración	85
Tabla 16	Coefficiente de correlación de Spearman según: gestión del talento humano y actitudes socioafectivas	86
Tabla 17	Coefficiente de correlación de Spearman según: gestión del talento humano y resolución de conflictos	87

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Nivel en Gestión del talento humano y relaciones interpersonales.	73
Figura 2 Nivel en Gestión del talento humano y manejo de la comunicación.	75
Figura 3 Nivel en Gestión del talento humano y ambiente de colaboración.	76
Figura 4 Nivel en Gestión del talento humano y actitudes socioafectivas.	78
Figura 5 Nivel en Gestión del talento humano y resolución de conflictos.	79

Resumen

El objetivo de la investigación fue, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales entre docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014.

Metodológicamente, la investigación fue de tipo básico, de diseño no experimental: transversal de nivel descriptivo correlacional. La población fue de 305 docentes y la muestra fue de 170 docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014. Para la recolección de datos se utilizó la técnica la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario tipo escala Likert de 40 ítems para la variable gestión del talento humano y de 32 ítems para la variable relaciones interpersonales. El procesamiento estadístico descriptivo se realizó mediante el programa Excel y la inferencial con el programa estadístico SPSS 22.

Los resultados de la investigación demostraron que existe relación directa y significativa (Rho de Spearman = 0,754, p -valor = 0.000 < 0.05) entre la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales de acuerdo a la percepción de los docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014. De ello se infiere; que cuando la gestión del talento humano es adecuada en una institución educativa, entonces las relaciones interpersonales entre docentes son buenas.

Palabras clave: gestión del talento humano, provisión, motivación, mantenimiento, relaciones interpersonales, comunicación, resolución de conflictos, ambiente de colaboración

Abstract

The aim of the research was to determine the relationship between talent management and interpersonal relationships between teachers of Red No. 7 of 01 UGELs district of San Juan de Miraflores - 2014.

Methodologically, the research was basic type, non-experimental design: cross-correlational descriptive level. The population was 305 teachers and the sample was 170 teachers from the Red No. 7 of 01 UGELs district of San Juan de Miraflores - 2014. The survey technique was used for data collection, whose instrument was the type Likert scale questionnaire of 40 items for variable talent management and 32 items for interpersonal variable. The descriptive statistical processing was performed using Excel program and inferential with SPSS 22 statistical software.

The research results showed that there is a direct and significant relationship (Spearman rho = 0.733, p-value = 0.000 <0.05) between talent management and interpersonal relationships according to the perception of teachers of Red No. 7 of 01 UGELs district of San Juan de Miraflores - 2014. it follows; when the talent management is appropriate in an educational institution, then relationships between teachers are good.

Keywords: talent management, provision, motivation, maintenance, interpersonal, communication, conflict resolution, collaborative environment

Introducción

Los grandes cambios acontecidos en el mundo social, en Latinoamérica y en el Perú durante las últimas décadas, exigen modificaciones estructurales en los sistemas educativos. Cambios que requieren las instituciones educativas para alcanzar la ansiada calidad, pero estas modificaciones no podrán llevarse a cabo si no se cambia de conducta, si no se comprometen todos los agentes educativos para alcanzar el éxito de la institución.

Para lograr un equilibrio y mejorar institucionalmente se debe partir desde una buena gestión del talento humano llevada a cabo por parte de los directivos de las instituciones educativas quienes deben ejercerla tomando en cuenta los talentos, actitudes, motivaciones y competencias de sus integrantes, además de considerar que cada integrante es factor indispensable para lograr el éxito de la institución, por lo que se debe fomentar el buen trato y las relaciones interpersonales como otro factor imprescindible, se requiere de un clima laboral caracterizado por una alta satisfacción de sus integrantes, como requisito para garantizar el progreso y el éxito de la institución educativa.

En la actualidad, en las Instituciones Educativas de la RED N°7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores se observa con preocupación la carencia de estos dos factores; gestión del talento humano y relaciones interpersonales, visualizándose actitudes negativas por parte de los agentes educativos, desde la parte directiva hasta la ejercida por los docentes, quienes desvían su labor por cuestiones irrelevantes, mostrando falta de disposición para mejorar las relaciones, notándose el poco interés en resolver conflictos de la mejor manera posible, se lucha por el poder y no se toma en cuenta el verdadero significado de su labor.

La presente investigación busca determinar la relación entre las variables: gestión del talento humano y relaciones interpersonales entre docentes de la red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014 y comprende: el primer capítulo; que refiere la parte introductoria, el planteamiento del problema,

la formulación de las preguntas de investigación, la justificación teórica, metodológica y práctica, las limitaciones así mismo los antecedentes nacionales e internacionales, el objetivo general y los objetivos específicos que guían en el proceso de la investigación.

El segundo capítulo lo constituye el marco teórico, que fundamenta el estudio de las variables, gestión del talento humano y las relaciones interpersonales a través de las bases teóricas de las mismas.

El tercer capítulo contiene el marco metodológico sobre las variables en estudio, se formula las hipótesis, las definiciones conceptuales y operacionales; la metodología, el método de investigación; tipo y diseño de estudio; población y muestra, se establece la distribución de la muestra y la selección de los elementos muestrales así como la determinación de la unidad de análisis, docentes de la Red N° 7 de la UGEL 01 del distrito de San Juan de Miraflores – 2014, técnicas e instrumento de recolección de datos, nivel de confiabilidad y validez. Por último el método de análisis de datos.

En el cuarto capítulo se da cuenta de los resultados y su discusión. Asimismo, las conclusiones a las cuales se han arribado y las sugerencias producto del largo proceso de investigación. Finalmente la referencia bibliográfica utilizada en el desarrollo de la investigación y los anexos.