



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TESIS

Gestión del talento humano en el desempeño y la autoestima del docente en el distrito del Callao de la Región Callao, 2015.

TESIS PARA OBTAR EL GRADO PROFESIONAL DE:

DOCTOR EN EDUCACIÓN

AUTOR:

Mgtr. Miguel Angel Pinedo Nuñez.

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2016

Pagina del Jurado

Presidente del Jurado

Secretario

Vocal

Dedicatoria

Con todo el inmenso amor paternal, dedico esta tesis a mis hijos y a mis nietos quienes desde el principio y en forma constante me apoyaron a seguir adelante.

Por ser ellos, el motivo que me impulsa a ser cada vez mejor.

Agradecimientos

A la Universidad César Vallejo

A nuestro amigo, profesor y asesor

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira.

Especialmente a mi hijo Miguel Ángel

Pinedo Calleja quien me apoyo y ayudo

desde el comienzo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Miguel Angel Pinedo Nuñez, con DNI N° 08257761, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Post grado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la tesis son auténticos y veraces. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 25 de abril de 2015

Mgtr. Miguel Angel Pinedo Nuñez.

Presentación

A los miembros del Jurado examinador se presenta la tesis titulada “Gestión del talento humano en el desempeño y la autoestima del docente en el distrito del Callao de la Región Callao, 2015”. Que se ha desarrollado con la finalidad de obtener el grado académico de doctor.

La presente investigación ha tenido el propósito de demostrar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño y la autoestima del docente en el distrito del Callao de la Región Callao, 2015” y se ha consignado en siete capítulos:

El primer capítulo está comprendido por la introducción, Es una presentación general de la tesis; de modo preliminar se presenta de qué versa la investigación, el tema, el contenido de los capítulos, el objetivo que se pretende, etc. problema de investigación en el cual radica la necesidad de formular La Gestión del Talento Humano en el Desempeño Docente y la Auto estima del docente en el Distrito del Callao 2016.

En el segundo capítulo denominado Marco metodológico sostiene: Variables, Operacionalización de variables, Metodología, Tipos de estudio, Diseño, Población, muestra y muestreo; Técnicas e instrumentos de recolección de datos; Métodos de análisis de datos, Aspectos éticos (si corresponde, las cuales se han desarrollado a través de los aportes teóricos que lo sustentan, que servirán de soporte y explicación al problema planteado.

En lo que se refiere al tercer capítulo denominado resultados, se van a plasmar la descripción, los resultados de nuestro Instrumento de recolección de datos, con los análisis, gráficos respectivos, el cual contrasta las hipótesis apoyando la confiabilidad de la Investigación.

El cuarto capítulo es la discusión, en el cual discutimos lo leído en **los** antecedentes, comparando con el marco teórico y corroborando con el análisis estadístico. El quinto capítulo son las conclusiones, del presente trabajo, en estrecha relación con los objetivos propuestos. El sexto capítulo son las recomendaciones, que son también recomendaciones que las docentes deben seguir en el desarrollo de las actividades establecidas. Y por último el capítulo siete que son las referencias bibliográficas para el presente trabajo utilizadas para respaldar la información de todas las bases teóricas que sustentan y apoyan el trabajo de investigación.

Al final de estos cuatro capítulos se han asignado las correspondientes conclusiones y sugerencias, concluyendo la investigación con las referencias bibliográficas.

Miguel Ángel Pinedo Núñez

Índice

Paginas preliminares	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
Lista de tablas	xi
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Resumo	xv
I Introducción	
1.1 Antecedentes	17
1.1.1. Antecedentes internacionales	17
1.1.2. Antecedentes nacionales	26
1.2 Fundamentación científica.	33
1.2.1. La gestión del talento humano	33
1.2.1.1. Definición	34
1.2.1.2. Fases de la Gestión del Talento Humano	39
1.2.1.3. Trabajo basado en el conocimiento.	41
1.2.1.4. Objetivos de la Gestión del talento humano	44
1.2.1.5. Dimensiones	47

1.2. 2	Desempeño docente.	51
1.2.2. 1.	Conceptos de desempeño docente	52
1.2.2.2.	Desempeño	52
1.2.2.3.	Docente	53
1.2.2.4.	Desempeño docente	55
1.2.2.5.	Las dimensiones del desempeño docente	59
1.2.2.6.	Contexto político	70
1. 2. 3.	Autoestima del docente	74
1.2. 3. 1.	Definición de Autoestima	75
1. 2. 3. 2.	Nivel de autoestima.	78
1. 2. 3. 3.	El auto estima de los profesores.	83
1.2. 3. 4.	La Autoestima profesional del docente	86
1. 2. 3. 5.	Dimensiones del auto estima.	88
1. 2. 4	Marco conceptual	91
1.3	Justificación	94
1.4	Problema	99
1.5	Hipótesis	100
1.6	Objetivos	100
II Marco metodológico		
2.1.	Variables	103
2. 2	Operacionalizacion de las variables.	105
2. 3.	Metodología	118
2. 4	Tipo de estudio	118
2.5	Diseño	119
2.6	Población, muestra y muestreo	120

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	121
2.8. Métodos de análisis de datos	122
2.9. Aspectos éticos	122
III. Resultados	123
IV. Discusión	145
V. Conclusiones	148
VI. Recomendaciones	150
VII. Referencias.	152
Anexos	161

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable	101
Tabla 2	Detalle de población de estudio (Censal)	117
Tabla 3	Niveles de Gestión talento humano	120
Tabla 4	Niveles de Gestión talento humano por dimensiones	121
Tabla 5	Niveles Autoestima	122
Tabla 6	Niveles de calidad de atención por dimensiones	123
Tabla 7	Niveles desempeño docente	124
Tabla 8	Niveles de desempeño docente por dimensiones	125
Tabla 9	Contraste de la razón de verosimilitud	126
Tabla 10	Información de ajuste de los modelos	127
Tabla 11	Estimaciones de parámetro	128
Tabla 12	Contraste de la razón de verosimilitud	129
Tabla 13	Información de ajuste de los modelos	130
Tabla 14	Estimaciones de parámetro	131
Tabla 15	Contraste de la razón de verosimilitud	132
Tabla 16	Información de ajuste de los modelos	133
Tabla 17	Estimaciones de parámetro	134
Tabla 18	Contraste de la razón de verosimilitud	135
Tabla 19	Información de ajuste de los modelos	136
Tabla 20	Estimaciones de parámetro	137
Tabla 21	Contraste de la razón de verosimilitud	138
Tabla 22	Información de ajuste de los modelos	139
Tabla 23	Estimaciones de parámetro	140

Lista de figuras

Figura 1 Dimensiones compartidas y específicas de la profesión docente.	65
Figura 2 Dimensiones Pedagógica de la Docencia	68
Figura 3 Modelo para analizar el auto concepto y la autoestima	79
Figura 4 Autoestima alta	85
Figura 5 Autoestima baja	85
Figura 6. Niveles de Gestión talento humano	120
Figura 7 Niveles de gestión talento humano por dimensiones	121
Figura 8 Niveles de autoestima	122
Figura 9 Niveles de autoestima por dimensiones	123
Figura 10 Niveles de desempeño docente	124
Figura 11 Niveles de desempeño docente por dimensiones	125

Resumen

Gestión del talento humano en el desempeño y la autoestima del docente en el distrito del Callao de la Región Callao, 2015.

El objetivo de la presente investigación es el de demostrar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño y la autoestima del docente de cuatro colegios en el distrito del Callao 2015.

En la presente investigación se ha tomado en cuenta el Marco teórico de diferentes autores internacionales y nacionales. Se ha tomado como variables en la investigación a la Gestión del talento humano, Desempeño docente y autoestima docente y sus dimensiones. El tipo de estudio que se ha empleado en esta investigación ha sido de tipo básico – sustantivo. De enfoque cuantitativo y su diseño es no experimental en su cualidad correlacional causal. Se utilizó como técnica el muestreo no probabilístico - intencional; Se utilizó el muestreo censal es decir toda la población es la muestra. Utilizándose para ello la encuesta como instrumentos de investigación y los cuestionarios preparados sistemática y cuidadosamente

Los resultados han sido ordenadas mediante listas de tablas y figuras en las cuales se ha vaciado el consolidado porcentual de ítem evaluado que está en función a las dimensiones e indicadores del trabajo de investigación. De estos resultados se han obtenidos las conclusiones respectivas y se han compartido algunas sugerencias para los docentes en cuanto a la gestión del talento humano y su autoestima profesional.

Palabras claves: Gestión del talento humano, Desempeño docente y autoestima docente.

Abstract

Management of human talent in performance and self-esteem of teachers in the district of Callao Callao, 2015 Region.

The aim of this research is to demonstrate how it affects the management of human talent in performance and self-esteem of teachers from four schools in the district of Callao 2016.

In the present investigation it has taken into account the theoretical framework of different international and national authors. It has been taken as variables in research to human talent management, teacher performance and teacher self-esteem and their dimensions. The type of study that has been used in this research has been the base rate - noun. Quantitative approach and its design is not experimental in its causal correlational quality. non-probability sampling was used as a technique - intentional; the census sample that is the entire population is the sample was used. Used for this survey as research tools and systematic and carefully prepared questionnaires

The results have been sorted through lists of tables and figures which has emptied the percentage consolidated item that is evaluated according to the dimensions and indicators of research work. From these results have been obtained and the respective findings have been shared some suggestions for teachers regarding the management of human talent and professional self-esteem.

Keywords: human talent management, teacher performance and teacher self-esteem.

Resumo

Gestão do talento humano no desempenho e auto-estima dos professores no distrito de Callao Callao de 2015 Região.

O objetivo deste trabalho é demonstrar como isso afeta a gestão do talento humano no desempenho e auto-estima dos professores de quatro escolas do distrito de Callao de 2016.

Na presente investigação tomou em conta o quadro teórico de diferentes autores nacionais e internacionais. Foi tomado como variáveis em pesquisa para a gestão humana talento, o desempenho do professor e professor de auto-estima e suas dimensões. O tipo de estudo que tem sido utilizado nesta pesquisa foi a taxa de base - substantivo.

abordagem quantitativa e seu design não é experimental em sua qualidade de correlação causal. amostragem não probabilidade foi usada como uma técnica - intencional; a amostra censo que é toda a população é a amostra foi utilizada. Utilizado para este estudo como ferramentas de pesquisa e questionários sistemáticos e cuidadosamente preparadas

Os resultados foram classificadas através de listas de tabelas e figuras que tem esvaziado o item consolidada percentagem que é avaliada de acordo com as dimensões e indicadores de trabalho de investigação. A partir desses resultados foram obtidos e as respectivas conclusões foram partilhadas algumas sugestões para os professores no que respeita à gestão do talento humano e auto-estima profissional.

Palavras-chave: gestão de talentos humanos, o desempenho do professor e mestre auto-estima.