



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la  
Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Sifuentes Zúñiga Ángela Nila

**ASESOR:**

Dr. Epiquién Chancahuana Migdonio

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

**LIMA - PERÚ**

**2017**

**Dedicatoria:**

A Dios, por ser mi guía y hacedor de mis pasos.

A mi madre porque es el ángel que me enseñó el significado de encontrar en cada momento de mi vida, una oportunidad para ser feliz.

A mi hija, porque tan solo con su mirada me empuja a seguir luchando para ser cada día su pilar y ejemplo.

**Agradecimiento:**

A cada docente de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas compartidas y proporcionarme la alternativa del logro de un escalón más en mi profesión.

## Declaración de autenticidad

### Declaración de Autoría

Yo, Sifuentes Zúñiga Ángela Nila, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo; declaro el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016”, presentada, en 130 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de mayo del 2017

---

Nombre: Sifuentes Zúñiga Ángela Nila

DNI: 07814428

## Presentación

En cumplimiento a las exigencias formales de la Universidad César Vallejo, se presenta a consideración de la escuela de Posgrado la investigación titulada:

Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación. Esta investigación descriptiva correlacional constituye la culminación de los esfuerzos de los estudios de maestría. Considero que los resultados alcanzados van a contribuir a tomar medidas correctivas que favorezcan a la mejora de la calidad educativa. La investigación se inicia con la introducción, en la primera parte se describe el problema de investigación, justificación, problema, hipótesis y el objetivo, la segunda parte contiene el marco metodológico, la tercera parte señala los resultados, la cuarta parte se denomina discusión, la quinta parte señala las conclusiones, sexta parte describe recomendaciones, la séptima referencias bibliográficas y anexos.

El objetivo de la tesis es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

La autora

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	15
1.1.1 Antecedentes Internacionales	15
1.1.2 Antecedentes Nacionales	18
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1 Gestión del talento humano	21
1.2.2 Desempeño docente	34
1.3 Justificación	42
1.3.1 Justificación teórica	42
1.3.2 Justificación metodológica	42
1.3.3 Justificación práctica	42
1.4 Problema	42
1.4.1 Problema general	44
1.4.2 Problemas específico	44
1.5 Hipótesis	44
1.5.1 Hipótesis general	44
1.5.2 Hipótesis específica	45
1,6 Objetivos	46
1.6.1 Objetivo general	46
1.6.2 Objetivo específico	46

II. Marco metodológico	47
2.1 Variables	47
2.2. Operacionalización de variables	49
2.3. Metodología	51
2.3.1 Método	51
2.4. Tipos de estudio	51
2.5. Diseño	52
2.6. Población, muestra y muestreo	53
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
2.7.1 Técnica	55
2.7.2 Instrumento	55
2.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos	57
2.8. Métodos de análisis de datos	59
2.9. Aspectos éticos	60
III. Resultados	61
IV. Discusión	75
V. Conclusiones	81
VI. Recomendaciones	84
VII. Referencias bibliográficas	86
Anexos	90
Anexo A Matriz de consistencia	
Anexo B Instrumentos	
Anexo C Certificados de validez	
Anexo D Base de datos de la confiabilidad de variables	
Anexo E Base de datos	
Anexo F Artículo científico	
Anexo G Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	

## Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano	49
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variable desempeño docente	50
Tabla 3	Población de estudio	53
Tabla 4	Muestra de estudio	54
Tabla 5	Técnicas de los instrumentos de gestión del talento humano y desempeño docente	55
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable gestión del talento humano	56
Tabla 7	Escalas y baremos de la variable desempeño docente	57
Tabla 8	Validación de la variable gestión del talento humano	57
Tabla 9	Validación de la variable desempeño docente	58
Tabla 10	Confiabilidad de las variables gestión del talento humano y desempeño docente	59
Tabla 11	Distribución de la frecuencia de la Gestión del talento humano en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	62
Tabla 12	Distribución de la frecuencia del Comportamiento Organizacional en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	63
Tabla 13	Distribución de la frecuencia de la Comunicación en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	64
Tabla 14	Distribución de la frecuencia de la compensación laboral en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	65
Tabla 15	Distribución de la frecuencia del desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	66
Tabla 16	Distribución de la frecuencia de la Preparación para el	67

	aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	
Tabla 17	Distribución de la frecuencia de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	68
Tabla 18	Distribución de la frecuencia de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	69
Tabla 19	Distribución de la frecuencia del Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	70
Tabla 20	Prueba de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	71
Tabla 21	Prueba de correlación entre el comportamiento organizacional y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	72
Tabla 22	Prueba de correlación entre la comunicación y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	73
Tabla 23	Prueba de correlación entre la compensación laboral y el desempeño docente en la red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	74

## Indice de figuras

Figura 1	Definiciones de Gestión del talento humano	22
Figura 2	Niveles de la Gestión del talento humano en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	62
Figura 3	Niveles del Comportamiento Organizacional en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	63
Figura 4	Niveles de la Comunicación en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	64
Figura 5	Niveles de la Compensación laboral en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	65
Figura 6	Niveles de Desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	66
Figura 7	Niveles de la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	67
Figura 8	Niveles de la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	68
Figura 9	Niveles de la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	69
Figura 10	Niveles de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016	70

## Resumen

A continuación, se presenta una síntesis de la investigación titulada: Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Red 13 UGEL 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016.

El alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. La población fue, de 250 docentes de la red 13 y el muestreo fue no probabilístico y la muestra fue de 95 docentes de las instituciones de primaria de la Red 13 Ugel 07, distrito de Chorrillos, Lima 2016. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable Gestión del talento humano y el desempeño docente con instrumentos validados y confiables, la confiabilidad fue realizada con el coeficiente de Alpha de Cronbach.

Realizado el análisis descriptivo fue de se percibió que, el 30.5% percibieron nivel bajo, el 62.1% percibieron nivel medio y el 7.4% percibieron nivel alto de Gestión del talento humano. y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, = 0.876\*\* lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

**Palabras claves:** Gestión del talento humano y el desempeño docente

## Abstract

The following is a summary of the research entitled: Human talent management and teaching performance in the Ugel 07 Network 13, district of Chorrillos, Lima 2016. The objective of the research was to determine the relationship between human talent management and teacher performance in Network 13 Ugel 07, district of Chorrillos, Lima 2016,

The scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental, cross-sectional . The population was of 250 teachers of the network and sampling was non-probabilistic and the sample was 95 teachers of the primary institutions of the Network 13 Ugel 07, district of Chorrillos, Lima 2016. In order to collect the data, the instruments of the variable Human talent management and the teaching performance with validated and reliable instruments were used, reliability was performed with Cronbach's Alpha coefficient. To collect the data, the instruments of the variable Human talent management and the teaching performance with validated and reliable instruments were used, reliability was performed using the Cronbach Alpha coefficient.

The descriptive analysis was performed, it was perceived that 30.5% perceived low level, 62.1% perceived average level and 7.4% perceived high level of Human talent management, and correlation were performed using the Spearman Rho coefficient, = 0.876 \*\* which is interpreted as a high positive relation between the variables, with a  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); So the null hypothesis is rejected.

**Keywords: Human talent management and teacher performance**