

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA RED N° 13, UGEL N°
04 - COMAS, 2012.**

**PARA OPTAR EL GRADO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mgtr. DORA LOURDES PONCE YACTAYO

ASESORA:

Dra. MARTHA A. ROMERO ECHEVARRÍA

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

A Dios; por ser mi guía y fortaleza.

A mi recordado padre, que siempre está en mi corazón; a mi madre, por su apoyo incondicional.

A mi esposo y queridos hijos por su amor constante, sacrificio, esfuerzo y dedicación.

Dora Ponce Yactayo

AGRADECIMIENTO

Expreso un profundo y sincero agradecimiento a todos los docentes de la Escuela Internacional de Post Grado en Educación de la Universidad César Vallejo, en especial a los doctores Wilfredo Carcausto Calla y Martha Romero Echevarría, asesores del presente trabajo, por su apoyo incondicional en las correcciones del mismo y sus consejos para poder culminar el trabajo de investigación.

A mis familiares, quienes con su abnegada comprensión, esfuerzo y entrega desinteresada e incondicional hicieron posible el logro de los objetivos trazados, los cuales servirán de mucha ayuda en el porvenir de los estudiantes.

A los docentes y directivos de la Red N° 13 de la UGEL N° 04, porque sin la colaboración de ellos no hubiese sido posible culminar esta investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Doctor en Educación con mención en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación descriptivo correlacional denominado: *Gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de la Red N 13, UGEL N° 04 – Comas, 2012.*

La investigación tiene la finalidad de establecer la relación la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de la Red N° 13, UGEL N° 04- Comas.

La presente investigación está 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: se 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. Finalmente el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

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

ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice general	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstrac	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I:	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema	15
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	22
1.5. Antecedentes	23
1.6. Objetivos	27
1.6.1. Objetivo General	27
1.6.2. Objetivos Específicos	27
CAPÍTULO II:	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Bases teóricas	29
2.1.1. Gestión del talento humano	29
2.1.1.1. Definiciones de gestión	29
2.1.1.2. Definición de talento	30

2.1.1.3. Definición de talento humano	31
2.1.1.4. Definición de gestión del talento humano	32
2.1.1.5. Características de la gestión del talento humano	34
2.1.1.6. Objetivos de la gestión del talento humano	34
2.1.1.7. Procesos de gestión del talento humano	37
2.1.1.8. Comportamiento organizacional	39
2.1.1.8.1. Cultura organizacional	41
2.1.1.8.2. Tipos de culturas y perfiles organizacionales	45
2.1.1.8.3. Las personas y las organizaciones	49
2.1.1.8.4. Las normas organizacionales	56
2.1.1.8.5. Clima organizacional	60
2.1.1.9. Comunicación	61
2.1.1.9.1. Relaciones humanas	64
2.1.1.9.2. Trabajo en equipo	68
2.1.1.10. Compensación laboral	71
2.1.1.10.1. Significado de la recompensa	76
2.1.1.10.2. Motivación	77
2.1.1.10.3. Remuneración	86
2.1.2. Desempeño docente	88
2.1.2.1. Definiciones de desempeño	88
2.1.2.2. Definiciones de desempeño docente	89
2.1.2.3. Dimensiones del desempeño docente	91
2.1.2.4. El desempeño docente y la evaluación	100
2.1.2.5. Formación profesional del docente	101
2.1.2.5.1. Selección	102
2.1.2.5.2. Competencias y destrezas que debe tener el futuro docente	102
2.2. Definición de términos básicos	106

CAPÍTULO III:	
MARCO METODOLÓGICO	110
3.1. Hipótesis	110
3.1.1. Hipótesis General	110
3.1.2. Hipótesis Específicos	111
3.2. Variables	110
3.2.1. Definición Conceptual	110
3.2.2. Definición Operacional	111
3.3. Metodología	113
3.3.1. Tipo de estudio	113
3.3.2. Diseño	113
3.4. Población y Muestra	114
3.5. Método de Investigación	116
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	117
3.7. Método de análisis de los datos	121
RESULTADOS	
4.1. Descripción	124
4.2. Discusión	132
CONCLUSIONES	135
SUGERENCIAS	136
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	137
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de las variables	
Anexo 3: Instrumentos de medición de la variable 1 y variable 2.	
Anexo 4: Resultados de la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	
Anexo 5: Base de datos de ambas variables	
Anexo 6: tablas de correlaciones, tablas de contingencias y chiquadrado	

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Promedios generales reales de las pruebas de suficiencia profesional.	17
Tabla 2: Variable gestión del talento humano	111
Tabla 3: Variable desempeño docente	112
Tabla 4: Distribución de la población	115
Tabla 5: Distribución de la muestra de docentes de la Red N° 13	116
Tabla 6: Juicio de expertos variable 1	118
Tabla 7: Estadísticos de fiabilidad variable 1	119
Tabla 8: Juicio de expertos variable 2	120
Tabla 9: Estadísticos de fiabilidad variable 2	121
Tabla 10: La gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012.	124
Tabla 11: El comportamiento organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012.	126
Tabla 12: La comunicación y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012.	128
Tabla 13: La compensación laboral y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012.	130

LISTA DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Tipos de cambios culturales	45
Figura 2: Diagrama del diseño correlacional	114
Figura 3: La gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012.	125
Figura 4: El comportamiento organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012.	127
Figura 5: La comunicación y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012.	129
Figura 6: La compensación laboral y el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012.	131

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012? y el objetivo general fue: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño docente del nivel secundaria en la Red N° 13, UGEL N° 04-Comas, 2012.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 166 docentes del nivel secundaria. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

En la investigación, se ha encontrado que existe una baja correlación de $r = 0,342$ entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria de las Instituciones Educativas de la Red N° 13, UGEL N° 04 – Comas, con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $p = 0,000$.

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

ABSTRACT

This work had as general problem: How does human talent management relate with teacher performance from secondary level in the Network N° 13, UGEL N° 04 - Comas, 2012? And the general objective was: To determine the relationship between human talent management and teacher performance from secondary level in the Network N° 13, UGEL N° 04 - Comas, 2012 .

The research methodology was Descriptive – Correlational, the design was non-experimental - cross-sectional. The sample consisted of 166 teachers from secondary level. It was applied the survey technique with a Likert type scale questionnaire for both variables.

In the research, it was found that there is a moderate correlation between the human talent management and the teacher performance from secondary level Educational Institutions in the Network N° 13, UGEL N° 04 - Comas, with a significance level of $\alpha = 0,05$.

Key words: human talent management, teacher performance and secondary leve