



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de  
docentes de nivel inicial UGEL 04, Lima, 2018**

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Irma Mercedes, Hernández Velazco

**ASESOR:**

Dr. Juan Méndez Vergaray

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del talento humano

**Lima – PERÚ**

**2018**

### Página del jurado



#### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): HERNÁNDEZ VELAZCO, IRMA MERCEDES

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE NIVEL INICIAL, UGEL 04. LIMA, 2018**

Fecha: 22 de junio de 2018

Hora: 5:45 p.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma:

**SECRETARIO:** Dr. Alejandro Menacho Rivera

Firma:

**VOCAL:** Dr. Juan Méndez Vergaray

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Mejoran redacción con normas APA*

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a Dios por haberme dado salud para llegar hasta este momento, por su infinita bondad.

A mi gran madre Mechita, quien fue mi inspiración para vencer dificultades y seguir logrando mis objetivos, sin duda mi esposo y mis hijas por su apoyo incondicional, eternamente

Mercedes

## **Agradecimiento**

A todas las personas que me apoyaron y brindaron las facilidades para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Al profesor Juan Méndez por su asesoría y conducción para la realización del estudio.

La autora

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Irma Mercedes Hernández Velazco, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 09434511, con la tesis titulada “Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial UGEL 04 Lima, 2018”.

Declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He 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 autores), autoplagio (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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de enero del 2018

---

Br. Irma Mercedes Hernández Velazco  
DNI: 09434511

## **Presentación**

A los señores miembros del Jurado Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, filial lima norte, presento la Tesis titulada: Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial UGEL 04 Lima, 2018, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el Capítulo I se expone los antecedentes de la investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos. En el Capítulo II 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 Capítulo III se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El Capítulo IV está dedicado a la discusión de resultados. El Capítulo V está referido a las conclusiones de la investigación. En el Capítulo VI se fundamenta las recomendaciones. En el Capítulo VII se presenta las referencias y finalmente se presenta los apéndices correspondientes.

---

Br. Irma Mercedes Hernández Velazco

DNI: 09434511

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionados al tema	21
1.4. Formulación del Problema	44
1.5. Justificación del estudio	44
1.6. Hipótesis	46
1.7. Objetivos	46
<b>II. Método</b>	48
2.1. Diseño de investigación	49
2.2. Variables, operacionalización	50
2.3. Población y muestra	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad	53
2.5. Método de análisis de datos	58
2.6. Aspectos éticos	58
<b>III. Resultados</b>	59
<b>IV. Discusión</b>	79
<b>V. Conclusiones</b>	84
<b>VI. Recomendaciones</b>	86
<b>VII. Referencias</b>	88

**Anexos**

- Anexo 1. Artículo científico
- Anexo 2. Matriz de consistencia
- Anexo 3. Instrumento de recolección de datos
- Anexo 4. Certificación de validación de instrumentos
- Anexo 5. Base de datos y resultados de confiabilidad
- Anexo 6. Base de datos



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Valores mayores del trabajo y formas de instituirlos.	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente gestión del talento humano	52
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente satisfacción laboral	52
Tabla 4. Distribución de la de los docentes de la red 25	53
Tabla 5. Validación por juicio de expertos	56
Tabla 6. Niveles de confiabilidad	57
Tabla 7. Niveles de confiabilidad del instrumento para gestión del talento humano	57
Tabla 8. Niveles de confiabilidad del instrumento satisfacción laboral	57
Tabla 9. Distribución de frecuencias de gestión de talento humano de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018	60
Tabla 10. Distribución de frecuencias de selección del personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	61
Tabla 11. Distribución de frecuencias de capacitación del personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	62
Tabla 12. Distribución de frecuencias de desarrollo personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018	63
Tabla 13. Distribución de frecuencias de satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018	64

Tabla 14. Distribución de frecuencias de significación de tarea de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	65
Tabla 15. Distribución de frecuencias de condiciones de trabajo de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	66
Tabla 16. Distribución de frecuencias de reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	67
Tabla 17. Distribución de frecuencias de beneficios económicos de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	68
Tabla 18. Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado de la incidencia Gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	69
Tabla 19. Pruebas de incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	70
Tabla 20. Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado de la incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	72
Tabla 21. Pruebas de incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	72
Tabla 22. Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado de la incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral	

de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	74
Tabla 23. Pruebas de incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018	75
Tabla 24. Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado de la incidencia del desarrollo del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	76
Tabla 25. Prueba de la incidencia del desarrollo del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	77

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Teoría de los factores: de satisfacción e insatisfacción como dos continuos separados.	30
Figura 2. Comparación de los modelos de motivación de Maslow y de Herzberg.	31
Figura 3. Características del modelo de trabajo de Hackman y Oldham	32
Figura 4. Niveles del gestión de talento humano	60
Figura 5. Niveles de la selección del personal	61
Figura 6. Niveles de la capacitación del personal	62
Figura 7. Niveles del desarrollo personal	63
Figura 8. Niveles de la satisfacción laboral	64
Figura 9. Niveles de la significación de la tarea	65
Figura 10. Niveles de las condiciones de trabajo.	66
Figura 11. Niveles de reconocimiento personal y/o social.	67
Figura 12. Niveles de beneficios económicos	68
Figura 13. Curva COR entre la variable dependiente satisfacción laboral y la independiente gestión del talento humano de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018.	71
Figura 14. Curva COR entre la variable independiente la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	73
Figura 15. Curva COR entre la variable dependiente satisfacción laboral y la capacitación del personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	75
Figura 16. Curva COR entre la variable dependiente satisfacción laboral y la independiente desarrollo del personal los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.	78

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018. La población fue compuesta por 139 docentes que laboran en instituciones educativas del nivel inicial red 25 UGEL 04 del Distrito de Comas.

El método empleado fue el hipotético-deductivo, el propósito el diseño no experimental de nivel correlacional causal de corte transversal, se recogió la información en un período específico, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a docentes del nivel inicial de la red 25 UGEL 04 Comas. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach que salió alta en ambas variables: 0.930 la variable Gestión del talento humano con un  $\alpha$  0.883 para la variable satisfacción laboral. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras. Y para la contratación de la hipótesis se llevó a cabo por regresión ordinal

La investigación concluye que la gestión del talento humano incidió positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018 de acuerdo a la regresión ordinal con  $p$  valor  $<0,05$ .

**Palabras Clave:** Gestión, Talento humano, Desarrollo, Satisfacción y Laboral.

### **Abstract**

The general objective of the research was to determine the incidence of human talent management in the job satisfaction of teachers at the initial level of the educational network 25 of the ugel 04 Comas, 2018. The population was composed of 139 teachers who work in institutions of the initial level network 25 Ugel 04 of the District of Comas.

The method used was the hypothetico-deductive, the non-experimental design purpose of cross-sectional causal correlational level, the information was collected in a specific period, the survey technique was developed and the data collection instrument was the applied questionnaire teachers at the initial level of the network 25 UGel 04 Comas. For the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha was used, which came out high in both variables: 0.930 the variable Human talent management with one and 0.883 for the variable of job satisfaction. Tables of frequency distribution and the bar chart were made for the descriptive analysis. And for the hiring of the hypothesis was carried out by ordinal regression.

The research concludes that the management of human talent had a positive impact on the job satisfaction of teachers at the initial level of the educational network 25 of the Ugel 04 Comas, 2018 according to the ordinal regression with p value  $<0.05$ .

**Keywords:** Management, Human Talent, Development, Satisfaction and Labor.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

En la actualidad existen algunas instituciones educativas que carecen de un director que motive dirija y aliente a sus trabajadores, algunos directores no se esfuerzan ni demuestran interés y compromiso con su organización, además no cuentan con una adecuada planificación estratégica, es de gran importancia manejar una correcta aplicación de estrategias de gestión, y desarrollo personal, para que sea más exitoso su gestión, el éxito de toda institución depende de los que conforman la gestión y de cómo los trabajadores se sienten satisfechos a nivel laboral, por tal razón que a mayor motivación, capacitación, liderazgo, monitoreo que se brinde a los docentes y personal administrativo de las instituciones educativas del nivel inicial del Distrito de Comas estas tendrán mayor probabilidad de ser exitosa y productiva.

De acuerdo a las competencias y talentos que poseen los trabajadores, se considera resolver conocimientos de primer nivel en las empresas, cuya influencia es priorizada en las evaluaciones y desarrollo personal mediante las capacitaciones en el campo laboral. También podemos decir que se ha expandido a la educación especialmente en los docentes mediante el desarrollo de competencias sociales. Por ello podemos manifestar que el talento humano de los docentes y directivos es importante en el desarrollo empresarial teniendo en cuenta el dominio de habilidades como el desarrollo evolutivo, socio-emocional para que logren los docentes una satisfacción laboral y de trabajadores como afirmo Chiavenato (2009, p.9) El talento humano es dirigido y considerado como un conjunto de políticas gerenciales que se encuentran relacionadas con las personas y los recursos humanos, teniendo en cuenta el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y una evaluación de desempeño.

Los directivos y los gerentes en su rutina diaria cumplen una labor de gestión, que son observados por los trabajadores y que además cumplen con el talento de las personas. Podemos decir que estas habilidades influyen básicamente en la adaptación psicológica, en la sociedad, en su bien emocional y muchas veces en sus logros académicos y en sus labores como trabajadores. Las empresas teniendo una buena



calidad de servicio obtienen una mayor fuerza debido al talento humano que día a día se invierten en sus rentas.

En el Perú, desde hace décadas atrás los intentos por superar las debilidades en la gestión del talento humano, se han implicaron acciones diversas, tales como los cambios estructurales de las empresas, los programas de capacitación constante a los gerentes, jefes de líneas entre otros. Pero no se ha considerado la gestión del talento humano de los gerentes para el manejo de la satisfacción laboral. Si bien por una parte se ha tratado de mejorar las condiciones de trato a los trabajadores no se ha generado un sistema de formación de gerentes, ni tampoco capacitaciones orgánicas dirigidas a los trabajadores. Las limitaciones para la formación de los gerentes, incluyendo en cuanto al cumplimiento de las funciones asignadas se observarán muchas de las veces en el desempeño del profesional primordialmente en la responsabilidad de las gerencias de la empresas públicas, en donde los gerentes o encargados de la alta dirección no tienen claro el verdadero significado de la gestión del talento humano, y menos se preocupan para gestionar sobre la satisfacción laboral, problema que se agudiza en los directivos de las instituciones educativas del nivel inicial en el que se pudo observar casos de trato inadecuado por parte de los directivos a los docentes y a los trabajadores de servicio, a los padres de familia, reiteradas inasistencias, conflictos, el manejo de una comunicación pobre y desmotivante para los trabajadores en cuanto a las remuneraciones. Esas conductas mencionadas, generan la prepotencia, los conflictos y en fin un caos en las empresas, es así que no se observan con claridad y nitidez la gestión del talento humano y pero aun sobre la satisfacción laboral como manifestó Chiavenato (2009), quien sostiene que la satisfacción laboral es la actitud que demuestran las personas ante el desarrollo de sus actividades laborales llegando al cumplimiento de sus expectativas a nivel laboral y que influyen los factores intrínsecos, a diferencia de la insatisfacción laboral que es generada por los factores extrínsecos (p.78).

En la jurisdicción de las instituciones educativas del nivel de la red 25 UGEL 04 de Comas, se pudo percibir debilidades que conlleva a la insatisfacción laboral a nivel de los docentes y trabajadores administrativos, se refleja insatisfacción porque no se ha

implementado un plan de capacitación que les permita el desarrollo y perfeccionamiento, tampoco se les ha implementado un programa de seguridad ocupacional, por tal razón estas debilidades en dicho entorno laboral. A esto se agrega el desconocimiento de muchos directivos sobre la gestión del talento humano que y su influencia en la satisfacción laboral, estas son las causas por la cual se realizó la presente investigación relacionado a la Gestión del talento humano y satisfacción laboral en instituciones educativas nivel inicial, 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales.**

Moreno (2017), presentó su investigación *Gestión del talento humano en las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Particular Anatoly–Pichincha* Quito. Universidad Alfredo Pérez Guerrero. Investigación que sustentó para obtener el grado de maestro en educación. El propósito central de la tesis fue verificar la incidencia de la gestión del talento humano en las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Particular Anatoly–Pichincha. La tesis es correlaciona causal de corte transversal. Consideró como la muestra de estudio a 60 docentes del colegio. Usó como instrumento un encuesta que le permitió recoger la información pertinente, y luego concluyó: gestión del talento humano es buena con el 65%, regular con el 25% y es mala con el 10% de acuerdo a la versión de los docentes. En la parte inferencial logró demostrar que existe una alta incidencia de la gestión del talento humano en las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Particular Anatoly–Pichincha de acuerdo a la regresión ordinal en donde el pvalor  $<0,01$ . La tesis guarda semejanza por la variable gestión del talento humano y aporte fue muy valioso.

Galessi (2017), presentó el estudio *Gestión del talento humano incide en el desempeño de los docentes del Colegio Tarbut Buenos Aires*. Universidad de Palermo. Tesis para sustentar el grado de maestro en educación inicial. El objetivo fue verificar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los docentes del Colegio Tarbut Buenos Aires. El tipo de estudio es básica con el diseño correlacional causal. La muestra fue de 80 docentes, ellos respondieron las preguntas de una

encuesta. Finalmente con el apoyo de la estadística arribó a las siguientes conclusiones: gestión del talento humano ocupó con el 51% como bueno, con el 30% como regular y con el 19% como deficiente. Asimismo gestión del talento humano ejerció una fuerte influencia en el desempeño de los docentes del Colegio Tarbut Buenos Aires. El trabajo guarda relación por la variable gestión del talento humano, que es la misma variable del presente trabajo.

Escobar (2017), en la tesis *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño de los docentes en el Colegio Colombo Gales –Bogotá*. Universidad Pedagógica Nacional. Investigación que defendió para obtener el grado de maestro en gestión pública. El propósito principal del trabajo fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los docentes en el Colegio Colombo Gales–Bogotá. La tesis corresponde al diseño correlacional causal. La muestra fue de 120 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta para saber sobre las variables en estudio. Finalmente se logró concluir: gestión del talento humano ocupó con el 68% como bueno, con el 20% como regular y con el 12% como deficiente. En la parte inferencial se concluyó: hubo alta influencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los docentes en el Colegio Colombo Gales –Bogotá. Este resultado se ve reflejado en el mismo contexto estudiado. La similitud del estudio radica en la variable gestión del talento humano.

Calderón (2017), en la investigación titulada *Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Cambridge School of Languages Quito Pichincha*. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis para sustentar el grado académico de maestro en gestión pública. El propósito general fue demostrar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Cambridge School of Languages Quito Pichincha. La investigación es de tipo correlacional causal y de tipo de estudio básica. Consideró como muestra a 75 docentes. Utilizó como instrumento un cuestionario que le permitió recabar la información pertinente. Luego del procesamiento de datos se arribó a los siguientes resultados: gestión del talento humano es buena con el 70%, es regular con el 20% y es mala con el 10%. Asimismo la satisfacción laboral es buena con el 65%, es regular con

el 25% y es deficiente con el 10%. En la parte inferencial se comprobó que hubo una incidencia positiva de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Cambridge School of Languages Quito Pichincha de acuerdo a la regresión ordinal. La investigación es muy importante por ser un antecedente que mayor aproximación tiene al estudio y cuyas conclusiones fueron muy valiosos para contrastar en la parte de la discusión.

Landauro (2016), en la tesis cuyo título es *Motivación en la satisfacción laboral de los docentes en el Colegio del Espíritu Santo-Buenos Aires*. Universidad de Belgrano. Investigación para sustentar el grado de maestro en educación. El propósito general de la tesis fue hallar la implicancia de la motivación en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio del Espíritu Santo-Buenos Aires. La tesis es básica y corresponde al diseño correlacional causal. La muestra fue de 50 docentes del colegio. A quienes aplicó un cuestionario para recabar la información del campo. Finalmente concluyó: la satisfacción laboral es regular con el 60%, es buena con el 10% e insatisfecho con el 30%. En la prueba de hipótesis se llegó que hubo una influencia positiva de la motivación en la satisfacción laboral de los docentes en el Colegio del Espíritu Santo-Buenos Aires. La investigación es semejante por la variable satisfacción laboral y cuyo aporte es muy interesante.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales.**

Cárdenas (2018) en la investigación *Clima institucional y su impacto en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 08 UGEL Cañete Lima Provincias*. Universidad José Carlos Mariátegui. Tesis que sustentó para obtener el grado de maestro en gestión pública. El propósito de la investigación fue comprobar el impacto que produce el clima institucional en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 08 UGEL Cañete Lima Provincias. El diseño de la tesis correspondió al correlacional causal. La muestra fue de 120 docentes, a ellos se le otorgó una encuesta para que lo llenen de una manera anónima y finalmente se logró arribar a los siguientes resultados: la satisfacción laboral alcanzó el nivel bueno con el 75%, el regular con el 20% y el malo con el 5%. Asimismo se comprobó la hipótesis del

estudio que hubo un impacto positivo del clima institucional en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 08 UGEL Cañete Lima Provincias. La tesis es semejante por la variable satisfacción laboral y su aporte fue muy valioso para la investigación.

Campos (2017) en la investigación *Liderazgo directivo influye en gestión del talento humano en los docentes de las instituciones educativas de la Red 02 Ugel 07 Lima*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Chiclayo. Tesis para sustentar el grado de maestro en gestión pública. El objetivo central de la investigación fue encontrar la influencia del liderazgo directivo en gestión del talento humano en los docentes de las instituciones educativas de la Red 02 Ugel 07 Lima. El diseño de la tesis correspondió al correlacional causal. La muestra fue de 140 docentes, quienes a través de unas encuestas arribaron a los resultados: gestión del talento humano se ubicó en nivel buena con el 60%, en el regular con el 35% y en deficiente con el 5%. Asimismo se comprobó que hubo una alta influencia del liderazgo directivo en la gestión del talento humano en los docentes de las instituciones educativas de la Red 02 Ugel 07 Lima. La investigación guarda cierta relación por la variable gestión del talento humano.

Torres (2017) en la tesis cuyo título fue *Gestión del talento humano incide en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 01 UGEL Canta Lima Provincias*. Universidad San Ignacio de Loyola. Trabajo que sustentó para obtener el grado de maestro en gestión de la educación. El objetivo central del trabajo fue verificar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 01 UGEL Canta Lima Provincias. La muestra comprendió 120 docentes. La investigación es correlacional causal. El instrumento que sirvió para recabar la información del campo fueron unos cuestionarios. Luego de recolectar la información llegó a las siguientes conclusiones: gestión del talento humano fue muy bajo con el 65%, regular con el 30% y buena con el 5%. En cuanto a la prueba de la hipótesis hubo una alta incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 01 UGEL Canta Lima Provincias, de acuerdo a la regresión lineal ordinal. La tesis es semejante con el estudio por la variable gestión del talento humano y su aporte fue muy valioso.

Herrera (2017) en la tesis *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño docente de la red educativa 14 UGEL 02 Lima*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Investigación que sustentó para obtener el grado académico de maestro en gestión pública. El propósito de la investigación fue demostrar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño docente de la red educativa 14 UGEL 02 Lima. El diseño del trabajo corresponde al correlacional causal. La muestra fue de 150 docentes, y se aplicó un cuestionario para obtener la información del campo y finalmente concluyó: gestión del talento humano fue muy buena con el 56%, buena con el 10% regular con el 20% y mala con el 14%. Se demostró también que hubo una alta incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño docente de la red educativa 14 UGEL 02 Lima. La investigación es similar con el estudio por la variable gestión del talento humano y cuyo aporte fue muy espectacular.

Yauri (2015) presento una tesis *Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral en el centro de salud cooperativa universal Santa Anita 2015*. Universidad San Ignacio de Loyola. Investigación que sustentó para obtener el grado de maestro en gestión pública. El objetivo que considero fue determinar la incidencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en el centro de salud cooperativa universal Santa Anita 2015, de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, nivel descriptivo, diseño de la investigación descriptivo correlacional causal, su población fue de 96 trabajadores, utilizó la técnica de encuesta, dos cuestionarios, arribó a los resultados que tiene una incidencia significativa del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud Cooperativa Universal Santa Anita 2015. (sig. bilateral = .000 < 0.01), lo que le permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. La tesis es similar por la variable satisfacción laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1 Definiciones de gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2010), gestión del talento humano es dar dirección a las habilidades, capacidades, conocimientos y competencias adquiridas y las gracias del ser humano. Para lograr avanzar y organizar los recursos que tiene para

desempeñarse eficaz y eficientemente en su profesión y/o meta. Logrando desarrollarse en todas sus potencialidades para el beneficio personal y el de la empresa (p.22).

Para Chiavenato (2010), gestión del talento humano es el grupo de estrategias obligatorias para administrar los aspectos gerenciales en relación a las personas y/o recursos humanos. Desde el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas hasta la evaluación del desempeño (p.24).

Según Babis (2012), administración de las capacidades y competencias humanas es la gracia de rentas empresariales básicas en la inteligencia financiera, como las multinacionales dedicadas a la producción de softwares y tecnologías actualizadas; sobresalientes entre otras compañías industriales conservadoras como automotores. Quienes cuentan con mayor cantidad de bienes tangibles que las anteriores. El autor afirma que administración del talento humano consiste en orientar, optimizar y renovar los conocimientos de los recursos humanos para optimizar las rentas empresariales (p.27)

Para Colom (2009), una buena gestión del talento humano debe estar basado en teorías psicológicas que sirvan para seleccionar las personas idóneas en el desempeño, con mente brillante, con metas en su vida: profesional, familiar, social. Así, ellos contribuirán al logro del éxito de las instituciones. También el trabajador debe mostrar muy buena disposición a la actualización permanente. Además la gestión del recurso humano debe estar dispuesto a los cambios permanentes requeridos en la administración del talento humano (p.15)

El autor Colom a diferencia de Chiavenato expresa: para una buena gestión del talento humano es necesario tener en cuenta la psicología con todas sus teorías. Estas deben ser eficientes y adecuarse a la realidad y al tiempo. Ambos autores están de acuerdo en la adecuada selección y preparación permanente del trabajador, para asegurar el óptimo rendimiento laboral y la obtención de excelentes beneficios. Uno de los autores se enfoca en resaltar la gestión eficiente de la selección del personal, el otro autor enfatiza lo psicológico. Ambas propuestas coinciden que el ser humano es un recurso invaluable y aporta en el buen rendimiento de las organizaciones.

Según Alvarado (2006), “gestión es la aplicación de métodos, herramientas, instrucciones para el buen manejo y éxito de las actividades institucionales” (p.17).

Para García (2006), gestión en la actualidad es muy empleado cuando se describe o analiza el funcionamiento, organización y calidad del servicio de las escuelas (p.33).

Sintetizando la información, gestión es la agrupación de gestiones integradas hacia el logro de propósitos programados a corto, mediano y largo plazo. Afirmando que el trabajador es el principal de la estructura de la administración, por ser el protagonista e intermediario de la planificación y las metas a alcanzar. Por lo tanto, gestión educativa es el proceso que integra la planificación, organización pedagógica, administrativa y financiera e intervienen en el proceso educativo, relacionando a los agentes educativos. Para que los estudiantes y la comunidad adquieran los conocimientos para mediar en el logro de mejores condiciones socioeconómicas.

### **Dimensiones de la gestión del talento humano**

Para Chiavenato (2010), las dimensiones de gestión del talento humano son la selección de personas, capacitaciones de personas y desarrollo de personas.

#### **Dimensión 1: Selección de personas**

Chiavenato con respecto a la selección de personas (2010), definió que:

La selección de personas funciona como un cedazo que permite ingresar a la organización a las personas con las características adecuadas para la organización. Que se encuentra sintetizada en la siguiente afirmación: la persona adecuada para el lugar adecuado, en los cargos de la organización y lograr el excelente desempeño del personal (p.110).

Para el autor, seleccionar personal es elegir a la persona idónea que reúna los requisitos principales, para cumplir las funciones requeridas y con las características planteadas por la Institución.

Según Chiavenato (2010), las técnicas de selección permiten seleccionar al trabajador con las características adecuadas para un buen desempeño. La técnica a emplear debe ser confiable y rápida. La técnica también debe servir para evaluar,



orientar y predecir hacia el buen desempeño. Esta técnica de predicción, permite la selección válida y se determina para medir el desempeño de sus funciones o cargos. Al medir el resultado del desempeño en el resultado se debe encontrar una correlación positiva entre sí. La selección de personal se elige entre diversas técnicas: entrevistas, conocimientos técnicos y especializados, entrevistas de consejería y orientación profesional en el servicio social, entrevista de evaluación de desempeño , entrevista de desvinculación en el momento de salida de los empleados desvinculados o despedidos de la empresa, entre otros (p.119).

## **Indicadores**

### **Conocimientos**

Chiavenato (2010), concibió como el grado de conocimientos que posee un trabajador para el cargo que desempeña en el puesto de trabajo, y lo realiza con gran facilidad del manejo de las maquinarias y otros implementos en la empresa (p.56).

### **Destrezas y habilidades**

El autor mencionado define, la habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que observan algún problema motriz o discapacidad intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud (p.89)

### **Capacidades y aptitudes**

Según Chiavenato (2010), definió a las capacidades y aptitudes organizativas nos referimos a destrezas que una persona reúne en lo relativo a la planificación, organización y puesta en marcha del trabajo. En este post te ofrecemos el listado de dichas capacidades que consideramos que un candidato debe reunir para poder realizar un trabajo eficaz y eficiente (p.145).

## **Dimensión 2: Capacitación de personas**

Respecto a la capacitación de personas Chiavenato (2010) definió que la:

Capacitación es la agrupación de actividades que permite las mejoras en las habilidades vinculadas al cargo o puesto de trabajo. Es aplicado en la capacitación inicial del empleado como en la actualización o en el mejoramiento personal en habilidades del personal en la rotación de cargos. En la actualidad los empleadores muestran preocupación porque, les falta preparación formal a algunos empleados para desempeñarse en sus cargos; principalmente en alta tecnología en su nuevo lugar de trabajo. Esta preocupación también es por las habilidades básicas como lectura, redacción y aritmética. Las organizaciones más avanzadas brindan programas de capacitación permanente e intensiva para tener trabajadores con las habilidades necesarias para un excelente desempeño (p.111).

La capacitación en el puesto de trabajo se da en el mismo escenario de trabajo, mientras se desempeña en el cargo. La rotación de cargos facilita a las personas especializarse un periodo, en diferentes cargos para ampliar su experiencia, mejorar el rango de aptitudes para el trabajo.

Para Schermerhorn (2003), la capacitación de los trabajadores en sus funciones es realizada fuera del ambiente trabajo. En una organización, sala, centro de capacitación, o fuera de la organización. Ejemplo: universidades, asociaciones comerciales. Por profesionales o asesores (p.249).

La capacitación es relacionada con el conocimiento. Siendo el conocimiento el recurso principal en la época de la información; clave para el desarrollo de la productividad. Según Peter Drucker volver productivo el conocimiento no es solo una responsabilidad gerencial, sino es el desafío organizacional, que necesita la aplicación competente del conocimiento al conocimiento. Será solo productivo, porque su utilidad arca la diferencia sensible: produce resultados, mejora procesos, agrega valor y genera riqueza. En la actualidad, en este tiempo informatizado, en el que todos cuentan con la información, brillan las personas capaces, destacadas en ella; interpretándola,

transformándola con mucha rapidez, mucho antes que otros en un nuevo producto, servicio, aplicación y oportunidad.

## **Indicadores**

### **Proceso de capacitación**

Según Chiavenato (2010), es la que organiza cada empresa o institución de acuerdo a las necesidades de producción que deben tenerlo. En la actualidad todas las empresas capacitan a su personal con el objetivo de contrarrestar la competitividad en el mercado (p.123).

### **Ventajas y objetivos**

Con respecto al indicador mencionado Chiavenato (2010), las ventajas de la capacitación es seguir posesionando en el mercado con productos innovadores y eso es el objetivo de toda empresa, entrar a competir con mayor seguridad para ganar clientes que sean fidelizados para mantener la supervivencia de la organización (p.121).

### **Evaluación**

La evaluación es la producción de cada personal se evalúa con el objetivo de rotar o permanecer en el puesto, también a aquellos que no producen o no rinden se depuran automáticamente. La evaluación es la parte importante (Chiavenato,2010, p.122).

### **Dimensión 3: Desarrollo de personas**

Chiavenato (2010) definió:

El Desarrollo de personas es la agrupación de experiencias organizadas de aprendizaje, otorgadas por la organización en un periodo específico, ofreciéndola oportunidad de mejorar en el desempeño y el crecimiento humano. El desarrollo de personas está ligado estrechamente con la educación. Educar proviene del latín educere y significa; extraer, traer, arrancar. Quiere decir que es necesario traer o extraer del interior del ser humano sus potencialidades interiores. Educar significa exteriorización de los estados latentes y del talento creador de la persona. El modelo de formación, capacitación, educación y desarrollo debe garantizar a la

persona la oportunidad de llegar a ser lo que puede ser a partir de sus propias potencialidades, sean innatas o adquiridas (p.112).

El autor afirmó que para lograr desarrollarse la persona es necesario capacitarse en su función dentro de la empresa, para mejorar en su desarrollo profesional. Educando sus talentos internos y así mejorar su potencial.

Para desarrollar personas no se centra solo en que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, sino en ofrecerles la fuente para la solución de problemas, es decir proveerles de una formación especial para que puedan aprender nuevas actitudes, soluciones, ideas, conceptos que le sirvan para cambiar sus hábitos y acciones. Permitiéndole ser más eficaz y eficiente en lo que realice. Formar es más que informar, porque representa el enriquecimiento de la persona humana. El desarrollo de la persona está más relacionado con la educación y la orientación hacia el futuro, que la capacitación. El desarrollo está más centrado en el crecimiento personal del docente y su carrera futura, que en el cargo actual. Todos los docente pueden y deben desarrollarse (Chiavenato, 2004, p.338).

Potenciar el talento de la persona humana no solo está centrado en que adquieran competencia, capacitarse y que sean eficaces. Sino en que puedan adecuarse sus conocimientos a los nuevos para un mejor desempeño en el cargo y puedan crecer en este mundo informatizado.

Asimismo Chiavenato (2004), que el talento humano se diferencia del bien mueble concreto, por no poder ser conservado por el propietario del capital financiero, tampoco puede ser administrado como los equipos y el dinero (p 302).

Para el autor el potencial humano es un recurso productivo que no posee dueño. El trabajador tiene la capacidad de optar por el trabajo que le sea más agradable y le satisfaga.

Coens y Jenkis (2001), es el gerente o director quien debe motivar, contagiar, capacitar a las personas para que sean responsables y autónomas de su propia superación y éxito profesional (p. 485).

El gerente o administrador del talento humano debe apoyar a lograr, mediante capacitaciones y premios que el personal sea cada vez más autónomo en lograr su éxito profesional.

## **Indicadores**

### **Entrenamiento y capacitación**

Con respecto al entrenamiento y capacitación Chiavenato (2010), consideró que el entrenamiento para el puesto de trabajo es de mucha importancia, ya que incrementa la productividad, la capacitación es la que mejora el rendimiento de los trabajadores y sobre todo permite a la empresa a competir en el mercado (p.145).

### **Actitud**

Según Chiavenato (2010), la actitud positiva de un trabajador es muy importante para la empresa o para una institución, mejora la productividad en todo sentido y la competencia es garantizado en el mercado (p.231)

### **Crecimiento profesional**

Según Chiavenato (2010), las capacitaciones y una buena actitud hacia el trabajo producen el crecimiento profesional. Hoy en el siglo XXI, las empresas se preocupan mucho por el crecimiento de su personal y sobre todo en el manejo de las herramientas tecnológicas de última generación (p.231)

## **1.3.3 Bases teóricas de la variable satisfacción laboral**

### **Teoría de los factores de Herzberg**

Herzberg (1957), cuando realizó investigaciones relacionadas a la satisfacción y el desempeño en el trabajo. Se llegó a la conclusión: existen relaciones sistemáticas entre las actitudes de los trabajadores y su comportamiento. Estas relaciones pasaron desapercibidas porque los investigadores confundieron satisfacción con insatisfacción en el trabajo. Según Herzberg, la satisfacción en el trabajo está en manos de las condiciones establecidas. Mientras que la insatisfacción en el trabajador es el producto

de una cadena completamente distinta de circunstancias. Por lo tanto es posible pensar que la satisfacción y la insatisfacción son los extremos de un solo continuo y están determinadas por desiguales factores (p.124).

Herzberg (1959), se comprobó la relación entre la satisfacción y desempeño y estableció una teoría fundamentada en sus resultados. Según la teoría las personas tienen dos clases de necesidades. Herzberg nombró a las primeras necesidades de higiene; por las condiciones físicas y psicológicas en las que laboran las personas. Y llamó a las segundas necesidades de motivación y las detalló muy parecidas a las necesidades de Maslow. Herzberg aseveraba que estos dos tipos de necesidades eran satisfechas por desemejantes tipos de resultados o premios (p.213)

### **Factores higiénicos o insatisfacciones**

Para Chiavenato (2007), son las situaciones que envuelven a la persona en su labor, constituye las: condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes. Corresponden a la motivación ambiental y estas son utilizadas por las organizaciones para motivar a los trabajadores. Los factores higiénicos tienen una capacidad limitada para mediar de manera enérgica en la conducta de los empleados. La palabra higiene trata del carácter preventivo y profiláctico e muestra que están destinados exclusivamente para evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son buenos, evitarán la insatisfacción, porque la influencia sobre la conducta no logra elevar la satisfacción de forma significativa y duradera. Pero si estos factores higiénicos son pobres, entonces, provocarán insatisfacción por los que se les denomina factores de insatisfacción. Comprenden: las condiciones del trabajo y bienestar, políticas de la organización y administración, relaciones con el monitor o acompañante, salario y remuneración, seguridad en el puesto, relaciones con los colegas y estatus (p.231).

### **Factores motivacionales (o satisfactores).**

Para Chiavenato (2007), quién trató del contenido del puesto, de las labores y deberes afines, provocan un efecto de satisfacción duradero y un aumento en la productividad

superior a los valores normales. El término motivación distingue emociones de realización, de crecimiento de reconocimiento profesional, presentada por medio del cumplimiento de labores y acciones que brindan desafío y son importantes en el trabajo. Si los factores motivacionales son buenos, van a elevar la satisfacción y si no son buenos provocarán la ausencia de la satisfacción laboral. Son denominados factores de satisfacción, porque disponen el contenido del puesto en sí y lo constituyen la: delegación de responsabilidad, libertad para decidir cómo realizar un trabajo, posibilidades de ascenso, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos, simplificación del puesto por quien lo desempeña, reconocimiento y avance en la carrera (p.245).

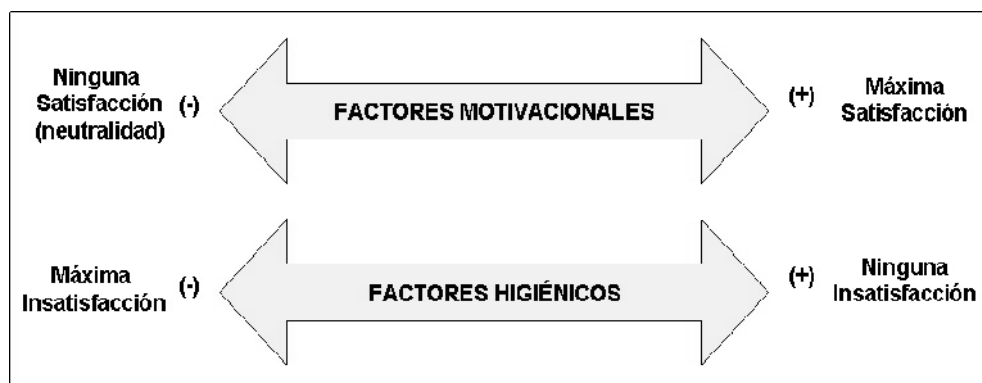


Figura 1. Teoría de los factores: de satisfacción e insatisfacción como dos continuos separados.

Fuente: Idalberto Chiavenato. Teoría de la motivación humana. Administración de recursos humanos, 2007.

Herzberg llegó a la siguiente conclusión: los factores responsables de la satisfacción profesional están alejados y son distintos de los factores comprometidos con la insatisfacción laboral. Lo contradictorio a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción, y no es la satisfacción. Además, plantea la ganancia de las tareas, exagerando adrede los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto.

Para Maslow (1969), en la aplicación, el enfoque de Herzberg resalta los factores motivacionales que tradicionalmente fueron olvidados y menospreciados por las empresas en los intentos por encumbrar el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

En cierto orden, las conclusiones de Herzberg armonizan con la teoría de Maslow: los niveles más bajos de las necesidades humanas poseen relativamente poco efecto en la motivación cuando el modelo de existencia es elevado. Los enfoques de Herzberg y Maslow muestran unos puntos de concordancia que permiten una disposición más amplia y rica en relación a la motivación del comportamiento humano. También presentan diferencias importantes (p.256). En la figura 2 se comparan los dos modelos.

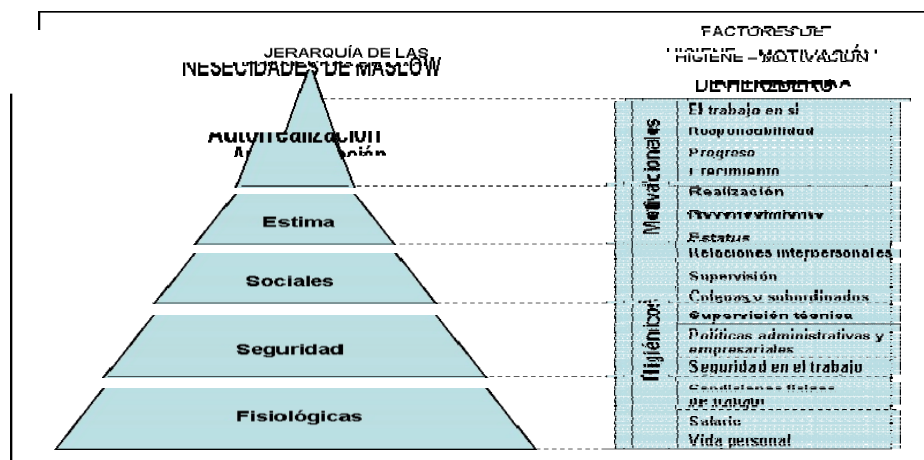


Figura 2. Comparación de los modelos de motivación de Maslow y de Herzberg.

Fuente: Idalberto Chiavenato. Teoría de la motivación humana. Administración de recursos humanos, 2007.

### Teoría de las facetas del trabajo y calidad de vida laboral - modelo de Hackman y Holdham.

Según Hackman y Oldham (1975), consideraron que la fuerza motivadora de cualquier empleo no es sencillamente una función añadida de las cinco dimensiones, sino una función de crecimiento: Las cinco características básicas del puesto, son: variedad de habilidades al efectuar las numerosas tareas de su trabajo, un empleado emplea múltiples habilidades personales. Identidad de la tarea es el grado de realización de una tarea y tiene como resultado el cumplimiento de una parte del trabajo visible que pueda reconocerse como resultado del rendimiento personal. Valor de la tarea. Es el valor en el trabajo y tiene un efecto característico en las vidas o la labor en otras personas, conforme se trate de compañeros de trabajo o de otras personas del ambiente. Autonomía. Consiste en el valor de independencia y razón necesarias del trabajador para proyectar su responsabilidad y decidir los medios para



ejecutar. Retroalimentación. Es el grado de realización de las actividades forzadas para el trabajo y proporciona al trabajador la información clara y directa sobre la certeza de su rendimiento (p.89).

Estas cinco características básicas del puesto intervienen en la extensión con la que los empleados perciben tres estados psicológicos transcendentales, o reacciones internas y propias a sus responsabilidades. El primer estado, la calidad observada del trabajo, se describe el valor en el que un trabajador cree que su labor tiene un resultado rentable y ventajoso para sí mismo, la compañía y el ambiente. El segundo período psicológico, es el compromiso observado por los resultados del trabajo, trata del valor de la calidad con la que el trabajador se siente personalmente comprometido y responsable de los resultados de la labor. El tercer estado, es el conocimiento de resultados y refleja el grado en que el trabajador es reflexivo de la garantía de su labor.

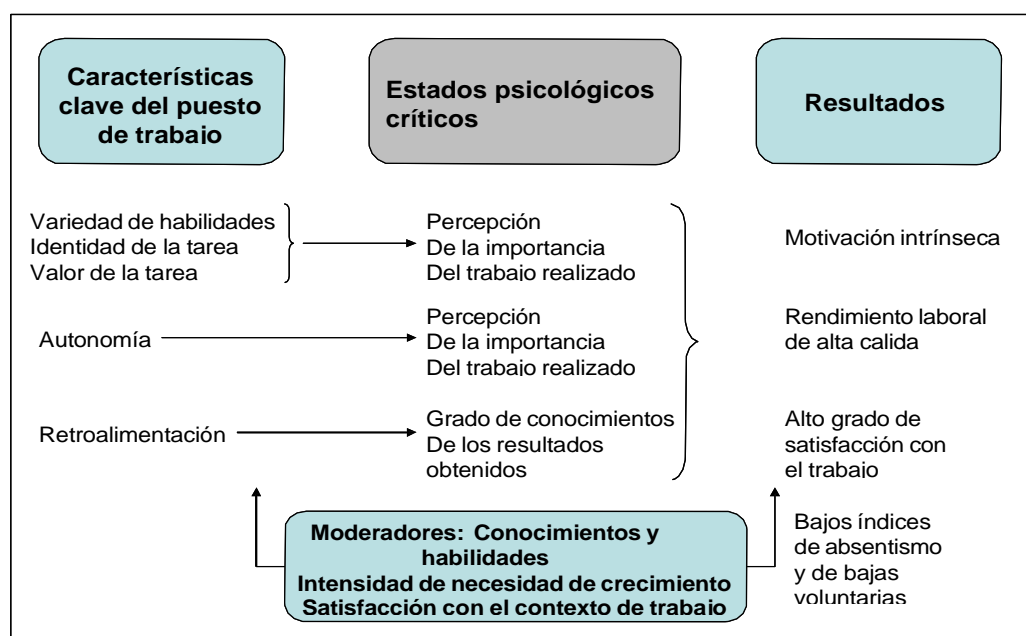


Figura 3. Características del modelo de trabajo de Hackman y Oldham.

Fuente: John A. Wagner, John R. Hollenbeck. Comportamiento Organizativo. Consiguiendo la Ventaja Competitiva. 4ta. Edición. 2004.

Según el modelo de Hackman y Oldham (1975), al experimentar los trabajadores los tres modelos de forma sincrónica, es posible que se ocasionen cuatro tipos de

secuelas personales y profesionales. En primer lugar, los trabajadores considerarán que sus labores son atrayentes, significativas y admiten un desafío y, en consecuencia, estarán motivados para realizarlos inspiradores y atractivos y por ese desafío, admiten alcanzarlos. En segundo lugar, la experimentación de los tres estados psicológicos trascendentales y la motivación intrínseca que mueven, pueden originar un rendimiento laboral de alta calidad. En tercer lugar, los trabajadores que experimentan los tres estados psicológicos lo crean, porque sus compromisos les facilitan oportunidades de aprendizaje, desarrollo y progreso personal. Estos tipos de práctica habitualmente provocan una excelente satisfacción en la labor. En cuarto lugar, el trabajo que provoca los tres estados psicológicos también despliega a conducir a un menor nivel de ausencia laboral y de abandonos (p.125).

### **Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis y Lofquist.**

Esta teoría se centra en la interacción entre el persona y el ambiente, los autores Dawis y Lofquist (1984), (citado en Merino, 2011, p.531) señalan que la teoría parte de la elevación de cada individuo busca desplegar y custodiar dicha correspondencia con su ambiente profesional; el sostenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y eficiente designado por los autores ajuste o compromiso en el trabajo. Desde esta teoría, el valor de ajuste entre las personas y su ambiente está a cargo de dos tipos de correspondencia. En primer lugar, el valor en que las personas tienen y facilitan las habilidades y experiencias necesarias para cubrir las solicitudes pedidas por una visión dada, denominándose “resultado satisfactorio” desde el punto de vista profesional. El segundo lugar, el nivel en que el contexto profesional verifica las necesidades y valores de los individuos, lo que lleva a la satisfacción desde el punto de vista propio.

Asimismo el autor mencionado consideró según este supuesto y de acuerdo con los autores, es viable expresar las siguientes proposiciones: la acomodación de la persona a la labor resulta de los niveles de los resultados satisfactorios y del bienestar de la persona con relación al trabajo. Los resultados satisfactorios penden de la correspondencia entre las competencias y capacidades individuales y, las competencias y capacidades necesarias para el desempeño de la función, involucrando una correspondencia entre el sistema de premios y las necesidades propias. La

satisfacción en el trabajo obedece a la relación entre las necesidades propias y el sistema de estímulos, enlazando las competencias individuales y las competencias requeridas. Las relaciones entre los resultados satisfactorios y las competencias demandadas por la ocupación son mediadas por el bienestar en el trabajo. Las relaciones entre la satisfacción en el trabajo y las necesidades aumentadas son mediadas por los resultados satisfactorios, y finalmente los niveles inconvenientes de satisfacción o de resultados satisfactorios pueden favorecer la salida del individuo de la organización por despido o abandono de la organización (p, 532).

### **Teoría de la discrepancia de Locke**

Para Locke (1984), se inició con el planteamiento de la satisfacción laboral y está en función de los valores laborales significativos para la persona, pueden ser alcanzados a través del propio trabajo; ha de existir una conveniencia entre los valores particulares, la apreciación de las posibilidades de adquisición de los valores laborales, ofrece la conveniente labor y las necesidades de la persona (p.77).

Según Ventura (2012), consideró que al relatar dimensiones del trabajo, muestra tres elementos esenciales que favorecen a la dilucidación del proceso de la divergencia: La satisfacción con las facetas o dimensiones del trabajo; la descripción de los aspectos y, la relevancia de los aspectos. La satisfacción con las fases crea referencia a apreciaciones afectivas de las fases profesionales propias. Las descripciones de las fases hacen referencia a percepciones libres de afecto concernientes a las prácticas agrupadas con aspectos específicos del trabajo. Por último, la importancia de las fases al hacer referencia a la importancia personal o la valía que la persona tiene en relación a aspecto profesional particular (p.231).

Las encuestas que marcaron entre 80 y 90% de personas son relativamente felices en el trabajo. Sin embargo, aunque el agrado en el trabajo es excelente, esto es aprovechado en todos los ambientes profesionales y labores, tampoco es aplicado en todos los grupos económicos y étnicos como se puede observar en la siguiente tabla1.

Tabla 1. *Valores mayores del trabajo y formas de instituirlos.*

Aspecto laboral	Valor del trabajo	Valor o necesidad más amplio	Formas de instituirlos
Trabajo	Interés personal Importancia Posibilidad de aplicar las habilidades Responsabilidad Autonomía Variedad Logros, progreso Retroalimentación Claridad Armonía Participación	Placer Crecimiento	Reclutamiento, selección, enriquecimiento del puesto, establecimiento de objetivos, participación en la toma de decisiones
	Presión Prevención de fatiga	Autoestima  Bienestar físico	
Sueldo y prestaciones	Equidad	Justicia, satisfacción de necesidades	Análisis de puestos, encuestas de salarios, evaluación de los objetivos laborales o el desempeño, sueldos y prestaciones elevados, planes de incentivos Planeación de los recursos humanos
	Seguridad laboral		
Promociones	Equidad	Justicia, visibilidad, desarrollo	Promociones con base en los méritos
Reconocimiento	Reconocimiento	Justicia, visibilidad	Elogio y reconocimiento/ del trabajo y el esfuerzo
Condiciones de trabajo	Recursos Horas	Ayuda a realizar el trabajo Contribuye a los valores	Suministro de recursos Horarios flexibles, semana de cuatro días Compensación (con salario, días libres) Eliminación de riesgos, programas de seguridad Diseño de oficinas cerradas
	Trabajo en turnos (-)  Condiciones físicas seguras Privacidad	Extra laborales Afecta la vida familiar, salud Salud, bienestar  Permite la concentración; privacidad	
Compañeros de trabajo/ subordinados	Similitud	Amistad	Reclutamiento, selección, colocación
	Competencia, cooperación	Ayuda a hacer el trabajo	Igual que lo anterior, además de capacitación
Administración / supervisión	Respeto	Autoestima	Honestidad con los empleados, interés por sus necesidades Honestidad constante Escuchar a los empleados Participación, influencia
	Confianza Comunicación bilateral Ofrecer los valores anteriores	Véase arriba	
Sindicatos	Sueldo	Véase arriba	Mejor sueldo, prestaciones

Fuente: Locke, (1984), *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones.*

### **Modelo de satisfacción de facetas de Lawler.**

Para Pérez (2011) consideró de acuerdo al modelo elaborado por Lawler (1973) es una proyección del análisis de las relaciones entre satisfacción y rendimiento. Lawler y Porter (1967) afirman que se establece una relación entre la satisfacción y el rendimiento y está intervenida por los premios alcanzados y por el equilibrio apreciado en proporción a las recompensas. Presentándose dos tipos de procesos, uno de comparación intrapersonal y otro de comparación interpersonal. Entonces, la satisfacción aparecería expresa por la disconformidad entre lo que uno piensa que debería recibir y lo que percibe que es lo que realmente adquiere. La idea de lo que uno debería percibir pende de sus contribuciones y de los requerimientos del puesto, es así como de la relación que percibe entre las contribuciones y los resultados que obtienen las personas se toma como referentes. La percepción de los deducciones que realmente obtienen se determinada, por sus propios resultados reales y, por los resultados de los demás (p.145).

La satisfacción laboral se reflejará, cuando el trabajador descubre que recibe y lo que cree que debería recibir: coincide. La insatisfacción laboral surge cuando las recompensas recibidas descubiertas son menores de las que el trabajador cree que debería recibir. Y un tercer resultado de la comparación de las experiencias de inequidad o culpabilidad, se dan cuando lo que el trabajador percibe que recibe excede lo que cree que debería recibir.

### **Modelo de procesamiento de información social**

El autor Medina (2012) consideró de acuerdo a la teoría de Salancik y Pfeffer (1978), se resguardan que las personas constituyen sus acciones a partir de la información favorable, en un determinado momento derivado de su realidad social. Desde el acercamiento del proceso de la información social, se inicia el antecedente primordial de que las personas, como individuos adaptativos, adaptarán: actitudes, conductas y creencias de su contexto social y de su realidad de situaciones y conductas pasadas y presentes .Además consideró a la actitud o necesidad como el resultado de tres causas:

Las apreciaciones de la persona y la evaluación de los componentes afectivos del ambiente laboral o de la tarea. La información que proporciona el ambiente social abre las actitudes apropiadas. La autopercepción del individuo de las razones para sus conductas pasadas, influida por los procesos de facultad causal (p.542)

En síntesis, el modelo del proceso de la información social se asevera que la satisfacción laboral y otras condiciones similares se desarrollan como contestación a las pautas o indicios sociales, presentes en el lugar de trabajo. Un aporte importante de este modelo es el cambio de la concepción de la naturaleza y causas de la satisfacción laboral, porque la redelimita como un fenómeno cimentado socialmente

### **Teoría de los eventos situacionales Quarstein, McAfee y Glassman**

Según Acuña (2014), desarrollo de acuerdo a Quarstein, McAfee y Glassman (1992). La teoría ampara que la satisfacción laboral está explícita por dos factores denominados características situacionales y eventos situacionales. Las características situacionales son las etapas laborales que la persona evalúa antes de acceder el puesto, como el sueldo, las ocasiones de perfeccionamiento, las ambientes de trabajo, la política de la entidad y el monitoreo y acompañamiento. Los acontecimientos situacionales son aspectos profesionales que no tienden a ser pre- evaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ingresa al puesto, no son esperadas por él, pero pueden causarle sorpresa. Los autores señalan que esas fases pueden ser positivas o negativas. Las características y los eventos situacionales difieren en una serie de aspectos. Se destaca que las características situacionales son aspectos del ambiente laboral relativamente sólido o duradero, mientras que los acontecimientos situacionales son relativamente temporales. Es más costoso y dificultoso lograr cambiar o mejorar las características que los eventos situacionales (p.452).

### **Modelo dinámico de la satisfacción laboral de Bruggemann.**

Para Cavalcante (2014), definió de acuerdo al modelo que fue elaborado por Bruggemann (1974). Este modelo está centrado en la importancia de la investigación en la psicología del trabajo y las organizaciones y posee la deferencia de las

desemejantes formas de adopción de la satisfacción laboral y la calidad de la misma (p.45)

Para Büssing (1991), concibió que la satisfacción laboral debe ser explicada como un fruto del proceso de interacción entre la persona y su ambiente de trabajo, donde juegan un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y, por lo tanto, las posibilidades de mediar en la realidad laboral. La cantidad y calidad de satisfacción laboral es determinada por la conveniencia o disconformidad entre el valor real y el valor nominal de las características del trabajo. EL valor real es el nivel en que esas particularidades están en el contexto del trabajo. Y el valor nominal, menciona al objetivo que la persona espera lograr de las características en el trabajo (p.56).

Por otro lado Acuña (2014), desde este marco, la guía de las diferentes formas de la satisfacción laboral se respalda en tres variables básicas, seis formas de satisfacción laboral y diferentes pasos para llegar a unas formas de satisfacción u otras. Las variables del modelo son: las diferencias entre el valor real de la situación de trabajo y el valor nominal de la persona. Los cambios en el nivel de anhelos. Las conductas para enfrentar las dificultades. De esta forma y persiguiendo el proceso, la persona llega a distintas formas de satisfacción laboral. Este proceso consta de tres pasos: el factor clave es el arreglo entre los intereses, las necesidades y las motivaciones, por una parte, y el contexto de trabajo, por otro. Los factores claves estarán en los cambios del nivel de aspiraciones. La unidad diferenciadora es la conducta de solución de problemas o resistencia (p.341)

Asimismo existen seis formas de satisfacción laboral resultantes son: la satisfacción laboral progresiva; el individuo se cree satisfecho con su trabajo y acrecienta su nivel de pretensiones. La satisfacción laboral equilibra; la persona se siente satisfecho con su labor y conserva su horizonte de aspiraciones. La satisfacción laboral resignada; la persona concibe una insatisfacción laboral indefinida y comprime su nivel de aspiraciones. La insatisfacción laboral constructiva; la persona concibe insatisfacción y conserva su horizonte de aspiraciones averiguando formas de arreglar y vencer la realidad. La insatisfacción laboral fija; la persona siente insatisfacción con su

trabajo, conserva su horizonte de aspiraciones y no pretende dominar la situación. La pseudo-satisfacción laboral; el individuo siente insatisfacción con su trabajo, siente fracaso y ve las dificultades como no solucionables conservando su horizonte de aspiraciones (Medina, 2012, p.45).

### **Medición de la satisfacción laboral**

Para Medina (2012) define que el trabajo de una persona es más que las acciones obvias de barajar documentaciones, escribir códigos de programación, esperar a los clientes o verificar las tareas establecidas, demanda igualmente poseer buen trato con los colegas y los directores, acatar las normas y las prácticas de la institución, cumplir los criterios de trabajo, vivir en ambientes laborales que no son los perfectos, etc. Esto significa que la valoración que concibe un empleado en su nivel de satisfacción o insatisfacción por su trabajo es la suma de varios elementos reservados (p. 67)

Para Pérez (2011) consideró que los dos métodos más conocidos son la calificación única general y la calificación sumada, formada por varias fases del trabajo que realiza. El método de la calificación única general reside en pedir a las personas que respondan a una pregunta, como ésta: “considerando todos los aspectos, ¿qué tan satisfecho se encuentra con su trabajo?” Los entrevistados dan su respuesta dando una calificación entre 1 y 5, que corresponden a las respuestas “muy satisfechas” o “muy insatisfechas”. El otro método, la suma de las fases del trabajo, es más pulido. Porque se identifican los elementos claves de un trabajo y se pregunta al empleado cuál es su opinión respecto a cada uno de ellos. Entre los factores especiales que se incluyen están la índole del trabajo, supervisión, salario actual, oportunidades de ascender, relaciones con los compañeros, entre muchas otras. Estos factores se califican con una escala estandarizada y se suman para dar una calificación general de la satisfacción con el trabajo (p.125).

### **Enfoques de satisfacción laboral.**

Zandoremi y Peralta (2004). Afirma que satisfacción Laboral es la actitud general frente a un contexto de trabajo y comprende, una valoración de los distintos aspectos de la



práctica laboral y del nivel de alianza con las perspectivas y pretensiones de la persona. (p.275).

Mascco y Rojas (2013) cita a Zandoremi quien a su vez cita a (García y Peiró) quienes presentan: los factores que van a determinar la satisfacción y proceden de la propia persona y penden en gran medida de su escala de valores, también las características de trabajo a desarrollar, la calidad de las relaciones interpersonales que se generan en el ámbito laboral y las políticas y prácticas de la organización intervienen de manera definitiva en las respuestas afectivas de las personas hacia su labor. (p.52)

Garzón (2005) plantea: el primer enfoque está basado en el modelo de las expectativas y la satisfacción en el trabajo está en función de las diferencias observadas por la persona entre lo que él cree, debe darle al trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación. Un segundo punto de vista teórico plantea: la satisfacción en el trabajo es el producto del paralelo entre las aportaciones que hace la persona al trabajo y el producto o resultado obtenido. Esta similar directriz, llamada equidad, también proyecta que la satisfacción o insatisfacción es una percepción relativa y pende de los paralelos que descubra la persona en términos de contribución y de los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia. (p.77).

### **Definiciones de satisfacción laboral**

Según Ali (2010) definió que la satisfacción laboral es el nivel de concordia entre el trabajo y lo que espera el trabajador dentro del ambiente laboral y está en función de valoraciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que acontece (p. 94)

Asimismo el autor mencionado (2010), la satisfacción laboral se da en el medio de trabajo en el cual debe haber un nivel de acuerdo entre el trabajador y su ambiente profesional, concerniendo su valoración a nivel cognitivo o emocional.

Massco y Rojas (2013) citan a Menéndez y Moreno; quienes definen la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o agradable resultado o consecuencia de la apreciación subjetiva de las prácticas profesionales de la persona (p. 44).

Menéndez y Moreno, citado por Massco y Rojas, afirman que la satisfacción laboral responde a la valoración subjetiva que se tiene respecto al trabajador sobre su estado emocional positivo como resultado de sus experiencias laborales (p.19)

Ventura (2012) cita a Arredondo quien señala: que satisfacción laboral es una confusa entidad de suma calidad, por cuanto pende enormemente sobre la conducta del trabajador. Es un hecho mayoritariamente aceptado que los trabajadores se sienten satisfechos con su labor, sea porque están bien pagados o bien tratados, o porque les permite aprender o poner en práctica sus habilidades, son los que más producen (p. 6)

Según Arredondo, que es citado por Ventura, define a la satisfacción laboral como el hecho de que el trabajador se siente satisfecho en función de sus remuneraciones, buen trato y posibilidades de aprender más.

Morillo (2006) Define a la satisfacción laboral como:

La perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo. Expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las relaciones interpersonales y los incentivos que este le ofrece a través del reconocimiento, la responsabilidad y el desarrollo profesional. La satisfacción laboral es la perspectiva que tiene el trabajador sobre su trabajo, y este se da en función de las relaciones interpersonales, los incentivos y su desarrollo profesional (p.67).

Delgado (2011, p. 50) cita a Araya y Grajales quienes afirman que “La satisfacción laboral es la condición general que abre la persona ante el trabajo, mostrada a través de un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables que se generan en el ambiente laboral respecto a la forma como el empleado percibe aspectos relacionados con su crecimiento profesional, relación con el director, relación con los compañeros, desempeño de la función, permanencia laboral y condiciones físicas del trabajo.

La satisfacción laboral es la actitud que tiene el trabajador y que este se manifiesta a través de sentimientos favorables o desfavorables, que se dan en el ambiente de trabajo y que este lo percibe según su crecimiento profesional y su relación con sus compañeros de trabajo, entre otros.

## **Dimensiones de la satisfacción laboral.**

### **Dimensión 1: Significación de la tarea.**

Según Ali (2010) definió significación de la tarea como: “la habilidad al trabajo en función a atribuciones asociadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material” (p.21)

Cunming y Worley (2007) indica el nivel en que el trabajo tiene una huella importante en la vida de las personas (p.107).

### **Dimensión 2: Condiciones de trabajo.**

Con respecto a esta dimensión Ali (2010) condiciones de trabajo es la evaluación del trabajo en relación a la representación o medio de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral”. (p.21)

Eurydice (2004) afirma que las condiciones de trabajo están dadas por políticas laborales y a su vez están relacionados con las contingencias económicas especiales.

Es necesario establecer algún tipo de apoyo a los nuevos profesores con condiciones de trabajo correctos para evitar que los docentes abandonen su carrera profesional a los pocos años de haberla iniciado.

### **Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social.**

Según Ali (2010) definió reconocimiento personal y/o social al estilo evaluativo del trabajo en relación al reconocimiento propio o de personas asociadas a la labor, con conexión a bienes en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (p.21).

Mascco y Rojas (2013) citan a Brígido (2006) Reconocimiento personal y/o social.se manifiesta en el suceder de los últimos tiempos porque los maestros en su función importante han sido objeto de atención social además en investigaciones científicas en el campo de la docencia. (p.54).

Frías (2001) indica reconocimiento personal y/o social.es distinguir entre el otorgamiento del bono de creación, como el que utilizan en muchas empresas, y el reconocimiento que implica felicitación, constatación de un logro particular, extraordinario.” (p.129).

En este acontecer del tiempo la carrera docente ha llegado a menospreciada por la poca inversión en el sector, haberes no acordes con la coyuntura y función, muchas veces se les cede funciones que no son propias de la docencia, problemas en los centros de estudio, problemas en jurisdicción judicial entre profesores o por problemas de los enfrentamientos con los propios estudiantes, agresiones verbales o físicas entre colegas de estudio.

Así mismo Masco (2010), cita a Brigido (2006) quien menciona a Weber (1964) donde resume que vocación (compromiso voluntariamente asumido y querido) y capacitación formal (especialización en un área de reconocimiento y de actividad concreta) constituyen los rasgos principales de una profesión y todas las actividades que comprendan la profesión constituyen un servicio valorado socialmente. (p.264).

#### **Dimensión 4: Beneficios económicos**

Según Ali (2010) definió a los beneficios económicos como: “la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos” (p.21).

Erudycy (2004) señala que los beneficios económicos son:

La cantidad total de remuneración que recibirá el docente de manera mensual por el tiempo de trabajo ya sea en el aula, otras actividades dentro de la institución educativa o en algún otro lugar especificado, la preparación de clases y corrección de evaluaciones, el tiempo que lleva todo esto se puede establecer de manera semanal o anual.(p.31)

La remuneración puede estar regulada por una escala salarial, asistida por ingresos adicionales como las horas extras, primas salariales en caso al docente se le haya asignado funciones o responsabilidades adicionales o tal vez por la zona de ubicación de su institución educativa.

El sueldo básico otorgado a un profesor que cuenta con calificación concreta para el trabajo, se ubica en una escala salarial dividida en niveles y van desde el salario mínimo vital hasta el máximo. Esta remuneración básica es la cantidad pagada anualmente por el empleador, adicionando primas, asignaciones y acorde con el costo de vida.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cómo incide la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04. Comas, 2018?.

### **1.4.2 problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿De qué manera incide la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04?

#### **Problema específico 2**

¿De qué manera incide la capacitación del personal en la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la red 25 Ugel 04 Lima, 2018?

#### **Problema específico 3**

¿De qué manera incide el desarrollo del personal y satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la red 25 Ugel 04 Lima, 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano en la satisfacción laboral en docentes del nivel inicial de la red 25 ugel 04, 2018.

### **1.5.1 Justificación teórica**

Se consideró diversas teorías como definiciones en gestión del talento humano, como también de la satisfacción laboral, la investigación contiene un conjunto de teorías sistematizadas y actualizadas que aportará conocimientos de administración, comunicación, liderazgo de tal manera que la gestión de los recursos humanos sea la más óptima para los trabajadores. Asimismo es preciso reconocer que el nivel de satisfacción laboral es alto cuando existe un buen manejo de la gestión del talento humano, esto se ve reflejado cuando la comunidad educativa, las docentes, se identifican con la institución y buscan innovaciones.

### **1.5.2 Justificación práctica**

Esta investigación es muy importante porque mediante ella se podrá lograr determinar y comprender los diversos factores que afectan tanto a la gestión del talento humano, y a la satisfacción laboral, a la vez tomar las decisiones pertinentes en función a los resultados obtenidos. Asimismo el estudio permitirá detectar las carencias, fortalezas y debilidades detectados por docentes y personal administrativo, ya sea en los aspectos de planificación, ejecución o monitoreo, que ayuden a detectar donde requieren mayor atención y mejora de tal manera la entidad pueda aplicar estrategias directivas con la finalidad de superar esas debilidades halladas.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

La falta de una herramienta administrativa adecuada y lo obsoleta de las existentes ha generado una serie de inconvenientes en cuanto para identificar las debilidades de la gestión y satisfacción laboral. Por lo que toda esta información ha sido obtenida por el método científico, asimismo para construcción de instrumentos en la obtención de los resultados de este estudio que servirá para tomar acciones en bien de los docentes y personal administrativo que laboran en cuatro instituciones educativas del nivel inicial, del Distrito de Comas. Los resultados de este estudio podrán ser usados por otros investigadores para que apliquen las teorías y las diversas medidas en el mejoramiento de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Gestión del talento humano incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

La selección del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

La capacitación del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

El desarrollo del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.

### **1.5.1. Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la incidencia de la capacitación del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la incidencia del desarrollo personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.



## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

### Tipo de estudio

La tesis es de tipo básica que comprende en la caracterización de un fenómeno o situación concreta señalando las características que más sobresalen como anunción Bernal (2014), este tipo de investigación se encarga de analizar los fenómenos tal como se presentan en su estado natural (p.121).

### Enfoque

El trabajo corresponde al enfoque cuantitativo que según Bernal (2014) este enfoque utiliza el apoyo de la estadística para obtener los resultados descriptivos y la prueba de hipótesis que se planteó como hipótesis de la investigación (p.85).

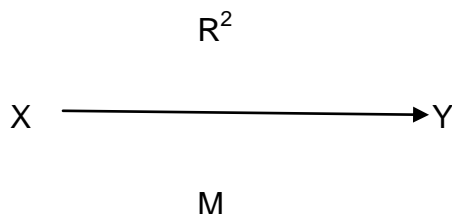
### Método

La investigación utilizó el método hipotético-deductivo que según Bernal (2014), este método consiste proponer la hipótesis y luego realizar las deducciones o inferencias de lo general a lo específico (p.275).

### Diseño

La investigación fue diseñada de una manera no experimental, y es de corte transversal explicativo causal como mencionó Bernal (2014), en este tipo de investigaciones se realizan sin manipular las variables en estudio en especial a la variable independiente. El análisis se centra directamente en los hechos y los fenómenos cuando ocurrió el hecho mismo (p.145).

La investigación cuenta con el diseño de análisis estadístico que corresponde a un correlacional causal y cuyo análisis se realizó por la Regresión Ordinal.



*Donde:*

M: Muestra

X: Variable independiente: Gestión del talento humano

Y: Variable dependiente: Satisfacción laboral

R: Regresión ordinal

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1 Variable independiente: Gestión del talento humano**

#### **Definición conceptual**

Según Chiavenato (2010), gestión del talento humano es dar dirección a las habilidades, capacidades, conocimientos y competencias adquiridas y las gracias del ser humano. Para lograr avanzar y organizar los recursos que tiene para desempeñarse eficaz y eficientemente en su profesión y/o meta. Logrando desarrollarse en todas sus potencialidades para el beneficio personal y el de la empresa (p.22).

#### **Definición operacional**

Gestión del talento humano comprende las siguientes dimensiones: selección del personal, capacitación del personal y desarrollo personal..

### **2.2.2 Variable dependiente: Satisfacción laboral**

Según Ali (2010) definió que la satisfacción laboral es el nivel de concordia entre el trabajo y lo que espera el trabajador dentro del ambiente laboral y está en función de valoraciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que acontece (p. 94)

#### **Definición operacional**

Satisfacción laboral comprende las siguientes dimensiones:

Significación de la tarea, condiciones del trabajo, reconocimiento personal y social, y finalmente los beneficios económicos

## 2.2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 2

*Operacionalización de la variable independiente gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
	Conocimientos		Ordinal	
Selección de personas	Destrezas y habilidades	1,2,3,4	Siempre(5)	
	Capacidades y aptitudes	5,6	Casi siempre(4)	Bueno [ 67- 90]
Capacitación de personas	Proceso de capacitación	7,8,9,10	A veces (3)	
	Ventajas y objetivos		Casi nunca (2)	Regular [43 - 66]
	Evaluación		Nunca (1)	
Desarrollo de personas	Entrenamiento y capacitación	11,12,13,14		Deficiente [18 - 42]
	Actitud	15,16,17,18		
	Crecimiento profesional			

Tabla 3

*Operacionalización de la variable dependiente satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Escala y rangos
Significación de la tarea	Disposición al trabajo en función al esfuerzo requerido.	1,2,3,4	ordinal (1) Muy en desacuerdo	Insatisfecho [ 35 82] Satisfecho [83 129] Muy satisfecho [130 175]
	Disposición al trabajo en función al trabajador			
	Disposición al trabajo en función a la equidad con otras tareas	5,6,7,8	(2) En desacuerdo	
Condiciones de trabajo	Existencia de los medios para la realización del trabajo	9,10,11,12	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
	Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	13,14,15,16		
	Tener autonomía en el desarrollo de actividades.	17		
Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos	18,19,20,21	(4) De acuerdo	
	Reconocimiento de personas asociadas al trabajo con respecto de los obtenidos	22,23,24,25 26,27,28	(5) totalmente de acuerdo	
	Disposición al trabajo en función de los aspectos remunerativos	29,30,31		
Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función de los incentivos económicos.	32,33,34,35		

**2.3. Población y muestra****2.3.1 Población**

La población que se consideró para el presente estudio constó de 139 docentes que conforman toda la plana docente de la red 25 UGEL 04 Comas Lima.

Para Bernal (2014), la población es la totalidad de los sujetos que se consideran de acuerdo a las limitaciones del estudio (p. 164).

### 2.3.2 Muestra

La muestra fue no probabilística, por conveniencia como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 4

*Distribución de la de los docentes de la red 25*

I.E.I	Cantidad de docentes
La pascana	15
Carmen alto	15
Virgen del Carmen	15
3066 Señor de los Milagros	25
3070Virgen de la Puerta	24
La fe de María	21
Luis Alberto Sánchez	24
Total	139

*Fuente.* AGP UGEL 04 Comas

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnica de recolección.

En la tesis se utilizó la técnica de la encuesta que según Camarero (2013), definió que la técnica de la encuesta consiste en recoger la información adecuada y se aplica a un grupo de sujetos que comprenden la muestra seleccionada (p.203).

En la tesis se recogió la información con la técnica de la encuesta para la variable clima de aula y un prueba de matemática para la variable rendimiento académico.

### 2.4.2. Instrumento de recolección.

En la investigación se utilizó como instrumento un cuestionario para cada una de las variables que conforman la tesis.

Según Camarero (2013), el instrumento o sea los cuestionarios son documentos impresos que se les entregan a las personas que conforman la muestra que ellos respondan de manera sincera y veraz (p.203).

#### Ficha técnica

##### Instrumento independiente: Gestión del talento humano

Nombre	Cuestionario gestión del talent humano
Autor	Chiavenato 2010
Adaptado	Br. Irma Mercedes, Hernández Velazco.
Objetivo	Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral.
Año	El instrumento fue suministrado en el año 2018
Nivel de aplicación	Individual y colectiva
Forma de aplicación	Individual y colectiva
Confiabilidad	Se utilizó el alfa de Crobach en donde obtuvo una confiabilidad de 0,883, lo cual señala que el instrumento fue altamente confiable
Validez	Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en gestión pública, utilizando una ficha de validación.
Descripción del instrumento	El instrumento permitió el recojo de información de los estudiantes de la institución educativa.
Estructura del instrumento	El instrumento fue graduado en la escala de dos opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5).
Normas de aplicación	La puntuación es directa es el número total de aciertos.

### **Ficha técnica: Instrumento dependiente: Satisfacción laboral**

Nombre	Cuestionario de satisfacción laboral
Autora	Br. Irma Mercedes, Hernández Velazco en base a las teorías de Alí (2010).
Año	El instrumento fue suministrado en el año 2018
Nivel de aplicación	Individual y colectiva
Forma de aplicación	Individual y colectiva
Confiabilidad	Se utilizó el Alfa de Cronbach en donde obtuvo una confiabilidad de 0,930, lo cual señala que el instrumento fue altamente confiable
Validez	Se llevó a cabo por medio de la opinión de tres catedráticos con grado de maestro en educación, utilizando una ficha de validación.
Descripción del instrumento	El instrumento permitió el recojo de información de los estudiantes de la institución educativa.
Estructura del instrumento	El instrumento fue graduado en la escala de dos opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5).
Normas de aplicación	La puntuación es directa es el número total de aciertos. Cada acierto vale dos puntos.

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

#### **Validez**

Se entiende por validez al grado en que la medida refleja con exactitud el rasgo, característica o dimensión que se pretende medir. Al respecto Arias (2012) considera que la validez se da en distintos grados y es necesario caracterizar el tipo de validez de la prueba (p.142).



En este sentido será necesario validar el instrumento para que tengan un grado óptimo de aplicabilidad.

Estos instrumentos fueron validados según la opinión de juicio de expertos. El instrumento fue puesto a consideración de tres de expertos, todos ellos profesionales temáticos, por lo que sus opiniones fueron importantes y determinaron que el instrumento presenta una validez significativa, dado que responde al objetivo de la investigación.

Tabla 5

*Validación por juicio de expertos*

N°	Experto	Calificación
1	Experto 1	Aplicable
2	Experto 2	Aplicable
3	Experto 3	Aplicable

### Confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento de investigación fue analizada a través del método estadístico alfa de Crobach cuya fórmula de cálculo es la siguiente:

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K: El número de ítems.

Si 2: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

$\alpha$ : Coeficiente de alfa de Cronbach.

Si aplicó esta fórmula en una prueba piloto, se obtuvo que el instrumento a utilizar fue válido y fiable para poder ser aplicado a la muestra establecida.

Tabla 6

*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Nota: Elaboración propia

Esta tabla permitió ubicarse los resultados de la prueba piloto en el rango que correspondió de acuerdo al alfa de Cronbach.

Tabla 7

*Niveles de confiabilidad del instrumento para gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,883	18

Se observa en la tabla que la confiabilidad de las preguntas del instrumento de gestión de talentos es fuertemente confiable como consta en la tabla 5.

Tabla 8

*Niveles de confiabilidad del instrumento satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,930	35

La confiabilidad de las preguntas del instrumento satisfacción laboral es altamente confiable de acuerdo a la tabla 5

## **2.5. Método de análisis de datos**

Para la sistematización de la información se utilizó el software SPSS24, a través de esta información se generó las tablas descriptivas y la regresión ordinal que sirvió para probar la hipótesis de la investigación.

## **2.6. Aspectos éticos**

La tesis se elaboró con el apoyo del asesor, quién orientó pasó a paso. En cuanto al recojo de la información se basó en la información veraz de los diferentes teóricos que aportaron en nutrirse para sostener la viabilidad del presente estudio.

La tesis cumplió con toda la normatividad impuesto por la Universidad César Vallejo. Se cumplió con el estilo APA, con el detector de plagios Turnitin en cuanto a las citas que fueron parafraseadas para cumplir con toda normalidad lo que la tesis plasmó en el presente estudio.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos de las variables y las dimensiones

#### 3.1.1. Resultados descriptivos del gestión del talento humano

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de gestión de talento humano de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	63	45,3	45,3	45,3
Regular	67	48,2	48,2	93,5
Bueno	9	6,5	6,5	100,0
Total	139	100,0	100,0	

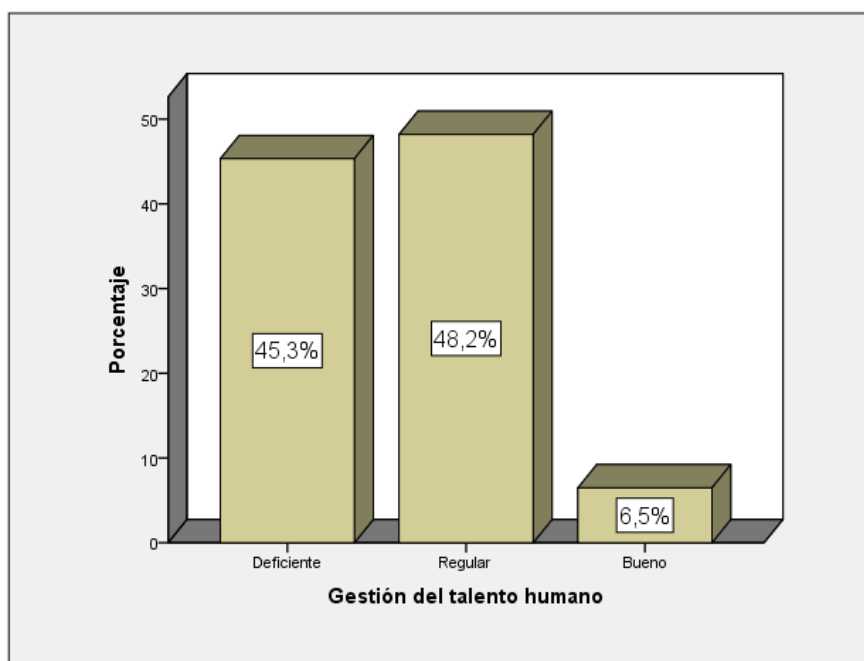


Figura 4. Niveles del gestión de talento humano

#### Interpretación

De acuerdo a la tabla 9 y figura 4, se observó que la gestión del talento humano de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 63 que representan el 45,3% se ubicaron en el nivel deficiente, 67 que representaron el 48,2% se ubicaron en el nivel regular y el

9 que representaron el 6,5% se ubicaron en el nivel bueno. De los resultados se infieren el nivel de gestión de talento humano se encontró en el nivel deficiente lo cual no es aceptable para los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la ugel 04 Comas.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de selección del personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	48	34,5	34,5	34,5
Regular	82	59,0	59,0	93,5
Bueno	9	6,5	6,5	100,0
Total	139	100,0	100,0	

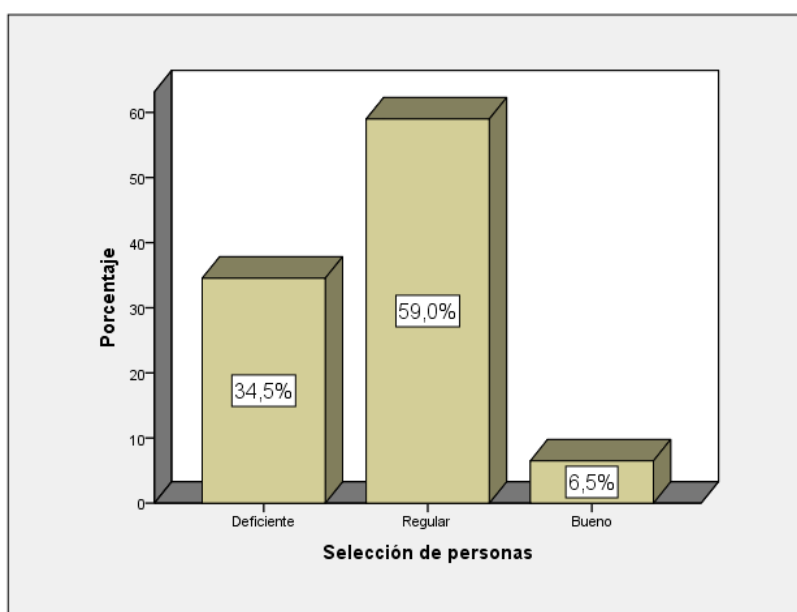


Figura 5. Niveles de la selección del personal

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 10 y figura 5, se observó que la selección del personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 48 que representan el 34,5% se ubicaron en el nivel deficiente, 82 que representaron el 59,0% se ubicaron en el nivel regular y el 9

que representaron el 6,5% se ubicaron en el nivel bueno. De los resultados se infieren el nivel de selección del personal se encontró en el nivel regular lo cual es aceptable para los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la UGEL 04 Comas.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias de capacitación del personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	48	34,5	34,5	34,5
Regular	71	51,1	51,1	85,6
Bueno	20	14,4	14,4	100,0
Total	139	100,0	100,0	

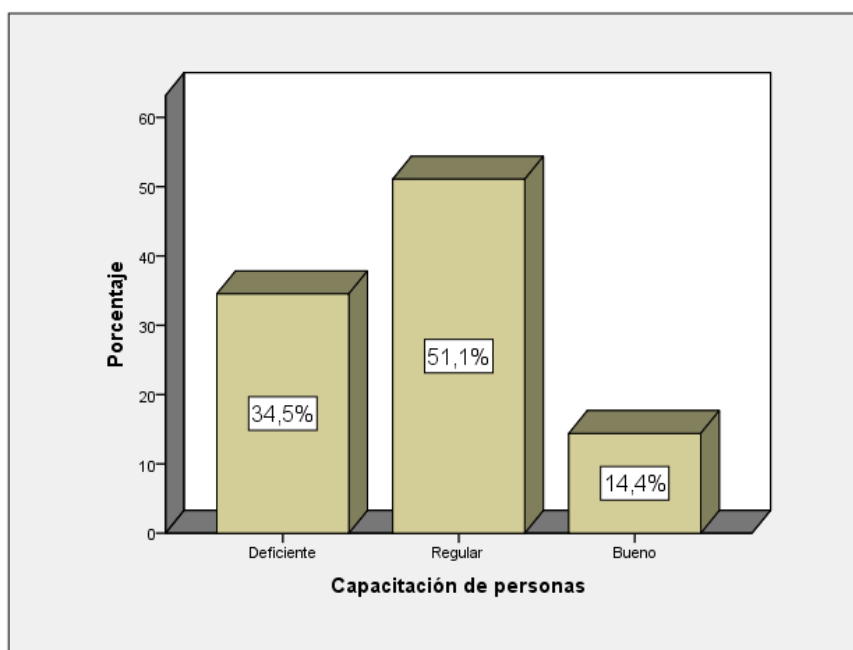


Figura 6. Niveles de la capacitación del personal

### Interpretación

De acuerdo a la tabla 11 y figura 6, se observó que la capacitación del personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 48 que representan el 34,5% se ubicaron en el nivel deficiente, 71 que representaron el 51,1% se ubicaron en el nivel regular y el 20 que representaron el 14,4% se ubicaron en el nivel bueno. De los resultados se infieren el nivel de capacitación del personal se encontró en el nivel regular lo cual es aceptable por los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la UGEL 04 Comas.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias de desarrollo personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	65	46,8	46,8	46,8
Regular	66	47,5	47,5	94,2
Bueno	8	5,8	5,8	100,0
Total	139	100,0	100,0	

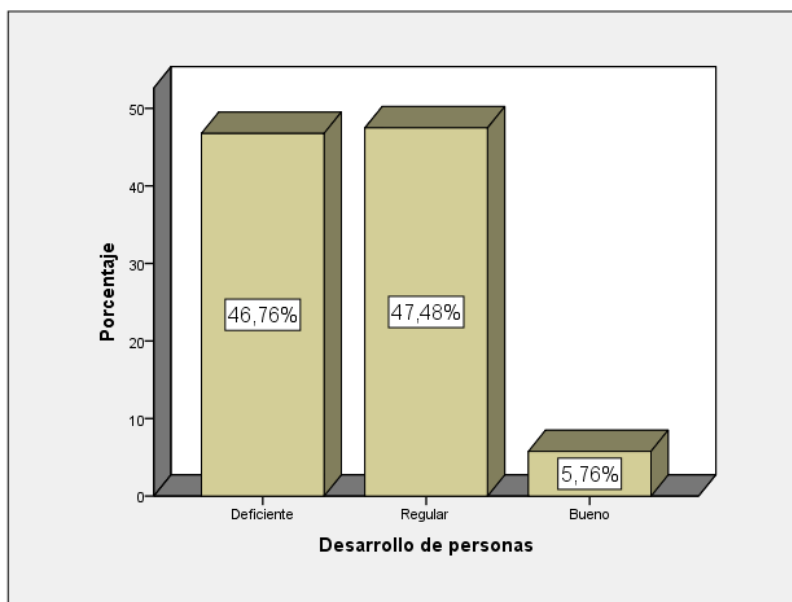


Figura7. Niveles del desarrollo personal



## Interpretación

De acuerdo a la tabla 12 y figura 7, se observó que la capacitación del personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 48 que representan el 34,5% se ubicaron en el nivel deficiente, 71 que representaron el 51,1% se ubicaron en el nivel regular y el 20 que representaron el 14,4% se ubicaron en el nivel bueno. De los resultados se infieren el nivel de capacitación del personal se encontró en el nivel regular lo cual es aceptable por los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la Ugel 04 Comas.

Tabla 13

*Distribución de frecuencias de satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	72	51,8	51,8	51,8
Satisfecho	59	42,4	42,4	94,2
Muy satisfecho	8	5,8	5,8	100,0
Total	139	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

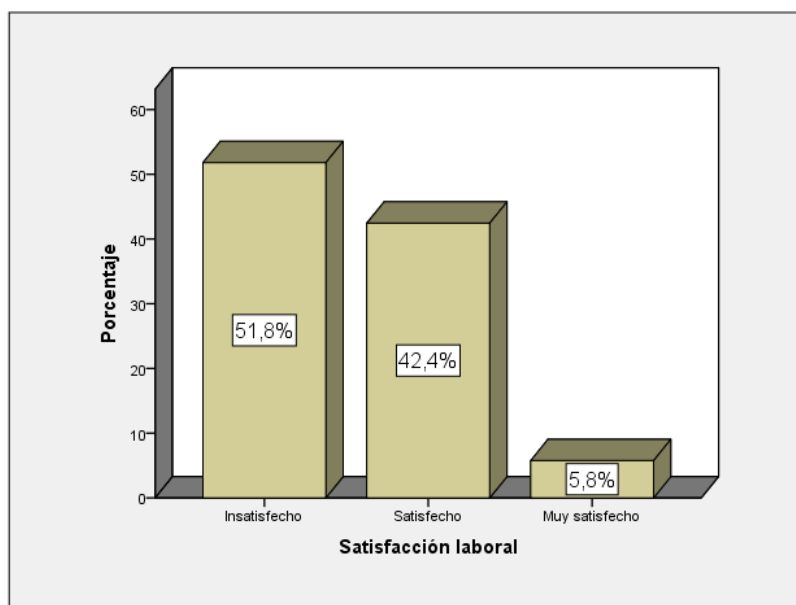


Figura 8. Niveles de la satisfacción laboral

## Interpretación

De acuerdo a la tabla 13 y figura 8, se observó que la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 72 que representan el 51,8% se ubicaron en el nivel insatisfecho, 59 que representaron el 42,4% se ubicaron en el nivel satisfecho y el 8 que representaron el 5,8% se ubicaron en el nivel muy satisfecho. De los resultados se infieren el nivel de la satisfacción laboral se encontró en el nivel insatisfecho lo cual no es favorable para los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la UGEL 04 Comas.

Tabla 14

*Distribución de frecuencias de significación de tarea de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	69	49,6	49,6	49,6
Satisfecho	34	24,5	24,5	74,1
Muy satisfecho	36	25,9	25,9	100,0
Total	139	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

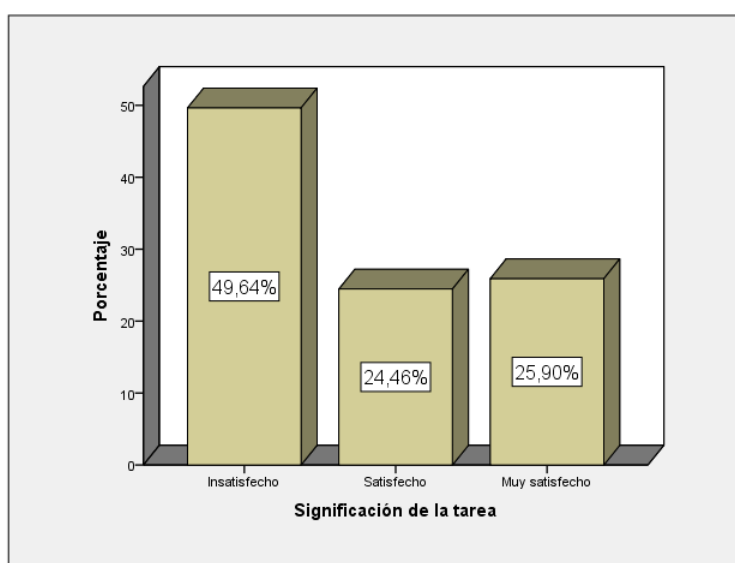


Figura 9. Niveles de la significación de la tarea

## Interpretación

De acuerdo a la tabla 14 y figura 9, se observó que la significación de la tarea de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 69 que representan el 49,6% se ubicaron en el nivel insatisfecho, 34 que representaron el 24,5% se ubicaron en el nivel satisfecho y el 36 que representaron el 25,9% se ubicaron en el nivel muy satisfecho. De los resultados se infieren el nivel de la significación de la tarea se encontró en el nivel insatisfecho lo cual no es favorable para los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la UGEL 04 Comas.

Tabla 15

*Distribución de frecuencias de condiciones de trabajo de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	70	50,4	50,4	50,4
Satisfecho	41	29,5	29,5	79,9
Muy satisfecho	28	20,1	20,1	100,0
Total	139	100,0	100,0	

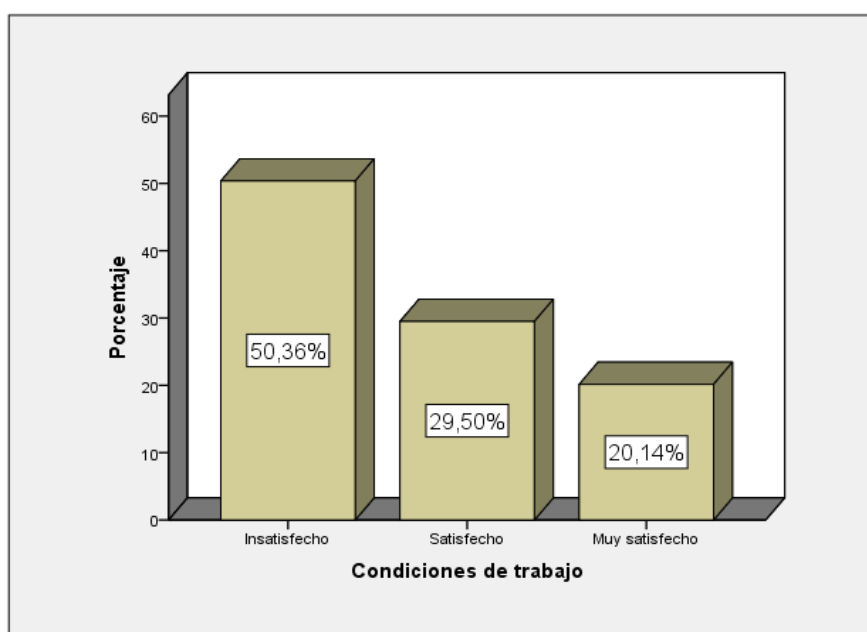


Figura 10. Niveles de las condiciones de trabajo.

## Interpretación

De acuerdo a la tabla 15 y figura 10, se observó que las condiciones de trabajo de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 70 que representan el 50,4% se ubicaron en el nivel insatisfecho, 41 que representaron el 29,5% se ubicaron en el nivel satisfecho y el 28 que representaron el 20,1% se ubicaron en el nivel muy satisfecho. De los resultados se infieren el nivel de las condiciones de trabajo de los docentes se encontró en el nivel insatisfecho lo cual no es favorable para los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la UGEL 04 Comas.

Tabla 16

*Distribución de frecuencias de reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	70	50,4	50,4	50,4
Satisfecho	64	46,0	46,0	96,4
Muy satisfecho	5	3,6	3,6	100,0
Total	139	100,0	100,0	

Fuente: base de datos

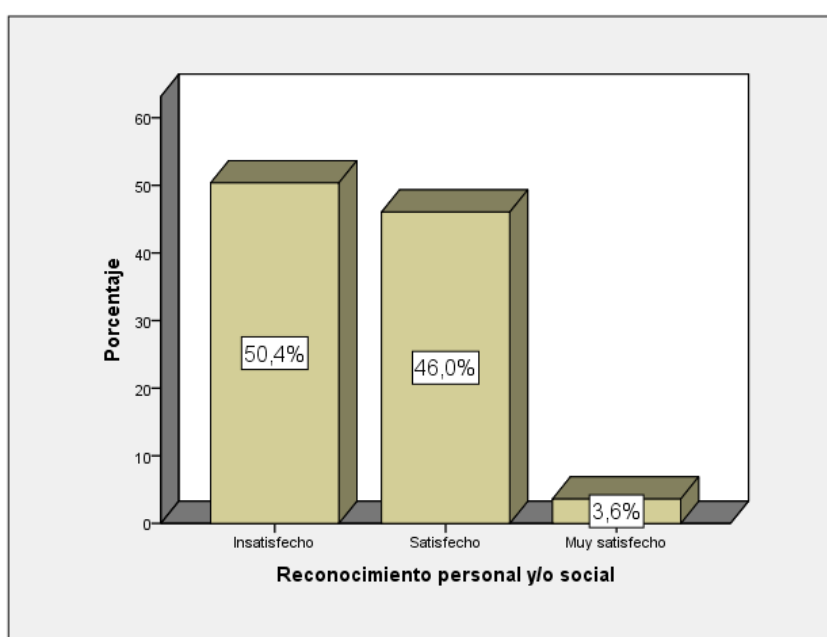


Figura 11. Niveles de reconocimiento personal y/o social.

## Interpretación

De acuerdo a la tabla 16 y figura 11, se observó que el reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 70 que representan el 50,4% se ubicaron en el nivel insatisfecho, 64 que representaron el 46,0% se ubicaron en el nivel satisfecho y el 5 que representaron el 3,6% se ubicaron en el nivel muy satisfecho. De los resultados se infieren el nivel del reconocimiento personal y/o social de los docentes se encontró en el nivel insatisfecho lo cual no es favorable para los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la UGEL 04 Comas.

Tabla 17

*Distribución de frecuencias de beneficios económicos de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	124	89,2	89,2	89,2
Satisfecho	14	10,1	10,1	99,3
Muy satisfecho	1	,7	,7	100,0
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

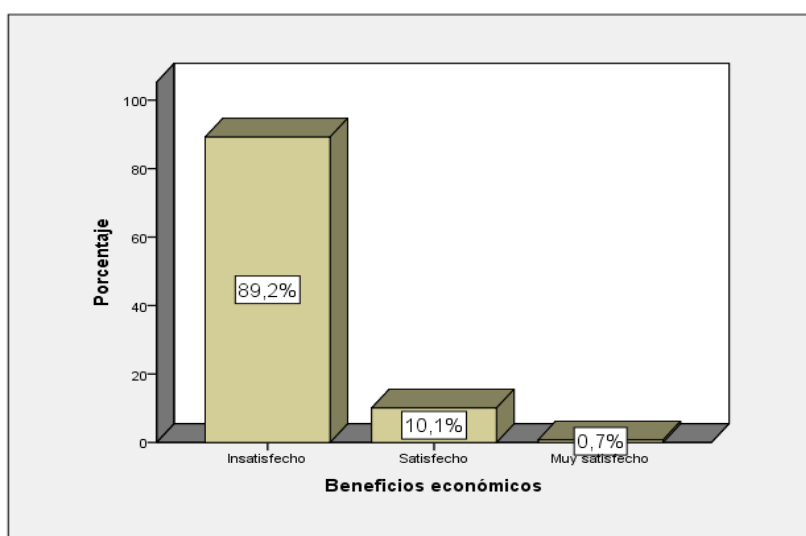


Figura 12. Niveles de beneficios económicos

## Interpretación

De acuerdo a la tabla 17 y figura 12, se observó que los beneficios económico de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 124 que representan el 89,2% se ubicaron en el nivel insatisfecho, 14 que representaron el 10,1% se ubicaron en el nivel satisfecho y el 1 que representaron el 0,7% se ubicaron en el nivel muy satisfecho. De los resultados se infieren el nivel de los beneficios económico de los docentes se encontró en el nivel insatisfecho lo cual no es favorable para los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la Ugel 04 Comas.

## 3.2. Resultados Inferenciales

### 3.2.1 Clima de aula en el rendimiento académico de los estudiantes

#### Hipótesis general

Ho. Gestión del talento humano no incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.

Ha. Gestión del talento humano incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.

Tabla 18

*Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado de la incidencia Gestión del talento humano incide en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.*

Bondad de ajuste de los modelos					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Pearson	89,591	2	,000	Cox y Snell	,321
				Nagelkerke	,390
Desviación	18,566	2	,000	McFadden	,223

Función de vínculo: Logit.

Según los resultados de la tabla 18 se observa la prueba de chi cuadrado, donde se obtiene que  $p: 89,591 > \alpha: ,05$ . El modelo y los resultados están explicando la dependencia de ambas variables y la prueba de Nagelkerke indica que el 39,0% de la variación del satisfacción laboral esta explicada por la variable independiente gestión del talento humano incluida en el modelo.

Tabla 19

*Pruebas de incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.*

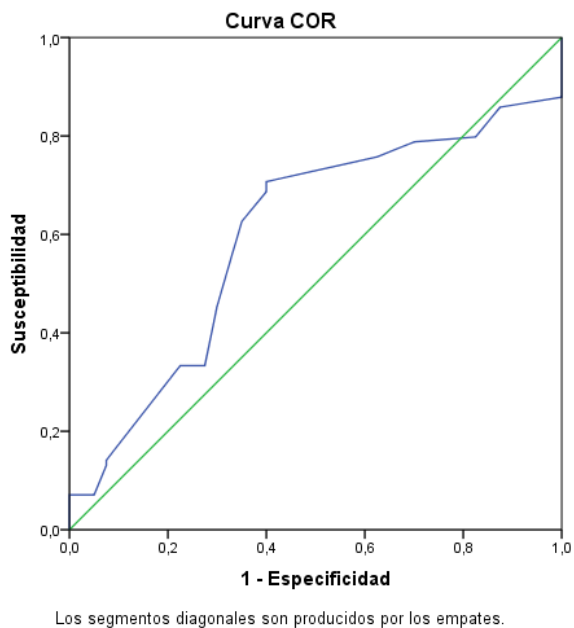
		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[satisfacion1 = 1]	-5,299	,959	30,539	1	,000	-7,179	-3,420
	[satisfacion1 = 2]	-,923	,738	1,564	1	,211	-2,370	,524
	[gestion1=1]	6,073	,993	37,386	1	,000	-8,020	-4,127
Ubicación	[gestion1=2]	-4,158	,947	19,258	1	,000	-6,014	-2,301
	[gestion1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

### Interpretación.

Como se observa en la tabla 19, se tiene que la puntuación Wald indica que la variable independiente (gestión del talento humano) aporta significativamente a la predicción de la variable dependiente (satisfacción laboral) Wald 19,258; gl: 1 y  $p: ,000 < \alpha: 01$ , resultado que permite afirmar que la gestión del talento humano incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018.



**Área bajo la curva: ,600**

*Figura 13.* Curva COR entre la variable dependiente satisfacción laboral y la independiente gestión del talento humano de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.

### **Interpretación**

En la figura 13, se confirma lo anteriormente explicado, dado que el área de acuerdo a los datos del sistema el cual representa el 60,0% de área bajo la curva COR, lo que es lo mismo que la gestión del talento humano incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.

### **3.2.2 Selección del personal en la satisfacción laboral**

#### **Hipótesis específica 1**

Ho. La selección del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.



H1. La selección del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas 2018.

Tabla 20

*Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado de la incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

Bondad de ajuste de los modelos					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Pearson	80,373	2	,000	Cox y Snell	,306
				Nagelkerke	,371
Desviación	18,00	2	,000	McFadden	,210

Función de vínculo: Logit.

Según los resultados de la tabla 20 se observa la prueba de chi cuadrado, donde se obtiene que  $p: 80,373 > \alpha: ,05$ . El modelo y los resultados están explicando la dependencia de ambas variables y la prueba de Nagelkerke indica que el 37,1% de la variación del satisfacción laboral esta explicada por la variable independiente selección del personal incluida en el modelo.

Tabla 21

*Pruebas de incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

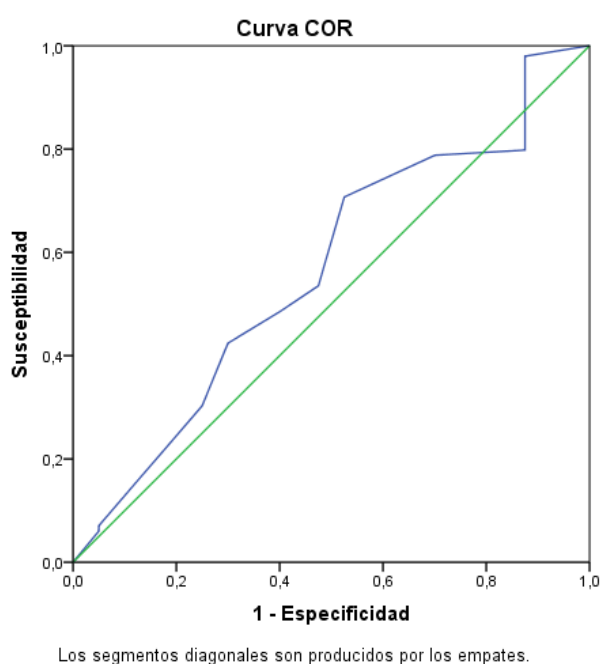
Estimaciones de los parámetros								
		Estimación	Error típ.	Wald	g	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
					l		Límite inferior	Límite superior
Umbral	[satisfacion1 = 1]	-5,191	,952	29,735	1	,000	-7,056	-3,325
	[satisfacion1 = 2]	-,924	,738	1,566	1	,211	-2,371	,523
	[seleccion1=1]	-6,188	1,003	38,039	1	,000	-8,155	-4,222
Ubicación	[seleccion1=2]	-4,321	,945	20,920	1	,000	-6,172	-2,469
	[seleccion1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

### Interpretación.

Como se observa en la tabla 20, se tiene que la puntuación Wald indica que la variable independiente gestión del talento humano aporta significativamente a la predicción de la variable dependiente satisfacción laboral de acuerdo Wald 20,920; gl: 1 y  $p: ,001 < \alpha: 01$ , resultado que permite afirmar que la selección del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.



**Área bajo la curva: ,565**

*Figura 14.* Curva COR entre la variable independiente la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.

### Interpretación

En la figura 14 se confirma lo anteriormente explicado, dado que el área de acuerdo a los datos del sistema el cual representa el 56,5% de área bajo la curva COR, lo que es lo mismo que la selección del personal en la satisfacción laboral

de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.

### 3.2.3 La dimensión desarrollo en el rendimiento académico.

#### Hipótesis específica 2

H0. La capacitación del personal no incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018..

H2. La capacitación del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.

.

Tabla 22

*Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado de la incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

Bondad de ajuste de los modelos					
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Pearson	29,416	2	,000	Cox y Snell	,362
				Nagelkerke	,439
Desviación	28,382	2	,000	McFadden	,258

Función de vínculo: Logit.

Según los resultados de la tabla 22 se observa la prueba de chi cuadrado, donde se obtiene que  $p: 29,416 > \alpha: ,05$ . El modelo y los resultados están explicando la dependencia de ambas variables y la prueba de Nagelkerke indica que el 43,9% de la variación del satisfacción laboral esta explicada por la variable independiente capacitación del personal incluida en el modelo.

Tabla 23

*Pruebas de incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018*

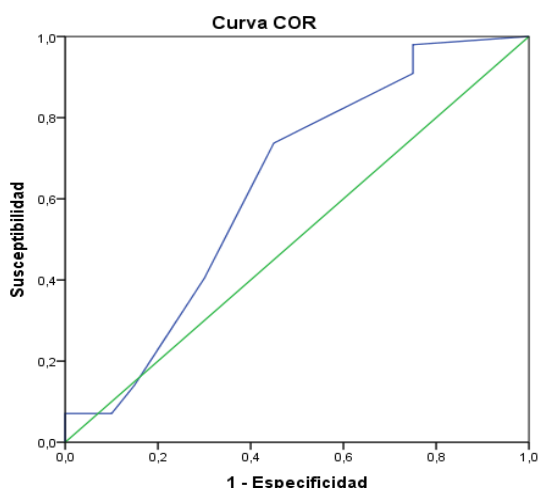
		Estimaciones de los parámetros					Intervalo de confianza 95%	
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[satisfacion1 = 1]	-2,541	,597	18,129	1	,000	-3,711	-1,371
	[satisfacion1 = 2]	1,353	,508	7,092	1	,008	,357	2,348
	[capacitacion1=1]	-4,313	,723	35,593	1	,000	-5,730	-2,896
Ubicación	[capacitacion1=2]	-1,356	,606	5,006	1	,005	-2,544	-,168
	[capacitacion1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

### Interpretación.

Como se observa en la tabla 23, se tiene que la puntuación Wald indica que la variable dependiente satisfacción laboral aporta significativamente a la predicción de la variable independiente (desarrollo) Wald 5,006; gl: 1 y p: ,005 <  $\alpha$ : 01, resultado que permite afirmar que la capacitación del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.



Los segmentos diagonales son producidos por los empates.

**Área bajo la curva: ,633**

*Figura 15. Curva COR entre la variable dependiente satisfacción laboral y la capacitación del personal de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

### Interpretación

En la figura 15 se confirma lo anteriormente explicado, dado que el área de acuerdo a los datos del sistema el cual representa el 63,3% de área bajo la curva COR, lo que es lo mismo que la capacitación del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas 2018.

### 3.2.4 El desarrollo del personal en la satisfacción laboral

#### Hipótesis específica 3

Ho. El desarrollo del personal no incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.

H3 El desarrollo del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.

Tabla 24

*Pruebas de ajuste de los modelos y pseudo R cuadrado de la incidencia del desarrollo del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

	Bondad de ajuste de los modelos				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R-cuadrado	
Pearson	1,263	2	,532	Cox y Snell Nagelkerke	,400 ,485
Desviación	2,045	2	,360	McFadden	,294

Función de vínculo: Logit.

Según los resultados de la tabla 24 se observa la prueba de chi cuadrado, donde se obtiene que  $p: 1,263 > \alpha: ,05$ . El modelo y los resultados están explicando la dependencia de ambas variables y la prueba de Nagelkerke indica que el 34,8 % de la variación de satisfacción laboral esta explicada por la variable independiente desarrollo del personal incluida en el modelo.

Tabla 25

*Prueba de la incidencia del desarrollo del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.*

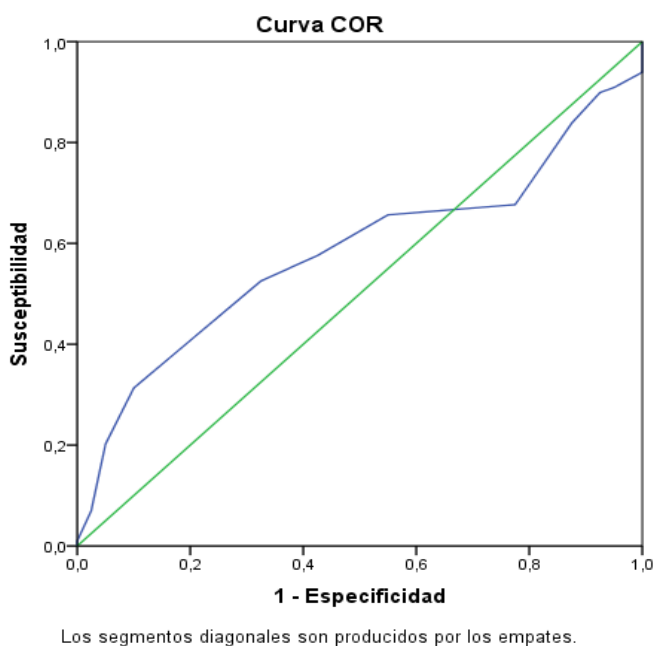
		Estimaciones de los parámetros						
		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[satisfacion1 = 1]	-2,685	,891	9,082	1	,003	-4,431	-,939
	[satisfacion1 = 2]	1,510	,826	3,345	1	,067	-,108	3,129
	[desarrollo1=1]	-3,983	,940	17,962	1	,000	-5,825	-2,141
Ubicación	[desarrollo1=2]	-,745	1,880	,715	1	,000	-2,470	,981
	[desarrollo1=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

### Interpretación.

Como se observa en la tabla 25, se tiene que la puntuación Wald indica que la variable dependiente satisfacción laboral aporta significativamente a la predicción de la variable independiente (estabilidad) Wald 1,880; gl: 1 y p: ,000 <  $\alpha$ : 01, resultado que permite afirmar que el desarrollo del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas 2018.



**Área bajo la curva: ,582**

*Figura 16.* Curva COR entre la variable dependiente satisfacción laboral y la independiente desarrollo del personal los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas, 2018.

### Interpretación

En la figura 16 se confirma lo anteriormente explicado, dado que el área de acuerdo a los datos del sistema el cual representa el 58,2% de área bajo la curva COR, lo que es lo mismo que el desarrollo del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la UGEL 04 Comas 2018.

## **IV. Discusión**



La prueba de Hipótesis general demostró que la gestión del talento humano incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018. Este resultado concuerda con la investigación de Moreno (2017), quién comprobó gestión del talento humano es buena con el 65%, regular con el 25% y es mala con el 10% de acuerdo a la versión de los docentes. En la parte inferencial logró demostrar que existe una alta incidencia de la gestión del talento humano en las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Particular Anatoly– Pichincha de acuerdo a la regresión ordinal en donde el pvalor  $<0,01$ . La tesis guarda semejanza por la variable gestión del talento humano y aporte fue muy valioso. Asimismo se cumple la teoría de Chiavenato (2010), gestión del talento humano es dar dirección a las habilidades, capacidades, conocimientos y competencias adquiridas y las gracias del ser humano. Para lograr avanzar y organizar los recursos que tiene para desempeñarse eficaz y eficientemente en su profesión y/o meta. Logrando desarrollarse en todas sus potencialidades para el beneficio personal y el de la empresa (p.22). También se cumple la teoría de Ali (2010) definió que la satisfacción laboral es el nivel de concordia entre el trabajo y lo que espera el trabajador dentro del ambiente laboral y está en función de valoraciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que acontece (p. 94)

La prueba de hipótesis específica 1, demostró que permite afirmar que la selección del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018. Este resultado es similar a la investigación de Herrera (2017) quién logró demostrar gestión del talento humano fue muy buena con el 56%, buena con el 10% regular con el 20% y mala con el 14%. Se demostró también que hubo una alta incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño docente de la red educativa 14 UGEL 02 Lima. La investigación es similar con el estudio por la variable gestión del talento humano y cuyo aporte fue muy espectacular. Asimismo concuerda la investigación de Calderón (2017), quién logro demostrar gestión del talento humano es buena con el 70%, es regular con el 20% y es mala con el 10%. Asimismo la satisfacción laboral es buena con el 65%, es regular con el 25% y es deficiente con el 10%. En la parte inferencial se comprobó que hubo una incidencia positiva de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de

los docentes del Colegio Cambridge School of Languages Quito Pichincha de acuerdo a la regresión ordinal. La investigación es muy importante por ser un antecedente que mayor aproximación tiene al estudio y cuyas conclusiones fueron muy valiosos para contrastar en la parte de la discusión.

La prueba de hipótesis específica 2, demostró que la capacitación del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018. Esta investigación guarda cierta similitud con la investigación de Escobar (2017), quién demostró gestión del talento humano ocupó con el 68% como bueno, con el 20% como regular y con el 12% como deficiente. En la parte inferencial se concluyó: hubo alta influencia de la gestión del talento humano en el desempeño de los docentes en el Colegio Colombo Gales –Bogotá. Este resultado se ve reflejado en el mismo contexto estudiado. La similitud del estudio radica en la variable gestión del talento humano. De la misma forma concuerda con el trabajo de Campos (2017), quién demostró que gestión del talento humano se ubicó en nivel buena con el 60%, en el regular con el 35% y en deficiente con el 5%. Asimismo se comprobó que hubo una alta influencia del liderazgo directivo en la gestión del talento humano en los docentes de las instituciones educativas de la Red 02 Ugel 07 Lima. La investigación guarda cierta relación por la variable gestión del talento humano.

La prueba de hipótesis específica 3, demostró que el desarrollo del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018. Esta investigación es similar al trabajo de Torres (2017), quién demostró que gestión del talento humano fue muy bajo con el 65%, regular con el 30% y buena con el 5%. En cuanto a la prueba de la hipótesis hubo una alta incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 01 UGEL Canta Lima Provincias, de acuerdo a la regresión lineal ordinal. La tesis es semejante con el estudio por la variable gestión del talento humano y su aporte fue muy valioso. De igual manera guarda cierta similitud con el estudio de Galessi (2017), quién demostró que gestión del talento humano ocupó con el 51% como bueno, con el 30% como regular y con el 19% como deficiente. Asimismo gestión del

talento humano ejerció una fuerte influencia en el desempeño de los docentes del Colegio Tarbut Buenos Aires. El trabajo guarda relación por la variable gestión del talento humano, que es la misma variable del presente trabajo.

La investigación se llevó a cabo de acuerdo a las normas vigentes y establecidas por la Universidad César Vallejo para el tratamiento estadístico. En ese mismo orden las conclusiones del trabajo podrán generalizar en otras instituciones educativas de la región previa adaptación de los instrumentos de recojo de información.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** De acuerdo a la prueba estadística de regresión ordinal, se tiene que la gestión del talento humano incidió positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018. Por ende se confirmó la hipótesis general de la investigación.
- Segunda:** De acuerdo a la prueba estadística de regresión ordinal, se tiene que la selección del personal incidió positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018. Esto confirmó la hipótesis específica 1 de la investigación.
- Tercera:** De acuerdo a la prueba estadística de regresión ordinal, se tiene que la capacitación del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018. Esto confirmó la hipótesis específica 2 de la investigación.
- Cuarta:** De acuerdo a la prueba estadística de regresión ordinal, se tiene que el desarrollo del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018. Esto confirmó la hipótesis específica 3 de la investigación.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Se sugiere a los directivos del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, participar activamente en talleres de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral en los docentes.

**Segunda:** Se sugiere a los docentes y directivos del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas que el proceso de selección del personal que realizan las ugeles es deficiente para brindar la satisfacción laboral en los docentes.

**Tercera:** Capacitar a los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral

**Cuarta:** Se sugiere a los directivos del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, realizar pasantías sobre el desarrollo del personal con la finalidad de mejorar la satisfacción laboral.

## **VII. Referencias**



- Acuña, G. (2014) *Análisis de la influencia de satisfacción laboral del personal en la creación del valor económico*. Chile. Universidad del Bio-Bio.
- Alí, L (2010) *Psicología para el docente*. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial. 1º Edición México: Universidad de Guanajuato.
- Alkin, H. y Colton, R. (1995) *Métodos estadísticos*. México: Prentice Hall
- Babis, D. (2012) *Gestión del talento humano*. México: Mac Graw Hill.
- Bernal, S (2014) *Metodología de la investigación científica*. Quinta reimpresión. México D.F ; Mc Graw Hill.
- Bizagi, M. (2015) *Administración del personal*. México: Pearson.
- Calderón, J. (2017) *Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Cambridge School of Languages Quito Pichincha*. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis para sustentar el grado académico de maestro en gestión pública.
- Campos, F. (2017) *Liderazgo directivo influye en gestión del talento humano en los docentes de las instituciones educativas de la Red 02 Ugel 07 Lima*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Chiclayo. Tesis para sustentar el grado de maestro en gestión pública.
- Cárdenas, C. (2018) *Clima institucional y su impacto en la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de la red 08 UGEL Cañete Lima Provincias*. Universidad José Carlos Mariátegui. Tesis que sustentó para obtener el grado de maestro en gestión pública.
- Cavalcante, J. (2014) *Satisfacción laboral de los directores de escuelas*. Bahía-Brasil: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Chiavenato, I. (2009) *Introducción a la Teoría General de la Administración*, Quinta Edición, Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2010) *Gestión del Talento Humano*, (2da. Ed.). México, D.F.: McGraw – Hill.

- Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos, El Capital Humano de las organizaciones*, (9na. Ed.) McGraw – Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Coens, W. y Jenkins, P. (2001). *La capacitación de los gerentes*. México: Pearson
- Escobar, B. (2017) *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño de los docentes en el Colegio Colombo Gales –Bogotá*. Universidad Pedagógica Nacional. Investigación que defendió para obtener el grado de maestro en gestión pública.
- Galessi, A. (2017) *Gestión del talento humano incide en el desempeño de los docentes del Colegio Tarbut Buenos Aires*. Universidad de Palermo. Tesis para sustentar el grado de maestro en educación inicial.
- García, F. (2014) *Capacitación en una empresa*. México: Mc Graw Hill
- García, M. (2006) *Gestión en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill
- Herrera, T. (2017) *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño docente de la red educativa 14 UGEL 02 Lima*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima Perú.
- Landauro, M. (2016) *Motivación en la satisfacción laboral de los docentes en el Colegio del Espíritu Santo-Buenos Aires*. Universidad de Belgrano. Investigación para sustentar el grado de maestro en educación
- Márquez M, (1987) *satisfacción laboral*. Lima: Boletín electrónico de la AEG PUCP
- Merino, E. (2011) *Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional*. Barcelona-España: Océano.
- Moreno, L. (2017) *Gestión del talento humano en las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Particular Anatoly–Pichincha* Quito. Universidad Alfredo Pérez Guerrero. Investigación que sustentó para obtener el grado de maestro en educación.
- Palma, S (2004) *Escala Clima Laboral Cl-Spc* (1 ed) Lima, Perú Cartolan E.I.R.L.

- Pérez, P. (2011) *Concepto de satisfacción laboral y su evaluación. Hacia un modelo integrador*. Bogotá: Norma
- Prieto, P. (2013) *Gestión del talento humano*. México: Trillas
- Robbins, S. (1999). *Cultura organizacional*. México: Pearson.
- Rojas, T. (2014). *Capacitación del personal*. Bogotá: Norma.
- Torres, L. (2017). *Gestión del talento humano incide en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 01 UGEL Canta Lima Provincias. Universidad San Ignacio de Loyola*. Trabajo que sustentó para obtener el grado de maestro en gestión de la educación.
- Ventura, Z. (2012) *Satisfacción laboral en docentes-directivos*. Lima-Perú: PUCP
- Yauri, P. (2015) *Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral en el centro de salud cooperativa universal Santa Anita 2015*. Universidad San Ignacio de Loyola. Investigación que sustentó para obtener el grado de maestro en gestión pública.

## **Anexos**

## **Anexo 1: Artículo científico**

### **Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial. UGEL 04 Lima, 2018**

AUTORA: Br. Irma Mercedes, Hernández Velazco

[@hotmail.com](mailto:irma@hotmai.com)

Asesor: Dr. Méndez Vergaray, Juan  
Escuela de Postgrado de la UCV

#### **RESUMEN**

El objetivo general de la investigación fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018. La población fue compuesta por 139 docentes que laboran en instituciones educativas del nivel inicial red 25 Ugel 04 del Distrito de Comas.

El método empleado fue el hipotético-deductivo, el propósito el diseño no experimental de nivel correlacional causal de corte transversal, se recogió la información en un período específico, se desarrolló la técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario aplicado a docentes del nivel inicial de la red 25 UGEL 04 Comas. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach que salió alta en ambas variables: 0.930 la variable Gestión del talento humano con un y 0.883 para la variable satisfacción laboral. Para el análisis descriptivo se realizó tablas de distribución de frecuencias y el gráfico de barras. Y para la contratación de la hipótesis se llevó a cabo por regresión ordinal

La investigación concluye que la gestión del talento humano incidió positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018 de acuerdo a la regresión ordinal con p valor <0,05.

**Palabras Clave:** Gestión, Talento humano, Desarrollo, Satisfacción y Laboral.

#### **ABSTRACT**

The general objective of the research was to determine the incidence of human talent management in the job satisfaction of teachers at the initial level of the educational network 25 of the ugel 04 Comas, 2018. The population was composed of 139 teachers who work in institutions of the initial level network 25 Ugel 04 of the District of Comas.

The method used was the hypothetico-deductive, the non-experimental design purpose of cross-sectional causal correlational level, the information was collected in a specific

period, the survey technique was developed and the data collection instrument was the applied questionnaire teachers at the initial level of the network 25 UGEL 04 Comas. For the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha was used, which came out high in both variables: 0.930 the variable Human talent management with one and 0.883 for the variable of job satisfaction. Tables of frequency distribution and the bar chart were made for the descriptive analysis. And for the hiring of the hypothesis was carried out by ordinal regression.

The research concludes that the management of human talent had a positive impact on the job satisfaction of teachers at the initial level of the educational network 25 of the Ugel 04 Comas, 2018 according to the ordinal regression with p value <0.05.

Keywords: Management, Human Talent, Development, Satisfaction and Labor.

### **.INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación, titulado “Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial. UGEL 04 Lima, 2018”, es un informe detallado, que pretende aportar un nuevo conocimiento para los docentes de la educación. Como se sabe que la gestión del talento humano es un tema importante en las últimas décadas para los países del mundo y cuyo objetivo principal fue determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018. Por otro lado, los resultados de muchas investigaciones reflejan los niveles de gestión del talento humano; por ende, es necesario conocer si existe una incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018. Para el desarrollo de esta investigación, se consultó a muchas fuentes donde se pueda observar estas variables estudiadas, llamados antecedentes. Estos están divididos en internacionales y nacionales. Por parte de las internacionales, Calderón (2017), en la investigación Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Cambridge School of Languages Quito Pichincha. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis para sustentar el grado académico de maestro en gestión pública. El propósito general fue demostrar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Cambridge School of Languages Quito Pichincha. La investigación es de tipo correlacional causal y de tipo de estudio básica. Consideró como muestra a 75 docentes. Utilizó como instrumento un cuestionario que le permitió recabar la información pertinente. Luego del procesamiento de datos se arribó a los siguientes resultados: gestión del talento humano es buena con el 70%, es regular con el 20% y es mala con el 10%. Asimismo la satisfacción laboral es buena con el 65%, es regular con el 25% y es deficiente con el 10%. En la parte inferencial se comprobó que hubo una incidencia positiva de la gestión del talento

humano en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Cambridge School of Languages Quito Pichincha de acuerdo a la regresión ordinal. La investigación es muy importante por ser un antecedente que mayor aproximación tiene al estudio y cuyas conclusiones fueron muy valiosos para contrastar en la parte de la discusión. Con respecto a las nacionales, Torres (2017) en la tesis Gestión del talento humano incide en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 01 UGEL Canta Lima Provincias. Universidad San Ignacio de Loyola. Trabajo que sustentó para obtener el grado de maestro en gestión de la educación. El objetivo central del trabajo fue verificar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 01 UGEL Canta Lima Provincias. La muestra comprendió 120 docentes. La investigación es correlacional causal. El instrumento que sirvió para recabar la información del campo fueron unos cuestionarios. Luego de recolectar la información llegó a las siguientes conclusiones: gestión del talento humano fue muy bajo con el 65%, regular con el 30% y buena con el 5%. En cuanto a la prueba de la hipótesis hubo una alta incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 01 UGEL Canta Lima Provincias, de acuerdo a la regresión lineal ordinal. La tesis es semejante con el estudio por la variable gestión del talento humano y su aporte fue muy valioso. Asimismo para la variable independiente gestión del talento humano se consideró la teoría de Chiavenato (2010), gestión del talento humano es dar dirección a las habilidades, capacidades, conocimientos y competencias adquiridas y las gracias del ser humano. Para lograr avanzar y organizar los recursos que tiene para desempeñarse eficaz y eficientemente en su profesión y/o meta. Logrando desarrollarse en todas sus potencialidades para el beneficio personal y el de la empresa (p.22).Y para la variable dependiente satisfacción laboral se basó en la teoría de Ali (2010) definió que la satisfacción laboral es el nivel de concordia entre el trabajo y lo que espera el trabajador dentro del ambiente laboral y está en función de valoraciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que acontece (p. 94)

## **METODOLOGÍA**

La presente investigación, de naturaleza cuantitativa de tipo básica con el propósito de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018. La muestra estuvo constituida por 139 docentes. El enfoque de la investigación correspondió al cuantitativo. El tipo de muestreo es no probabilística por conveniencia. Para poder medir la variable se realizó la matriz de la operacionalización de las variables. Asimismo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron graduadas en la escala politómica. La validez de los instrumentos fue validado por los expertos, la confiabilidad

del instrumento fue aplicada con una muestra piloto de 30 docentes que tenían las mismas características de la muestra. Luego los resultados se evaluaron utilizando la técnica de alfa de Cronbach que arrojó 0,883 y 0,930, luego de ello se aplicó a la muestra de estudio y obtuvieron los resultados.

## **RESULTADOS**

la gestión del talento humano de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 63 que representan el 45,3% se ubicaron en el nivel deficiente, 67 que representaron el 48,2% se ubicaron en el nivel regular y el 9 que representaron el 6,5% se ubicaron en el nivel bueno. De los resultados se infieren el nivel de gestión de talento humano se encontró en el nivel deficiente lo cual no es aceptable para los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la ugel 04 Comas. En cuanto a la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018, de los 139 encuestados, 72 que representan el 51,8% se ubicaron en el nivel insatisfecho, 59 que representaron el 42,4% se ubicaron en el nivel satisfecho y el 8 que representaron el 5,8% se ubicaron en el nivel muy satisfecho. De los resultados se infieren el nivel de la satisfacción laboral se encontró en el nivel insatisfecho lo cual no es favorable para los directivos de las instituciones educativas de la red 25 de la ugel 04 Comas. Con respecto a la hipótesis general, luego de someter a la prueba estadístico de regresión ordinal se tiene que la puntuación Wald indica que la variable independiente (gestión del talento humano) aporta significativamente a la predicción de la variable dependiente (satisfacción laboral) Wald 19,258; gl: 1 y  $p: ,000 < \alpha: 01$ , resultado que permite afirmar que la gestión del talento humano incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018. Por otro lado, de acuerdo a los resultados de la curva COR, se confirma lo anteriormente explicado, dado que el área de acuerdo a los datos del sistema el cual representa el 60,0% de área bajo la curva COR, lo que es lo mismo que la gestión del talento humano incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018.

## **DISCUSIÓN**

La prueba de Hipótesis general demostró que la gestión del talento humano incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018. Este resultado concuerda con la investigación de Moreno (2017), quién comprobó gestión del talento humano es buena con el 65%, regular con el 25% y es mala con el 10% de acuerdo a la versión de los docentes. En la parte inferencial logró demostrar que existe una alta incidencia de la gestión del talento



humano en las relaciones interpersonales en los docentes del Colegio Particular Anatoly–Pichincha de acuerdo a la regresión ordinal en donde el pvalor  $<0,01$ . La tesis guarda semejanza por la variable gestión del talento humano y aporte fue muy valioso. Asimismo se cumple la teoría de Chiavenato (2010), gestión del talento humano es dar dirección a las habilidades, capacidades, conocimientos y competencias adquiridas y las gracias del ser humano. Para lograr avanzar y organizar los recursos que tiene para desempeñarse eficaz y eficientemente en su profesión y/o meta. Logrando desarrollarse en todas sus potencialidades para el beneficio personal y el de la empresa (p.22). También se cumple la teoría de Ali (2010) definió que la satisfacción laboral es el nivel de concordia entre el trabajo y lo que espera el trabajador dentro del ambiente laboral y está en función de valoraciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que acontece (p. 94)

### **CONCLUSIONES**

De acuerdo a la prueba estadística de regresión ordinal, se tiene que la gestión del talento humano incidió positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, 2018. Por ende se confirmó la hipótesis general de la investigación. De acuerdo a la prueba estadística de regresión ordinal, se tiene que la selección del personal incidió positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018. Esto confirmó la hipótesis específica 1 de la investigación. De acuerdo a la prueba estadística de regresión ordinal, se tiene que la capacitación del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018. Esto confirmó la hipótesis específica 2 de la investigación. De acuerdo a la prueba estadística de regresión ordinal, se tiene que el desarrollo del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018. Esto confirmó la hipótesis específica 3 de la investigación.

### **.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alí, L (2010). *Psicología para el docente*. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial. 1º Edición México: Universidad de Guanajuato.
- Calderón, J. (2017) *Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del Colegio Cambridge School of Languages Quito Pichincha*. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis para sustentar el grado académico de maestro en gestión pública.
- Chiavenato, I. (2010) *Gestión del Talento Humano*, (2da. Ed.). México, D.F.: McGraw – Hill.
- Torres, L. (2017) *Gestión del talento humano incide en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 01 UGEL Canta Lima Provincias*.

Universidad San Ignacio de Loyola. Trabajo que sustentó para obtener el grado de maestro en gestión de la educación.

### **RECONOCIMIENTOS**

A los directivos, docentes los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la Ugel 04 Comas, por su valiosa colaboración para la realización de la presente estudio.

### **Declaración Jurada**

Yo, Irma Mercedes Hernández Velazco, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI: 09434511, con la tesis titulada “Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial UGEL 04 Lima, 2018”.

Declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He 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 autores), autoplagio (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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 02 de enero del 2018

---

Br. Irma Mercedes Hernández Velazco

DNI: 09434511

**ANEXO 2: Matriz de consistencia**

**Título:** Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial. UGEL 04 Lima, 2018

**Autor:** Br. Irma Mercedes, Hernández Velazco

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																																																																																																			
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo incide la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04. Comas, 2018?.</p> <p>1.4.2 problemas específicos</p> <p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿De qué manera incide la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04?</p> <p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿De qué manera incide la capacitación del personal en la satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la red 25 Ugel 04 Lima, 2018?</p> <p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿De qué manera incide el desarrollo del personal y satisfacción laboral en los docentes del nivel inicial de la red 25 Ugel 04 Lima, 2018?N°1230 La Molina, 2018?</p> <p><b>Problema específico 4</b></p> <p>¿De qué manera influye la dimensión cambio del clima de aula en el</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la incidencia de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.</p> <p>1.5.1.Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la incidencia de la selección del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la incidencia de la capacitación del personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la incidencia del desarrollo personal en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Gestión del talento humano incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas, 2018.</p> <p>1.6.2 Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>La selección del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>La capacitación del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel 04 Comas 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>El desarrollo del personal incide positivamente en la satisfacción laboral de los docentes del nivel inicial de la red educativa 25 de la ugel</p>	<p><b>Variable independiente: Gestión del talento humano</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala de medición</th> <th>Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td colspan="4" style="text-align:center"><b>Ordinal</b></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Selección de personas</td> <td>Conocimientos</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Destrezas y habilidades</td> <td>y 1,2,3,4</td> <td>Siempre(5)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Capacidades y aptitudes</td> <td>y 5,6</td> <td>Casi siempre(4)</td> <td>Bueno [ 67 90]</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Capacitación de personas</td> <td>Proceso de capacitación</td> <td>de 7,8,9,10</td> <td>A veces (3)</td> <td>Regular [43 66]</td> </tr> <tr> <td>Ventajas y objetivos</td> <td></td> <td>Casi nunca (2)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Evaluación</td> <td></td> <td>Nunca (1)</td> <td>Deficiente {18 42}</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desarrollo de personas</td> <td>Entrenamiento y capacitación</td> <td>y 11,12,13,14</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Actitud</td> <td>15,16,17,18</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Crecimiento profesional</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable dependiente: Satisfacción laboral</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Items</th> <th>Escala y valores ordinal</th> <th>Escala y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Significación de la tarea</td> <td>Disposición al trabajo en función al esfuerzo requerido.</td> <td>1,2,3,4</td> <td>(1) Muy en desacuerdo</td> <td rowspan="3">Insatisfecho [ 35 82]</td> </tr> <tr> <td>Disposición al trabajo en función al trabajador</td> <td></td> <td>(2) En desacuerdo</td> </tr> <tr> <td>Disposición al trabajo en función a la equidad con otras tareas</td> <td>5,6,7,8</td> <td>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Condiciones de trabajo</td> <td>Existencia de los medios para la realización del trabajo</td> <td>9,10,11,12</td> <td>(4) De acuerdo</td> <td rowspan="3">Muy satisfecho [130 175]</td> </tr> <tr> <td>Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.</td> <td>13,14,15,16</td> <td>(5) totalmente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td>Tener autonomía en el desarrollo de actividades.</td> <td>17</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Reconocimiento personal y/o social</td> <td>Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos</td> <td>18,19,20,21</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento de personas asociadas al trabajo con respecto de los obtenidos</td> <td>22,23,24,25,26,27,28</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Beneficios económicos</td> <td>Disposición al trabajo en función de los aspectos remunerativos</td> <td>29,30,31</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Disposición al trabajo en función de los incentivos económicos.</td> <td>32,33,34,35</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y Rangos		<b>Ordinal</b>				Selección de personas	Conocimientos				Destrezas y habilidades	y 1,2,3,4	Siempre(5)		Capacidades y aptitudes	y 5,6	Casi siempre(4)	Bueno [ 67 90]	Capacitación de personas	Proceso de capacitación	de 7,8,9,10	A veces (3)	Regular [43 66]	Ventajas y objetivos		Casi nunca (2)		Evaluación		Nunca (1)	Deficiente {18 42}	Desarrollo de personas	Entrenamiento y capacitación	y 11,12,13,14			Actitud	15,16,17,18				Crecimiento profesional				Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores ordinal	Escala y rangos	Significación de la tarea	Disposición al trabajo en función al esfuerzo requerido.	1,2,3,4	(1) Muy en desacuerdo	Insatisfecho [ 35 82]	Disposición al trabajo en función al trabajador		(2) En desacuerdo	Disposición al trabajo en función a la equidad con otras tareas	5,6,7,8	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Condiciones de trabajo	Existencia de los medios para la realización del trabajo	9,10,11,12	(4) De acuerdo	Muy satisfecho [130 175]	Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	13,14,15,16	(5) totalmente de acuerdo	Tener autonomía en el desarrollo de actividades.	17		Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos	18,19,20,21			Reconocimiento de personas asociadas al trabajo con respecto de los obtenidos	22,23,24,25,26,27,28			Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función de los aspectos remunerativos	29,30,31			Disposición al trabajo en función de los incentivos económicos.	32,33,34,35		
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y Rangos																																																																																																		
	<b>Ordinal</b>																																																																																																					
Selección de personas	Conocimientos																																																																																																					
	Destrezas y habilidades	y 1,2,3,4	Siempre(5)																																																																																																			
	Capacidades y aptitudes	y 5,6	Casi siempre(4)	Bueno [ 67 90]																																																																																																		
Capacitación de personas	Proceso de capacitación	de 7,8,9,10	A veces (3)	Regular [43 66]																																																																																																		
	Ventajas y objetivos		Casi nunca (2)																																																																																																			
	Evaluación		Nunca (1)	Deficiente {18 42}																																																																																																		
Desarrollo de personas	Entrenamiento y capacitación	y 11,12,13,14																																																																																																				
	Actitud	15,16,17,18																																																																																																				
	Crecimiento profesional																																																																																																					
Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores ordinal	Escala y rangos																																																																																																		
Significación de la tarea	Disposición al trabajo en función al esfuerzo requerido.	1,2,3,4	(1) Muy en desacuerdo	Insatisfecho [ 35 82]																																																																																																		
	Disposición al trabajo en función al trabajador		(2) En desacuerdo																																																																																																			
	Disposición al trabajo en función a la equidad con otras tareas	5,6,7,8	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo																																																																																																			
Condiciones de trabajo	Existencia de los medios para la realización del trabajo	9,10,11,12	(4) De acuerdo	Muy satisfecho [130 175]																																																																																																		
	Disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.	13,14,15,16	(5) totalmente de acuerdo																																																																																																			
	Tener autonomía en el desarrollo de actividades.	17																																																																																																				
Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento propio con respecto a los logros obtenidos	18,19,20,21																																																																																																				
	Reconocimiento de personas asociadas al trabajo con respecto de los obtenidos	22,23,24,25,26,27,28																																																																																																				
Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función de los aspectos remunerativos	29,30,31																																																																																																				
	Disposición al trabajo en función de los incentivos económicos.	32,33,34,35																																																																																																				

rendimiento académico de los estudiantes del cuarto grado de primaria de la Institución Educativa N°1230 La Molina, 2018?		04 Comas 2018.	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional causal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético - deductivo</p>	<p><b>Población:</b> Estará representado por 139 docentes de la red 25 UGel 04 Comas</p> <p><b>Muestra:</b> 139 docentes de la red 25 UGel 04 Comas</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No Probabilística</p>	<p><b>Variable independiente: Gestión de talento humano</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionario</b></p> <p>Autora Br. Irma Mercedes, Hernández Velazco Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: 139 docentes de la red 25 UGel 04 Comas</p> <hr/> <p><b>Variable dependiente: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Prueba de matemática</b></p> <p>Autora Br. Irma Mercedes, Hernández Velazco Año: 2018 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: estudiantes de cuarto grado de primaria de la Institución Educativa N°1230 La Molina, 2018. 139 docentes de la red 25 UGel 04 Comas</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Los resultados obtenidos fueron analizados y procesados mediante el software SPSS20 y Excel para Windows 7 permitiendo evidenciar el comportamiento de la muestra en el estudio, procediéndose a: codificar y tabular los datos. También a organizar los datos en una base. Se elaboró las tablas y figuras de acuerdo al formato APA 6, para presentar los resultados. Finalmente interpretar los resultados obtenidos.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Siendo las variables cuantitativas, en las cuales los numerales empleados solo representan los códigos de identificación, no se requirió analizar la distribución de los datos. Para probar la hipótesis se utilizó regresión ordinal.</p>

### Anexo 3. Instrumento

## Cuestionario sobre Gestión del talento humano

#### **Estimado Docente**

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar si la gestión del talento humano influye sobre satisfacción laboral

#### **Instrucciones:**

Lea detenidamente analizando los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, ellas permitirán un diagnóstico importante para mejorar la gestión del talento humano. **Es de carácter anónimo.** No deje enunciados sin marcar. No hay respuesta buena o mala. Marca con un aspa "X" tu respuesta de acuerdo a las siguientes opciones:

1) Nunca   2) Casi Nunca   3) A veces   4) Casi Siempre   5) Siempre

<b>DIMENSIÓN 1: Selección de personas</b>	1	2	3	4	5
1. Se cumple con los procesos de selección de personas.					
2. Se selecciona las personas en forma transparente.					
3. Se considera las destrezas y habilidades durante la selección para el cargo que postula.					
4. Se da prioridad debida a las destrezas y habilidades al momento de seleccionar al personal.					
5. Se considera las capacidades y aptitudes del personal durante la etapa de selección.					
6. se es exigente en la selección del personal de acuerdo al cargo que postula.					
<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación de personas</b>	1	2	3	4	5
7. Se cuenta con el plan de capacitación para el personal.					
8. Se capacita a su personal de acuerdo al cargo que postula.					
9. El personal capacitado es idóneo para resolver la problemática del cargo que desempeña.					
10. El personal capacitado logra los objetivos de la empresa.					
11. Se evalúa objetivamente a los participantes durante la capacitación.					
12. Se toma en cuenta los resultados de la capacitación para ascender de cargo o de nivel.					
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas</b>	1	2	3	4	5
13. Se preocupan en entrenar y capacitar a su personal.					
14. Se considera los resultados de la evaluación para el desarrollo del personal.					

15.El personal manifiesta una buena actitud que favorezca su desarrollo personal.					
16.El personal se siente satisfecho en el cargo que desempeña.					
17.Se fomenta el crecimiento profesional de sus trabajadores.					
18.Se motiva el progreso profesional de sus trabajadores de acuerdo a su capacidad.					

### Cuestionario sobre satisfacción laboral

Estimado docente, este cuestionario contiene proposiciones que pretenden medir opiniones y-o actitudes sobre la variable Satisfacción Laboral. Ruego responder con la mayor paciencia y sinceridad posible a cada una de las mismas. El cuestionario está compuesto de 35 ítems/preguntas, las cuales representan una intención de respuesta en las siguientes categorías:

1. Muy en desacuerdo
2. En desacuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
4. De acuerdo.
5. Totalmente de acuerdo.

Marca con una X en el recuadro correspondiente.

Nº	ITEMS Y PREGUNTAS	CATEGORÍAS				
		1	2	3	4	5
	<b>SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA</b>					
1	Siento que el trabajo que realizo es acorde a mis habilidades y talento.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como otra cualquiera.					
3	Las tareas que efectuó los percibo con algo importante.					
4	Me gusta el trabajo que realizo.					
5	Las actividades que desarrollo contribuyen a la mejora de la institución.					
6	Las responsabilidades en mi trabajo son justas y equitativas.					
7	Mi trabajo permite el bienestar de otros.					
8	El trabajo que realizo es aún mayor de lo exigido.					
	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>					
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me gusta el horario asignado a mis labores.					
12	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
13	La ubicación de mi centro de trabajo es accesible.					
14	Los materiales con que cuenta el ambiente mejora mi trabajo.					

15	Existen facilidades para el desempeño de las labores en mi institución.					
16	Tengo autonomía en el desempeño de mis funciones.					
17	Cuento con el asesoramiento y ayuda de los directivos					
	<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>					
18	Siento que en mi trabajo recibo un buen trato.					
19	Me siento útil con la labor que realizo.					
20	La sensación que tengo de mi trabajo es que lo que recibo es mayor de lo que brindo.					
21	Prefiero relacionarme bien con las personas con quienes trabajo.					
22	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
23	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta agradable.					
24	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
25	Haciendo bien mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Los directivos valoran el esfuerzo que demuestro en mi trabajo.					
27	Siento que soy apreciado por mis compañeros de trabajo.					
28	Tengo prestigio dentro de mi institución.					
	<b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>					
29	Mi remuneración se justifica con la labor que realizo.					
30	Mi remuneración es bastante aceptable.					
31	Me siento conforme con lo que gano.					
32	Mi trabajo me permite cubrir expectativas económicas					
33	Las responsabilidades mayores que se me asignan son reconocidas económicamente.					
34	Recibo asignaciones económicas por buen desempeño.					
35	Percibo una bonificación adicional por horas extras en mi institución.					

MUCHAS GRACIAS



## Anexo. 4. Base de datos del análisis de fiabilidad

Prueba piloto para la variable independiente: gestión del talento humano

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	18

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
G1	65,37	52,654	,408	,889
G2	64,97	54,033	,644	,873
G3	64,93	56,271	,452	,879
G4	65,00	54,207	,652	,872
G5	65,13	53,223	,641	,872
G6	65,03	52,861	,763	,868
G7	64,90	55,128	,582	,875
G8	65,17	57,316	,438	,880
G9	65,07	58,409	,411	,881
G10	65,27	56,340	,434	,880
G11	65,03	56,171	,584	,876
G12	65,17	53,937	,691	,871
G13	65,33	56,437	,417	,881
G14	64,93	57,375	,529	,878
G15	65,17	56,764	,416	,881
G16	65,13	57,154	,333	,884
G17	65,17	54,489	,593	,874
G18	65,10	57,197	,481	,879

## Prueba piloto para la variable dependiente: satisfacción laboral

## Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	35

## Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
S1	130,93	239,995	,532	,928
S2	130,70	241,183	,580	,928
S3	130,80	235,407	,739	,926
S4	131,00	249,586	,390	,930
S5	130,97	248,999	,425	,929
S6	130,67	245,816	,501	,929
S7	130,90	239,886	,605	,927
S8	130,80	240,648	,523	,928
S9	130,73	259,857	-,058	,933
S10	131,00	255,517	,143	,932
S11	130,93	246,892	,533	,928
S12	131,10	251,886	,322	,930
S13	130,73	248,754	,468	,929
S14	130,83	246,764	,447	,929
S15	131,03	252,861	,317	,930
S16	131,00	235,931	,668	,927
S17	130,80	229,683	,822	,924
S18	130,87	241,430	,614	,927
S19	130,63	242,447	,593	,928
S20	130,80	238,097	,625	,927
S21	130,97	242,654	,595	,928
S22	131,07	241,237	,510	,929
S23	130,73	243,582	,668	,927
S24	131,10	246,714	,465	,929
S25	131,30	238,148	,577	,928
S26	130,97	242,654	,595	,928

S27	131,07	242,478	,471	,929
S28	130,73	243,582	,668	,927
S29	131,00	247,862	,549	,928
S30	131,00	255,310	,139	,932
S31	131,10	246,093	,522	,928
S32	130,87	248,947	,509	,929
S33	131,00	243,103	,681	,927
S34	131,17	250,213	,340	,930
S35	130,77	250,392	,506	,929

### Anexo 6. Base de datos dl variable gestión del talento humano

N°	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18
1.	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
2.	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4
3.	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	5	3	1	4
4.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3	1	4
5.	1	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	1	4	4	1	4
6.	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	1	3	4	1	4
7.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	5	1	4
8.	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	1	3
9.	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3
10.	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	2	3
11.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	2	5	4	2	4
12.	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	1	2	4	5	2	4
13.	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	2	3
14.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	1	3	4
15.	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4	1	4	3
16.	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3
17.	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	4	4
18.	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	5	1	5	
19.	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	5	4
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	4	4
21.	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
22.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
23.	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3
24.	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
25.	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
26.	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5

27.	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
28.	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4
29.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
30.	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4
31.	1	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	1	4	4	1	4
32.	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	1	3	4	1	4
33.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	5	1	4
34.	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	1	3
35.	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	2	3
36.	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	2	3
37.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	2	5	4	2	4
38.	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	1	2	4	5	2	4
39.	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	1	2	3
40.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	1	3	4
41.	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4	1	4	3
42.	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3
43.	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	4	4
44.	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	5	1	5	
45.	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	5	4
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	4	4
47.	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
48.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
49.	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3
50.	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
51.	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
52.	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5
53.	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
54.	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4
55.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
56.	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4

57.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	1	3	4
58.	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4	1	4	3
59.	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3
60.	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	4	4
61.	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	5	1	5	
62.	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	5	4
63.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	4	4
64.	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
65.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
66.	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3
67.	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
68.	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
69.	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5
70.	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
71.	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4
72.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
73.	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4
74.	1	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	1	4	4	1	4
75.	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	1	3	4	1	4
76.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	5	1	4
77.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	1	3	4
78.	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4	1	4	3
79.	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3
80.	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	4	4
81.	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	5	1	5	
82.	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	5	4
83.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	4	4
84.	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
85.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
86.	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3

87.	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
88.	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
89.	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5
90.	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
91.	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4
92.	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
93.	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4
94.	1	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	1	4	4	1	4
95.	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	1	3	4	1	4
96.	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	5	1	4
97.	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	1	3	4
98.	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4	1	4	3
99.	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3
100	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	4	4
101	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	5	1	5	
102	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	5	4
103	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	4	4
104	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
105	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
106	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3
107	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
108	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
109	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5
110	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
111	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4
112	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
113	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4
114	1	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	1	4	4	1	4
115	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	1	3	4	1	4
116	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	5	1	4

117	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	4	1	3	4
118	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	1	4	4	1	4	3
119	1	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	4	3	1	2	3
120	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	1	4	4
121	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	2	4	5	1	5	
122	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	3	2	5	4
123	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	2	4	4
124	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
125	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4
126	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3
127	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
128	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
129	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5
130	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
131	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4
132	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4
133	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4
134	1	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	1	4	4	1	4
135	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	1	3	4	1	4
136	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
137	3	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
138	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5
139	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3



## Base datos de la variable dependiente satisfacción laboral

N°	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	S29	S30	S31	S32	S33	S34	S35	
1.	4	5	4	5	1	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	
2.	4	4	5	1	1	1	5	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	1	1	4	1	5	4	
3.	3	4	1	1	1	1	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	1	4	1	4	4	
4.	4	1	1	1	1	1	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	3	1	4	4	
5.	5	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	5	5	1	3	3	5	5	1	1	4	1	3	3	
6.	3	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	3	3	5	4	1	1	1	4	4	1	3	1	4	1	4	3	1	1	5	1	1	4	
7.	4	1	1	1	2	1	4	5	1	5	1	1	1	3	3	4	5	1	1	1	1	4	1	4	1	5	1	4	4	1	1	4	1	1	5	
8.	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	4	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	4	3	2	2	3	2	1	3	
9.	1	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	2	5	1	4	4	2	2	4	2	1	4
10.	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	4	2	5	1	4	4	2	2	4	2	1	4
11.	1	2	2	2	2	2	1	1	2	5	2	2	1	5	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	4	2	5	1	5	4	2	2	1	2	1	5
12.	1	2	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	2	4	1	1	5	2	2	2	1	1	2	4	2	4	2	5	4	2	2	1	2	2	4	
13.	1	2	2	4	4	3	1	1	2	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	1	3	2	4
14.	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	4	4	3	2	3	4	4	3	1	3	2	4	
15.	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	2	4	
16.	2	5	4	3	5	5	2	2	4	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	1	2	1	4	4	4	1	3	2	4	
17.	2	3	3	3	3	1	2	2	4	1	3	3	4	1	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	3	1	4	1	4	3	3	2	3	4	1
18.	2	5	5	3	4	1	2	2	5	1	4	4	5	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	1	1	5	1	5	1	3	2	4	4	1	
19.	5	5	5	3	5	1	5	5	3	1	5	3	4	2	2	2	4	4	4	5	4	2	4	3	1	1	5	1	3	1	4	2	1	4	1	
20.	5	5	5	5	5	1	5	5	3	2	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	2	1	5	1
21.	5	5	5	3	3	1	3	5	3	2	3	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	1	2	4	1	3	1	4	2	1	3	1
22.	5	5	5	3	3	1	3	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	1	4	4	4	4	1	2	4	2	4	1	3	1	1	4	1
23.	5	5	4	3	4	2	4	5	4	2	5	3	4	2	4	3	5	5	4	5	1	1	5	4	1	2	1	2	4	1	3	1	1	3	2	
24.	5	3	3	3	3	2	3	5	4	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	2	2	1	2	4	1	4	1	1	3	2
25.	4	5	5	4	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	1	1	5	1	2	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2	

26.	5	5	5	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	3	2	
27.	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	
28.	1	4	3	3	4	3	1	1	4	4	3	4	4	3	3	1	1	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	
29.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4		
30.	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	
31.	5	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	5	5	1	3	3	5	5	1	1	4	1	3	3
32.	3	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	3	3	5	4	1	1	1	4	4	1	3	1	4	1	4	3	1	1	5	1	1	4	
33.	4	1	1	1	2	1	4	5	1	5	1	1	1	3	3	4	5	1	1	1	1	4	1	4	1	5	1	4	4	1	1	4	1	1	5	
34.	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	4	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	4	3	2	2	3	2	1	3	
35.	1	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	2	5	1	4	4	2	2	4	2	1	4	
36.	1	2	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	5	1	2	1	1	1	1	4	2	5	1	4	4	2	2	4	2	1	4	
37.	1	2	2	2	2	2	1	1	2	5	2	2	1	5	1	1	5	1	2	1	1	1	1	4	2	5	1	5	4	2	2	1	2	1	5	
38.	1	2	2	2	4	2	1	1	2	4	2	2	2	4	1	1	5	2	2	2	1	1	2	4	2	4	2	5	4	2	2	1	2	2	4	
39.	1	2	2	4	4	3	1	1	2	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	4	4	4	4	1	3	2	4	
40.	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	4	4	3	2	3	4	4	3	1	3	2	4	
41.	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	2	4	
42.	2	5	4	3	5	5	2	2	4	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	1	2	1	4	4	4	1	3	2	4	
43.	2	3	3	3	3	1	2	2	4	1	3	3	4	1	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	1	4	1	4	3	3	2	3	4	1	
44.	2	5	5	3	4	1	2	2	5	1	4	4	5	1	2	2	4	4	4	4	2	4	5	1	1	5	1	5	1	3	2	4	4	4	1	
45.	5	5	5	3	5	1	5	5	3	1	5	3	4	2	2	2	4	4	4	5	4	2	4	3	1	1	5	1	3	1	4	2	1	4	1	
46.	5	5	5	5	5	1	5	5	3	2	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	2	1	5	1
47.	5	5	5	3	3	1	3	5	3	2	3	3	5	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	1	2	4	1	3	1	4	2	1	3	1	
48.	5	5	5	3	3	1	3	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	1	2	4	2	4	1	3	1	1	4	1
49.	5	5	4	3	4	2	4	5	4	2	5	3	4	2	4	3	5	5	4	5	1	1	5	4	1	2	1	2	4	1	3	1	1	3	2	
50.	5	3	3	3	3	2	3	5	4	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	1	4	4	4	2	2	1	2	4	1	4	1	1	3	2	
51.	4	5	5	4	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	1	1	5	1	2	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2
52.	5	5	5	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	3	2	
53.	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	
54.	1	4	3	3	4	3	1	1	4	4	3	4	4	3	3	1	1	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	
55.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	

56.	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	
57.	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	4	4	3	2	3	4	4	3	1	3	2	4	
58.	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	1	3	2	4
59.	2	5	4	3	5	5	2	2	4	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	1	2	1	4	4	4	1	3	2	4	
60.	2	3	3	3	3	1	2	2	4	1	3	3	4	1	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	1	4	1	4	3	3	2	3	4	1	
61.	2	5	5	3	4	1	2	2	5	1	4	4	5	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	1	1	5	1	5	1	3	2	4	4	1	
62.	5	5	5	3	5	1	5	5	3	1	5	3	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	2	4	3	1	1	5	1	3	1	4	2	1	4	1
63.	5	5	5	5	5	1	5	5	3	2	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	2	1	5	1	
64.	5	5	5	3	3	1	3	5	3	2	3	3	5	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	1	2	4	1	3	1	4	2	1	3	1	
65.	5	5	5	3	3	1	3	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	1	2	4	2	4	1	3	1	1	4	1
66.	5	5	4	3	4	2	4	5	4	2	5	3	4	2	4	3	5	5	4	5	1	1	5	4	1	2	1	2	4	1	3	1	1	3	2	
67.	5	3	3	3	3	2	3	5	4	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	1	4	4	4	2	2	1	2	4	1	4	1	1	3	2	
68.	4	5	5	4	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	1	1	5	1	2	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2	
69.	5	5	5	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	3	2	
70.	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	
71.	1	4	3	3	4	3	1	1	4	4	3	4	4	3	3	1	1	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	
72.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	
73.	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	
74.	5	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	5	5	1	3	3	5	5	1	1	4	1	3	3	
75.	3	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	3	3	5	4	1	1	1	4	4	1	3	1	4	1	4	3	1	1	5	1	1	4	
76.	4	1	1	1	2	1	4	5	1	5	1	1	1	3	3	4	5	1	1	1	1	4	1	4	1	5	1	4	4	1	1	4	1	1	5	
77.	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	4	4	3	2	3	4	4	3	1	3	2	4	
78.	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	2	4	
79.	2	5	4	3	5	5	2	2	4	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	1	2	1	4	4	4	1	3	2	4	
80.	2	3	3	3	3	1	2	2	4	1	3	3	4	1	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	1	4	1	4	3	3	2	3	4	1	
81.	2	5	5	3	4	1	2	2	5	1	4	4	5	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	1	1	5	1	5	1	3	2	4	4	1	
82.	5	5	5	3	5	1	5	5	3	1	5	3	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	2	4	3	1	1	5	1	3	1	4	2	1	4	1
83.	5	5	5	5	5	1	5	5	3	2	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	2	1	5	1	
84.	5	5	5	3	3	1	3	5	3	2	3	3	5	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	1	2	4	1	3	1	4	2	1	3	1	
85.	5	5	5	3	3	1	3	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	1	2	4	2	4	1	3	1	1	4	1

86.	5	5	4	3	4	2	4	5	4	2	5	3	4	2	4	3	5	5	4	5	1	1	5	4	1	2	1	2	4	1	3	1	1	3	2	
87.	5	3	3	3	3	2	3	5	4	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	1	4	4	4	2	2	1	2	4	1	4	1	1	3	2	
88.	4	5	5	4	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	1	1	5	1	2	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2	
89.	5	5	5	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	3	2	
90.	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2
91.	1	4	3	3	4	3	1	1	4	4	3	4	4	3	3	1	1	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4
92.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4
93.	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	
94.	5	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	5	5	1	3	3	5	5	1	1	4	1	3	3	
95.	3	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	3	3	5	4	1	1	1	4	4	1	3	1	4	1	4	3	1	1	5	1	1	4	
96.	4	1	1	1	2	1	4	5	1	5	1	1	1	3	3	4	5	1	1	1	1	4	1	4	1	5	1	4	4	1	1	4	1	1	5	
97.	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	4	4	3	2	3	4	4	3	1	3	2	4	
98.	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	2	4	
99.	2	5	4	3	5	5	2	2	4	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	1	2	1	4	4	4	1	3	2	4	
100.	2	3	3	3	3	1	2	2	4	1	3	3	4	1	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	1	4	1	4	3	3	2	3	4	1	
101.	2	5	5	3	4	1	2	2	5	1	4	4	5	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	5	1	1	5	1	5	1	3	2	4	4	1	
102.	5	5	5	3	5	1	5	5	3	1	5	3	4	2	2	2	4	4	4	5	4	2	4	3	1	1	5	1	3	1	4	2	1	4	1	
103.	5	5	5	5	5	1	5	5	3	2	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	2	1	5	1	
104.	5	5	5	3	3	1	3	5	3	2	3	3	5	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	1	2	4	1	3	1	4	2	1	3	1	
105.	5	5	5	3	3	1	3	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	1	4	4	4	1	2	4	2	4	1	3	1	1	4	1	
106.	5	5	4	3	4	2	4	5	4	2	5	3	4	2	4	3	5	5	4	5	1	1	5	4	1	2	1	2	4	1	3	1	1	3	2	
107.	5	3	3	3	3	2	3	5	4	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	1	4	4	4	2	2	1	2	4	1	4	1	1	3	2	
108.	4	5	5	4	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	1	1	5	1	2	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2	
109.	5	5	5	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	3	2	
110.	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	
111.	1	4	3	3	4	3	1	1	4	4	3	4	4	3	3	1	1	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	
112.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	
113.	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	
114.	5	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	5	5	1	3	3	5	5	1	1	4	1	3	3	
115.	3	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	3	3	5	4	1	1	1	4	4	1	3	1	4	1	4	3	1	1	5	1	1	4	

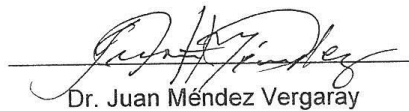
116.	4	1	1	1	2	1	4	5	1	5	1	1	1	3	3	4	5	1	1	1	1	4	1	4	1	5	1	4	4	1	1	4	1	1	5	
117.	2	2	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	2	4	4	3	2	3	4	4	3	1	3	2	4	
118.	2	3	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	4	1	3	2	4	
119.	2	5	4	3	5	5	2	2	4	1	3	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	1	2	1	4	4	4	1	3	2	4	
120.	2	3	3	3	3	1	2	2	4	1	3	3	4	1	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	1	4	1	4	3	3	2	3	4	1	
121.	2	5	5	3	4	1	2	2	5	1	4	4	5	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	5	1	1	5	1	5	1	3	2	4	4	1
122.	5	5	5	3	5	1	5	5	3	1	5	3	4	2	2	2	4	4	4	4	5	4	2	4	3	1	1	5	1	3	1	4	2	1	4	1
123.	5	5	5	5	5	1	5	5	3	2	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	1	5	2	1	5	1	
124.	5	5	5	3	3	1	3	5	3	2	3	3	5	2	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	1	2	4	1	3	1	4	2	1	3	1	
125.	5	5	5	3	3	1	3	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	1	4	4	4	1	2	4	2	4	1	3	1	1	4	1
126.	5	5	4	3	4	2	4	5	4	2	5	3	4	2	4	3	5	5	4	5	1	1	5	4	1	2	1	2	4	1	3	1	1	3	2	
127.	5	3	3	3	3	2	3	5	4	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	1	4	4	4	2	2	1	2	4	1	4	1	1	3	2	
128.	4	5	5	4	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	1	1	5	1	2	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2	
129.	5	5	5	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	3	2	
130.	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	
131.	1	4	3	3	4	3	1	1	4	4	3	4	4	3	3	1	1	4	4	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	
132.	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	
133.	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	
134.	5	1	1	1	1	1	5	3	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	1	5	3	3	5	5	1	3	3	5	5	1	1	4	1	3	3	
135.	3	1	1	1	1	1	4	3	1	4	1	1	1	3	3	5	4	1	1	1	4	4	1	3	1	4	1	4	3	1	1	5	1	1	4	
136.	5	3	3	3	3	2	3	5	4	2	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	1	4	4	4	2	2	1	2	4	1	4	1	1	3	2	
137.	4	5	5	4	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	4	1	1	5	1	2	2	4	2	4	2	3	1	2	3	2	
138.	5	5	5	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	1	4	3	4	2	3	4	2	4	2	4	1	2	3	2	
139.	1	1	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	

### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Juan Méndez Vergaray, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial, UGEL 04. Lima, 2018**" de la estudiante **Irma Mercedes Hernández Velazco**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de junio del 2018



Dr. Juan Méndez Vergaray

DNI: 09200211

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://exturnitin.com  
 Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial. UGEL 04 Lima, 2018

Resumen de coincidencias

22 %

1	coincidencias	3 %
2	empleados	2 %
3	trabajadores	2 %
4	empleados	2 %
5	adaptación	1 %
6	Empresas	1 %
7	Organización	1 %
8	Empresas	1 %
9	Organización	1 %

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO

**Gestión del talento humano en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial. UGEL 04 Lima, 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestría en gestión pública

**AUTOR:**  
Bc. Irma Mercedes Hernández Velasco

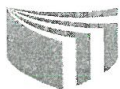
**ASISOR:**  
Dr. Juan Manuel Vergara

**SECCIÓN:**  
Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Administración del talento humano

Lima - PERÚ  
2018

Página: 1 de 73    Número de palabras: 15887    Testimony Report    High Resolution    28/05/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Hernandez Velazco Irma Mercedes  
D.N.I. : 09424511  
Domicilio : Jr. Crespo y Castillo 285 Urb. San Agustín  
Teléfono : Fijo : 960531407... Móvil : 947737977  
E-mail : chichina.107@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra  
Mención : Gestión Pública

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Hernandez Velazco Irma Mercedes  
.....  
.....

Título de la tesis:

Gestión del Talento humano en la satisfacción laboral de docentes  
de nivel inicial UGEL 04 Lima, 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 26-10-2018





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POS - GRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HERNANDEZ VELAZCO, JRA MERCEDES

INFORME TÍTULADO:

Gestión del talento humano en la satisfacción laboral  
de docentes de nivel inicial UGEL 04, Lima, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 22 - JUN - 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORÍA



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN