



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y el desempeño docente en
la Institución Educativa 6024 “José María Arguedas”
de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Magister en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Yda Alice Mendoza Romero

ASESORA:

Mgtr. Diana 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
Secretaria

Mgtr. Diana Anicama Ormeño
Vocal

Dedicatoria

A mis Padres por darnos la vida y a mi familia, que día a día me acompaña para el logro de nuestros objetivos personales y profesionales.

Agradecimiento

A los docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por acompañarnos en mi formación como maestría; y en especial a mi asesora, Mgtr. Diana Anicama Ormeño, por compartir su sabiduría y orientarme en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, **Ida Alice Mendoza Romero**, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 07893465, con la tesis titulada **“Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Instituciones Educativa 6024 “José María Arguedas” de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 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 autoplagiada; 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.

Lurin, diciembre de 2014

Yda Alice Mendoza Romero

DNI 07893465

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento la tesis titulada: “Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa 6024 “José María Arguedas” de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014”, que se desarrolló con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en administración de la Educación.

El presente trabajo ha sido estructurado en tres capítulos: en el primero se plantea y describe el problema de investigación en la relación de las variables; en el segundo, se presentan las bases teóricas que fundamentan este estudio de las variables percepción del talento humano y desempeño docente; en el tercer capítulo, se describe la metodología empleada, tipo básica y diseño correlacional y los resultados obtenidos. Seguidamente se plantean las conclusiones y recomendaciones para finalmente concluir con la presentación de las referencias bibliográficas y los anexos.

Por lo expuesto, señores integrantes del jurado evaluador, se les presenta a ustedes la tesis, para su revisión y evaluación; para luego se fije la fecha de sustentación de la tesis.

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 de problema	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Justificación	19
1.4. Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	20
1.5.1 Antecedentes internacionales	20
1.5.2 Antecedentes nacionales	21
1.6. Objetivos	23
1.6.1. Objetivo General	23
1.6.2. Objetivos Específicos	23
II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Gestión del talento humano	26
2.1.1. Definición gestión del talento humano	26
2.1.2 Dimensiones de la gestión de talento humano	26
2.1.3 Medición	31

2.2	Desempeño docente	33
2.2.1	Definición de desempeño docente	33
2.2.2	Roles del docente	34
2.2.3	Satisfacción laboral	36
2.2.4	Capacitación docente	37
2.2.5	Dimensiones del desempeño docente	39
III.	MARCO METODOLÓGICO	
3.1	Hipótesis	45
3.1.1	Hipótesis general	45
3.1.2	Hipótesis específicas	45
3.2	Variables de investigación	46
3.2.1	Definición conceptual	46
3.2.2	Definición operacional	46
3.3	Metodología	47
3.3.1	Tipo de investigación	47
3.3.2	Diseño de investigación	47
3.4	Población y muestra	48
3.4.1	Población	48
3.4.2	Muestra	49
3.5.	Método de investigación	49
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.6.1	Validez y confiabilidad	50
3.7	Método de análisis de datos	52
IV.	RESULTADOS	
4.1	Resultados descriptivos	54
4.1.1	Gestión del talento humano y desempeño docente	54
4.1.2	Previsión y desempeño docente	55
4.1.3	Entrenamiento y desempeño docente	56
4.1.4	Desarrollo y desempeño docente	57
4.1.5	Motivación y desempeño docente	58
4.1.6	Mantenimiento y desempeño docente	59
4.2	Resultados correlacionales	60

4.2.1	Gestión del talento humano y desempeño docente	60
4.2.2	Previsión y desempeño docente	61
4.2.3	Entrenamiento y desempeño docente	62
4.2.4	Desarrollo y desempeño docente	63
4.2.5	Motivación y desempeño docente	64
4.2.6	Mantenimiento y desempeño docente	65
4.3	Discusión	66
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS		
	Conclusiones	70
	Sugerencias	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		
	Referencias bibliográficas	74
ANEXOS		
Anexo 1	Matriz de consistencia	79
Anexo 2	Operacionalización de las variables	80
Anexo 3	Instrumentos para medir la variable gestión del talento humano	81
Anexo 4	Instrumento para medir el desempeño docente	84
Anexo 5	Confiabilidad	86
Anexo 6	Certificado de validez de contenido	88
Anexo 7	Base de datos	108
Anexo 8	Tabla de interpretación del coeficiente de Spearman	115

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización la variable gestión del talento humano	46
Tabla 2	Desempeño docente	47
Tabla 3	Población de estudio	48
Tabla 4	Juicio de expertos	50
Tabla 5	Confiabilidad – Alfa de Cronbach	51
Tabla 6	Grado de correlación de Spearman	52
Tabla 7	Distribución entre frecuencia conjunta entre gestión de talento humano y desempeño docente	54
Tabla 8	Distribución entre frecuencia conjunta entre previsión y desempeño docente	55
Tabla 9	Distribución entre frecuencia conjunta entre entrenamiento y desempeño docente	56
Tabla 10	Distribución entre frecuencia conjunta entre desarrollo y desempeño docente	57
Tabla 11	Distribución entre frecuencia conjunta entre motivación y desempeño docente	58
Tabla 12	Distribución entre frecuencia conjunta entre mantenimiento y desempeño docente	59
Tabla 13	Correlación entre gestión de talento humano y desempeño Docente	60
Tabla 14	Correlación de la previsión en la gestión del talento humano y desempeño docente	61
Tabla 15	Correlación del entrenamiento en la gestión del talento humano y desempeño docente	62
Tabla 16	Correlación del desarrollo en la gestión del talento humano y desempeño docente	63
Tabla 16	Correlación de la motivación en la gestión del talento humano y desempeño docente	64
Tabla 17	Correlación del mantenimiento en la gestión del talento humano y desempeño docente	65

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Nivel de dependencia entre la gestión del talento humano y desempeño docente	54
Figura 2	Nivel de dependencia entre la previsión y desempeño docente	55
Figura 3	Nivel de dependencia entre el entrenamiento y desempeño docente	56
Figura 4	Nivel de dependencia entre el desarrollo y desempeño docente	57
Figura 5	Nivel de dependencia entre la motivación y desempeño docente	58
Figura 6	Nivel de dependencia entre el mantenimiento y desempeño docente	59

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa 6024 “José María Arguedas” de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño docente.

La investigación desarrollada obedece a un tipo básico y diseño no experimental correlacional, bajo un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo, habiendo utilizando cuestionarios tipo Likert como instrumentos de recolección de datos aplicados a una muestra comprendida por 98 docentes.

Luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se llegó a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente alta con el desempeño docente en la Institución Educativa de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014; habiendo obtenido un coeficiente de Spearman (**$\rho = ,737$**), con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico (**$p = ,000 \leq ,05$**).

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño docente.

Abstract

The present work of investigation titled: "Management of the human talent and the educational performance in Educational Institución 6024 Jose Maria Arguedas" of Tablada de Lurín, Villa Maria of the Victory, 2014", had as aim determine the existing relation between the perception of the management of the human talent and the educational performance.

The developed investigation obeys a basic type and not experimental design correlacional, under a quantitative approach and a hypothetical - deductive method, having using questionnaires type Likert as instruments of compilation of information applied to a sample understood by 98 teachers.

After the analysis and interpretation of the results obtained in the contrastación of the hypothesis by means of the coefficient of Spearman's correlation, it came near to the following conclusion: The management of the human talent there relates direct and significantly high to the educational performance in Tablada de Lurín's Educational Institutions, Villa Maria of the Victory, 2014; having obtained Spearman's coefficient ($\rho = ,737$), with a level of significancia royal minor that the level of significancia theoretical ($p = ,000 = ,05$).

Key words: Management of the human talent, educational performance.

Introducción

Percepción de la gestión del talento humano y el desempeño docente son variables de gran importancia para toda Institución Educativa, porque permite a los integrantes de la organización, conocer las potencialidades, habilidades y destrezas, cómo asumen sus funciones y si cada docente asumen su rol.

En la actual sociedad, denominada del conocimiento, se imponen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, la cuales son un claro ejemplo de cómo desde los ámbitos industriales se han insertado al sistema educativo, no sólo cambios profundos en la organización sino desde el punto de vista de su utilidad didáctica y formativa.

En este nuevo enfoque del milenio, la gerencia de la gestión del talento humano, la interacción entre personas y organizaciones, encaminan un desempeño docente eficiente, productivo y de alta calidad.

La gestión del talento humano, fundamentada por Chiavenato (2006), es la función de la organización relacionada con la provisión, el entrenamiento, el desarrollo, la motivación y el mantenimiento de los trabajadores y considera la provisión de personal, el entrenamiento, el desarrollo de la persona, la motivación y el mantenimiento de las capacidades de los docentes

El contenido de la presente tesis, está organizado en cuatro capítulos:

En el capítulo I, Problema de investigación: se desarrollan problemas de investigación, se presentan en forma organizada el planteamiento del problema, la formulación de los problemas, la justificación, las limitaciones, los antecedentes y los objetivos de la investigación.

En el capítulo II, Marco teórico, se desarrollan las bases teóricas, el marco conceptual y la contextualización de la investigación relacionada a las variables percepción de la gestión del talento humano y desempeño docente y de acuerdo al contexto donde se realiza.

En el capítulo III, Marco metodológico, el que describe los aspectos metodológicos empleados, se plantean la hipótesis la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente, se conceptualizan las variables, se establece el tipo y método de estudio empleado, el diseño de estudio , la población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de recolección utilizados, para terminar con los métodos que nos permitieron el análisis de datos obtenidos al aplicar los instrumentos.

En el capítulo IV: Resultados, con niveles aceptables de percepción del talento humano y desempeño docente, la contratación de las hipótesis planteadas para culminar con la discusión de los resultados.

Finalmente, se llegó la conclusión general: Percepción del talento humano si se relaciona positivamente con el desempeño docente; sugerencias respectivas y como corolario del estudio se presentan la bibliografía y anexos correspondientes a la investigación.