



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal
de la unidad de gestión educativa local de Huaral, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Chacchi Ramos, Leslie Jhosselyn (orcid.org/0000-0001-7629-8155)

ASESOR:

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

CO-ASESOR:

Dr. Espinoza Rivera, Marco Aurelio ([orcid.org/ 0000-0002-5089-938X](https://orcid.org/0000-0002-5089-938X))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso, mi fuente de inspiración, sabiduría, conocimiento y entendimiento. Él ha sido la fuente de mi fuerza a lo largo de toda mi trayectoria profesional. También dedico este trabajo con especial sentimiento de gratitud hacia mis amados padres, Jorge Luis y Marilú quienes me han alentado durante todo el camino, asegurando que dé todo lo necesario para llegar a la meta. Sus palabras de aliento, consejos y orientación aún resuenan en mis oídos.

A mi hermano Jesús que nunca se ha apartado de mi lado y es muy especial para mí. También dedico esta disertación a todos mis familiares de la línea paternal y maternal quienes me han aconsejado durante todo el proceso. Su creencia en mí ha mantenido mi ánimo y motivación altos durante todo este proceso de la maestría.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la oportunidad de acogerme en esta digna institución para lograr obtener el grado de maestra y poder consolidar una de mis aspiraciones profesionales.

Las palabras no pueden expresar mi gratitud a mi asesor Mg. César Robin Vilcapoma Pérez y mi co-asesor Dr. Marco Aurelio Espinoza Rivera, por su invaluable paciencia, por guiarme y apoyarme con sus comentarios y asesoramientos en todo el proceso de elaboración de mi tesis, sin la guía y retroalimentación constante de ambos, esta investigación no hubiera sido realizable

Tampoco podría haber emprendido esta meta sin el apoyo de la UGEL de Huaral, institución que generosamente me brindó la autorización para realizar todo el proceso de investigación del cual quedo infinitamente agradecida.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	14
3.1. Tipo y Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. Resultados	19
V. Discusión	29
VI. Conclusiones	35
VII. Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	44

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla.1	Niveles de la variable Gestión del talento	19
Tabla.2	Niveles para la variable Satisfacción laboral	20
Tabla.3	Niveles para las dimensiones de la variable Gestión del talento.	21
Tabla.4	Niveles para las dimensiones de la variable Satisfacción laboral.	22
Tabla.5	Prueba de Rho de Spearman para Gestión del talento y Satisfacción laboral	23
Tabla.6	Prueba de Rho de Spearman para Planificación y Satisfacción laboral	24
Tabla.7	Prueba de Rho de Spearman para Organización institucional y Satisfacción laboral.	25
Tabla.8	Prueba de Rho de Spearman para Gestión de empleo y Satisfacción laboral.	26
Tabla.9	Prueba de Rho de Spearman para Dirección y Satisfacción laboral.	27
Tabla.10	Prueba de Rho de Spearman para Control y Satisfacción laboral.	28

Índice de Figuras

		Pág.
Figura.1	Niveles de la variable Gestión del talento	19
Figura.2	Niveles para la variable Satisfacción laboral	20

Resumen

El estudio propuso como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral, 2022. La población estadística estuvo conformada por el personal nombrado y contratado del órgano desconcentrado en educación que en total fueron 70. El método de investigación fue el siguiente: enfoque cuantitativo, tipo básica, descriptivo correlacional no experimental y la herramienta de recolección de datos fueron los cuestionarios respectivamente validados por profesionales expertos y con fiabilidad alta. Los datos recopilados fueron analizados por el software SPSS en su versión 21. Los resultados mostraron que existe una relación directa y positiva entre la gestión del talento y la satisfacción laboral, con grado de intensidad poco significativa $r_s = 0,474$ y p-valor 0,000, concluyéndose que, a mayor gestión del talento humano, mayor será la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral

Palabras clave: Gestión, talento humano, satisfacción laboral, personal.

Abstract

The study proposed as an objective to determine the relationship between the management of human talent and the job satisfaction of the personnel of the Local Educational Management Unit of Huaral, 2022. The statistical population was made up of the personnel appointed and hired from the decentralized body in education that in total were 70. The research method was as follows: quantitative approach, basic type, non-experimental correlational descriptive and the data collection tool were the questionnaires respectively validated by expert professionals and with high reliability. The data collected was analyzed by the SPSS software in its version 21. The results showed that there is a direct and positive relationship between talent management and job satisfaction, with an insignificant degree of intensity $r_s = 0.474$ and p -value 0.000, concluding that that, the greater the management of human talent, the greater the job satisfaction of the staff of the UGEL of Huaral

Keywords: Management, human talent, job satisfaction, personnel.

I. Introducción

En pleno siglo XXI, la dirección del talento se ha considerado uno de los componentes humanos más vitales ya que es una herramienta de recursos que se utiliza para aumentar el estado de satisfacción laboral del personal.

A nivel del mundo, el Fondo Monetario Internacional (FMI) (2019), en su memoria sobre crecimiento económico precisó que, se obtuvo solo un 3% de crecimiento que no ha permitido la preparación del capital humano debilitando las ejecuciones contractuales con personal calificado. De igual manera, en los países del continente africano, hubo un estancamiento económico que llegó a un 3.2% razón por el cual no se fortaleció los recursos humanos del personal que presta servicios en entidades públicas y privadas, en comparación con Estados Unidos que su crecimiento del 2,4% si le permitió capacitar su recurso humano, situación que permitió una lentificación en el aspecto económico, provocando en países latinoamericanos y del Caribe el 2019, incertidumbre, trayendo como consecuencia el desempleo, poca preparación en recursos humanos, menor calidad de empleos, bajas en la producción, disminución de las remuneraciones, insatisfacción laboral, entre otras. (OIT, 2019).

Dentro de los límites del estado peruano, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2020) confirmaron que alrededor del 72.7% de la población (que equivale a 12'463,000 personas) tienen empleo de carácter informal, posición que permitió la explotación de orden laboral y generó de cierto modo pobreza y extrema pobreza. Esta informalidad es un indicativo de que existe déficit en el Perú en la dirección del talento humano. La presencia de informalidad hace que se tome conciencia de que la gestión del talento humano es relevante y además se considera un derecho constitucional que las personas que laboran deben de cierto modo tener vinculaciones con leyes laborales que los protejan para que de esta manera tengan una buena satisfacción laboral.

Dentro del contexto local, la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Huaral, órgano desconcentrado de educación, es notorio que haya una ausencia de gestión del talento de sus expertos para cumplir favorablemente la labor de seguimiento, monitoreo y retroalimentación a las instancias educativas. En general, en las UGEL, según Valdivia y Díaz, (2008), indican que es notoria la falta de gestión el talento y de capacidad técnica en las funciones de su competencia,

preponderan las inadecuadas condiciones laborales, carencia de estímulos, sueldos ínfimos que no satisfacen el monto de la canasta familiar, oficinas hacinadas todas ellas conducentes a una insatisfacción laboral del personal.

La problemática general planteada merece que se haga sostenible, por el cual se propuso la pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral? De lo expresado anteriormente, fue posible proponer las preguntas específicas: a) ¿Qué relación existe entre la planificación y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral?; b) ¿Qué relación existe entre la organización institucional y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral?; c) ¿Qué relación existe entre la gestión del empleo y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral?; d) ¿Qué relación existe entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral y e) ¿Qué relación existe entre la dimensión control y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral?.

Esta investigación ha sido relevante en el aspecto social, porque ofrecerá a los profesionales gestores de recursos humanos iniciativas de estrategias que pueden emplearse como instrumentos para mejorar los procesos de contratación que les permita contar con personal cuyas características profesionales sean altas y calificadas que conduzcan al logro de metas necesarias en la gestión institucional.

En el aspecto profesional, la investigación es notable porque contribuirá académicamente, con el otorgamiento de un listado de recomendaciones tendientes a perfeccionar la dirección del talento y la satisfacción laboral. Asimismo, los empleados profesionales conocerán sus derechos laborales que les permitirá asegurar sus puestos de trabajo donde se sientan muy comprometidos.

La justificación de la investigación se estructuró con la intención de exponer los motivos del por qué y para qué se indagará, denotándose que debe consignarse en tres niveles: teórico, práctico y metodológico (Ñaupas, et al., 2018). A nivel teórico, contribuirá en el aspecto académico, ya que algunas brechas identificadas dentro de la literatura actual serán reducidas al producir conclusiones y recomendaciones válidas, además algunos conceptos podrían ser base de futuras investigaciones. A nivel metodológico, contribuirá en la perspectiva organizacional de la UGEL de Huaral, ya que se identificará y evaluará las condiciones y

situaciones exploradas para la satisfacción laboral y la gestión del talento desde la óptica de los trabajadores y el equipo de liderazgo con el objetivo de mejorar las acciones estratégicas de la institución. A nivel práctico, se buscará aplicar el aprendizaje de la investigación para implementar el conocimiento adquirido, el cual le otorgará un enfoque especial en la gestión de recursos humanos, permitiendo su incorporación dentro del plan estratégico institucional. Además, respaldará mi carrera de investigadora porque complementará mis habilidades permitiéndome gestionar de una manera eficaz el talento humano y adoptar mejores decisiones en mi futuro entorno laboral.

Asimismo, se formuló el objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral. En esta misma línea, se desprendieron los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre la planificación y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral; b) Determinar la relación que existe entre la organización institucional y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral; c) Determinar la relación que existe entre la gestión del empleo y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral; d) Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral y e) Determinar la relación que existe entre la dimensión control y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral.

En relación a la predicción fundamentada, se planteó como hipótesis de investigación: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral, del cual se desprendieron las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación directa y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral; b) Existe relación directa y significativa entre la organización institucional y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral; c) Existe relación directa y significativa entre la gestión del empleo y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral; d) Existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral y e) Existe relación directa y significativa entre la dimensión control y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral.

II. Marco teórico

En cuanto a los estudios previos de índole nacional, la selección se encaminó tomando en consideración las variables sujetas a estudio, entre ellas mencionamos a Bendezú (2020) quien desarrolló el artículo científico denominado gestión de talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores de un centro educativo privado, publicado en Redalyc.org., cuyo propósito fue establecer la asociación entre las variables descritas, fue descriptiva correlacional, el espacio muestral fue de 18 docentes y 6 trabajadores administrativos. El resultado determinó la presencia de una relación significativa entre ambas variables (0,892) que le corresponde una correlación positiva alta. Asimismo, los elementos de gestión del talento (dimensiones) se relacionaron significativamente con la satisfacción laboral, concluyendo que, si aumenta los niveles de gestión de talento humano, aumentan los niveles de satisfacción laboral.

Zelada (2020), elaboró un artículo con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada, publicado en la revista Cienciamatria, la tipología investigativa fue básica, no experimental, transeccional - correlacional, transversal donde participaron 300 docentes universitarios, empleó los cuestionarios como instrumento. El resultado fue $Rho=0,336$ con $p\text{-valor}=0,000<0.05$, plasma como conclusión que, a mayor gestión del talento, mayor es la satisfacción de los profesores universitarios.

Pareja (2019), investigó la conexión entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en empleados administrativos de la Dirección Regional de Educación del Callao, tesis de posgrado publicado por la UNE Enrique Guzmán y Valle, se ha empleado una muestra de 76 trabajadores, enfoque cuantitativo, tipo básica, sin experimentación, corte transversal, le corresponde el método hipotético deductivo. Empleó dos instrumentos con las variables descritas, ambas altamente confiables y validados. Los resultados mostraron la presencia de correlación significativa entre las variables, con $r_s=0,675$, con un $p\text{-valor}$ de 0,000 destacándose una relación de magnitud moderada. Concluye que la buena gestión del talento determina el nivel de satisfacción laboral.

Ávila (2018), evaluó la gestión del talento humano y satisfacción laboral en empleados asistenciales de salud del hospital de Barranca – Cajatambo,

plasmándolo en una tesis de maestría, el propósito fue establecer de qué modo las variables descritas se relacionan, participaron del ensayo 176 empleados asistenciales, en el diseño metodológico se empleó la investigación transversal, de nivel correlacional causal–explicativo descriptivo. Los cuestionarios empleados obtuvieron una confiabilidad de 0,919 a través de alfa de Cronbach. Los resultados demostraron una relación positiva fuerte y altamente significativa que obtuvo un p valor de 0,000, $r=0,940$, concluyendo que la integración y buena organización de los colaboradores se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. en el Hospital de Barranca.

García (2020), evaluó la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los empleados del INABIF en Pueblo Libre-Lima, plasmándolo en una tesis de posgrado, utilizó una muestra de 100 empleados a quienes se les administró dos cuestionarios adaptados, tipo Likert comprobados para su fiabilidad por especialistas. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, básica, sin experimentación, relacional y transversal. El resultado final determinó una conexión positiva media entre las variables estudiadas, donde el valor-p fue de 0,000 y el RHO '0365. De igual manera encontró relación positiva media entre las dimensiones: planificación y políticas (0,381**); organización (0,234**); gestión del empleo (0,239**), dirección (0,265**) y control (0,236****) con la satisfacción laboral concluyendo que, a mayor gestión del talento, hay presencia de una mayor satisfacción laboral.

En relación a los antecedentes internacionales se ha considerado a Paredes y Bustamante (2021), quienes elaboraron el artículo titulado gestión de talento y satisfacción laboral en agencias bancarias en Ecuador, su objetivo fue determinar la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, el diseño fue cuantitativo, descriptivo correlacional, en muestra de 370 empleados, aplicaron cuestionario Likert de 40 ítems, con análisis de fiabilidad de 0,911 y obtuvo un valor de significancia en prueba KMO y Bartlett $< 0,05$. Obtuvieron como resultados la existencia de una conexión positiva moderada de las variables estudiadas concluyendo que, si la gestión de talento humano es buena, los empleados ofrecen soluciones factibles que les permite elevar la satisfacción laboral.

Barkhuizen y Gumede (2021) realizaron el artículo de investigación: la asociación entre la gestión del talento, la satisfacción laboral y las pretensiones de cambio voluntario de una entidad pública escogida en Sudáfrica, el objetivo fue

establecer la asociación entre la gestión del talento humano, satisfacción laboral y las pretensiones de cambio voluntario, el estudio tuvo diseño cuantitativo, correlacional, en una muestra de 208 empleados, sus cuestionarios de medida tuvieron confiabilidades que van de 0,793 a 0,920. Los resultados mostraron una relación muy significativa positiva entre la gestión del talento con la satisfacción laboral ($\alpha=0,882$). Asimismo, concluyen que la gestión del talento es un predictor positivo de la satisfacción laboral y que todas sus prácticas (compromiso, desarrollo, desempeño, reconocimiento, retención del talento) están relacionadas de forma práctica, positiva y significativa con la satisfacción laboral.

Alparslan y Saner (2020) desarrollaron el artículo: influencia de la gestión sostenible del talento en la satisfacción laboral y compromiso organizativo en Turquía, en un diseño cuantitativo, método de encuesta transversal, su objetivo fue determinar la conexión positiva de la gestión del talento en la satisfacción laboral. Los datos se recopilaron de una muestra de 300 empleados de sectores: textil, automotriz, logístico y farmacéutico, empleó pruebas estandarizadas con Alfa de Cronbach de sus constructos por encima del umbral de 0,70. El resultado muestra que la gestión del talento se relaciona positiva y significativamente con la satisfacción laboral ($\beta = 0.216$, valor $t = 4.87$, valor $p < .01$). Concluye indicando que un cambio en la gestión del talento influirá positivamente en algunos cambios en la satisfacción de los empleados

Altindag et. al (2018), elaboraron un artículo denominado efectos de los elementos de la gestión del talento en la satisfacción de los empleados en Turquía, fue descriptivo correlacional, para el logro de sus fines utilizaron encuestas estructuradas con 53 reactivos, con 7 subcategorías relacionadas a la satisfacción laboral aplicadas a una muestra de 201 personas. Los resultados correlacionales fueron para la gestión de talento de alto nivel $.655^{**}$ y para satisfacción de los empleados $.830^{**}$. Concluyeron que los componentes de la gestión del talento tienen un efecto directo y positivo en la satisfacción. Es decir, que la gestión de los gerentes altamente talentosos eleva la satisfacción laboral.

González et. al (2021), evaluaron la influencia de la gestión del talento en la satisfacción y producción laboral en empresas privadas de Ecuador, plasmándolo en un artículo publicado en revista dominio de la ciencia, fue de tipo básica, descriptivo, sin experimentación y transeccional. Utilizaron una muestra de 75

empleados del sector privado a quienes se les aplicó entrevistas estructuradas que fueron correlacionadas con coeficiente Pearson cuyo resultado obtuvo 0,186 con significancia de ,055 que refleja una correlación baja y positiva entre las variables materia de investigación. Concluyen que el factor que permite alcanzar una adecuada satisfacción en el trabajo, es cuando los gestores emplean sus destrezas y habilidades de gestión en el cargo que ocupa de acuerdo a sus intereses.

Encuadrando en este contexto lo concerniente al aspecto teórico, se toma en consideración la variable 1: gestión del talento humano que, para un adecuado entendimiento se precisa que el concepto de gestión del talento en estas últimas dos décadas es un tema que ha ganado el interés tanto por las empresas como por las instituciones gubernamentales (Ariss et al., 2014). La gestión del talento es una denominación reciente generado por expertos que cubre una gama de prácticas que han venido evolucionando con el paso del tiempo y que su propósito es conseguir que la persona con perfil requerido sea posesionada en el puesto adecuado y en el momento indicado (Capelli y Keller, 2014). Actualmente, la gestión del talento está cobrando más importancia y convirtiéndose en un tema más relevante. Las entidades se convierten más competitivas y obtienen importantes ventajas cuando encuentran e incorporan en sus filas empleados talentosos, a quienes se les brinda oportunidades de recursos humanos, sumados con una adecuada planificación y el desarrollo de carrera y la formación, pueden obtener beneficios y logros de metas institucionales (Collings y Mellahi 2009).

La gestión del talento se basa en la teoría de McGregor (1960), quien propuso la teoría "X" y la teoría "Y", e hizo una diferenciación entre los supuestos concerniente a la motivación sobre gerencia de personal. Según la teoría X, denominada también estilo de gestión autoritario, las personas son consideradas perezosas y evitan el trabajo en la medida de lo posible, por lo que la gerencia debe monitorear constantemente a su personal a través de mecanismos de control. En este caso los gerentes de la teoría X adoptan la desconfianza de los empleados, adoptan una supervisión muy férrea en un ambiente disciplinario, esto viene a ser el liderazgo autocrático que impone lo que debe hacer el trabajador. Según esta teoría, los empleados presentarán mínima motivación por la carencia de un plan de incentivos por lo que las responsabilidades serán evitadas de manera continua.

Por otra parte, la postura teórica “Y” de la gestión del talento, acotada también por McGregor (1960), considera que las personas tienen autocontrol y autodirección frente a sus compromisos. Los gerentes de esta teoría ejercen una gestión descentralizada y participativa y fomentan la confianza entre los gerentes y los empleados. Se les da más responsabilidad a los empleados y son alentados por los supervisores a superar sus habilidades y destrezas que les permite adquirir oportunidades de desarrollo porque son partícipes en la toma de decisiones, se automotivan y disfrutan de su trabajo, requiriendo solo orientaciones mínimas. Esta segunda posición es la más aceptable y la que deberían perseguir los directores.

El concepto de gestión del talento fue conceptualizado de diferente manera, tanto por expertos, investigadores y académicos, lo que conlleva a que las diferentes disciplinas han definido la gestión del talento de manera diferente, por lo que no se consensua una definición y un significado común. La definición más actual la hace Ramli, et. al (2018), quien considera que la gestión del talento es atraer, identificar, comprometer, desarrollar, retener y utilizar de manera sistemática a aquellos empleados que son de particular valor para una entidad, ya sea debido a su elevado potencial con lo que cuenta para el futuro o porque están cumpliendo cabalmente su papel en la institución. Esto implica que la gestión del talento comprende actividades y prácticas de gestión establecidas deliberadamente por la organización para retener, mantener, sostener y atraer una fuerza laboral excepcional para una alta productividad organizacional.

Los investigadores Collings y Mellahi (2009) conceptualizan la gestión estratégica del talento como todas las acciones y procesos que implican el reconocimiento sistemático de puestos clave que aportan, cooperan de forma diferencial a la excelencia competitiva sustentable de una empresa y la implementación de una arquitectura de recursos humanos diversificada que posibilita cubrir estos puestos con titulares capaces y asegurar su compromiso continuo con la compañía. El término talento, para el investigador Altuntuğ (2009), es usado frecuentemente en la vida diaria y se refiere a la competencia de los individuos para producir soluciones creativas que resulten exitosas y motiven a otros a ser también competentes.

La gestión del talento se puede resumir como un enfoque capaz de determinar los talentos del personal, desarrollarlos con enfoques de éxito y

fortalecer las trayectorias profesionales a través del apoyo (Yavan, 2012), por lo tanto, los sistemas de gestión del talento pueden ser soluciones para abordar los requisitos modernos de gestión de recursos humanos.

Para Quevedo (2010) la gestión de talento posee cinco dimensiones: 1) planificación; 2) organización institucional; 3) gestión del empleo; 4) dirección y 5) control. La primera dimensión: planificación, de acuerdo con París (2005), es entendida como un proceso que se da en el tiempo de manera permanente, continua y que pone en camino a la dirección de una organización permitiéndole canalizar la incorporación de estrategias para delimitar y conseguir objetivos y metas, faculta el control, donde el desarrollo de una estrategia posibilita que el talento humano genere aspectos eficaces en política. Sin una adecuada planeación hay carencia de control. En la planeación se desarrollan los objetivos.

La segunda dimensión: Organización institucional, según Etkin (2020), una organización institucional es un grupo de personas, involucradas en perseguir metas y objetivos establecidas a nivel de grupo. Es un sistema de índole social que determina las relaciones formales entre las actividades y los miembros que la integran. Una organización está controlada por una persona o un grupo directorio cuyos integrantes son elementos de la misma organización. Es importante porque integra, estructura los recursos humanos y materiales y las instancias involucradas en su administración, las cuales establecen relaciones una con otra y consigna las atribuciones de cada uno, de igual forma consiste en agrupar las actividades propuestas con el fin de llevar a ejecución los planes a través de unidades, con el propósito de constituir otros componentes dentro del aspecto de la institución, el personal que realiza las labores y la manera de cómo se congregan.

La tercera dimensión denominada gestión del empleo, según García (2015), es considerado un enfoque que permite apoyar a los empleados a alcanzar su máximo rendimiento a través de diversos lineamientos con el fin de alcanzar los objetivos instituciones. Es decir, es un proceso integral que abarca todos los aspectos de los recursos humanos, que implica descubrir y reclutar a los eficientes participantes para cubrir los cargos vacantes al interior de una organización con el objeto de lograr la calidad, previa planificación, organización, control y dirección en forma eficiente y eficaz.

La cuarta dimensión es dirección, según Galindo y García (2000), es un aspecto de la administración que tiene la función de guiar, influir, monitorear, supervisar y motivar al personal a su cargo con la finalidad de conseguir las metas institucionales. Es decir, toma en cuenta las relaciones interpersonales de los directores en los diferentes niveles y está vinculada directamente a buscar y lograr los objetivos de modo efectivo. La dirección de institución está supeditada a las habilidades directivas que posean los gestores que están a su cargo, por lo cual debe ser un líder especialista porque es un puesto complejo que busca las acertadas decisiones y estrategias, permitiendo orientar, comunicar, liderar, hacia el logro de un servicio de calidad.

Y por último la quinta dimensión: control, según Fayol (1971) es considerado un procedimiento de verificación y medición de resultados de acuerdo a estándares de desempeño y principios administrativos. Su fin es encontrar los motivos o errores que causan desviaciones de los resultados a fin de tomar medidas de corrección. El control verifica la ejecución de actividades para afirmar que se estén llevando a cabo la planificación, se persigue que el personal esté posesionado verdaderamente en su puesto laboral donde se pueda desenvolverse y demostrar sus dotes y capacidades, resultando importante lograr lo que se ha planificado. El control incide en su relación con la planificación y la delegación de actividades

En correspondencia a la variable satisfacción laboral, es un concepto que tiene dificultades en su definición. De acuerdo con Çabukel (2008), el concepto empezó a usarse en la década de 1920 y recién por los años de 1930 y 1940, aumentó la comprensión y cobró importancia la definición de satisfacción laboral y se llegó a aceptar en investigaciones de ese entonces que las actitudes de los empleados hacia sus profesiones o empleos afectaban la calidad de su trabajo.

La teoría que sustenta la satisfacción laboral es la propuesta por Maslow (1937), denominada Teoría de la motivación y personalidad. Esta teoría se proyecta hacia el examen de la satisfacción laboral. Está basada en una jerarquía de 5 niveles: las necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia/amor, estima y autorrealización. Este teórico sostiene que existen necesidades primordiales que deben de ser satisfechas antes que otras como por ejemplo las necesidades de seguridad y las fisiológicas y otras que pueden ser satisfechas después, por ejemplo, la estima y la pertenencia. El objetivo de esta teoría trató de explicar cómo

el ser humano experimenta la motivación, cuyos principios se aplican al ámbito laboral y la explicación de la satisfacción laboral. El empleado puede satisfacer sus necesidades fisiológicas básica siempre y cuando reciba una adecuada compensación económica y atención médica. Todo ello contribuye a que el empleado pueda sentirse parte del lugar de trabajo. Así es como el empleado se sentirá valorado y apreciado por los demás y su organización. Esto debe ser considerado por las organizaciones laborales, aunque ignora el aspecto cognitivo del empleado y cómo es el aspecto de la autorrealización. Esta jerarquía piramidal fue construida para entender la motivación humana. Sin embargo, los principios, normas y recomendaciones están siendo aplicadas en otros entornos como en lo laboral y se han empleado para describir, detallar la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es un concepto complejo y multifacético que tiene múltiples acepciones para diferentes académicos. Según Kamlesh y Manisha (2018), la satisfacción laboral comprende un estado emocional de realización y logro de un trabajador en el puesto asignado. En general, se razona que la satisfacción laboral está ligada o asociada con la producción, así como con la salud de los empleados en el puesto de trabajo asignado. Dicho de otro modo, la satisfacción laboral involucra lo que los empleados disfrutan hacer, hacerlo perfectamente y ser recompensados por sus esfuerzos. De la misma manera, significa entusiasmo y estar contento con el trabajo de uno, en consecuencia, implica que la satisfacción laboral es un factor clave conducente a la generación de ingresos, reconocimiento, promoción del personal para la obtención de otros objetivos institucionales conllevándolos a un sentido de realización.

Según Erken (2013), la definición de satisfacción de los empleados se puede conceptualizar en términos de una escala de satisfacción y se evidencia en las actitudes positivas de los trabajadores frente a la actividad que realizan. Existen elementos de importancia que elevan la satisfacción de los empleados incluyen el nivel planificación, organización y en el cumplimiento de las expectativas de los empleados y en ella influyen las condiciones físicas y materiales, los beneficios que perciben, las relaciones que llevan con sus iguales, entre otras. Para el investigador Yildiz (2003), la satisfacción laboral establece una relación de armonía entre las necesidades de los empleados y las expectativas institucionales. Dicho de otro modo, la satisfacción de los empleados se logra en el punto en que tanto las

expectativas materiales como emocionales de los empleados se cumplen (Çabukel, 2008). En esa misma línea, Sims y Kroeck (1994) alegan que cuando las características individuales y organizacionales son semejantes, la satisfacción de los empleados se eleva. Asimismo, si las posibilidades de los trabajadores están en conformidad con el trabajo que realizan, se produce la satisfacción de los empleados (Şimşek, 1998). Por otra parte, Eren (1996), indica que si las expectativas de los empleados están en conformidad con el trabajo que realizan, se produce la satisfacción de los empleados. Según Barutçugil (2002), esto es conocido como “ajuste persona-organización”. Para desterrar y disminuir la insatisfacción de los empleados, como semejante negativo de la satisfacción, es necesario evaluar a los empleados como talentos y considerarlos elementos con fortalezas competitivas para la entidad.

Telman y Ünsal (2004), determinaron que 5 características fundamentales deben ser permanentes en las entidades para aumentar la satisfacción de los empleados. Esas características son: variaciones de talento relacionadas con el trabajo que se deben tener, identificación con el trabajo, la organización en el trabajo, libertad o desarrollo permitida a los empleados y retroalimentación relacionada con el desempeño.

Wangenheim et al. (2007) indican que la satisfacción del consumidor depende de la satisfacción de los empleados. Los investigadores Chi y Gursoy (2009), aseveran que la satisfacción de los empleados es uno de los determinantes relevantes de la satisfacción del cliente, y que la satisfacción de los trabajadores influye indirectamente en el desempeño financiero.

La variable satisfacción laboral, según Palma (2005) tiene las siguientes dimensiones: 1) condiciones físicas; 2) beneficios laborales-salariales; 3) políticas de administración; 4) relaciones interpersonales; 5) desarrollo personal; 6) desempeño de labores; y, 7) relaciones con la autoridad. Las condiciones físicas son los aspectos externos e internos que ejercen influencia en el espíritu laboral por lo tanto se refleja en la productividad, la salud, el rendimiento, la seguridad, las posturas cómodas, el desempeño laboral, la satisfacción y la moral (Lin 2016).

Los beneficios laborales y/o salariales son compensaciones que se proporcionan a los trabajadores, a parte de su remuneración básica, Estos pueden incluir: seguros de vida, médicos, espacios libres remunerados (Valera 2006).

Las políticas de administración son las que establecen el comportamiento de las personas y determinan el buen direccionamiento de rumbo de la empresa, son regidas por lineamientos o marcos normativos que establecen parámetros de desempeño que permiten cumplir deberes y obligaciones (Valencia 2002).

Las relaciones interpersonales son interacciones continuas entre personas dentro de la práctica social, que implican el uso de conductas necesarias para llegar de manera competente a una convivencia estable emocionalmente a fin de conseguir una satisfacción mutua. Una característica clave de las relaciones interpersonales es que debe primar aspectos comunicacionales para el intercambio de información personal sobre temas institucionales o de interés (Monjas 2018).

El desarrollo personal es un proceso que permite acrecentar las potencialidades con el fin de lograr nuestras metas. Son formas de auto perfeccionarse a diario, es mirar hacia nuestro interior con el fin de aumentar la autoconciencia, la autoestima, elevar las habilidades, la creatividad y destrezas hasta llegar a la superación personal, es decir a una transformación interior (Millas 2022).

El desempeño de labores o tarea son las responsabilidades laborales primordiales de un trabajador. También se le llama comportamiento dispuesto por el rol que desempeña y se traduce en resultados de trabajo y productos específicos entregables en cantidad y calidad (Koopmans et al.2011).

La relación con la autoridad, es una estrategia o un modo de como los empleados se llevan y relacionan con un gerente y la influencia que ejerce en el bienestar del trabajador, no solo en su desempeño dentro del entorno laboral sino en su propia vida o entorno social (Allas 2021).

En relación a la epistemología de la problemática investigada, esta radica lamentablemente en que no se precisa el significado del término "talento" y se tiene una comprensión igualmente borrosa del mismo y debido a esto, es mal empleado o cambiado por otros términos como recursos humanos como "habilidades" o "conocimiento" o "competencias" (Tansley 2011). Al respecto, es notorio que hay una vaga definición de la terminología talento y es considerado como una fortaleza por los investigadores y/o consultores debido a que es una forma de que los estudiosos puedan seguir construyendo y agregando elementos nuevos (de significado) al término "talento".

III. Metodología

Se sigue un enfoque de investigación cuantitativa utilizando encuestas para recopilar datos. Según Allen (2017), las investigaciones de enfoque cuantitativo tienen sustento en datos observables o que se miden para comprobar preguntas sobre la muestra. En consecuencia, el enfoque cuantitativo es un modo de aprender acerca de un sector particular de personas, en este caso, los trabajadores del órgano desconcentrado de educación UGEL de Huaral. En referencia al nivel de investigación corresponde el tipo correlacional que en palabras de Ñaupas et. al (2018), un estudio correlacional es un tipo de diseño de investigación que suele buscar relaciones entre dos o más variables, describirlas y luego formular predicciones. Se indica que es de corte transversal, debido a que la data fue recopilada en un momento único dado. El estudio transversal es ideal para probar la relación entre variables en esta investigación denominada gestión del talento humano y satisfacción laboral, estas correlaciones se traducen en suposiciones verificables debido a que serán interpuestas a pruebas de verificación utilizando valores numéricos llamados coeficientes de correlación (Ñaupas et. al, 2018).

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación ostentará la tipología básica, porque alimenta las innovaciones y el desarrollo científico. Según Concytec (2018), es básica porque está orientada a un conocimiento completo que se da por el entendimiento de aspectos fundamentales de los hechos y fenómenos observables o de la correspondencia que determinan los entes. Igual acota la tipología básica Hernández y Mendoza (2018), corresponde al tipo fundamental o básica, debido a que se enfoca en ampliar la frontera del conocimiento y robustecer teorías para una eficiente comprensión y predicción de fenómenos que son objeto de estudio. Se centra en respaldar, discutir y formular teorías que sustentan los fenómenos o sucesos observados y esta información puede ser útil para ofrecer soluciones a un problema. En referencia al diseño de investigación, le corresponde el modo no experimental. En versiones de Hernández y Mendoza (2018), una pesquisa sin experimentación es aquella donde el investigador no interviene ni controla las variables. Asimismo, recoge información, las analiza para determinar los resultados, emitir juicios y conclusiones válidas (Ñaupas et. al, 2018). Los estudios correlacionales son no experimentales, lo que significa que el experimentador no

manipula ni controla ninguna de las variables. Además, este tipo de investigación mide dos o más variables para entender y evaluar la correspondencia estadística entre ellas sin que influya ninguna variable extraña.

3.2. Variables y operacionalización

La investigación consideró 2 variables con características de que pueden ser medidas. Estas son:

Variable 1, la gestión del talento es definida como un proceso estratégico cuidadosamente organizado que incorpora el talento humano pertinente con el fin de contribuir en su crecimiento hasta que sean competentes sin descuidar las metas de la institución. Para Ramli et. al (2018), la gestión del talento es atraer, identificar, comprometer, desarrollar, retener y utilizar de manera sistemática a aquellos empleados que son de particular valor para una entidad, ya sea debido a su elevado potencial con lo que cuenta para el futuro o porque están cumpliendo cabalmente su papel en la institución o realizan las operaciones críticas de manera eficiente.

Su definición operacional, es la medida a través de puntuaciones que se obtiene del cuestionario de gestión del talento, instrumento adaptado de la investigadora García (2020). En la operacionalización se tomó en cuenta las cinco dimensiones propuestas por el investigador Quevedo (2010). Este proceso que involucra 5 dimensiones, 19 indicadores y 30 preguntas se muestra en anexos (ver anexo 1)

Variable 2, la satisfacción laboral es considerada una respuesta emocional positiva que los empleados experimentan cuando realizan su trabajo en una organización. Para los investigadores Kamlesh y Manisha (2018), la satisfacción laboral comprende un estado emocional de realización y logro de un trabajador en el puesto asignado.

La satisfacción laboral es definida operacionalmente como el resultado de la medida de las puntuaciones obtenidas tras la administración del cuestionario de satisfacción laboral de 30 ítems el cual fue adaptado de la investigadora García (2020). Para el proceso de operacionalización de esta segunda variable, se consideró las dimensiones propuestas por Palma (2005), que involucra 7 dimensiones con sus respectivos indicadores de medida que también son 19 (ver anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo:

La población objetivo fueron conformados por los trabajadores nombrados y contratados del órgano desconcentrado de educación UGEL de Huaral (que en total suman 70 empleados). En consecuencia, le corresponde el tipo de investigación censal que según Hayes (1999), la investigación censal involucra al 100% de la población, es decir toda la población forma parte del estudio.

Asimismo, debido a que en esta investigación se va a trabajar con toda la población no ha sido necesario considerar ninguna muestra y ninguna técnica de muestreo.

Para los criterios de exclusión se aplicaron las siguientes consideraciones: no fueron contemplados como población el personal en uso de vacaciones, en uso de licencia, personal que está cumpliendo sanción administrativa, personal de vigilancia y limpieza contratado por una service.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Se empleó como técnica para compilar datos la encuesta y el instrumento o herramienta de recogida de información el cuestionario compuesta de una serie de preguntas que estuvieron sujetas y de acuerdo a la matriz de operacionalización de cada variable. Estos instrumentos de investigación básica permitieron medir las variables de estudio (gestión del talento humano y satisfacción laboral), empleando escala ordinal de respuesta politémica conocidas como escala de calificación tipo Likert donde uno-equivale a nunca; dos-es casi nunca; tres-es a veces; cuatro-es casi siempre y a cinco-le corresponde siempre (ver anexo 2).

Con relación al primer instrumento de medición validado que cuantifica la gestión del talento, compuesta de 5 dimensiones y por 30 ítems que tuvieron el dictamen aplicable por poseer características de pertinencia, de relevancia y de claridad, en la validación participaron tres profesionales expertos egresados de la universidad privada César Vallejo, dos magísteres y un doctor (ver anexo 3). El grado de confiabilidad del instrumento sobre gestión del talento humano, fue verificada con la ayuda de una prueba piloto, donde participaron 10 empleados. El propósito fue encontrar cualquier falla o errores en los instrumentos de medición ya que, según López y Fachelli (2015), las pruebas piloto dan fe del perfecto funcionamiento de los instrumentos de compilación de información y junto con las

encuestas de recogida de data se realizan en concordancia con los objetivos que se desea lograr. El primer instrumento (denominado cuestionario de gestión del talento) tuvo un Alfa de Cronbach de 0,964 que demuestra una excelente confiabilidad (ver anexo 4).

Con referencia al instrumento de la segunda variable, satisfacción laboral estuvo compuesta por 7 dimensiones y contó con 30 ítem que al igual que la primera variable, pasaron por pruebas para evaluar la confiabilidad, la validez y la aceptabilidad por medio de valoración/juicio de expertos (ver anexo 3). La prueba piloto del segundo instrumento mostró una excelente fiabilidad al obtener un Alfa de Cronbach de 0,936 (ver anexo 4), valor que la hace confiable por ser mayor a 0.700, y es aceptable por ubicarse dentro del umbral de confiabilidad según Cronbach (1951). En ambos casos no hubo necesidad de descartar ítems para mejorar la confiabilidad de los instrumentos.

Para ambos instrumentos se han elaborado sus respectivas fichas técnicas (ver anexo 5)

3.5. Procedimientos

El instrumento debidamente validado fue trasladado a formulario google, el cual, para su ejecución, se gestionó la autorización pertinente a la directora de la UGEL y a los jefes de área para ser enviadas al grupo WhatsApp institucional que maneja cada jefe de área. De igual modo, el formulario fue distribuido a los correos institucionales de los trabajadores. Se concilió fecha para la respectiva aplicación, la misma que fue difundida por diversos medios como el portal web de la UGEL y en página institucional de Facebook live. Para el caso de los trabajadores que no disponen de medios tecnológicos se les brindó las indicaciones respectivas y se les administró los instrumentos de manera presencial, con formatos impresos (en físico), conciliando previo a ello fecha y hora para aplicación de los instrumentos. Para el proceso de comunicación entre investigadora y el proveedor de información, ameritó la elaboración de un consentimiento informado, a pesar de que todos los empleados del órgano intermedio son mayores de edad. El consentimiento informado implicó que el trabajador reciba la información sobre el propósito del estudio y el uso adecuado de la información que proporcione en la investigación, guardando toda la reserva del caso (ver anexo 6). Los empleados de la UGEL

autorizaron el uso de los datos proporcionados. Además, se contaba con opinión legal, con visto bueno del órgano de Asesoría Jurídica, del cual se valió la Dirección de la UGEL de Huaral para otorgar la respectiva autorización para publicar el nombre de la institución y aplicar los cuestionarios (ver anexo 7).

3.6. Método de análisis de datos:

En lo concerniente a los datos, éstos fueron sistematizados en hojas de cálculo y empleando métodos de análisis fueron sometidas a estadísticas descriptivas rigurosas de las cuales se obtuvieron gráficos, tablas y otros datos pertinentes con el objetivo del estudio. Los análisis descriptivos arrojaron valores representativos de importancia de la muestra. En lo referente los resultados correlacionales, estos fueron concebidos gracias al paquete software SPSS donde los datos procesados de las encuestas fueron sometidos a análisis profundo y luego obtener pruebas de correlación de Spearman y pruebas de contraste de hipótesis cuya efectividad fue posible por el paquete estadístico SPSS en su edición 21 (ver base de datos anexo 8).

3.7. Aspectos éticos

A fin de evitar controversias éticas se tomó en cuenta las recomendaciones del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), que indica por ejemplo la confidencialidad y protección de datos del informante que incluyen el respeto por la dignidad de los participantes de la investigación, por ello se garantizó el anonimato de las personas y organización participantes del estudio. También se tomó en cuenta las declaraciones y directrices del Informe de Belmont (1979), que indica que la investigación no debe dañar el bienestar ni la salud, optándose por el resguardo de la integridad los sujetos pues son principios bioéticos básicos cuando dentro de la investigación se incluye a seres humanos. En esta misma línea Ñaupas et. al. (2018), recomienda a los investigadores que sean conscientes de sus actos, debiendo de primar en los investigadores las buenas prácticas por ello se procedió con el citado y referenciado correcto aplicando APA 7, se evitó engaños o exageraciones sobre los objetivos y fines del estudio, no se manipuló los datos, empleándose datos limpios y se evitó información engañosa o sesgada.

IV. Resultados

Análisis descriptivo

A partir de los datos que nos muestra la Tabla 1 y Figura 1, podemos indicar que 35 colaboradores que representa el 50% percibe la gestión del talento como regular; por otra parte, la cantidad que la perciben con un nivel deficiente son 15 colaboradores que representa el 21,4%. Se puede considerar que en los niveles de gestión del talento humano existe una diferencia notable entre los que perciben el nivel regular y el nivel deficiente.

Tabla 1.

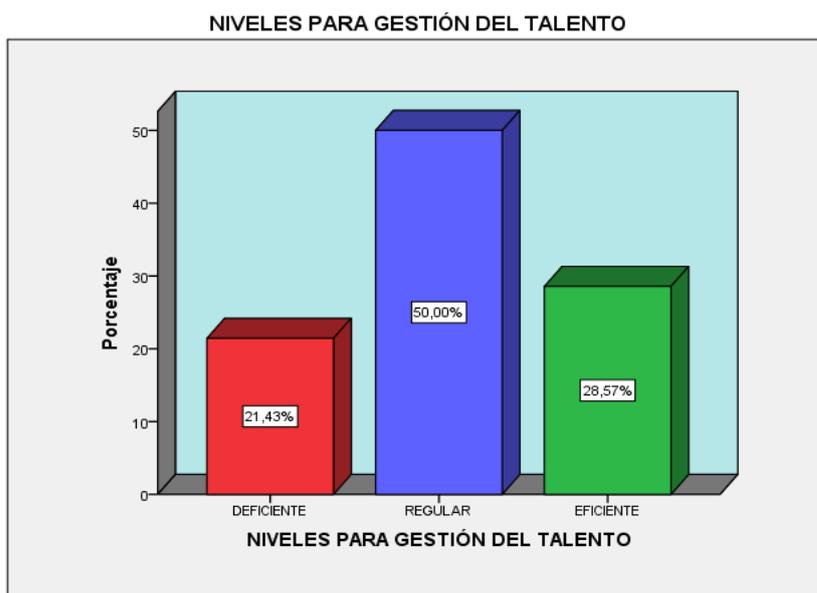
Niveles de la variable Gestión del talento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	15	21,4	21,4	21,4
REGULAR	35	50,0	50,0	71,4
EFICIENTE	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

Figura 1.

Niveles de la variable Gestión del talento



Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

De la misma manera, a partir de los datos que nos muestra la Tabla 2 y Figura 2, sobre niveles de satisfacción laboral, podemos indicar que el nivel de satisfecho es percibido por 40 colaboradores que representa un 57,1%, mientras que 9 trabajadores que representa un 12,9% la perciben con el nivel insatisfecho. Se puede evidenciar una diferencia notable entre los que la perciben la satisfacción laboral con el nivel satisfecho frente a los que la perciben como insatisfecho.

Tabla 2

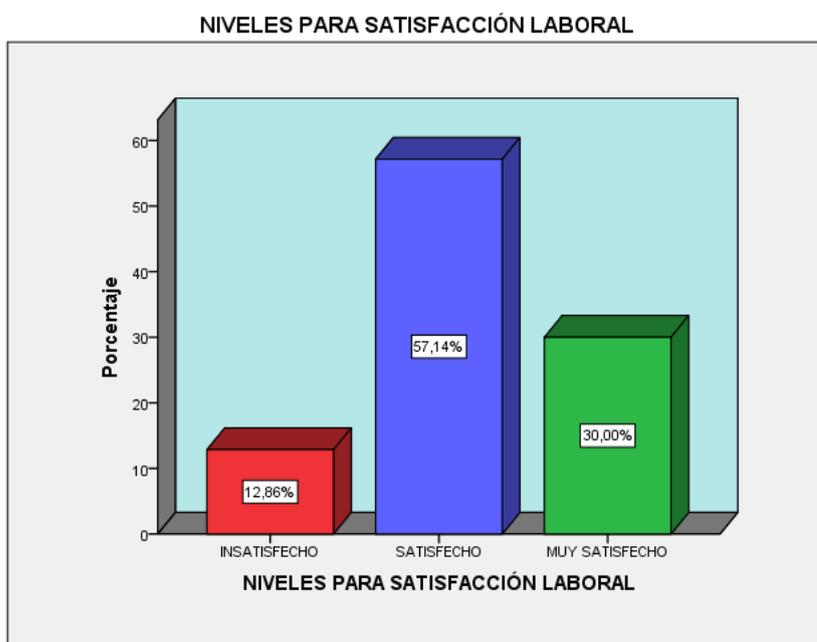
Niveles para la variable Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INSATISFECHO	9	12,9	12,9	12,9
SATISFECHO	40	57,1	57,1	70,0
MUY SATISFECHO	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

Figura 2.

Niveles para la variable Satisfacción laboral



Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

De igual forma, a partir de los datos que nos muestra la Tabla 3 podemos indicar que 30 encuestados, que representa el 42,9% perciben la Planificación como regular, mientras que 18 encuestados, es decir el 25,7% la percibe como deficiente, notándose una diferencia considerable respecto a ambas percepciones. En relación a Organización, 37 encuestados, que representa el 52,9% perciben con el nivel de eficiente, mientras que solo 5 encuestados que representa el 7,1% tienen una percepción de deficiente, apreciándose una diferencia notable entre ambas percepciones. Por otra parte, la Gestión del empleo es percibida como regular por 38 encuestados que representa el 54,3%, mientras que 15 encuestados, es decir el 21,4% la percibe como eficiente el cual implica una diferencia sustantiva entre ambos grupos. En esa misma línea, la dimensión Dirección es percibida con el nivel regular por 35 encuestados que representa el 50,0% frente a 13 encuestados que representa el 18,6% que perciben con el nivel de eficiente apreciándose también una diferencia notable entre ambas percepciones. Finalmente, la dimensión Control es percibida con el nivel regular por 30 colaboradores que representa el 42,9%, mientras que el nivel eficiente es percibido por 16 encuestados que representa el 22,9%, apreciándose, igual que las demás, una diferencia notable entre ambas percepciones.

Tabla 3.

Niveles para las dimensiones de la variable Gestión del talento

	Planificación		Organización		Gestión del empleo		Dirección		Control	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
DEFICIENTE	18	25,7	5	7,1	17	24,3	22	31,4	24	34,3
REGULAR	30	42,9	28	40,0	38	54,3	35	50,0	30	42,9
EFICIENTE	22	31,4	37	52,9	15	21,4	13	18,6	16	22,9

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

Por otra parte, a partir de los datos que nos muestra la Tabla 4 afirmamos que, en Condiciones físicas, el 55,7% de encuestados perciben un nivel satisfecho, por otro lado, para el 22,9% de encuestados es percibido como muy satisfecho predominando en esta dimensión el nivel satisfecho con una diferencia notable. En consideración a Beneficios laborales-salariales, el 65,7% de encuestados percibe un nivel satisfecho mientras que el 5,7% percibe con un nivel muy satisfecho notándose una diferencia muy notable entre ambas percepciones. De igual manera, la dimensión Políticas de administración es percibido como satisfecho por el 58,6% de encuestados frente a un 5,7% que perciben como muy satisfecho, apreciándose una diferencia muy notable entre ambas percepciones. En lo concerniente a Relaciones interpersonales, el 54,3% percibe como muy satisfecho, mientras que un 11,4% de encuestados perciben como insatisfecho, apreciándose una diferencia notable entre ambas percepciones. En relación a la dimensión Desarrollo personal, para el 52,9% de encuestados es muy satisfecho frente al 11,4% de encuestados que perciben con el nivel insatisfecho, lo cual implica una diferencia sustantiva entre ambas variables. En cuanto a la dimensión Desempeño de labores, es percibido como muy satisfecho por el 48,6% de encuestados, mientras que el 7,1% percibe esta dimensión como insatisfecho, apreciándose una diferencia muy notable entre ambas percepciones. Finalmente, en lo referente a Relaciones con la autoridad, el 45,7% de encuestados percibe el nivel satisfecho frente a un 11,4% de encuestados que percibe un nivel de insatisfecho, lo cual implica una diferencia muy notable entre ambas percepciones predominando el nivel satisfecho.

Tabla 4

Niveles para las dimensiones de la variable Satisfacción laboral

	Condiciones físicas		Beneficios laborales - salariales		Políticas de administración		Relaciones interpersonales		Desarrollo personal		Desempeño de labores		Relaciones con la autoridad	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
INSATISFECHO	16	22,9	11	15,7	25	35,7	8	11,4	8	11,4	5	7,1	8	11,4
SATISFECHO	39	55,7	46	65,7	41	58,6	24	34,3	25	35,7	31	44,3	32	45,7
MUY SATISFECHO	15	21,4	13	18,6	4	5,7	38	54,3	37	52,9	34	48,6	30	42,9

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_i Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral.

H₀ No existe relación directa ni significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

En la Tabla 5, se aprecia un valor de significancia de: sig = 0,000 < 0,05 y por regla decisoria aseveramos que existe una razonable justificación estadística para el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis de investigación que determina la existencia de relación entre las variables Gestión del talento y Satisfacción laboral. De la misma manera, se obtuvo un valor positivo $r_s = 0,474$ que comprueba que la correlación es directa entre ambas variables y de acuerdo con la tabla de valores se verifica que la relación es débil, de grado poco significativo y no significativo como se suponía.

Tabla 5

Prueba de Rho de Spearman para Gestión del talento y Satisfacción laboral

		NIVELES PARA GESTIÓN DEL TALENTO	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA GESTIÓN DEL TALENTO	Coeficiente de correlación	1.000	,474**
	Sig. (bilateral*)		.000
	N	70	70
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,474**	1.000
	Sig. (bilateral*)	.000	
	N	70	70

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

Prueba de hipótesis específica 1:

H_i Existe relación directa y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral

H₀ No existe relación directa ni significativa entre la planificación y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

La Tabla 6, nos revela un valor de significancia es: sig.= 0,000 > 0,05 y tomando en cuenta la regla decisoria confirmamos la existencia de una razonable justificación estadística para desestimar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación, donde se planteó que existe relación entre la dimensión planificación y la satisfacción laboral. Por otra parte, se consiguió valor positivo $r_s = 0,469$ que corrobora una relación directa y en correspondencia con la tabla de valores se verifica que la relación es débil, de grado poco significativo y no significativo como se suponía.

Tabla 6

Prueba de Rho de Spearman para Planificación y Satisfacción laboral

		NIVELES PARA PLANIICACIÓN	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA PLANIICACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	,469**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,469**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

Prueba de hipótesis específica 2

H_i Existe relación directa y significativa entre la organización institucional y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral

H₀ No existe relación directa ni significativa entre la organización institucional y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

En la Tabla 7, podemos apreciar un valor de significancia sig.= 0,000<0,05 y por regla decisoria se puede confirmar que existe una sustentable prueba estadística para descartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación, la cual determina que existe relación entre la dimensión organización institucional y la variable satisfacción laboral. De igual manera, se halló un valor positivo $r_s = 0,451$ que corrobora que la conexión es directa y conforme con la tabla de valores se verifica que la relación es débil, de grado poco significativo y no significativo como se suponía.

Tabla 7

Prueba de Rho de Spearman para Organización institucional y Satisfacción laboral

		NIVELES PARA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	,451**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,451**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

Prueba de hipótesis específica 3:

H_i Existe relación directa y significativa entre la gestión del empleo y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral.

H₀ No existe relación directa ni significativa entre la gestión del empleo y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

En la Tabla 8, podemos distinguir que el valor de significancia es: sig.= 0,000<0,05 y por norma decisoria se reafirma que existe una razonable justificación estadística que permite descartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación, la cual plantea que existe relación entre la dimensión gestión del empleo y la variable satisfacción laboral. Asimismo, se obtuvo un valor positivo $r_s = 0,424$ que asevera una relación directa y concordante con la tabla de valores se verifica que es débil o poco significativo y no significativo como se había propuesto en la hipótesis de investigación.

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman para Gestión de empleo y Satisfacción laboral

		NIVELES PARA GESTIÓN DE EMPLEO	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA GESTIÓN DE EMPLEO	Coefficiente de correlación	1.000	,424**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,424**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

Prueba de hipótesis específica 4:

H_i Existe relación directa y significativa entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral.

H₀ No existe relación directa ni significativa entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

En la Tabla 9, podemos distinguir un valor de significancia de sig.=0,000< 0,05 y conforme a la regla de decisión se puede evidenciar un valor estadístico razonable para descartar la hipótesis nula y asumir la hipótesis de investigación, la cual plantea que existe relación entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral. De igual modo, se obtuvo un valor positivo $r_s = 0,413$ que asevera que la relación es directa y de acuerdo con la tabla de valores se verifica que la relación ostenta un grado débil o poco significativo y no significativo como se había planteado.

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman para Dirección y Satisfacción laboral

		NIVELES PARA DIRECCIÓN	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	,413**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,413**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

Prueba de hipótesis específica 5:

H_i Existe relación directa y significativa entre la dimensión control y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral.

H₀ No existe relación directa ni significativa entre la dimensión control y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Margen de error: 5%

Prueba de hipótesis: Rho de Spearman

En la Tabla 10, nos revela un valor de significancia de sig:= 0,004<0,05 y por regla decisoria se puede admitir que hay una justificable razón estadística para descartar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación, donde se establece que existe relación entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral. De igual manera, se obtuvo un valor positivo $r_s = 0,338$ que refrenda que la conexión es directa y conforme con la tabla de valores se verifica que la relación es débil, de grado poco significativo y no significativo como se suponía.

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman para Control y Satisfacción laboral

		NIVELES PARA CONTROL	NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL
NIVELES PARA CONTROL	Coefficiente de correlación	1.000	,338**
	Sig. (bilateral)		.004
	N	70	70
NIVELES PARA SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,338**	1.000
	Sig. (bilateral)	.004	
	N	70	70

Fuente: Resultados de V21 SPSS aplicados al estudio

V. Discusión

En este estudio se precisó como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral. En consecuencia, luego de realizar la prueba de significación estadística a la hipótesis general, se halló una relación directa y positiva entre las variables sujetas a estudio con grado de intensidad débil o de grado poco significativo. Este resultado refleja que, a mayor gestión del talento humano, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL de Huaral. Realizando una comparación con las investigaciones anteriores (antecedentes), este hallazgo encuentra similitud con los resultados obtenidos por Paredes y Bustamante (2021), quienes demostraron una conexión positiva moderada concluyendo que, si la gestión de talento humano es buena, los empleados ofrecen soluciones factibles que les permite elevar la satisfacción laboral. Si bien, existe una diferencia entre los grados de intensidad, esta debió ser influenciada por el tamaño de la muestra ya que empleó a 370 colaboradores del rubro bancario frente a 70 empleados estatales dedicados al rubro de la educación. Asimismo, los resultados encuentran coincidencias con las investigaciones de Barkhuizen y Gumede (2021) para quienes la gestión del talento constituye un predictor positivo de la satisfacción laboral, también es compatible con Alparslan y Saner (2020) que indican que un cambio en la gestión del talento influirá de manera positiva en algunos cambios de la satisfacción de los empleados. De igual manera, se encuentra mucha similitud con lo hallado por Gonzales et. al (2021) y Zelada (2020) quienes determinaron correlaciones positivas baja entre ambas variables concluyendo que, a mayor gestión del talento, la satisfacción laboral también es mayor.

La presente discusión trasladada al campo teórico tiene respaldo con la afirmación de Ramli et. al (2018), quienes indicaron que cuando la gestión del talento reconoce, compromete, retiene y desarrolla actividades prácticas establecidas por la institución, éstas atraen una fuerza laboral excepcional que produce una alta productividad en la organización. La alta productividad en cualquier institución está relacionada con la identificación del empleado con la organización y según Telman y Ünsal (2004), aumentan la satisfacción de los empleados, características como: variaciones de talento relacionadas con el

trabajo, identificación del empleado con el trabajo, el nivel organizativo en el trabajo, promoción de los empleados y retroalimentación relacionada con el desempeño.

En esta misma línea, la afirmación del resultado del objetivo principal, donde se concluye que, a mayor gestión del talento, la satisfacción laboral también es mayor del personal de la UGEL de Huaral, tiene sustento en la teoría “Y” de la gestión del talento propuesta por McGregor (1960), quien considera que los gerentes que se enfocan bajo la teoría “Y” son personas con autocontrol y autodirección que ejercen una gestión descentralizada, participativa. Son personas que fomentan confianza entre sus gerentes y empleados ofreciéndoles más responsabilidades que son alentadas por los supervisores, requiriendo solo orientaciones mínimas, llegando a disfrutar de su trabajo que van elevando gradualmente su nivel de satisfacción laboral.

Con relación al primer objetivo específico, se precisó determinar la relación que existe entre la planificación y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral, en atención a lo cual, luego de realizar la prueba de significación estadística, se halló una relación directa y positiva entre la dimensión planificación y la variable satisfacción laboral, con grado de intensidad débil o de grado poco significativo. Este resultado refleja que, a mejor planificación, mejor es la satisfacción laboral de los empleados de la UGEL de Huaral. Este resultado está de acuerdo con los hallazgos de Altindag et. al (2018) quienes concluyen en su investigación que los componentes de la gestión del talento tienen un efecto directo y positivo en la satisfacción, además indican que los gerentes altamente talentosos elevan la satisfacción laboral. Es necesario precisar que la planificación es un componente o dimensión de la gestión del talento y es empleado por los gerentes en sus procesos de gestión. De igual manera, se encuentra similitud con las investigaciones de Pareja (2019), quien halló una relación positiva moderada entre las dimensiones de la gestión del talento y satisfacción laboral. Concluye que la buena gestión del talento determina el nivel de satisfacción laboral. Del mismo modo, García (2020), encontró relación positiva significativa entre la dimensión planificación y la satisfacción laboral con un nivel medio, siendo la dimensión que más impacto tiene sobre las demás.

La presente discusión llevada al espacio teórico tiene respaldo con la afirmación de París (2005), quien indica que la planificación es un proceso

prioritario que encamina la gestión, pues en ella se desarrollan los objetivos y las estrategias que se desean lograr institucionalmente. También la reafirma Erken (2013), quien indica que la planificación, organización y el cumplimiento de expectativas son factores importantes que elevan la satisfacción de los empleados.

Con relación al segundo objetivo específico, se precisó determinar la relación que existe entre la organización institucional y la satisfacción laboral, en base a lo cual, luego de realizar la prueba de significación estadística, se halló una relación directa y positiva entre la dimensión organización institucional y la variable satisfacción laboral, con grado de intensidad débil o de grado poco significativo. Este resultado evidencia que, ante una buena organización institucional, hay una buena satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral. Este resultado encuentra similitud con las investigaciones de Ávila (2018), quien halló una relación positiva fuerte altamente significativa concluyendo que la integración y buena organización de los colaboradores se conecta de manera significativa con la satisfacción del personal del nosocomio de Barranca. Similar resultado obtuvo García (2020), una relación positiva media entre la dimensión organización y la satisfacción laboral de los trabajadores del INABIF (0,234**) que indica que a mayor organización hay presencia de una mayor satisfacción laboral.

La presente discusión trasladada al campo teórico tiene sustento con lo afirmado por Etkin (2020), quien manifiesta que la organización institucional es un sistema de índole social que integra personas con un perfil requerido, estructura los recursos humanos y materiales y establece relaciones unas con otras con el fin de ejecutar los planes para la consecución de los fines y objetivos institucionales. De igual manera afianza la teoría de Sims y Kroeck (1994) quienes argumentan que cuando las características individuales de los empleados y el nivel de organización son similares, la satisfacción de los empleados puede ser alta.

Con relación al tercer objetivo específico, se precisó determinar la relación que existe entre la gestión del empleo y la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral, en atención a lo cual, se realizó la prueba de significación estadística, hallándose una relación directa y positiva entre la dimensión gestión del empleo y la variable satisfacción laboral, con grado de intensidad débil o de grado poco significativo. Este resultado refleja que, si se eleva la gestión del empleo, la satisfacción laboral tiende a elevarse. Este resultado tiene similitud con

la investigación de González et. al (2021), quien halló una correlación positiva baja ($r=0,189$) quien concluye que las habilidades de gestión de los jefes permiten alcanzar una adecuada satisfacción laboral. De igual manera, los resultados son compatibles con lo hallado por Bendezú (2020), quien determinó que las dimensiones de la gestión del talento se relacionan de manera significativa con la satisfacción laboral indicando que, si aumenta los niveles de gestión, aumenta los niveles de satisfacción laboral.

La presente discusión se ve fortalecida con la teoría propuesta por García (2015), quien considera la gestión del empleo como un enfoque que permite apoyar a los colaboradores a lograr un óptimo rendimiento, esto implica descubrir y reclutar a mejores candidatos para cubrir puestos claves con el fin de lograr la calidad. Por otra parte, también fortalece estos hallazgos, la teoría de la motivación de Maslow quien postula que los empleados pueden satisfacer sus necesidades cuando recibe una compensación económica y se sienta valorado y apreciado por los demás y su organización,

Con relación al cuarto objetivo específico, se precisó determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral de los empleados de la UGEL de Huaral, en base a lo cual, luego de realizar la prueba de significación estadística, se halló una relación directa y positiva entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral, con grado de intensidad débil o de grado poco significativo. Este resultado refleja que, si se incrementa la dirección, la satisfacción laboral tiende a incrementarse en el personal de la UGEL de Huaral. Este resultado encuentra similitud con la investigación de Altindag et. al (2018), quienes concluyen afirmando que la gestión de los gerentes altamente talentosos eleva la satisfacción laboral de los empleados de Turquía. Asimismo, tiene similitud con los resultados de García (2020), quien halló una relación media entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral e indica que, a mayor dirección, mayor es la satisfacción laboral. Esta similitud encontrada con la investigadora García (2020) se debe a que ambas investigaciones involucraron a todo el personal y que ambas son instituciones estatales.

En el campo teórico, la presente discusión tiene sustento con lo afirmado por Galindo y García (2020), que la dirección está supeditada a habilidades directivas con que cuentan los gestores. Estas habilidades los convierte en líderes

especialistas que orientan, comunican, delegan y con acertadas decisiones y estrategias pertinentes buscan con el personal el logro de un servicio de calidad. Le da sustento a lo afirmado, Eren (1996), al indicar que, si las expectativas de los empleados están en armonía con el trabajo que realizan los directores, se produce la satisfacción de los empleados.

Con relación al quinto objetivo específico, se precisó determinar la relación que existe entre la dimensión control y la satisfacción laboral de los empleados de la UGEL de Huaral, en base a lo cual, luego de realizar la prueba de significación estadística, se halló una relación directa y positiva entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral, con grado de intensidad débil o de grado poco significativo. Este resultado evidencia que, a mayor control, mayor será la satisfacción laboral del personal de la UGEL de Huaral. Este hallazgo encuentra bastante similitud con la investigación de Bendezú (2020), quien encontró una relación positiva significativa entre las dimensiones o componentes de la gestión del talento y satisfacción laboral. También se encuentra similitud con la investigación de García (2020), quien encontró una relación positiva poco significativa entre la dimensión control y la satisfacción laboral indica que, a mayor control, hay presencia de una mayor satisfacción laboral.

La discusión del objetivo específico cinco trasladada al campo teórico tiene respaldo de Fayol (1971), quien afirma que el control es un proceso de verificación y medición de resultados de acuerdo a estándares de desempeño sujetas a principios administrativos con el fin de encontrar errores que desvían los resultados con el propósito de tomar medidas correctivas. Este proceso de control persigue que el personal este posesionado verdaderamente en su puesto laboral para que pueda desenvolverse de manera eficiente permitiéndole demostrar sus habilidades y potencialidades. En esta misma línea, Barutçugil (2002), refiere que es necesario evaluar a los empleados como talentos y considerarlos como elementos con fortalezas competitivas para la entidad y que los haga sostenibles en el puesto que realmente se merece, acción que permite elevar la satisfacción laboral de los empleados en las instituciones.

Una de las limitaciones o debilidades que afrontó la investigación fue el factor tiempo de los colaboradores del órgano desconcentrado de educación (UGEL de Huaral). Es decir que algunos de los participantes no pudieron completar los

cuestionarios dentro del entorno de trabajo por la recarga de sus funciones o simplemente había la intención de responderlo, pero en un ambiente que no sea el trabajo, es decir, en su momento de descanso o en las noches, horario donde tenían más disponibilidad de tiempo. Esta situación creó la necesidad de conexiones personales a internet, empleándose el entorno virtual denominado google drive. Esta limitación de tiempo del colaborador fue un factor adicional que amplió el período de participación en el cuestionario, es decir, de la media hora que se debía de emplearse en administrar los dos cuestionarios y en 2 días propuestos, ésta se amplió a 5 días.

Ahora, con relación a las fortalezas de la investigación, se puede mencionar la predisposición de los colaboradores en participar de la investigación, desde el equipo directivo, jefes de área, especialistas, profesionales y técnicos nombrados y contratados. Ante la limitación de tiempo para las encuestas, surgió como una fortaleza para la investigación el empleo de las encuestas en línea para recopilar datos la misma que tuvo un formato sencillo, manejable que permitió obtener respuestas en el tiempo previsto. Otra fortaleza de la investigación fue el empleo de instrumentos estandarizados, empleados en investigaciones anteriores con los cuales se obtuvieron datos confiables.

A pesar de los problemas antes mencionados, el presente estudio hará importantes contribuciones a la UGEL de Huaral. Es importante destacar que se sugiere que los académicos aumenten cuantitativamente sus grupos de muestra y, si es posible, se realicen investigaciones con instituciones con más personal como las Direcciones Regionales de Educación o empresas internacionales que dispongan de suficiente personal para determinar una buena muestra.

VI. Conclusiones

Primera

Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y positiva con la satisfacción laboral, con grado de intensidad poco significativa, demostrándose que, a mayor gestión del talento humano, mayor será la satisfacción laboral en la UGEL de Huaral.

Segunda

Se determinó que la planificación se relaciona de manera directa y positiva con la satisfacción laboral, con grado de intensidad débil, que indica a mejor planificación, mejor es la satisfacción laboral en la UGEL de Huaral.

Tercera

Se determinó que la organización institucional se relaciona de manera directa y positiva con la satisfacción laboral, con grado de intensidad débil, reflejando que, ante una buena organización institucional, hay una buena satisfacción laboral en la UGEL de Huaral.

Cuarta

Se determinó que la gestión del empleo se relaciona de manera directa y positiva con la satisfacción laboral, con grado de intensidad poco significativa, indicando que, si se eleva la gestión del empleo, la satisfacción laboral tiende a elevarse en la UGEL de Huaral.

Quinta

Se determinó que la dirección se relaciona de manera directa y positiva con la satisfacción laboral, con grado de intensidad débil, este resultado refleja que, si se incrementa la dirección, la satisfacción laboral tiende a incrementarse en la UGEL de Huaral

Sexta

Se determinó que el control se relaciona de manera directa y positiva con la satisfacción laboral, con grado de intensidad débil, este resultado evidencia que, a mayor control, mayor será la satisfacción laboral en la UGEL de Huaral.

VII. Recomendaciones

Primera

A la directora de la UGEL de Huaral, diseñar una estrategia de gestión del talento humano adaptada a los objetivos de la organización que implique un proceso constante de atracción de empleados excelentes, aumentar sus conocimientos y habilidades a través de la capacitación, promoviendo un ambiente de trabajo positivo que mejore su satisfacción laboral.

Segunda

A la directora de la UGEL de Huaral, realizar su proceso de planificación estratégica de manera colegiada, con participación de todo el personal con el fin de que se sientan empoderados y se sientan comprometidos a alcanzar sus visiones y objetivos que les permita elevar su nivel de satisfacción.

Tercera

A la directora de la UGEL de Huaral, fortalecer los trabajos en equipo, con habilidades de comunicación que fortalezca la organización institucional donde el empleado se sienta más comprometido con su trabajo y le permita alcanzar hitos en su carrera personal y en la organización y se sienta satisfecho laboralmente.

Cuarta

Al jefe de personal de la UGEL de Huaral, fortalecer la gestión del empleo con acciones de reconocimiento a las mejores iniciativas o buenas prácticas, con resoluciones de felicitación y recompensándolos con incentivos económicos de tal manera que se sientan contentos y motivados a alcanzar la satisfacción laboral.

Quinta

A la directora de la UGEL de Huaral, propiciar capacitaciones continuas en liderazgo a los jefes de área convirtiéndolos en líderes organizacionales con el fin de que apoyen mejor a sus equipos de trabajo y conducirlos en la dirección correcta con un estilo de gestión tendientes a elevar los niveles de satisfacción

Sexta

A los jefes de área de la UGEL de Huaral, incorporar en su proceso de control instrumentos que midan el rendimiento como fichas de cotejo o indicadores de rendimiento para obtener información sobre posibles lagunas de conocimiento, identificar debilidades y fortalezas con miras ofrecer soluciones estratégicas.

Referencias

- Ariss, A., Cascio, W. y Paauwe, J. (2014). *Talent management: Current theories and future research directions (Gestión del talento: teorías actuales y direcciones de investigación futuras)*. Journal of World Business (Revista de Negocios Mundiales), 49 (2), 173-179. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.001>
- Allen, M. (2017). *La enciclopedia SAGE de métodos de investigación en comunicación*. (Vols. 1-4). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc doi: 10.4135/9781483381411.
- Allas, T. (27 de abril del 2021). *La forma como se lleva con su gerente influye en su salud, felicidad y productividad*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-boss-factor#0>
- Alparslan, A. y Saner, T. (2020). *La influencia de la gestión del talento en la satisfacción laboral y compromiso organizativo*. Revista de Cercetare si Interventie Sociala, 2020, 69 (0), 96-121. <https://doi.org/10.33788/rcis.69.6>. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=5160492>
- Altındag, E.; Yıldız, N. y Acar, A. (2018). *Efectos de los componentes de la gestión del talento en la satisfacción de los empleados*, Journal of Human Resources Management Researc. Vol. 2018 (2018), cédula de artículo 895618, DOI: 10.5171/2018.895618. Recuperado de https://ibimapublishing.com.translate.google.com/articles/JHRMR/2018/895618/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc
- Altuntuğ, N. (2009), *Rekabet Üstünlüğünün Sürdürülmesinde Yeteneklerin Rolü: Yetenek Yönetim Yaklaşımı (Ventaja competitiva en el papel del talento: enfoque de gestión del talento)*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3), 445-460. Recuperado de <http://www.tuzyeksav.org.tr/wp-content/uploads/2015/09/altuntug-nevriye-rekabet-ustunlugunun-surdurulmesinde-yeteneklerin-rolu-yetenek-yonetim-yaklasimi.pdf>

- Ávila, J. (2018). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal asistencial de salud, hospital de Barranca – Cajatambo 2018*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2389>
- Barkhuizen, N. & Gumede, B. (2021). *La relación entre la gestión del talento, la satisfacción laboral y las intenciones de rotación voluntaria de los empleados en una institución gubernamental seleccionada*. SA Journal of Human Resource Managemet, Sudáfrica, 19(0), a.1396. Recuperado de <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396>
- Barutcugil, I. (2002), Performans Yönetimi (Gestión del rendimiento), Estambul: Kariyer Yayınları
- Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 14(1) 22-28. Recuperado de <https://redalyc.org/journal/5860/586062237004/>
- Cabukel, R. (2008), Análisis de la satisfacción de los empleados. Tesis de posgrado. Estambul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. DOI: 10.5171/2018.895618. Recuperado de <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/895618/895618.pdf>
- Cappelli, P. y Keller, J. R. (2014). *Talent management: Conceptual approaches and practical challenges* (Gestión del talento: enfoques conceptuales y desafíos prácticos). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior (Revisión anual de psicología organizacional y comportamiento organizacional), 1(1), 305-331. Recuperado de <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091314>
- Chi, CG y Gursoy, D. (2009). Satisfacción del empleado, satisfacción del cliente y desempeño financiero: un examen empírico. Revista internacional de gestión hotelera, 28 (2), 245-253.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética y deontología*. Consejo directivo nacional. http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

- Collings, D. y Mellahi, K. (2009). *Gestión Estratégica del Talento: Una Agenda de Revisión e Investigación*. Revisión de gestión de recursos humanos, 19 (4), 304-313.
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Recuperado de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cronbach, LJ (1951). Coeficiente alfa y la estructura interna de pruebas. *psicometría*, 16 (3), 297-334.
- Eren, E. (1996), *Psicología de la gestión*. (1a ed.), Estambul: Publicaciones Beta.
- Erken, M. (2013), “*Çalışan Memnuniyeti Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*” (*Un estudio sobre la satisfacción de los empleados en el sector de la salud*), tesis de posgrado, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Estambul.
- Etkin, Jorge (2000): *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones*. Buenos Aires Prentice Hall. Recuperado de <https://ide.rionegro.gov.ar/download/archivos/00002659.pdf>
- Fayol, H. (1971). *Administración industrial y general*. México: Herrero Hermanos, S.A.
- Fondo Monetario Internacional (FMI) (2019). *Informe anual del FMI 2019. Nuestro Mundo conectado*. N.W. Washington, D.C. 20431 EE.UU. Recuperado de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2019/eng/assets/pdf/imf-annual-report-2019-es.pdf>
- Galindo, M., y García, J. (2000). *Fundamentos de administración*. México: Trillas
- García, D. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del INABIF*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo Lima – Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58621?show=full>
- García, P. (2015). *Manual de Gestión del Empleo*. (2da. ed.). Guatemala: Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC). Recuperado de http://www.oas.org/es/sla/dlc/mesicic/docs/mesicic5gtm_anexo89.pdf

- González, K.; Román, K. y Bermeo, M. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad*. Dominio de las Ciencias, 7(3), 1175-1185. Doi.org/10.23857/pocaip. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8229717.pdf> .
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Oxford.
- Hernández, R., y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1a ed.). Editorial Mc Graw –Hill Educación. file:///C:/Users/User/Desktop/26-roberto-hernandez-sampieri-christian-p.-mendoza-metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cuali-spanish-edition-2018-mcgraw-hill-interamericana-de-espana-s.l.-libgen.lc_.pdf
- Informe Belmont (1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. National Institutes of Health, <http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10.1 NTL Informe Belmont.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2020). *Producción y empleo informal en el Perú. Cuenta satélite de la economía informal 2007-2019*. Lima - Perú Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib1764/libro.pdf
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Schaufeli, W., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance (Marcos conceptuales del desempeño laboral individual). A systematic review*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
- Kamlesh, M. y Manisha, A. (2018). *Gestión del talento organizacional y marca de empleador percibida*. *Revista Internacional de Análisis Organizacional*, 26(2), 312–330. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2017-1147>
- Lin, S.; Shah, A. & Ling, M. (2016). Impactos de la comodidad del entorno físico en el rendimiento de los empleados de oficina. Malasia, Matec Web de Congreso. Doi: <https://doi.org/10.1051/matecconf/20166600124>

- López P. y Fachelli S. (2015), Metodología de la investigación social cuantitativa, Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Maslow, A. (1937). *The influence of familiarization on preference*. *Journal of Experimental Psychology*, 21(2), 162–180. <https://doi.org/10.1037/h0053692>
- McGregor, D. (1960). *Teoría X y Teoría Y. Teoría de la Organización*. (1ra. ed). New York: McGraw-Hill.
- Monjas, I. (2018). *Programa de entrenamiento en habilidades de interacción social*. (8va. ed.). PEHIS. Salamanca, España: Trilce.
- Millas, M. (10 de febrero del 2022) *¿Estás alcanzado todo tu potencial? Una guía para el desarrollo personal*. Minutos de lectura. <https://www-betterup-com.translate.goog/blog/personal-development? x tr sl=en& x tr tl=es& x tr hl=es& x tr pto=sc>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis* (5ta ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe* Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf
- Palma, S. (2005). Manual de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. Perú, Lima.
- Paredes P. & Bustamante J. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en bancos de Ecuador*. *Journal of Academy*, (5), p. 45 – 60. Recuperado de <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Pareja, A. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de la Dirección Regional del Callao*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Callao – Perú. Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2959>

- París, F. (2005). *La planificación estratégica en las organizaciones deportivas*. (4ta. ed.) España: Paidotribo.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qYKvdeXgbjgC&oi=fnd&pg=PA51&dq=que+es+planificacion+&ots=eGlzfsAqk&sig=THKKzBIUo0EweAl11zaCqO-E0uE#v=onepage&q=que%20es%20planificacion&f=false>
- Quevedo, W. (2010). *Gestión estratégica de los procesos administrativos del talento humano gerencial del personal que labora en el instituto de previsión social de la fuerza armada policial (IPSOFAP) del estado Lara-Venezuela*. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la fuerza armada. Centro de investigación y post grado UNEFA-CIP.
- Ramli, A., Isa, A., Baharin, N. e Ibrahim, H. (2018). *El papel de la gestión del talento en las relaciones entre el compromiso de los empleados: un estudio de GLC (empresas vinculadas al gobierno de Malasia)*. MATEC Web de Conferencias, 150, 1–6. <https://doi.org/10.1051/matecconf/201815005060>
- Sims, R. y Kroeck, K. (1994). *The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover (La influencia del ajuste ético en el empleado, satisfacción, compromiso y rotación)*. *J Bus Ethics* 13, 939–947 (1994). <https://doi.org/10.1007/BF00881663>. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/BF00881663>.
- Şimşek, M. (1998), *Kalite Yönetimi (Gestión de calidad total)*,(1ra. Edición) Estambul: Alfa Basım
- Tansley, C. (2011): *¿Qué queremos decir con el término “talento” en la gestión del talento? En Formación Industrial y Comercial*. Vol 43 núm. 5 2011, págs. 266– 274. DOI:[10.1108/00197851111145853](https://doi.org/10.1108/00197851111145853)
- Telman, N. y Ünsal, P. (2004), *Çalışan_Memnuniyeti (Empleado y Satisfacción)*. Estambul: Epsilon Yayınevi.
- Wangenheim, F., Evanschitzky, H. y Wunderlich, M. (2007). *¿El vínculo de satisfacción del empleado-cliente es válido para todos los grupos de empleados?* *Revista de investigación empresarial*,60(7), 690-697.
- Valera, R. (2006). *Administración de la Compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. Pearson Educación: México.
- Valencia, J. (2002). *Como elaborar y usar los manuales administrativos*. Thomson Internacional: México DF.

- Valdivia, N. & Díaz, H. (2008). *Diagnóstico de los organismos intermedios del sistema educativo peruano: un estudio de casos de las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL*. En: Benavides, Martín (ed.). *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú: contribuciones empíricas para el debate*. Lima: GRADE. p. 275-295. Recuperado de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/193/An%C3%A1lisis%20de%20programas%2C%20procesos%20y%20resultados%20educativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yavan, O. (2012). "Gestión del talento humano". *Revista Kamu-İş*, C:12, P:2/2012, 75-100.
- Zelada, E. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en docentes universitarios de Lima*. *Cienciamatria*. Revista interdisciplinaria de humanidades, educación, ciencia y tecnología, Vol 6, No Especial 1 (Año 2020). [Doi.org/10.35381/cm.v6i1.387](https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.387). Recuperado de <https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/387>

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión de talento	La gestión del talento es atraer, identificar, comprometer, desarrollar, retener y utilizar de manera sistemática a aquellos empleados que son de particular valor para una entidad, ya sea debido a su elevado potencial con lo que cuenta para el futuro o porque están cumpliendo cabalmente su papel en la institución o realizan las operaciones críticas de manera eficiente. Ramli, et. al (2018),	Es la medida a través de puntuaciones que se obtiene del cuestionario de gestión del talento, instrumento adaptado de la investigadora García (2020). La operacionalización tomó en cuenta cinco dimensiones planificación, organización institucional, gestión del empleo, dirección y control propuestas por el investigador Quevedo (2010).	Planificación	Planeación estratégica	Escala Ordinal
				Planeación de actividades	
				Puestos de trabajo	
				Asignación de RR.HH.	
			Organización institucional	División organizacional	
				Esquema de organización	
				Perfil laboral	
				Directivas / Manuales	
			Gestión del empleo	Vínculo laboral	
				Salarios	
				Línea de carrera	
			Dirección	Responsabilidad laboral	
				Tipo de liderazgo	
				Motivación	
				Comunicación	
Control	Reconocimiento				
	Supervisión				
	Pre control				
				Post control	

Fuente: Adaptado de la tesis de maestría de García (2020) "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del INABIF, Pueblo Libre. 2020".

OPERACIONALIZACIÓN DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral comprende un estado emocional de realización y logro de un trabajador en el puesto asignado. En general, se razona que la satisfacción laboral está relacionada con la producción, así como con la salud de los empleados en el puesto de trabajo asignado. Kamlesh y Manisha (2018),	Operacionalmente es definida como el resultado de la medida de las puntuaciones obtenidas tras la administración del cuestionario de satisfacción laboral el cual fue adaptado de la investigadora García (2020). La operacionalización consideró las dimensiones propuestas por Palma (2005), que involucra 7 dimensiones con sus respectivos 19 indicadores de medida.	Condiciones físicas	Condiciones físicas en el trabajo	Escala Ordinal
				Comodidad del trabajo	
			Beneficios laborales y/o salariales	Ingresos percibidos	
				Asignación de beneficios	
			Políticas de administración	Trato	
				Horario de trabajo	
				Compensación por esfuerzo	
			Relaciones interpersonales	Clima laboral	
				Empatía	
				Trabajo en equipo	
			Desarrollo personal	Identificación con el trabajo	
				Autorrealización	
				Satisfacción personal	
				Percepción del trabajo	
				Compromiso del trabajo	
			Relaciones con la autoridad	Complacencia	
Apoyo laboral					
Sujeción / Subordinación					
	Premiación / reconocimiento				

Fuente: Adaptado de la tesis de maestría de García (2020) "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del INABIF, Pueblo Libre. 2020".

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado trabajador, el presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral, 2022”.

A continuación, se le presenta 30 preguntas donde debe marcar de acuerdo con el número de la tabla, la opción con el cual más se identifica.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	PLANIFICACIÓN					
1	Se realiza la planificación estratégica con todos los miembros y dirigidos por el área de Dirección.					
2	El plan operativo institucional contiene la programación de actividades a ejecutar.					
3	Participa activamente, en la elaboración de la planificación estratégica del área en el que labora.					
4	Participa en la planificación de actividades del área en el que usted trabaja, se hacen periódicamente, como mínimo una vez cada semestre.					
5	Se contrata personal que reúna el perfil según el cargo y actividad que desempeñará.					
6	Cuenta con un número suficiente de colaboradores en su área (profesionales, técnicos y auxiliares)					
7	El reglamento interno institucional, promueve los derechos y deberes del trabajador.					
	ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL					
8	Las funciones asignadas a la unidad o servicio en el que labora están de acuerdo a su perfil.					
9	Los puestos laborales de su área o servicio están de acuerdo, a las acciones de su institución.					
10	El perfil del puesto laboral que usted ocupa, está acorde a las funciones de la unidad orgánica a la que pertenece.					
11	El manual de organización y funciones de su institución, está elaborado de acuerdo al perfil laboral.					
12	Existen normas de salud y seguridad de los trabajadores.					
	GESTIÓN DE EMPLEO					
13	Existen políticas de promoción de actividades para el fortalecimiento de la vinculación con la Institución.					
14	Considera usted, que la remuneración que recibe está acorde con su nivel alcanzado, así como a las actividades que realiza.					

15	El área o servicio donde labora, vela por el desarrollo profesional de los trabajadores.						
	DIRECCION						
16	Cumplen sus superiores con sus responsabilidades, en concordancia con el manual de organización y funciones.						
17	Promueven, sus superiores tareas de capacitación, mejoramiento de instalaciones y mobiliario con la finalidad de retener el recurso humano.						
18	Considera, que el liderazgo que se practica en su Institución es de tipo Democrático.						
19	Existen motivaciones por parte de la institución hacia los colaboradores para trabajar con mayor interés en la atención de los beneficiarios y usuarios.						
20	Promueven los directores de área, capacitación interna o externa de sus colaboradores.						
21	Desarrolla mecanismos de comunicación entre los colaboradores, para mejorar el cumplimiento de las actividades.						
22	Promueven o propician el trabajo en equipo y comunicación asertiva entre los colaboradores.						
23	Conoce los aspectos de evaluación para el otorgamiento de reconocimientos al colaborador						
24	Se promueve la evaluación del rendimiento laboral, y su retroalimentación con los resultados obtenidos para el desarrollo de actividades de mejoras.						
	CONTROL						
25	Existen supervisiones que evalúan las actividades de capacitación del personal.						
26	Colabora de manera correcta con las supervisiones de sus actividades.						
27	Los criterios de evaluación de desempeño laboral están en concordancia al perfil laboral.						
28	Siente que sus superiores lo retroalimentan con los resultados de su evaluación de desempeño laboral.						
29	Se aplican los manuales, guías debidamente aprobadas con resolución directoral durante las supervisiones.						
30	Considera que se aplican y gestionan periódicamente mediciones de control del clima y motivación laboral.						

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado trabajador, el presente instrumento forma parte del trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral, 2022”.

A continuación, se le presenta 30 preguntas donde debe marcar de acuerdo con el número de la tabla, la opción con el cual más se identifica.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	CONDICIONES FÍSICAS					
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3	El ambiente de trabajo me ofrece una comodidad inigualable.					
4	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
	BENEFICIOS LABORALES Y/O SALARIALES					
5	La remuneración básica, los incentivos y comisiones que le otorgan es alta y de acuerdo a sus funciones					
6	El sueldo que percibo es aceptable.					
7	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN					
8	Recibo buen trato de parte de la institución donde laboro.					
9	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
10	Estoy conforme con mi horario de trabajo.					
11	Me reconocen el trabajo que realizo fuera del horario reglamentario.					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
12	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
13	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
14	Demuestro empatía hacia mis compañeros de trabajo.					
15	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	DESARROLLO PERSONAL					
16	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
18	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					

19	Mi trabajo me hace sentir realizado.						
20	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.						
21	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.						
	DESEMPEÑO DE LABORES						
22	Me siento realmente útil con la labor que realizo.						
23	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.						
24	Me gusta el trabajo que realizo.						
25	Me siento complacido con la actividad que realizo.						
	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD						
26	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.						
27	Los jefes son comprensivos.						
28	La relación que tengo con mis superiores es cordial.						
29	Me siento a gusto con mi jefe.						
30	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.						

Anexo 3: Validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION								
1	Se realiza la planificación estratégica con todos los miembros y dirigidos por el área de Dirección.	✓		✓		✓		
2	El plan operativo institucional contiene la programación de actividades a ejecutar.	✓		✓		✓		
3	Participa activamente, en la elaboración de la planificación estratégica del área en el que labora.	✓		✓		✓		
4	Participa en la planificación de actividades del área en el que usted trabaja, se hacen periódicamente, como mínimo una vez cada semestre.	✓		✓		✓		
5	Se contrata personal que reúna el perfil según el cargo y actividad que desempeñará.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con un número suficiente de colaboradores en su área (profesionales, técnicos y auxiliares)	✓		✓		✓		
7	El reglamento interno institucional, promueve los derechos y deberes del trabajador.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL								
8	Las funciones asignadas a la unidad o servicio en el que labora están de acuerdo a su perfil.	✓		✓		✓		
9	Los puestos laborales de su área o servicio están de acuerdo, a las acciones de su institución.	✓		✓		✓		
10	El perfil del puesto laboral que usted ocupa, está acorde a las funciones de la unidad orgánica a la que pertenece.	✓		✓		✓		
11	El manual de organización y funciones de su institución, está elaborado de acuerdo al perfil laboral.	✓		✓		✓		
12	Existen normas de salud y seguridad de los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: GESTION DEL EMPLEO								
13	Existen políticas de promoción de actividades para el fortalecimiento de la vinculación con la Institución.	✓		✓		✓		
14	Considera usted, que la remuneración que recibe está acorde con su nivel alcanzado, así como a las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
15	El área o servicio donde labora, vela por el desarrollo profesional de los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: DIRECCIÓN								
16	Cumplen sus superiores con sus responsabilidades, en concordancia con el manual de organización y funciones.	✓		✓		✓		
17	Promueven, sus superiores tareas de capacitación, mejoramiento de instalaciones y mobiliario con la finalidad de retener el recurso humano.	✓		✓		✓		
18	Considera, que el liderazgo que se practica en su Institución es de tipo Democrático.	✓		✓		✓		
19	Existen motivaciones por parte de la institución hacia los colaboradores para trabajar con mayor interés en la atención de los beneficiarios y usuarios.	✓		✓		✓		
20	Promueven los directores de área, capacitación interna o externa de sus colaboradores.	✓		✓		✓		

21	Desarrolla mecanismos de comunicación entre los colaboradores, para mejorar el cumplimiento de las actividades.	✓		✓		✓	
22	Promueven o propician el trabajo en equipo y comunicación asertiva entre los colaboradores.	✓		✓		✓	
23	Conoce los aspectos de evaluación para el otorgamiento de reconocimientos al colaborador	✓		✓		✓	
24	Se promueve la evaluación del rendimiento laboral, y su retroalimentación con los resultados obtenidos para el desarrollo de actividades de mejoras.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
25	Existen supervisiones que evalúan las actividades de capacitación del personal.	✓		✓		✓	
26	Colabora de manera correcta con las supervisiones de sus actividades.	✓		✓		✓	
27	Los criterios de evaluación de desempeño laboral están en concordancia al perfil laboral.	✓		✓		✓	
28	Siente que sus superiores lo retroalimentan con los resultados de su evaluación de desempeño laboral.	✓		✓		✓	
29	Se aplican los manuales, guías debidamente aprobadas con resolución directoral durante las supervisiones.	✓		✓		✓	
30	Considera que se aplican y gestionan periódicamente mediciones de control del clima y motivación laboral.	✓		✓		✓	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: VILCHEZ CHÁVEZ, Marlene del Rosario

DNI: 08150975

Especialidad del validador: Magíster en Administración de la Educación (Metodólogo)

ORCID: orcid.org/0000-0002-3729-3981

Lima, 09 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MARLENE DEL ROSARIO VILCHEZ CHAVEZ
 MG. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 REG. N° 008164-P-GRSE-2018

Firma del Experto validador
 Especialidad: Metodólogo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FISICAS							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
3	El ambiente de trabajo me ofrece una comodidad inigualable.	✓		✓		✓		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O SALARIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La remuneración básica, los incentivos y comisiones que le otorgan es alta y de acuerdo a sus funciones.	✓		✓		✓		
6	El sueldo que percibo es aceptable.	✓		✓		✓		
7	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: POLÍTICAS DE ADMINISTRACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibo buen trato de parte de la institución donde laboro.	✓		✓		✓		
9	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
10	Estoy conforme con mi horario de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Me reconocen el trabajo que realizo fuera del horario reglamentario.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
13	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
14	Demuestro empatía hacia mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
19	Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
20	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
21	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DE LABORES							
22	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
23	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	✓		✓		✓		

24	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓	
25	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7: RELACIONES CON LA AUTORIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
26	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	Los jefes son comprensivos.	✓		✓		✓	
28	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
29	Me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓	
30	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: VILCHEZ CHÁVEZ, Marlene del Rosario

DNI: 08150975

Especialidad del validador: Magíster en Administración de la Educación (Metodólogo)

ORCID: orcid.org/0000-0002-3729-3981

Lima, 09 de noviembre del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 MARLENE DEL ROSARIO VILCHEZ CHAVEZ
 M.G. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
 REG. N° 008164-P-GRSE-2018

Firma del Experto validador
Especialidad: Metodólogo


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VILCHEZ CHAVEZ, MARLENE DEL ROSARIO DNI 08150975	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 11/01/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
VILCHEZ CHAVEZ, MARLENE DEL ROSARIO DNI 08150975	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 18/04/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
VILCHEZ CHAVEZ, MARLENE DEL ROSARIO DNI 08150975	LICENCIADO EN EDUCACION HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 11/01/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
VILCHEZ CHAVEZ, MARLENE DEL ROSARIO DNI 08150975	LICENCIADA EN EDUCACION HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 11/01/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
VILCHEZ CHAVEZ, MARLENE DEL ROSARIO DNI 08150975	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 11/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PLANIFICACION								
1	Se realiza la planificación estratégica con todos los miembros y dirigidos por el área de Dirección.	✓		✓		✓		
2	El plan operativo institucional contiene la programación de actividades a ejecutar.	✓		✓		✓		
3	Participa activamente, en la elaboración de la planificación estratégica del área en el que labora.	✓		✓		✓		
4	Participa en la planificación de actividades del área en el que usted trabaja, se hacen periódicamente, como mínimo una vez cada semestre.	✓		✓		✓		
5	Se contrata personal que reúna el perfil según el cargo y actividad que desempeñará.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con un número suficiente de colaboradores en su área (profesionales, técnicos y auxiliares)	✓		✓		✓		
7	El reglamento interno institucional, promueve los derechos y deberes del trabajador.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL								
8	Las funciones asignadas a la unidad o servicio en el que labora están de acuerdo a su perfil.	✓		✓		✓		
9	Los puestos laborales de su área o servicio están de acuerdo, a las acciones de su institución.	✓		✓		✓		
10	El perfil del puesto laboral que usted ocupa, está acorde a las funciones de la unidad orgánica a la que pertenece.	✓		✓		✓		
11	El manual de organización y funciones de su institución, está elaborado de acuerdo al perfil laboral.	✓		✓		✓		
12	Existen normas de salud y seguridad de los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: GESTIÓN DEL EMPLEO								
13	Existen políticas de promoción de actividades para el fortalecimiento de la vinculación con la Institución.	✓		✓		✓		
14	Considera usted, que la remuneración que recibe está acorde con su nivel alcanzado, así como a las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
15	El área o servicio donde labora, vela por el desarrollo profesional de los trabajadores.	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: DIRECCIÓN								
16	Cumplen sus superiores con sus responsabilidades, en concordancia con el manual de organización y funciones.	✓		✓		✓		
17	Promueven, sus superiores tareas de capacitación, mejoramiento de instalaciones y mobiliario con la finalidad de retener el recurso humano.	✓		✓		✓		
18	Considera, que el liderazgo que se practica en su Institución es de tipo Democrático.	✓		✓		✓		
19	Existen motivaciones por parte de la institución hacia los colaboradores para trabajar con mayor interés en la atención de los beneficiarios y usuarios.	✓		✓		✓		
20	Promueven los directores de área, capacitación interna o externa de sus colaboradores.	✓		✓		✓		

21	Desarrolla mecanismos de comunicación entre los colaboradores, para mejorar el cumplimiento de las actividades.	✓		✓		✓	
22	Promueven o propician el trabajo en equipo y comunicación asertiva entre los colaboradores.	✓		✓		✓	
23	Conoce los aspectos de evaluación para el otorgamiento de reconocimientos al colaborador	✓		✓		✓	
24	Se promueve la evaluación del rendimiento laboral, y su retroalimentación con los resultados obtenidos para el desarrollo de actividades de mejoras.	✓		✓		✓	
DIMENSION 5: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
25	Existen supervisiones que evalúan las actividades de capacitación del personal.	✓		✓		✓	
26	Colabora de manera correcta con las supervisiones de sus actividades.	✓		✓		✓	
27	Los criterios de evaluación de desempeño laboral están en concordancia al perfil laboral.	✓		✓		✓	
28	Siente que sus superiores lo retroalimentan con los resultados de su evaluación de desempeño laboral.	✓		✓		✓	
29	Se aplican los manuales, guías debidamente aprobadas con resolución directoral durante las supervisiones.	✓		✓		✓	
30	Considera que se aplican y gestionan periódicamente mediciones de control del clima y motivación laboral.	✓		✓		✓	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: ACUÑA NAVARRO, Margarita

DNI: 16001523

Especialidad del validador: Magíster en Psicología Educativa (Temático)

ORCID: orcid.org/0000-0001-5541-3732

Lima, 07 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MARGARITA ACUÑA NAVARRO
Mg. en Psicología Educativa
Registro N° 003484-P-ORSE-2015

Firma del Experto validador
Especialidad: Temático

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES FISICAS							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
3	El ambiente de trabajo me ofrece una comodidad inigualable.	✓		✓		✓		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O SALARIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La remuneración básica, los incentivos y comisiones que le otorgan es alta y de acuerdo a sus funciones.	✓		✓		✓		
6	El sueldo que percibo es aceptable.	✓		✓		✓		
7	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: POLITICAS DE ADMINISTRACION	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibo buen trato de parte de la institución donde laboro.	✓		✓		✓		
9	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
10	Estoy conforme con mi horario de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Me reconocen el trabajo que realizo fuera del horario reglamentario.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
13	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
14	Demuestro empatía hacia mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: DESARROLLO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
19	Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
20	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
21	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6: DESEMPEÑO DE LABORES							
22	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
23	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	✓		✓		✓		

24	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓	
25	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 7: RELACIONES CON LA AUTORIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
26	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	Los jefes son comprensivos.	✓		✓		✓	
28	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
29	Me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓	
30	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: ACUÑA NAVARRO, Margarita

DNI: 16001523

Especialidad del validador: Magíster en Psicología Educativa (Temático)

ORCID: orcid.org/0000-0001-5541-3732

Lima, 07 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

MARGARITA ACUÑA NAVARRO
Mg. en Psicología Educativa
Registro N° 003404-P-ORSE-2015

Firma del Experto validador

Especialidad: Temático



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ACUÑA NAVARRO, MARGARITA DNI 16001523	LICENCIADO EN EDUCACION. ESPECIALIDAD: CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Fecha de diploma: 03/12/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ACUÑA NAVARRO, MARGARITA DNI 16001523	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/04/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ACUÑA NAVARRO, MARGARITA DNI 16001523	LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS HISTORICO SOCIALES Fecha de diploma: 03/12/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ACUÑA NAVARRO, MARGARITA DNI 16001523	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 08/04/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: PLANIFICACION							
1	Se realiza la planificación estratégica con todos los miembros y dirigidos por el área de Dirección.	✓		✓		✓		
2	El plan operativo institucional contiene la programación de actividades a ejecutar.	✓		✓		✓		
3	Participa activamente, en la elaboración de la planificación estratégica del área en el que labora.	✓		✓		✓		
4	Participa en la planificación de actividades del área en el que usted trabaja, se hacen periódicamente, como mínimo una vez cada semestre.	✓		✓		✓		
5	Se contrata personal que reúna el perfil según el cargo y actividad que desempeñará.	✓		✓		✓		
6	Cuenta con un número suficiente de colaboradores en su área (profesionales, técnicos y auxiliares)	✓		✓		✓		
7	El reglamento interno institucional, promueve los derechos y deberes del trabajador.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: ORGANIZACION INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las funciones asignadas a la unidad o servicio en el que labora están de acuerdo a su perfil.	✓		✓		✓		
9	Los puestos laborales de su área o servicio están de acuerdo, a las acciones de su institución.	✓		✓		✓		
10	El perfil del puesto laboral que usted ocupa, está acorde a las funciones de la unidad orgánica a la que pertenece.	✓		✓		✓		
11	El manual de organización y funciones de su institución, está elaborado de acuerdo al perfil laboral.	✓		✓		✓		
12	Existen normas de salud y seguridad de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: GESTIÓN DEL EMPLEO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existen políticas de promoción de actividades para el fortalecimiento de la vinculación con la Institución.	✓		✓		✓		
14	Considera usted, que la remuneración que recibe está acorde con su nivel alcanzado, así como a las actividades que realiza.	✓		✓		✓		
15	El área o servicio donde labora, vela por el desarrollo profesional de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: DIRECCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Cumplen sus superiores con sus responsabilidades, en concordancia con el manual de organización y funciones.	✓		✓		✓		
17	Promueven, sus superiores tareas de capacitación, mejoramiento de instalaciones y mobiliario con la finalidad de retener el recurso humano.	✓		✓		✓		
18	Considera, que el liderazgo que se practica en su Institución es de tipo Democrático.	✓		✓		✓		
19	Existen motivaciones por parte de la institución hacia los colaboradores para trabajar con mayor interés en la atención de los beneficiarios y usuarios.	✓		✓		✓		
20	Promueven los directores de área, capacitación interna o externa de sus colaboradores.	✓		✓		✓		

21	Desarrolla mecanismos de comunicación entre los colaboradores, para mejorar el cumplimiento de las actividades.	✓		✓		✓	
22	Promueven o propician el trabajo en equipo y comunicación asertiva entre los colaboradores.	✓		✓		✓	
23	Conoce los aspectos de evaluación para el otorgamiento de reconocimientos al colaborador	✓		✓		✓	
24	Se promueve la evaluación del rendimiento laboral, y su retroalimentación con los resultados obtenidos para el desarrollo de actividades de mejoras.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No
25	Existen supervisiones que evalúan las actividades de capacitación del personal.	✓		✓		✓	
26	Colabora de manera correcta con las supervisiones de sus actividades.	✓		✓		✓	
27	Los criterios de evaluación de desempeño laboral están en concordancia al perfil laboral.	✓		✓		✓	
28	Siente que sus superiores lo retroalimentan con los resultados de su evaluación de desempeño laboral.	✓		✓		✓	
29	Se aplican los manuales, guías debidamente aprobadas con resolución directoral durante las supervisiones.	✓		✓		✓	
30	Considera que se aplican y gestionan periódicamente mediciones de control del clima y motivación laboral.	✓		✓		✓	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MUÑOZ SILVA, Roger Eduardo

DNI: 27049719

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad (Estadístico)

ORCID: orcid.org/0000-0002-7571-4441

Lima, 11 de noviembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Róger Eduardo Muñoz Silva
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del Experto validador
 Especialidad: Estadístico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: CONDICIONES FISICAS							
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		
3	El ambiente de trabajo me ofrece una comodidad inigualable.	✓		✓		✓		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O SALARIALES	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La remuneración básica, los incentivos y comisiones que le otorgan es alta y de acuerdo a sus funciones.	✓		✓		✓		
6	El sueldo que percibo es aceptable.	✓		✓		✓		
7	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: POLITICAS DE ADMINISTRACION	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Recibo buen trato de parte de la institución donde laboro.	✓		✓		✓		
9	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓		
10	Estoy conforme con mi horario de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Me reconocen el trabajo que realizo fuera del horario reglamentario.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓		
13	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓		
14	Demuestro empatía hacia mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
15	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5: DESARROLLO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		
17	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	✓		✓		✓		
19	Mi trabajo me hace sentir realizado.	✓		✓		✓		
20	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.	✓		✓		✓		
21	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 6: DESEMPEÑO DE LABORES							
22	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
23	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	✓		✓		✓		

24	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓	
25	Me siento complacido con la actividad que realizo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: RELACIONES CON LA AUTORIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
26	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
27	Los jefes son comprensivos.	✓		✓		✓	
28	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
29	Me siento a gusto con mi jefe.	✓		✓		✓	
30	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	✓		✓		✓	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, el instrumento evidencia suficiencia

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MUÑOZ SILVA, Roger Eduardo

DNI: 27049719

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad (Estadístico)

ORCID: orcid.org/0000-0002-7571-4441

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 11 de noviembre del 2022


Róger Eduardo Muñoz Silva
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Firma del Experto validador
Especialidad: Estadístico


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
MUÑOZ SILVA, ROGER EDUARDO DNI 27049719	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
MUÑOZ SILVA, ROGER EDUARDO DNI 27049719	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN MENCION: DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS Fecha de diploma: 27/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/08/2012 Fecha egreso: 29/10/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
MUÑOZ SILVA, ROGER EDUARDO DNI 27049719	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 03/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/04/2018 Fecha egreso: 28/11/2018	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
MUÑOZ SILVA, ROGER EDUARDO DNI 27049719	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos

Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Gestión del talento humano

*ALFA DE CRONBACH GESTION DEL TALENTO.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

15:

	COND_	SEXO	AÑOS_	PLA	PLA	PLA	PLA	PLA	PLA	PLA	OR	OR	OR	OR	OR	GE	GE	GE	DI	DI	DI	DI	DI	DI	DI	DI	DI	CO	CO	CO	CO	CO	CO	
	LAB		SERV	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	G1	G2	G3	G4	G5	S1	S2	S3	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	N1	N2	N3	N4	N5	N6	
1	1	1	12	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3		
2	2	2	8	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	3	4	4	5	4	3	2	4	5	5	5	3	5	2	
3	1	2	20	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	1	2	4	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	
4	2	2	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4		
5	1	1	14	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3		
6	2	1	9	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	
7	2	2	8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	1	2	13	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	1	1	
9	2	2	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	
10	2	1	6	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
11																																		

Vista de datos Vista de variables

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach Gestión del Talento	N de elementos
,969	30

Alfa de Cronbach del instrumento de la variable Satisfacción laboral

*ALFA DE CRONBACH SATISFACCIÓN LABORAL.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

12:

	COND LAB	SEXO	AÑOS SERV	CO ND1	CO ND2	CO ND3	CO ND4	BE NE1	BE NE2	BE NE3	POL I1	POL I2	POL I3	POL I4	REL I1	REL I2	REL I3	REL I4	DE S1	DE S2	DE S3	DE S4	DE S5	DE S6	DE SP1	DE SP2	DE SP3	DES P4	REL A1	REL A2	REL A3	REL A4	REL A5
1	1	1	12	4	3	3	3	1	2	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
2	2	2	8	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	4	4	3
3	1	2	20	4	3	2	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	2	2	6	4	5	5	5	1	2	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	1	1	14	3	3	3	4	2	3	3	5	1	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	2	1	9	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
7	2	2	8	5	4	4	4	1	3	2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	1	2	13	4	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	
9	2	2	5	4	3	3	3	2	3	3	4	1	5	2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	
10	2	1	6	4	4	3	4	2	4	4	4	1	3	2	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
11																																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach Satisfacción Laboral	N de elementos
,946	30

Anexo 5: Ficha del instrumento

Ficha técnica 1

Variable	Gestión del talento humano
Nombre del instrumento	Cuestionario de gestión del talento humano.
Autor	Quevedo, 2010.
Adaptación	Chacchi, 2022.
Número de ítems	30
Administración	Individual o grupal.
Tiempo	Aproximadamente entre 15 a 20 minutos.
Finalidad	Medir 5 dimensiones de la gestión del talento humano
Dimensiones	Planificación; Organización; Gestión del empleo; Dirección y Control
Escala	Tipo Likert (1 a 5)
Rango	Deficiente (51-80); Regular (81-110); Eficiente (111-141)
Fiabilidad del instrumento	Alfa de Cronbach 0,969
Validez de contenido	Dr. Roger Eduardo Muñoz Silva Mg. Margarita Acuña Navarro Mg. Marlene Vílchez Chávez.
Ámbito de aplicación	Al personal de la UGEL de Huaral

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica 2

Variable	Satisfacción laboral
Nombre del instrumento	Cuestionario de Satisfacción laboral
Autor	Palma, 2005.
Adaptación	Chacchi, 2022.
Número de ítems	30
Administración	Individual o grupal.
Tiempo	Aproximadamente entre 15 a 20 minutos.
Finalidad	Medir 7 dimensiones de la satisfacción labopral
Dimensiones	Condiciones físicas; Beneficios laborales-salariales; políticas de administración; Relaciones interpersonales; Desarrollo personal; Desempeño de labores y Relaciones con la autoridad
Escala	Tipo Likert (1 a 5)
Rango	Insatisfecho (55 -85); Satisfecho (86-116); Muy Satisfecho (117-148)
Fiabilidad del instrumento	Alfa de Cronbach 0,946
Validez de contenido	Dr. Roger Eduardo Muñoz Silva Mg. Margarita Acuña Navarro Mg. Marlene Vílchez Chávez.
Ámbito de aplicación	Al personal de la UGEL de Huaral

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTE DE UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Título: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral 2022"

Investigadora: Leslie Jhosselyn Chacchi Ramos.

Estimado trabajador de la UGEL N° 10 de Huaral. Por medio de la presente se le invita a participar de la investigación descrita líneas arriba. Para ello se solicita su consentimiento informado para que se le administren instrumentos de recolección de datos en un tiempo aproximado de 15 minutos. Esperando contar con su gentil aceptación, le solicito que complete la información requerida para llevar a cabo la investigación, sin dejar preguntas sin contestar porque invalidaría la prueba.

Se agradece por anticipado su apreciada participación.

CONSENTIMIENTO

Yo,
identificado(a) con Documento Nacional de Identidad (DNI) N°

Por intermedio del presente documento dejo constancia que he sido informado con la claridad y veracidad debida respecto al objetivo de la presente investigación. Por lo tanto, por voluntad propia **AUTORIZO** a que se me pueda administrar los instrumentos: Cuestionario sobre gestión del talento humano y cuestionario sobre satisfacción laboral proporcionadas por la investigadora de la Universidad César Vallejo. Asimismo, autorizo que los resultados sean utilizados con fines de estudio y no con otros fines que puedan dañar la imagen y la dignidad de mi persona y de la institución.

Lugar y Fecha:

HUELLA DIGITAL

Nombres y Apellidos

DNI N°.....

NOMBRE Y FIRMA DE LA ENTREVISTADORA:

--

Anexo 7: Autorización para publicar identidad y aplicación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20188987134
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 10 DE HUARAL	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos ROXANA CAMAN VIGO	DNI: 33407988

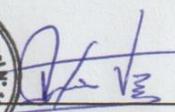
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral, 2022"	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Leslie Jhosselyn Chacchi Ramos	71641534

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huaral, 27 de octubre del 2022

Firma 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 8: Base de datos

Base de datos de la variable Gestión del talento humano

*BASE DE DATOS TESIS GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL 2022.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1 : COND1 4 Visible: 92 de 92 variables

	CON_LAB	SEXO	AÑOS_SERV	PLAN1	PLAN2	PLAN3	PLAN4	PLAN5	PLAN6	PLAN7	OR_G1	OR_G2	OR_G3	OR_G4	OR_G5	GE_S1	GE_S2	GE_S3	DI_R1	DI_R2	DI_R3	DI_R4	DI_R5	DI_R6	DI_R7	DI_R8	DI_R9	CO_N1	CO_N2	CO_N3	CO_N4	CO_N5	CO_N6	XXXXXXXXXX	COND1	COND2
1	2	1	2	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	.	4	4
2	2	1	6	4	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	2	3	3	3	5	2	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	4	4	.	4	4	
3	2	1	5	3	4	2	4	2	1	3	4	3	4	4	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	.	3	3	
4	1	2	33	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	.	3	5	
5	2	2	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	5	4	3	4	1	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2	.	3	2	
6	2	1	17	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	.	4	4		
7	2	2	3	2	3	1	3	3	4	1	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	1	1	3	3	.	4	4
8	2	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.	3	4	
9	2	2	3	3	2	3	2	5	4	3	4	5	3	4	5	3	1	3	2	4	3	2	3	4	4	1	3	4	2	3	4	2	.	4	4	
10	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	.	2	2	
11	1	2	16	2	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	1	2	1	1	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	.	3	3	
12	2	1	1	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	.	3	3	
13	2	1	11	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	2	.	4	4	
14	1	1	20	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	.	3	3	
15	1	1	15	1	3	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3	3	1	3	2	1	2	1	1	5	3	2	1	1	5	4	1	1	2	.	1	1
16	2	1	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	2	2	1	3	2	3	1	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	.	3	4
17	2	1	1	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	1	5	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	3	4	1	2	3	.	3	4
18	1	1	18	3	5	2	4	2	4	5	4	3	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	.	3	4	
19	1	1	10	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	1	.	1	1	
20	2	2	1	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	4	4	2	.	4	4	
21	2	2	1	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	.	3	3	
22	2	2	1	5	4	3	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	.	4	4	
23	1	2	1	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	4	.	3	4	
24	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.	4	4	
25	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	.	3	1	
26	2	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	.	5	5	
27	2	1	1	3	3	5	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	.	2	3	
28	1	2	20	2	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	.	4	4	
29	2	2	1	5	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	.	5	5	
30	2	2	1	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	.	3	3
31	2	1	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.	3	3	
32	2	2	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	.	4	4	
33	2	1	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	.	3	5		
34	2	1	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	.	2	2	
35	1	2	6	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	.	5	5	

Vista de datos Vista de variables



	CON_LAB	SEXO	AÑOS_SERV	PLAN1	PLAN2	PLAN3	PLAN4	PLAN5	PLAN6	PLAN7	OR_G1	OR_G2	OR_G3	OR_G4	OR_G5	GE_S1	GE_S2	GE_S3	DI_R1	DI_R2	DI_R3	DI_R4	DI_R5	DI_R6	DI_R7	DI_R8	DI_R9	CO_N1	CO_N2	CO_N3	CO_N4	CO_N5	CO_N6	XXXXXXXXXX	COND1	COND2
36	2	1	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	5	3	3	2	2	3	3	2	2	1	5	5	2	1	1	.	5	5
37	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	.	2	2
38	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	2	.	2	2
39	2	1	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	.	3	3
40	1	1	6	2	3	4	4	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1	1	5	1	3	2	2	2	2	2	1	1	4	4	2	2	2	.	1	1
41	1	2	7	2	3	4	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	5	1	3	2	1	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	.	1	1
42	2	1	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2	2	1	.	2	2
43	2	2	3	3	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	2	2	1	.	2	2
44	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	3	4	2	3	3	4	2	3	1	3	4	2	2	1	.	3	4
45	2	2	6	3	3	3	3	3	2	3	5	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	.	3	3
46	1	1	10	1	3	1	3	4	3	4	5	4	2	5	1	2	1	2	3	2	3	1	1	3	1	1	3	3	1	4	1	3	2	.	1	2
47	2	1	5	1	3	1	3	4	1	3	1	4	2	4	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	3	2	.	1	2
48	1	2	17	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	.	3	3
49	2	1	5	2	3	4	2	3	1	3	4	4	5	4	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	3	5	4	3	3	1	.	3	3	
50	2	1	1	1	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	5	2	3	2	2	5	3	3	2	4	2	4	.	3	3
51	2	1	1	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	.	3	3	
52	1	1	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	.	5	5
53	2	1	4	4	5	3	3	2	5	5	5	4	2	5	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	5	2	5	5	4	5	5	5	4	.	3	2
54	2	2	8	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	3	4	4	5	4	3	2	4	5	5	5	3	5	3	.	4	4	
55	1	2	13	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	.	2	2	
56	1	1	14	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	.	3	3
57	1	1	12	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	.	3	3	
58	2	2	7	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	1	3	2	1	2	1	1	5	3	2	2	3	3	3	2	3	2	.	1	1
59	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	.	3	4	
60	2	2	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	1	5	2	2	1	1	1	2	3	3	3	4	4	2	2	3	.	3	4	
61	2	1	1	3	4	2	4	4	2	4	5	5	5	2	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	.	2	3
62	1	1	18	3	4	2	2	4	3	5	5	5	5	5	3	3	1	2	5	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	2	2	.	3	3	
63	2	1	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	.	3	3	
64	2	1	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	.	3	3	
65	1	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	.	4	4	
66	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	.	3	4	
67	1	1	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	.	4	4
68	1	2	2	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	.	4	4	
69	1	1	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	.	4	5	
70	2	1	4	5	2	1	5	2	3	5	5	5	5	5	2	1	3	3	5	2	5	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	.	5	5	

Base de datos de la variable Satisfacción laboral

*BASE DE DATOS TESIS GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL 2022.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																																				
Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda																																				
1: SUMADIM2 Visible: 92 de 92 variables																																				
	XXX	CO ND1	CO ND2	CO ND3	CON D4	BE NE1	BE NE2	BE NE3	POL I1	POL I2	POL I3	POL I4	REL I1	REL I2	REL I3	REL I4	DE S1	DE S2	DE S3	DE S4	DE S5	DE S6	DES PÑ1	DES PÑ2	DES PÑ3	DES PÑ4	RELA U1	RELA U2	RELA U3	RELA U4	RELA U5	SUMAV1	NIVELESV1	SUMAV2	NIVELESV2	
1		4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	132	3	133	3
2		4	4	4	4	1	1	3	5	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	1	1	114	3	102	2
3		3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	4	1	2	4	2	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	2	75	1	80	1
4		3	5	4	4	3	2	2	3	1	4	2	2	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	95	2
5		3	2	2	2	5	1	2	3	2	4	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	92	2	113	2	
6		4	4	4	4	3	3	3	5	2	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	3	130	3
7		4	4	3	3	5	3	2	4	3	3	1	1	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	88	2	118	3	
8		3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	1	3	3	4	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	97	2	112	2	
9		4	4	4	4	5	1	1	3	2	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	5	94	2	97	2	
10		2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	67	1	55	1
11		3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	75	1	99	2	
12		3	3	3	3	5	2	1	3	3	4	1	1	5	4	5	4	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	5	83	2	96	2
13		4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	3	111	3	122	3	
14		3	3	2	3	5	1	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	73	1	85	1	
15		1	1	1	1	5	1	1	3	4	5	1	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	82	2	105	2	
16		3	4	3	4	5	1	4	3	4	4	1	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	3	77	1	114	2	
17		3	4	3	4	5	1	1	1	4	3	1	3	4	5	5	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	2	1	90	2	85	1	
18		3	4	3	3	5	2	2	3	3	3	2	4	4	4	5	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	85	2	99	2	
19		1	1	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	91	2	73	1	
20		4	4	3	4	4	3	3	5	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	116	3	126	3	
21		3	3	2	3	5	1	2	4	2	3	1	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	114	3	107	2	
22		4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	1	4	5	4	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	114	3	90	2	
23		3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	112	3	107	2	
24		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	120	3	112	2	
25		3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	1	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	118	3	103	2	
26		5	5	4	4	2	4	3	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	141	3	132	3	
27		2	3	2	3	5	1	1	4	3	4	1	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	90	2	97	2	
28		4	4	3	3	5	3	2	4	3	3	1	1	4	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	86	2	106	2		
29		5	5	5	5	3	3	3	5	1	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	124	3	129	3	
30		3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	1	1	1	2	2	61	1	78	1	
31		3	3	3	3	5	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	88	2	101	2	
32		4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	120	3	132	3	
33		3	5	4	3	2	2	2	4	1	3	1	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	105	2	119	3	
34		2	2	2	2	5	1	1	3	4	5	1	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	74	1	98	2	
35		5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	2	148	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaral, 2022", cuyo autor es CHACCHI RAMOS LESLIE JHOSELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 26-01-2023 06:03:18

Código documento Trilce: TRI - 0527725