



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral - 2016

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

AUTOR:

Bach. Mercedes Carolina Córdova Rey

ASESOR:

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ 2016

Página del jurado

Dra. Luzmila Garro Aburto
Presidente

Mgtr. Edith Gisela Rivera Arellano
Secretaria

Dra. Gliria Susana Méndez Ilizarbe
Vocal

Dedicatoria

A mi madre Mechita,

A Daniel Antonio,

A mi pequeña Goseth Delimar y

A la maestra Gliria Susana Méndez Ilizarbe,

por su dedicación y preocupación en todo el

proceso.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por darnos la
oportunidad de concretar nuestros sueños
académicos.

Declaratoria de autenticidad

v

Yo, Mercedes Carolina Córdova Rey, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 16027212, con la tesis titulada Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral - 2016

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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada 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 que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar 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.

Lima, 15 de agosto de 2016

Mercedes Carolina Córdova Rey

DNI 16027212

Señores miembros del jurado

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, filial Los Olivos presento la tesis titulada: “Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral - 2016”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el segundo capítulo se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se muestra el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está referido a las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presentan los anexos correspondientes.

Espero cumplir con los requisitos de aprobación.

La investigadora

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	14
1.1.1. Antecedentes internacionales	
1.1.2. Antecedentes nacionales	
1.2. Bases Teóricas y fundamentación científica	33
1.2.1. Bases teóricas de la variable gestión del talento humano	
1.2.2. Bases teóricas de la variable motivación	
1.2.3. Definición de términos básicos	
1.3. Justificación	47
1.4. Problema	48
1.5. Hipótesis	51
1.6. Objetivos	52

II. Marco Metodológico	viii
2.1. Variables de investigación	55
2.1.1 Definición conceptual de las variables	
2.1.2 Definición operacional de variables	
2.2. Operacionalización de variables	56
2.3. Metodología	57
2.4. Tipo de investigación	57
2.5. Diseño de investigación	57
2.6. Población, muestra y muestreo	58
2.6.1 Población	
2.6.2 Muestra	
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	60
2.7.1 Técnica de recolección de datos	
2.7.2 Instrumento de recolección de datos	
2.7.3 El cuestionario	
2.7.4 Validez del instrumento	
2.7.5 Confiabilidad del instrumento	
2.8. Métodos de Análisis de datos	66
III. Resultados	
3.1 Resultados descriptivos	69
IV. Discusión	83
V. Conclusiones	93
VI. Recomendaciones	95
VII. Referencias Bibliográficas	98
Anexos	
Anexo 01: Matriz de consistencia	106
Anexo 02: Operacionalización de variable	107
Anexo 03: Instrumentos de medición	109

Anexo 04: Certificación de validez de contenido	ix
114	
Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos	120
Anexo 06: Base de datos SPSS prueba piloto	121
Anexo 07: Base de datos SPSS variables	125

Lista de tablas

x

Tabla 1:	Tabla de Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	56
Tabla 2:	Tabla de Operacionalización de la variable: Motivación	56
Tabla 3:	Población de los institutos superiores del distrito de Huaral 2016.	58
Tabla 4:	Submuestras de los institutos superiores del distrito de Huaral, 2016	60
Tabla 5:	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
Tabla 6:	Validación de expertos encuesta gestión del talento humano	63
Tabla 7:	Validación de expertos encuesta motivación	64
Tabla 8:	Nivel de fiabilidad	65
Tabla 9:	Distribución y frecuencia Talento humano	69
Tabla 10:	Distribución y frecuencia Capital humano	70
Tabla 11:	Distribución y frecuencia Capital intelectual	71
Tabla 12:	Distribución de frecuencia del Gestión de talento humano	72
Tabla 13:	Distribución y frecuencia Motivación intrínseca	73
Tabla 14:	Distribución y frecuencia Motivación extrínseca	74
Tabla 15:	Distribución y frecuencia Motivación trascendental	75
Tabla 16:	Distribución de frecuencia Motivación	76
Tabla 17:	Prueba de Spearman de la gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los Institutos de Educación Superior del Distrito de Huaral- 2016.	77
Tabla 18:	Prueba de Spearman de la gestión del talento humano y la motivación intrínseca del personal docente de los Institutos de Educación Superior del Distrito de Huaral- 2016.	78
Tabla 19:	Prueba de Spearman de la gestión del talento humano y la motivación extrínseca del personal docente de los Institutos de Educación Superior del Distrito de Huaral- 2016.	79
Tabla 20:	Prueba de Spearman de la gestión del talento humano y la motivación trascendental del personal docente de los Institutos de Educación Superior del Distrito de Huaral- 2016.	80

Lista de Figuras

xi

Figura 1:	Diagrama del diseño correlacional	57
Figura 2:	Frecuencia de talento humano	69
Figura 3:	Frecuencia de capital humano	70
Figura 4:	Frecuencia de capital intelectual	71
Figura 5:	Frecuencia de gestión de talento humano	72
Figura 6:	Frecuencia de motivación intrínseca	73
Figura 7:	Frecuencia de motivación extrínseca	74
Figura 8:	Frecuencia de motivación trascendental	75
Figura 9:	Frecuencia de motivación	76

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral - 2016. La población está constituida por de 55 docentes, el muestreo es probabilístico, la muestra es de 48 docentes en los cuales se han empleado las variables: gestión del talento humano y la motivación.

Esta investigación utilizó para su investigación el diseño correlativo no experimental de nivel descriptivo que recogió la información en un momento específico, para su desarrollo se aplicó los instrumentos: Cuestionario para gestión del talento humano, el cual estuvo constituido por 26 preguntas en la Escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca) y el cuestionario para motivación, el cual estuvo constituido también por 26 preguntas , en la Escala de Likert, que brindaron información acerca de gestión del talento humano y la motivación, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones y cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

Finalmente, luego de haber desarrollado la investigación, aplicado los instrumentos, se realizó el procesamiento estadístico de datos y se llegó a la siguiente conclusión: Se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, por lo tanto, se determina que, si existe relación lineal estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, ($Rho = 0,973$, $p < 0.05$) entre la gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los Institutos de Educación Superior del Distrito de Huaral- 2016.

Palabras claves: Gestión, talento humano, capital humano, capital intelectual, motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendental.

This research was general objective , determine the relationship between the management of human talent and motivation of teachers in institutes of higher education in the district of Huaral - 2016. The population is made up of 55 teachers , sampling is probabilistic , the sample is 48 teachers who have used the variables: human talent management and motivation.

This research used for research on non-experimental correlative design descriptive level that collected the information at a specific time , for developed instruments applied : Questionnaire for human talent management , which consisted of 26 questions in Likert Scale (always , almost always , sometimes , rarely and never) and questionnaire for motivation, which was also made up of 26 questions in Likert Scale , which provided information about human talent management and motivation , through evaluation of its different dimensions and whose results are presented graphically and textually .

Finally, after developing research, applied instruments, statistical data processing was performed and came to the following conclusion: an index of bilateral significance of 0,000 which is lower at the 0.05 level planned for this analysis is evidence therefore, it is determined that if there is linear statistically, significant high directly proportional and positive relationship, ($Rho = 0.973$, $p < 0.05$) between the management of human talent and motivation of teachers of Institutes of Higher Education district Huaral- 2016.

Keywords: management, human talent, human capital, intellectual capital, motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendental motivation.