



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y desempeño docente del nivel
secundaria en la red n° 03 Ugel 01- San Juan de Miraflores
- 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORAS:

**Br. Ysabel Cecilia Dávila Delgadillo
Br. Gabriela Reyes Lara**

ASESORA:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2015

Jurados calificadores

M. Sc. Abner Chavez Leandro
Presidente

Dr. Galia Lescano López
Secretario

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo
Vocal

Dedicatoria

Dedicamos esta tesis a nuestros padres por el apoyo incondicional.

A nuestros esposos por nunca titubear para ayudarnos y apoyarnos en todo momento.

A nuestros hijos porque son el motor que impulsa nuestra vida.

Agradecimiento

A nuestra asesora de tesis Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo por la orientación y ayuda que nos brindó para la realización de esta tesis, por su apoyo incondicional y amistad que nos permitió aprender mucho más que lo estudiado.

Declaración de autenticidad

Yo, Gabriela Reyes Lara, estudiante del Programa Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09585832, con la tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño docente del nivel secundaria en la red n° 03 Ugel 01- San Juan de Miraflores -2014” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría compartida con Ysabel Cecilia Dávila Delgadillo.
- 2) Hemos respetado 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 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 propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha

Firma.....

Nombres y apellidos.....

DNI:.....

Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magíster con mención en Docencia y Gestión Educativa, presentamos el trabajo de investigación denominado: Gestión del talento humano y desempeño docente del nivel secundaria en la red n° 03 Ugel 01- San Juan de Miraflores – 2014. La investigación tiene la finalidad de establecer la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundario de la red N° 03 UGEL 01 San Juan de Miraflores.

La presente investigación está dividida en seis capítulos:

El capítulo I, presenta el Planteamiento del problema, el capítulo II, el Marco referencial, el capítulo III, lo conforma las hipótesis y variables, el capítulo IV referido al marco metodológico, el capítulo V la presentación de resultados, el capítulo VI la discusión. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y los anexos.

Esperamos, señores miembros del jurado que ustedes nos otorguen la aprobación a nuestro estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo.

Las autoras

Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
I. Planteamiento del problema	
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Justificación, relevancia y contribución	19
1.3.1. Teórica	19
1.3.2. Legal	20
1.3.3. Metodológica	20
1.3.4. Social	20
1.4. Objetivos	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	21

II. Marco referencial

2.1. Antecedentes	23
2.1.1. Antecedentes nacionales	23
2.1.2. Antecedentes internacionales	25
2.2. Marco teórico	28
2.2.1. Definiciones de Gestión del talento humano	28
2.2.2. Dimensiones de la gestión del talento humano	31
2.2.3. Definiciones de la Desempeño docente	40
2.2.4. Dimensiones de la Desempeño docente	42
2.3. Perspectiva teórica	44
2.3.1. Bases teóricas de la variable 1	44
2.3.2. Bases teóricas de la variable 2	45

III. Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis	50
3.1.1. Hipótesis general	50
3.1.2. Hipótesis específicos	50
3.2. Identificación de variables	50
3.3. Descripción de variables	51
3.3.1. Definición conceptual	51
3.3.2. Definición operacional	51
3.4. Operacionalización de variables	52

IV. Marco metodológico	54
4.1. Tipo de investigación	55
4.2. Población, muestra y muestreo	56
4.3. Criterios de selección	58
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	60
4.6. Procedimientos de recolección de datos	62
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos	62
V. Resultados	
5.1. Presentación de resultados	64
5.2. Contrastación de hipótesis	71
VI. Discusión	77
Conclusiones	79
Recomendaciones	80
Referencias bibliográficas	81

ANEXOS

Anexo 01:	Matriz de consistencia	86
Anexo 02:	Matriz de operacionalización	89
Anexo 03:	Encuesta de Gestión de Talento	92
Anexo 04:	Encuesta de Desempeño docente	94
Anexo 05:	Certificados de validez de contenido	96
Anexo 06:	Confiabilidad de los instrumentos	112
Anexo 07:	Base de datos	114

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de gestión de talento humano	52
Tabla 2	Operacionalización de desempeño docente	53
Tabla 3	Distribución de población	57
Tabla 4	Distribución de muestra	58
Tabla 5	Validez de gestión de talento humano	61
Tabla 6	Validez de desempeño docente	62
Tabla 7	Distribución de los niveles de gestión de talento humano y desempeño docente	64
Tabla 8	Distribución de niveles de recompensar a las personas y desempeño docente.	66
Tabla 9	Distribución de niveles de desarrollo de las personas y desempeño docente.	67
Tabla 10	Distribución de niveles de retener a las personas y desempeño docente.	69
Tabla 11	Distribución de niveles de supervisar a las personas y desempeño docente.	70
Tabla 12	Nivel de correlación y significación de gestión de talento humano y desempeño docente.	71
Tabla 13	Nivel de correlación y significación de recompensar a las personas y desempeño docente.	72
Tabla 14	Nivel de correlación y significación de desarrollo de las personas y desempeño docente.	73
Tabla 15	Nivel de correlación y significación de retención de personas y desempeño docente.	74
Tabla 16	Nivel de correlación y significación de supervisar a las personas y desempeño docente.	75

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Niveles de gestión de talento humano y desempeño docente	65
Figura 2	Niveles de recompensar a las personas y desempeño docente.	66
Figura 3	Niveles de desarrollo de las personas y desempeño docente.	68
Figura 4	Niveles de retener a las personas y desempeño docente.	69
Figura 5	Niveles de supervisar a las personas y desempeño docente.	70

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño docente del nivel secundario en la red N° 03 Ugel 01- San Juan de Miraflores -2014? y el objetivo general fue: Establecer la relación de la gestión de talento humano con el desempeño docente del nivel secundaria en la red N° 03 Ugel 01- San Juan de Miraflores -2014.

El tipo de investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal-correlacional. La muestra estuvo conformada por 134 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 correlación moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel secundaria en la red N° 03 Ugel 01- San Juan de Miraflores -2014, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = .644 y $p = .000 < .05$.

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

Abstract

This work had as general problem: How does human talent management relate with teacher performance from secondary level in the Network N° 03, UGEL N° 01- San Juan de Miraflores, 2014? And the general objective was: To determine the relationship between human talent management and teacher performance from secondary level in the Network N° 03, UGEL N° 01- San Juan de Miraflores, 2014.

The research methodology was Descriptive – Correlational, the design was non – experimental – cross – sectional. The sample consisted of 134 teachers from secondary level. It was applied the survey technique with a Likert type scala questionnaire for both variables.

In the research, we have found that there is a moderate and significant correlation between talent management and performance of secondary school teachers in the N ° 03 Ugel 01- San Juan de Miraflores -2014 network, with a level of significance . 05 Spearman rho = .644 and p = .000 < .05.

Key words: human talent management, teacher performance and secondary level.

Introducción

El desarrollo de un país tiene como base a un sistema educativo que permita el progreso político, económico y social a través del logro de conocimientos, destrezas y competencias que genere ciudadanos capaces de contribuir con el crecimiento de su patria.

La educación peruana se encuentra en un proceso de cambio en el cual, la función del equipo directivo debe permitir una adecuada gestión del talento humano de los docentes a fin de conseguir que éstos tengan un desempeño adecuado y pertinente que les permita que sus estudiantes logren aprendizajes significativos en el contexto en el que se desarrollan.

La gestión de talento humano es indispensable para la gestión de calidad en las instituciones educativas, por ello consideramos que es necesario que los líderes pedagógicos tengan la formación adecuada para lograr que los profesores bajo su gestión tengan la disposición y el compromiso de laborar de manera efectiva y eficiente.

Un docente de calidad es aquel que desempeña su labor promoviendo oportunidades de aprendizaje a todos sus estudiantes, además su profesionalismo se evidencia en el manejo de instrumentos técnico – pedagógicos, se identifica con la institución y se compromete a trabajar en equipo. Esta situación se pretende lograr a través de las políticas educativas del MINEDU en el documento que direcciona la labor docente: “Marco del Buen Desempeño Docente”

En la presente investigación se ha determinado la relación que existe entre la gestión de talento humano y el desempeño docente del nivel secundario en la red N° 03 Ugel 01- San Juan de Miraflores.

La presente investigación consta de seis capítulos distribuidos de la siguiente manera:

En el Capítulo I se expone el Planteamiento del problema: incluye la realidad problemática, la formulación del problema, la justificación, relevancia y contribución, el objetivo general y los objetivos específicos.

En el Capítulo II que contiene el Marco referencial comprende los antecedentes nacionales, antecedentes internacionales, el marco teórico y la perspectiva teórica.

En el Capítulo III se plantea la hipótesis general, las hipótesis específicas, la identificación de variables, la descripción de variables, la definición conceptual, la definición operacional y la operacionalización de variables.

En el Capítulo IV se desarrolla el marco metodológico que contiene el tipo de investigación, la población, muestra y muestreo, los criterios de selección, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y confiabilidad del instrumento, los procedimientos de recolección de datos y los métodos de análisis e interpretación de datos.

En el Capítulo V se muestran los resultados a través de la presentación de resultados y la contrastación de las hipótesis.

El Capítulo VI corresponde a la discusión del trabajo de estudio.

Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones y las referencias bibliográficas utilizadas.