



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de
educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de
Lurigancho, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Daniela Milagros Anticono Valderrama

ASESORA:

Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros

SECCIÓN

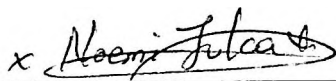
Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

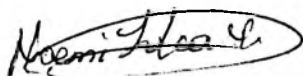
Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Página de Jurado

x 

Dr. Carbajal Bautista Maribel
Presidente



Mg. Julca Vera Noemí Teresa
Secretaria



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mis padres, porque ellos son lo mejor que tengo en mi vida, en especial a ti papito Daniel, por todas esas noches de desvelo, en las cuales me acompañaste, por nuestras interminables conversaciones, por tu preocupación, porque cuando te tengo a mi lado, siento la fuerza para no decaer, por todo ello sé que eres y serás el amor de mi vida.

Daniela Anticona Valderrama

Declaración de autenticidad

Yo, Daniela Milagros Anticona Valderrama, estudiante del Programa Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 47152075 respectivamente, con la tesis titulada "Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté 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 presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de Octubre de 2017



Daniela Milagros Anticona Valderrama

DNI N.º 47152075

Agradecimiento

Agradezco a la doctora Mildred, estoy segura de que, si no hubiera sido por sus enseñanzas, no hubiera logrado, este objetivo, por su paciencia, por su dedicación, y porque quisiera llegar a ser tan excelente maestra, como lo es ella.

Daniela Anticona Valderrama

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial San Juan de Lurigancho presentamos la Tesis titulada: "Coaching y Gestión de talento Humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017" 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 capítulo dos 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 presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

La autora

Índice

	Pág.
Carátula	
Páginas preliminares	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
índice de contenidos	vii
índice de tablas	ix
índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes y fundamentación científica, técnica	13
1.2 Justificación	64
1.3 Problema	66
1.4 Hipótesis	69
1.5 Objetivos	70
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Variables	73
2.2. Operacionalización de variables	74
2.3. Metodología	76
2.4. Tipos de estudio	76
2.5. Diseño	76
2.6. Población, muestra y muestreo	78
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	80
2.8. Métodos de análisis de datos	86

III.	RESULTADOS	
	3.1. Descripción de los resultados	89
	3.2. Contrastación de hipótesis	91
IV.	DISCUSIÓN	99
V.	CONCLUSIONES	103
VI.	RECOMENDACIONES	104
VII.	REFERENCIAS	107
VIII.	ANEXOS	
	Anexo A: matriz de consistencia	
	Anexo B: instrumentos	
	Anexo C: certificado de validez	
	Anexo D: confiabilidad	
	Anexo E: cuadros de datos	
	Anexo F: artículo científico	
	Anexo G: carta de presentación	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Coaching	74
Tabla 2	Operacionalización de la variable Gestión del talento humano	75
Tabla 3	Población docente	78
Tabla 4	Expertos que Validaron el instrumento	83
Tabla 5	fiabilidad del cuestionario coaching	84
Tabla 6	fiabilidad de cuestionario Gestión del Talento Humano	85
Tabla 7	Distribución de frecuencias del coaching en docentes	89
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano	90
Tabla 9	Distribución de frecuencias entre el coaching y la gestión del Talento humano	91
Tabla 10	Distribución de frecuencias de acuerdo a los niveles entre la conciencia y la gestión del talento humano	92
Tabla 11	Distribución de frecuencias de acuerdo a los niveles entre la Auto creencia y la gestión del talento humano	93
Tabla 12	Distribución de frecuencias de acuerdo a los niveles entre la Responsabilidad y la gestión del talento humano	94
Tabla 13	Significancia y correlación entre coaching y gestión del talento humano	95
tabla 14	Significancia y correlación entre conciencia y gestión del Talento humano	96
Tabla 15	Significancia y correlación entre auto creencia y gestión del Talento humano	97
Tabla 16	Significancia y correlación entre responsabilidad y gestión del Talento humano	98

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Coaching Escolar	29
Figura 2	La gestión del talento humano	47
Figura 3	Reseña histórica de la gestión del talento humano	49
Figura 4	Objetivos organizaciones y objetivos individuales	51
Figura 5	Políticas de la gestión del talento humano	54
Figura 6	Las cuatro clases de cambio de comportamiento	58
Figura 7	Diseño de la investigación	76
Figura 8	Diagrama de frecuencias del coaching	88
Figura 9	Diagrama de frecuencias de la gestión del talento humano	89
Figura 10	Diagrama de barras agrupadas del coaching y la gestión del Talento humano	90
Figura 11	Diagramas de barras agrupadas de la conciencia y la gestión Del talento humano	91
Figura 12	Diagrama de barras agrupadas de la auto creencia y la gestión Del talento humano	92
Figura 13	Diagrama de barras agrupadas de la responsabilidad y la gestión Del talento humano	93

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar qué relación existe entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes, la muestra abarco a todos los docentes de la red 09, UGEL 05, del distrito de San Juan de Lurigancho, en las cuales se utilizó las variables: Coaching y Gestión del Talento Humano.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su fin el diseño no experimental, de tipo aplicada, así mismo de enfoque transversal, debido a que la información que se recogió fue como tomar una fotografía del momento, ya que se buscó recoger los datos obtenidos en un tiempo específico, el cual se obtuvo al aplicar los cuestionarios: coaching y gestión de talento humano en la escala politómica (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

El proceso de los datos, obtenido en los cuestionarios, se realizó haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 22.0. Así mismo los resultados obtenidos evidencian que existe una correlación de 0.801. Por lo tanto, la relación que existe entre el coaching y la gestión del talento humano en docentes de educación secundaria, red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017 es altamente significativa

Palabras clave: Coaching y gestión de Talento Humano.

Abstract

The present research had as a general objective to determine the relationship between coaching and the management of human talent in teachers, the sample includes all teachers of the network 09, UGEL 05, of the district of San Juan de Lurigancho, in which used the variables: Coaching and Human Talent Management.

The method used in the investigation was the hypothetical deductive, this research used for the purpose the non-experimental design, of application type, also of transversal approach, because the information that was collected was like taking a photograph of the moment, since it was sought to collect the data obtained in a specific time, which was obtained by applying the questionnaires: coaching and human talent management on the political scale (never, almost never, sometimes, almost always, always).

The data process, obtained in the questionnaires, was made using the statistical program SPSS version 22.0. Likewise, the obtained results show that there is a correlation of 0.801. Therefore, the relationship between coaching and the management of human talent in secondary education teachers, network 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2017 is highly significant

Keywords: Human Talent Coaching and Management.