



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una  
institución técnica de Puno, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Ramos Ticona, Natalia ([orcid.org/0000-0003-4384-6527](https://orcid.org/0000-0003-4384-6527))

**ASESOR:**

Dr. Albornoz Jiménez, Carlos Francisco ([orcid.org/0000-0002-7543-2495](https://orcid.org/0000-0002-7543-2495))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A Dios, por la fortaleza para avanzar sin temor; a mis hijos y amigos, quienes me han motivado en todo momento, permitiéndome cumplir con el objetivo de ser profesional.

### **Agradecimiento**

A Dios, por permitirme llegar hasta la culminación de este proyecto. A mi familia, por enseñarme a luchar por lo que quiero y por enseñarme que con esfuerzo se puede llegar lejos, y por el apoyo incondicional que me han dado durante toda la vida.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCOTEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de la investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población y muestra	11
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de variables	11
Tabla 2	Regla de interpretación del coeficiente de relación	13
Tabla 3	Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov	14
Tabla 4	Estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo general	15
Tabla 5	Estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo específico 1	16
Tabla 6	Estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo específico 2	18
Tabla 7	Estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo específico 3	19

## Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Evolución histórica de la gestión del talento humano	5
Figura 2	Ámbitos de la satisfacción docente	8
Figura 3	Gráfico del estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo general	15
Figura	Gráfico del estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo específico 1	17
Figura 5	Gráfico del estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo específico 3	19

## Resumen

El presente trabajo de investigación buscó determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución educativa técnica de Puno para el año 2022. La metodología empleada es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. Atendiendo a su carácter hipotético, se pudo comprobar la veracidad del planteamiento hipotético, utilizando para ello como técnica de recolección a la encuesta y el cuestionario como instrumento, el mismo que fue validado por juicio de expertos y medido en su confiabilidad (98.7%), el cual fue aplicado a una muestra no probabilística de 60 docentes. Los resultados señalan que existe una correlación positiva moderada entre las variables con un p-valor  $\leq 0.05$  y un Rho de Spearman de 0.510, por lo que se evidencia la relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción docente de la institución técnica de Puno, 2022, con un 99% de confianza.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, satisfacción docente, confiabilidad.

## **Abstract**

The present research work sought to determine the level of relationship that exists between the management of human talent and teacher satisfaction in a technical educational institution in Puno for the year 2022. The methodology used is of a basic type, of a quantitative approach, of a correlational level. and non-experimental design. Given its hypothetical nature, it was possible to verify the veracity of the hypothetical approach, using the survey as a collection technique and the questionnaire as an instrument, which was validated by expert judgment and measured in its reliability (98.7%), which was applied to a non-probabilistic sample of 60 teachers. The results indicate that there is a moderate positive correlation between the variables with a p-value  $\leq 0.05$  and a Spearman's Rho of 0.510, for which the significant relationship between the management of human talent and the teacher satisfaction of the technical institution of Puno, 2022, with 99% confidence.

**Keywords:** Human talent management, teacher satisfaction, reliability.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el talento humano requiere un tratamiento integral, debido a que las personas presentan características y personalidades propias, con una motivación social, económica y familiar en aspectos e intereses particulares, así como también la posesión de habilidades intelectuales, por lo que busca hacer realidad sus sueños y aspiraciones. En ese sentido, se debe tener cuidado en los procesos de selección, asimismo es indispensable comprender el comportamiento del otro, no solamente para gerenciar el talento, sino también para alcanzar con éxito los planes, objetivos y proyectos trazados.

Los indicadores internacionales de la gestión, expuesto por the Institut Européen d'Administration de Affaires (Insead, 2019) atribuyen al talento como un factor determinante en la economía Norte Americana, seguidas de las economías de Suiza, Singapur y Japón. En el plano Latinoamericano, se han mostrado avances significativos, derivados de la globalización del mercado, por lo que las exigencias laborales son cada vez más altas. Según el ranking IMD (2019), los países de Sud América son los que poseen los índices más bajos, representados por Chile, México, Colombia y Perú.

En el Perú, la realidad de las instituciones educativas denota una gran brecha entre los directivos y los docentes; los primeros buscan imponer sus criterios, comunicar lo menos posible, las metas propuestas, los otros hacen lo indecible por conseguir sus objetivos propuestos, posponiendo muchas veces a su familia y compromisos amicales, esto conlleva a realizar sus labores educativas sin ningún compromiso con la institución.

El estudio respondió a la interrogante general: ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022? Para responderla adecuadamente se planteó como problemas secundarios: (1) ¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022?, (2) ¿Cómo la comunicación se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022? y (3) ¿Cómo la compensación laboral se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022?

El trabajo se justifica en las siguientes razones: a) Originalidad, debido a que en la institución educativa técnica, no se ha realizado ningún estudio que relacione el talento humano con la satisfacción profesional docente. b) Significativa, ya que busca la mejora significativa de las personas para lograr su satisfacción, entendida como el logro de las metas educativas en beneficio de los estudiantes y, sobre todo, la consecución de las aspiraciones profesionales y personales. c) Pertinente, ya que busca incentivar el consenso para lograr una buena gestión y por ende la satisfacción acorde a su accionar profesional.

Se tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022. Los particulares: (1) Evaluar la relación del comportamiento organizacional con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022; (2) Evaluar la relación de la comunicación con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022 y (3) Evaluar la relación de la compensación laboral con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022.

Formulamos como hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022. Las particulares son: (1) El comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción docente, (2) La comunicación se relaciona con la satisfacción docente y (3) La compensación laboral se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto al estado de la cuestión, referida a la investigación, se revisaron antecedentes internacionales, como el estudio de Castañeda y Zuluaga (2016), los cuales determinaron la conexión entre la capacidad humana en los fundamentos instructivos y la naturaleza de la escolarización en Manizales, Colombia; para ello se planeó y aplicó un procedimiento gráfico correlacional, la revisión se hizo con un ejemplo de 60 instructores.

Se arribó a las conclusiones de que la habilidad humana se compone de una progresión de dones regulares ilógicos que se adscriben a extraordinarios, que se manifiestan en forma de comportarse y de conducirse y a su vez les permite actuar con adecuación y soltura en los diversos ejercicios que realizan. La capacidad humana se considera fundamental al estar expuesto a un giro de acontecimientos súper duraderos, se puede lograr para mejorar sus capacidades, lo que permite desempeñar roles de una manera conspicua de las demás personas.

Borsic (2016), en su propuesta trata de comprender a los individuos en un nivel profundo en la ejecución del trabajo y personal escolar de los establecimientos de educación superior, con esto determinó la relación que existe entre la capacidad humana, la capacidad de apreciar a cualquiera en su esencia y la exhibición de los instructores de la base mayor; con un enfoque de examen correlacional no exploratorio, aplicado a 338 educadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas, llegándose a establecer la correspondencia positiva de la capacidad humana y el desempeño de la ocupación en sus educadores.

Neveros (2019), en su propuesta la administración de la capacidad humana y la inspiración del personal, tuvo como objetivo general decidir la conexión surgida por la administración y la inspiración en el personal del Instituto, esta revisión depende de una esclarecedora y un plan correlacional, por lo tanto se tomó como ejemplo a 242 educadores del instituto, infiriendo que existe una conexión inmediata entre la administración de la capacidad humana y la inspiración personal escolar del instituto.

Rojo (2016) expuso un modelo ejecutivo de la capacidad educadora para una base instructiva superior especializada; planteó y aplicó un examen exploratorio subjetivo, distinguiendo conexiones esperadas entre factores,

sentando precedentes para futuras exploraciones, el examen se aplicó a los instructores en la preparación especializada Santo Tomás, como población tuvieron a 20 instructores.

Finalizado el estudio, obtuvieron pruebas hipotéticas de la habilidad de los modelos de directorio, trascendentes en la organización, así mismo se recopiló información y se adquirieron pruebas observacionales de las actividades y buenas prácticas realizadas en los establecimientos investigados, a nivel general fue factible reconocer algunas cualidades de los instructores y el nivel particular, se avanzó algo más con los educadores. Este examen da un compromiso hipotético con mi trabajo de exploración en un entorno latinoamericano y como nación vecina, por lo que hay algunas similitudes en los atributos de la población en estudio.

Güell Malet (2014) analizó la satisfacción laboral expresada por maestros de Infantil y Primaria de Cataluña sobre diversos puntos de accionar cotidiano. El trabajo es cualitativo dual, con información documentaria para la teoría y trabajo de campo, llegando a la conclusión general de que los profesores son marginados de las decisiones administrativas en cuanto al ejercicio de su habilidad pedagógica muy en contra de lo que la exploración teórica predica.

A nivel nacional, Franco (2016) determinó la asociación entre la impresión de límite humano en el tablero y la ejecución relacionada con la palabra en instructores de un Instituto Tecnológico Superior de Arequipa; utilizando una prueba con 200 docentes y una muestra de 132 educadores, que laboran en la asociación antes mencionada, concluyendo que la constancia laboral refleja una ausencia de preocupación del 65,2% en el grado de constancia y que existe una asociación increíble entre el límite humano y la satisfacción laboral.

Cruz (2017) determinó la asociación entre la administración de límite humano y la ejecución definitiva. La encuesta fue no exploratoria correlacional cruzada, el modelo se aplicó en 40 individuos entre jerárquicos y educadores del nivel electivo, afirmando que existe moderada y profunda relación directa entre las variables bajo el énfasis, en ella es la administración del límite humano y la ejecución de la instrucción.

Sotelo (2016) estableció la correspondencia existente entre la gestión del límite humano y el clima institucional, a su vez la valoración de los educadores y preparación ordinaria esencial; por medio del examen estratégico cuantitativo de

tipo correlacional con un plan transversal no exploratorio, en una muestra de 30 docentes, concluyendo que el clima institucional, está totalmente asociado a la relación con la escuela por lo que este ensayo da una ayuda básica a mi trabajo de investigación ya que el sistema y la disposición son similares; por su parte, Vallejo y Portalanza (2017) realizan una retrospectiva temporal e histórica, lo cual permite graficar la evolución teórica de la gestión del talento humano.

### Figura 1

*Evolución histórica de la gestión del talento humano*



Se exploraron algunos creadores que caracterizaron la gestión de la capacidad humana, de ahí que cambie el nombre de recursos humanos a capacidad humana, no antes de denominarse recursos Humanos. Según Chiavenato (2017), esto alude a individuos que son esenciales para las asociaciones y necesitan satisfacer capacidades específicas; por lo tanto, bajo este discernimiento global, los individuos se vuelven progresivamente significativos para las organizaciones, en este caso específico para las escuelas, y poder realizar ejercicios y tareas, ya que son ellos quienes tienen a su alcance la administración monetaria, material y mecánica, sin embargo, en relación con el grupo y la conexión cooperativa la idea es esencialmente posterior, traída al mundo con el efecto social de la segunda transformación moderna hacia el inicio de los últimos 100 años que ha ido adquiriendo trascendencia con el giro moderno e innovador de los acontecimientos.

Según Chiavenato (op.cit.), las asociaciones y administradores son individuos, y los supervisores son los que vigilan a los individuos, estos fomentan dentro de su fluctuación a si mismo de sus disparidades. Sin embargo, cada uno de ellos tiene una visión de las cosas, una intuición que les permite fomentar en la actualidad, la situación de una asociación; pero no solo eso, también le permite tener un sentimiento básico del mundo real, lo que le permite enmarcar una evaluación sobre él, que se explica por dos hipótesis.

De igual forma, Liquidano (2018) refiere quien hace la proposición del activo humano, el directorio considera a la persona en sus capacidades y funciones en el campo de la organización dentro de la asociación, a las que denomina habilidad humana de los ejecutivos. Esto es cualquier cosa menos una diferencia básica en la redacción, tiene un significado más amplio por el que se ha ido creando desde la idea de recursos humanos a RRHH y que ha pasado de ser controlada a vencida, cambios que se han entregado por giros innovadores, también lineamientos, evolución de las organizaciones de trabajadores y la complejidad del mercado. Para Liquidano (2018), el nombre de información el directorio o habilidad humana depende de López (2017), lo cual se reconoce de Rivas (2018), quien lo llama recursos humanos a los ejecutivos.

Vallejo (2016) menciona que la organización y la capacidad humana es una disciplina que busca hacer efectiva los principios y utilidades de las asociaciones, para lo cual se requiere un diseño autoritario suficiente y un esfuerzo humano cooperativo. Para Chiavenato (2017), se trata de un conjunto de estrategias relacionadas con trabajos incluyendo ángulos, por ejemplo, alistar, elegir, compensar bastante y evaluar. Una perspectiva central es la capacidad de retención, particularmente en organizaciones monetarias donde la decepción con el concierto o el ambiente de la asociación es normal.

Tanto, Vallejo (2016) y Chiavenato (2017) señalan que el supervisor cuenta con el apoyo de mano de obra calificada para abordar estos problemas, estas luchas que son de gran importancia, ya que la habilidad del personal competente hace que la organización logre sus objetivos. Un ángulo más a considerar es que tanto el jefe como el personal dependen de las habilidades que han creado o de las que se van a actualizar. Aquí la consigna es la Competencia, como principal instrumento para potenciar los recursos humanos. Ahora mismo, una parte

importante de la capacidad está relacionada con la innovación, el eje de la sociedad de los datos; en todo caso, hay componentes, por ejemplo, adaptabilidad y límite relacionados con el desarrollo, es decir, variación al cambio. De esta forma, el factor preparación y el aprendizaje persistente son hoy fundamentales en cualquier asociación.

Chiavenato (2017) caracteriza estos como un rasgo de las cualidades de la habilidad humana del talento. Entre estos tenemos: a) La determinación del personal, como canal para las habilidades que entran en asociaciones con estas cualidades; interacción de escoger lo mejor; está relacionado con la adición de regalos según las capacidades del mercado; b) Preparar, con el fin de aumentar la ejecución, un ciclo o método para prepararse para la ejecución con grandeza en asignaciones o capacidades inequívocas, un método para un giro de eventos más útil, imaginativo e inventivo, un curso de desarrollo de capital académico; y c) Avance cíclico conectados con la dirección hacia la visión de la asociación, de esta manera, se conecta a los ciclos de preparación y mejora de la comprensión y traducción de la información.

La Gestión del talento y la voluntad de las capacidades enfocadas en buenas prácticas, requiere de tres herramientas principales: los compromisos, las capacidades y la acción de organización; por lo tanto, se ve también que la persona sea colaboradora y que disponga de todas las ganas de trabajar y desenvolverse como profesional, caso contrario la empresa deberá rescindir de sus servicios.

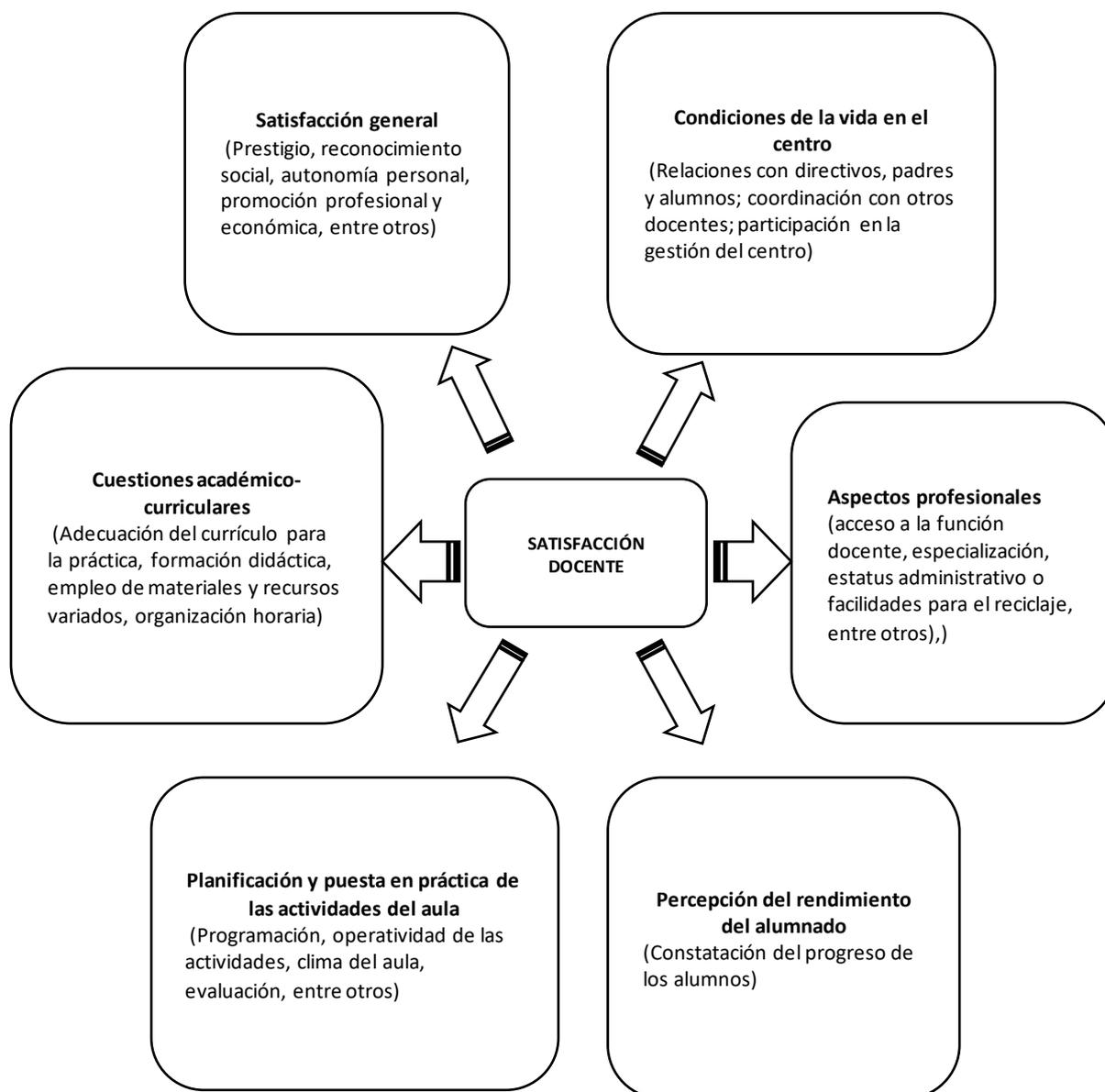
Con respecto a la satisfacción docente, Hannoun (2017) caracteriza la variable, de manera excepcionalmente no exclusiva, como un comportamiento general hacia el trabajo, así como una mentalidad abstracta hacia él. Esta impresión de lo que necesita es, valores y cualidades individuales, depende de las correlaciones amistosas, con posiciones y referencias pasadas, las cuales, tienen las puertas abiertas en diferentes ángulos que son esenciales para lograr los objetivos y/o metas del personal talentoso.

En cuanto al desarrollo de la idea, Robbins y Weinert (1996) definen que la satisfacción docente es una proyección actitudinal de una persona hacia su trabajo, siendo positiva asumiendo que existe un grado digno de realización en el puesto; por su parte Robbins (2015) agrega que cualquier trabajador debe cumplir con la prueba del trabajo mental, recompensas justas, condiciones laborales estables,

cooperación y ajustes del carácter. En el caso de González y Riaño (2012) grafican los ámbitos de la satisfacción docente (Ver Figura 2).

**Figura 2**

*Ámbitos de la satisfacción docente*



Gibson (2017) conceptualiza el término como la inclinación personal dirigida por sus capacidades de trabajo, frente a variables de salario, trabajo, posibilidad de ascenso y jefe. Así mismo, Muñoz (1990) demuestra que es una sensación de deleite que encuentra al terminar una obra que le intriga, en un clima encantador, apetecible y por ende se siente mentalmente satisfecho y socialmente aceptado con remuneraciones económicas justas. Por otro lado, Loitegui (2017) define el cumplimiento como proceso de pensamiento, mentalidad, moral y como un buen estado cercano a la casa, sensación de prosperidad, deleite o alegría correspondiente a una tarea.

Majad (2016) expone que el rol personal, en la sociedad del conocimiento, está inmerso, se transmite, crea y utiliza. Las personas son valoradas por sus conocimientos, sus aportes intelectuales y talento en la consecución de las metas de las organizaciones. Nombrar a las personas en términos de recursos significa despojarlas de su condición humana como fin en sí mismas y convertirlas en medios al servicio de los objetivos de la organización.

### III. METODOLOGÍA

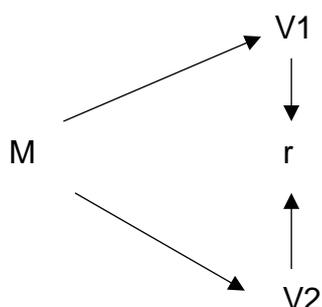
#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

Referente a la clasificación de la metodología empleada, según Hernández y Mendoza (2018), el estudio fue cuantitativo porque se analizaron los valores numéricos para dar respuesta a los objetivos de investigación, a su vez es secuencial y probatorio.

El estudio fue de tipo aplicada, porque se analizaron diversas teorías y se empleó el cuestionario para recolectar información (Hernández et al.,2014); así mismo, el nivel de estudio es correlacional causal, porque se buscó analizar el nivel de asociación entre ambas variables.

Al presente trabajo se empleó un diseño transversal no experimental, en razón de que no se buscó alterar los resultados de forma peligrosa, recolectando datos en un tiempo único.

Así pues, se planteó el siguiente esquema:



Donde:

M = muestra

V1 y V2 = Variables

r = Correlación entre las variables

#### 3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano.

Variable 2: Satisfacción docente.

**Tabla 1***Operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Gestión del talento humano	Vallejo & Portalanza (2017), la definen como la capacidad de los directivos para lograr una eficiencia y eficacia.	Majad (2016) señala que el talento humano debe gestionarse desde el comportamiento organizacional, y la compensación laboral.	Comportamiento organizacional Comunicación Compensación laboral	Cultura organizacional Normas Filosofía institucional Relaciones humanas Trabajo en equipo Motivación Reconocimiento	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
Satisfacción docente	Muñoz (1990) indica que es una sensación de deleite producida por una satisfacción mental y aceptación social.	Gibson (2017), indica que es necesario que se den condiciones físicas y/o materiales complementados por relaciones interpersonales de buena calidad.	Condiciones físicas y/o materiales Relaciones interpersonales	Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Realización personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

**3.3 Población y muestra**

La población estuvo constituida por 60 docentes, los mismos que por representar un número accesible para la recolección de información, sirvieron como muestra absoluta. Con relación a la revisión teórica de este término, Mayorga (2022) señala que, frente a una reducida población, es conveniente tomarla toda para la muestra, convirtiéndose en población censal.

Para el presente estudio, se consideró que el tamaño de la población era pequeño y accesible, por lo que el tipo de muestreo no fue probabilístico, es decir que no se manejó la aleatoriedad; en tal sentido, se aplicaron las encuestas a toda la población y por lo tanto nuestra población es muestral.

**3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica fue el cuestionario de las variables gestión del talento humano y la satisfacción docente, por 18 preguntas cada variable, estas preguntas están

conformados por diferentes interrogantes, los cuales guardaron concordancia con el problema que investigó; Otzem (2017) menciona que el recojo de información es un mecanismo que se utiliza en la investigación para realizar el registro de toda la información.

A partir de esta técnica se ha seleccionado un instrumento que permitirá obtener la información necesaria utilizando la escala de Likert. La encuesta tomada para en el presente estudio fue una adaptación elaborada por la Mg. Briones Magallanes Cinthia Leonela en el año 2020, compuesto por 18 ítems y/o interrogantes, las cuales se fundamentan en las variables.

El instrumento se sometió a la validación por juicio de expertos, quienes indicaron que la pertinencia, relevancia y claridad de las encuestas, para las dos variables son aceptables e idóneas para el trabajo de investigación. En relación a la confiabilidad de los instrumentos, se sometieron al Coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo 0,987 para la variable independiente y 0,979 para la variable dependiente.

### **3.5 Procedimientos**

Como primer paso, se solicitó el permiso correspondiente de la I.E. Técnica, para la aplicación de la encuesta a los docentes, en forma presencial. Luego de aplicada la encuesta, los resultados se tabularon en una hoja Excel, constituyéndose en la base de datos.

Esta base de datos, se trasladó al Statical Package for the Social Sciences o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, en su versión 25 para español, por considerar la más apropiada, con la finalidad de procesar y obtener los resultados de la relación en gráficos y tablas estadísticas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para Mayorga (2022), es necesario realizar la prueba de normalidad para discriminar el coeficiente a utilizar en el análisis de los datos de la correlación. Para esta prueba se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov porque la muestra fue superior a 50.

Para realizar el análisis cuantitativo de los datos, se asignó a cada respuesta un valor donde: Nunca = 1; Casi nunca = 2; A veces = 3; Casi siempre = 4; y, Siempre = 5, para ambas variables. Se aplicó el Coeficiente de Spearman para establecer la correlación entre las variables y poder contrastarla con las hipótesis

planteadas, finalmente se preparó los respectivos gráficos y tablas estadísticas con sus respectivas descripciones y análisis.

Para realizar el análisis, Mayorga (2022) presenta la regla de interpretación en la Tabla 2, considerando que la relación puede ser directa (+) o inversa (-).

**Tabla 2**

*Regla de interpretación del coeficiente de correlación*

<b>Rho de Spearman</b>	<b>Grado de relación</b>
0	Relación Nula
± 0,000... a 0,19...	Relación muy baja
± 0,200... a 0,39...	Relación baja
± 0,400... a 0,59...	Relación moderada
± 0,600... a 0,79...	Relación alta
± 0,800... a 0,99...	Relación muy alta
± 1	Relación perfecta

Fuente: Mayorga, L.A. (2022), Manual de metodología de la investigación. Cuzco – Yachay.

### **3.7 Aspectos éticos**

En nuestra investigación se ha tenido cuidado en utilizar las citas que respaldan nuestra investigación, respetando el derecho del autor; al respecto, Canaval (2008) explica que se trata de la protección jurídica que goza el autor o creador de una obra artística, científica o literaria producto de su investigación o intelecto y es concordante con el código de ética de nuestra universidad.

Se declara que, para la investigación, se respetó el principio de confidencialidad de los encuestados, por lo que las encuestas fueron anónimas, requiriéndose el consentimiento informado de los encuestados.

#### IV. RESULTADOS

El análisis estadístico partió de la comprobación de la normalidad, por lo que se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, en razón de que  $n > 50$ , en nuestro caso los grados de libertad son 60.

Hipótesis de normalidad:

$H_0$  = Los datos siguen una distribución normal

$H_1$  = Los datos no siguen una distribución normal

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov*

Dimensiones	Estadísticos	gl	P-valor	Distribución normal
Comportamiento organizacional	,388	60	,000	No
Comunicación	,530	60	,000	No
Compensación laboral	,388	60	,000	No
Condiciones físicas y/o materiales	,289	60	,000	No
Relaciones interpersonales	,361	60	,000	No

En la tabla 3, se aprecia que el P - valor (nivel de significancia)  $0,000 < 0,05$  (probabilidad de error) se aceptó la  $H_1$ : los datos no siguen una distribución normal; por consiguiente, es una distribución asimétrica y, por lo tanto, a decir de Mayorga (2022), para establecer las correlaciones utilizó el coeficiente de Rho de Spearman.

Sobre el desarrollo del objetivo general, el cual buscó determinar la relación que existe entre el talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022, los resultados se visualizan en la Tabla 4.

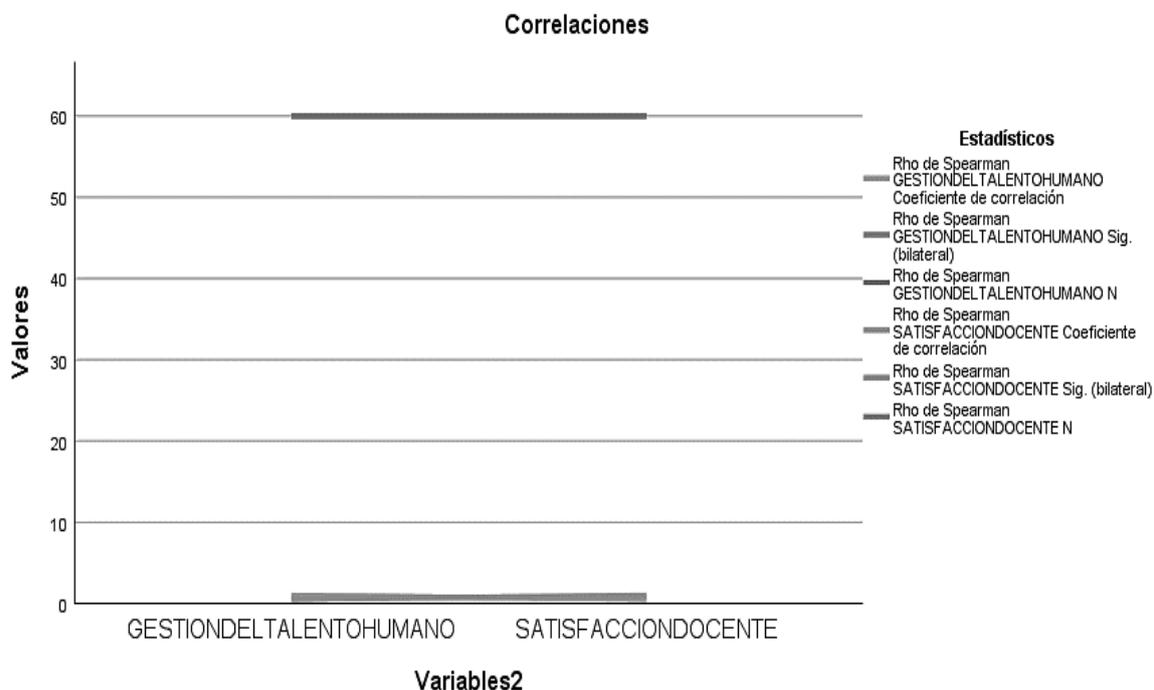
**Tabla 4**

*Estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo general.*

Variables		Gestión del talento humano	Satisfacción docente
GESTION DELTALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
SATISFACCION DOCENTE	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

**Figura 3**

*Gráfico del estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo general*



El P - valor calculado es de 0,000, que es menor al 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) por lo que se aceptó que existe una relación entre la gestión del talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,510, lo que indicó que la relación entre las variables es directa y de grado moderado. En la Figura 3 se observa la relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la satisfacción docente.

Sobre el desarrollo del objetivo específico 1, el cual buscó evaluar la relación del comportamiento organizacional con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022, los resultados de la correlación se muestran en la Tabla 5.

**Tabla 5**

*Estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo específico 1*

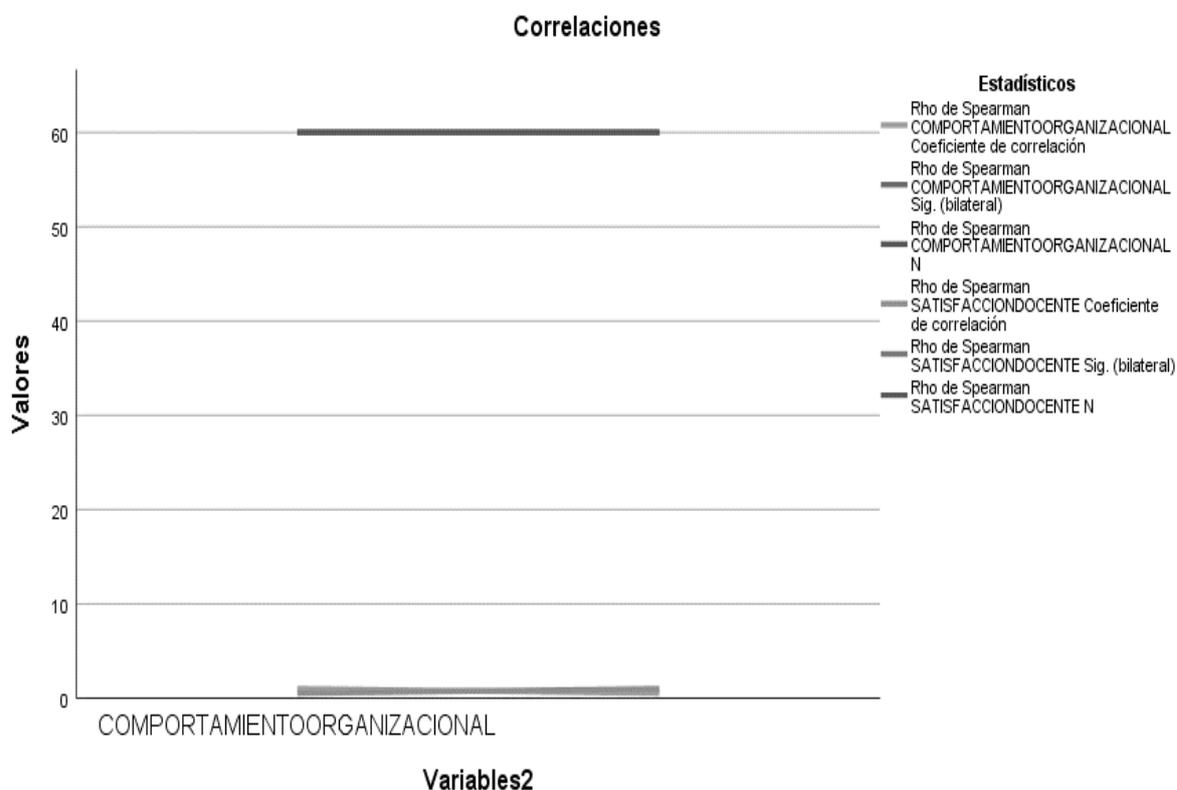
<b>Variables</b>		<b>Comportamiento organizacional</b>	<b>Satisfacción docente</b>
Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Satisfacción docente	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El P - valor calculado fue de 0,000, que es menor al 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ), por lo que se evidenció que existe una relación entre la dimensión comportamiento organizacional de la variable gestión del talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,510 lo que indicó que la relación entre las variables es directa de grado moderado.

**Figura 4**

*Gráfico del estadístico de correlación del objetivo específico 1*



En la Figura 4 se observa la relación positiva moderada entre la dimensión comportamiento organizacional de la variable gestión del talento humano y la satisfacción docente en una Institución Educativa Técnica de Puno, 2022.

Sobre el desarrollo del objetivo específico 2, el cual buscó evaluar la relación de la comunicación con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022, los resultados de la correlación se muestran en la Tabla 6.

**Tabla 6***Estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo específico 2*

<b>Variab</b>		<b>Comunicación</b>	<b>Satisfacción docente</b>
Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,133
	Sig. (bilateral)	.	,312
	N	60	60
Satisfacción docente	Coeficiente de correlación	,133	1,000
	Sig. (bilateral)	,312	.
	N	60	60

El P valor calculado es de 0,312, que es mayor al 0.05 ( $0,312 > 0,05$ ) por lo que valuamos que no existe una relación entre la dimensión comunicación de la variable gestión del talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022. Al no haber relación, ya no se permite realizar el análisis del coeficiente de Rho de Spearman, del mismo modo la ausencia de la figura obedece a la razón de que no existe una relación entre las dimensiones.

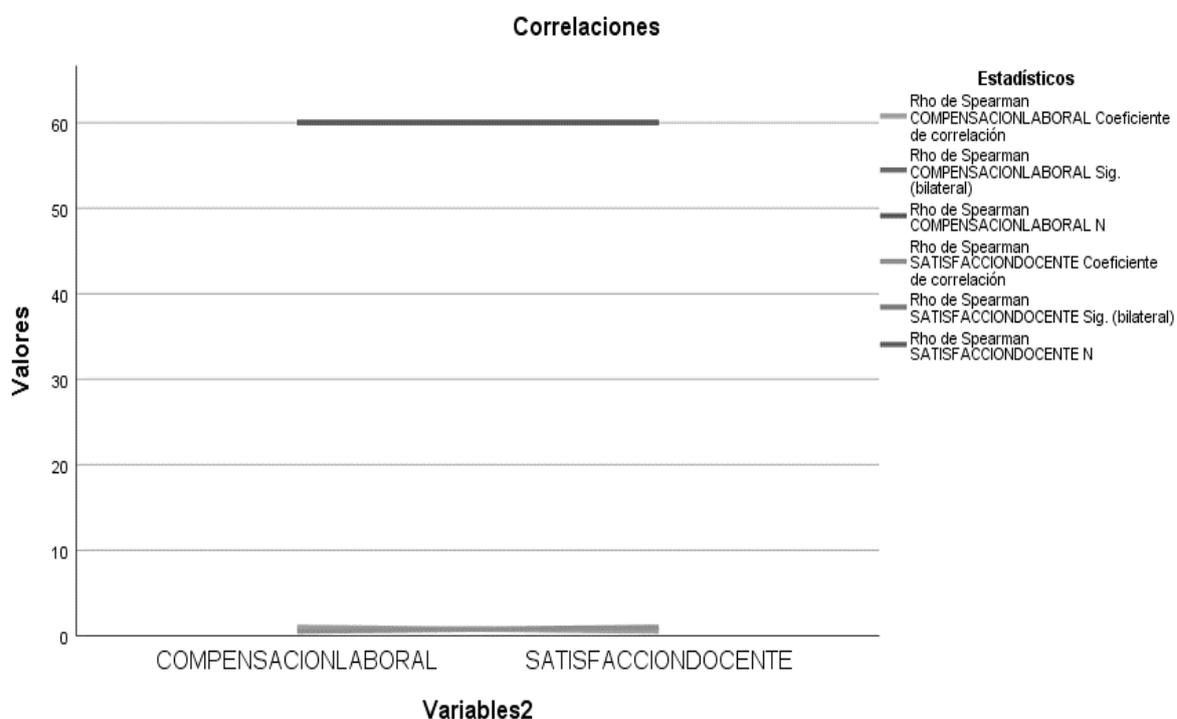
Sobre el desarrollo del objetivo específico 3, el cual buscó evaluar la relación de la compensación laboral con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022, los resultados se observan en la Tabla 7.

**Tabla 7***Estadístico de correlación: Rho de Spearman del objetivo específico 3*

<b>Variab</b>		<b>Compensación laboral</b>	<b>Satisfacción docente</b>
Compensación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
Satisfacción docente	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

**Figura 5**

*Gráfico del estadístico de correlación del objetivo específico 3*



El P - valor calculado fue de 0,000, que es menor al 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ), por lo que se determinó que existe una relación entre la dimensión compensación de la variable gestión del talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,510, lo que indicó que la relación entre las variables es directa de grado moderado. En la Figura 5, se observa la relación positiva moderada entre la dimensión compensación laboral de la variable gestión del talento humano y la satisfacción docente en una Institución Educativa Técnica de Puno, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre el talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022, se encontró referencia de apoyo en el sustento teórico propuesto por Majad (2016), el cual explicó que el talento humano es valorar a las personas por sus conocimientos, sus aportes intelectuales y talento en la consecución de las metas de las organizaciones. Si se pone énfasis en la satisfacción docente, Gonzáles y Armesto (2012) señalaron que la satisfacción del profesorado se puede describir en seis ámbitos: satisfacción general, condiciones de vida en el centro educativo, estudio de la satisfacción laboral de los maestros en cuestiones académico-curriculares, aspectos profesionales, planificación y puesta en práctica de las actividades en el aula, y, percepción del rendimiento del alumnado.

Con lo expuesto anteriormente, tal como lo describe la Tabla 4, se concuerda con las teorías expuestas, aunque no en su totalidad en razón de que nuestras dimensiones no lo abarcan en su extensión propuesta por dichos autores, si se asemejan bastante; es posible determinar que existe una relación directa y moderada, que se valida con el P valor calculado de 0,000, que es menor al 0.01 ( $0.000 < 0.01$ ) y al calcular el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,510 lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es moderado.

Para el caso de los resultados del objetivo específico 1: Evaluar la relación del comportamiento organizacional con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022, se concuerda con Solmer (2016), el cual indicó que una buena gestión en instituciones y/o empresas permitirá mantener un buen estándar de organización y así alcanzar resultados positivos, teniendo un manejo y control de estrategia para dirigir y encaminar al colaborador, en nuestro caso el docente, se sienta importante para la organización. De igual forma Vallejo y Portalanza (2017) definieron a la variable como la capacidad de los directivos para lograr una eficacia a eficiencia.

Para Maslow, la satisfacción laboral profesional no sólo es de las necesidades sociales o económicas, sino que existen una serie de necesidades humanas que se organizan y estructuran jerárquicamente. Corroborando esta teoría, en el que se considera la planificación y puesta en práctica de las actividades

en el aula, Armesto (2012) indica que está determinada por operatividad de las actividades, el clima institucional, la evaluación, que dependen de la organización, en nuestro estudio representada por la institución educativa técnica.

Así pues, en la Tabla 5, se demostró una concordancia con estos conceptos, que particularmente coincidieron con lo hallado e indican que existe una correlación significación de nivel 0,01 por lo que afirmamos que este nivel tiene un 99% de certeza. El coeficiente de Rho de Spearman indica que la relación entre la dimensión comportamiento organizacional de la variable gestión del talento humano con la variable satisfacción docente, es directa y de grado moderado, pues alcanza un valor 0,510.

En relación al objetivo específico 2: Evaluar la relación de la comunicación con la satisfacción docente en una institución educativa técnica de Puno, 2022, si bien se encuentra teorías sobre la satisfacción docente, ninguna de ellas menciona a la comunicación como factor para esta variable. En concordancia con esto, tampoco se precisa en las teorías de gestión del talento humano, a la comunicación entre la organización educativa y los docentes.

Esto es corroborado por la Tabla 6, donde el P valor calculado fue superior al 0.05 ( $0,312 > 0,05$ ) y por lo tanto indica que no existe una relación entre la dimensión comunicación de la variable gestión del talento humano con la satisfacción docente y por lo tanto es inútil continuar con un mayor análisis (Mayorga, 2022).

Por último, al examinar el objetivo específico 3: Evaluar la relación de la compensación laboral con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022; Gibson (2017) indicó que la satisfacción es una inclinación hacia sus capacidades de trabajo frente al salario, al mismo trabajo y la posibilidad de ascenso. Muñoz (1990) indicó que la satisfacción es una sensación de deleite que encuentra al terminar una obra en un clima encantador, apetecible y socialmente aceptado con remuneraciones económicas justas.

Estas teorías coinciden con nuestro pensar y hacemos eco de sus exigencias para tener una satisfacción docente, y más aún coinciden plenamente con lo que manifiesta Majad (2016), el cual señaló que el talento humano debe gestionarse desde el comportamiento organización y la compensación laboral. Así mismo lo manifestado por Gibson (2017), el cual indicó que se deben dar condiciones físicas

y/o materiales, entendiéndose esto como una compensación por el servicio y el trabajo prestado.

La tabla 7 contiene estas características sobre la compensación laboral para lograr que se relaciona con la satisfacción docente, pues en ella se aprecia un P valor inferior al 0.01, y se puede afirmar con un 99% de certeza que la correlación existente entre la dimensión compensación laboral de la variable gestión del talento humano y la variable satisfacción docente en una institución técnica es directa en grado moderado, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,510.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Refiriéndonos al objetivo general planteado, se puede afirmar con un 99% de confianza que existió una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la satisfacción docente en una Institución Educativa Técnica de Puno, 2022.

### **Segunda:**

Para el objetivo específico 1 es posible afirmar con un 99% de confianza que existió una relación positiva moderada entre la dimensión comportamiento organizacional de la variable gestión del talento humano y la satisfacción docente en una Institución Educativa Técnica de Puno, 2022.

### **Tercera:**

Con relación al objetivo específico 2, es posible concluir, que no existió relación entre la dimensión comunicación de la variable gestión del talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022.

### **Cuarta:**

Para finalizar, en el objetivo específico 3, se puede afirmar con un 99% de confianza que existió una relación positiva moderada entre la dimensión compensación de la variable gestión del talento humano y la satisfacción docente en una Institución Educativa Técnica de Puno, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

A los directivos de la institución técnica de Puno, gestionen el talento humano de los docentes para lograr una eficacia y eficiencia en sus labores educativa, para que puedan sentir deleite por tener una satisfacción mental y lograr una aceptación social, según lo propone Muñoz (1990).

### **Segunda:**

Según lo propone Gibson (2017), se provea a los docentes con las condiciones físicas como ambientes saludables y bien conservados, y materiales buscando una compensación no solo salarial, sino también de relaciones asertivas con la comunidad educativa.

### **Tercera:**

Es momento de que la comunicación, sea parte de la gestión del talento humano, no sólo con los directivos en forma horizontal, con monitoreos para la mejora de la actividad educativa, sino también con el personal administrativo, los padres de familia y los estudiantes a fin de propiciar un clima institucional más humano y asertivo.

### **Cuarta:**

El talento humano está inmerso en los docente, es menester despertarlo con un reconocimiento, primero en la institución técnica y de esta forma lograr que sea la comunidad educativa la que reconozca su trabajo.

## REFERENCIAS

- Almonte, G (2017). *Gestión del talento Humano en Relación al Buen Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Corani-Provincia de Carabaya*. Extraído de: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2894735>
- Anaya, D. (2017). Realización laboral de los educadores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un informe público. *Schooling Magazine*, 344. Septiembre-diciembre de 2017. Extraído de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56754639015.pdf>
- Asencio Ambrioso, César Iván (2022). *Relación entre gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Institución Educativa William Prescott de los profesores de Cajamarca SRL, 2021*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29521>
- Briones Magallanes Cinthia Leonela (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción docente en una unidad educativa particular Riberas del Daule en el año lectivo 2020*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51804>
- Cabanillas Chávez, Chrystopher Ulyces (2021). *Estrategias de Retención del Talento Humano para evitar la rotación del personal en la empresa Agro Latam – Lambayeque*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74334>
- Calderón, H. (2018). *Mejor en su clase de administración humana*. Bogotá - Gestión del talento humano para la mejora del clima laboral de la Municipalidad de Reque – 2020: Díaz Banda, Édison, Dioses Puyen, Cristhian Anderson (2020) <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9441>
- Cantón Mayo, Isabel, Téllez Martínez, Sonia La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación [en línea]* 13(1), 214-226[fecha de Consulta 26 de junio de 2022]. ISSN: 1794-4449. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>
- Castro Mori, Karen Olinda (2020). Colombia: en Asociación Colombiana de Gestión Humana, ACRIP. *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Chiavenato, I. (2017). *RRHH los ejecutivos. Sexto lanzamiento*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana. En: <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20>

Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20a.%20%20ed  
...pdf

Duran Peña, Beren Elizabeth (2020). *Gestión del talento humano y calidad educativa en dos instituciones educativas de la Red 14 – UGEL 5, año 2019*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52108>

Güell Malet, Luisa (2014) Estudio de la satisfacción laboral de los maestros.  
[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi\\_Luisa\\_G%C3%BCeII\\_Malet.pdf](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCeII_Malet.pdf)

Hugueth Alfredo M, & Cesar A. Espindola (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext) 16

Hernández R. y Mendoza C (2018). *Enfoque de examen*. México D. F. Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V. en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

IMD (2019). World Competitiveness ranking 2019. Recuperado de:  
<https://www.imd.org/contentassets/6b85960f0d1b42a0a07ba59c49e828fb/one-year-change-vertical.pdf>

Insead (2019). The Global Talent Competitiveness Index 2019. Recuperado de:  
<https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2019-Report.pdf>

Jiménez de Najul, Victoria (2021). Virtudes Aristotélicas en la gestión del talento humano: Virtudes Aristotélicas en la gestión del talento humano.  
<https://revistas.uclave.org/index.php/redine/article/view/3583>

Jiménez Vélez, Juan Sebastián (2021). Tipos de liderazgo en la gestión del talento humano a partir de una cuarta revolución industrial.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/40581>

Lezameta Saavedra, Gerardo Leoncio (2021). *Gestión del talento humano y su relación con la calidad educativa en la facultad de negocios de la Universidad Privada del Norte*.  
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5520/Gerardo%20Leoncio%20LEZAMETA%20SAAVEDRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Neveros G. (2019). Gestión de talento humano y clima organizacional en los colaboradores de la tienda MASS – Chorrillos. Extraído de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/994/Naveros%20Baldarrago%2C%20Gaby.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Majad Rondón, Musa Ammar. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008&lng=es&tlng=es)
- Mayorga L.A. (2022). *Manual de metodología de la investigación*. Cuzco -Yachay. <https://www.youtube.com/watch?v=W5xJD83OPcg>
- Montes Huerta, José Carlos (2020). Gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55358>
- Palma, S. (2016). CL - SPC Escala de clima laboral: Manual. Lima. Extraído de [https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)
- Reinoso Haro, Flor María & María Fernanda San Lucas (2022). La corrupción administrativa en la gestión del talento humano de instituciones públicas. <https://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/2112>
- Rodas Hernández, W., y Pérez Azahuanche, M. A. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n2.2021.1684>
- Torres Torres, Katina Esther (2017) Gestión del talento humano y calidad educativa en las instituciones educativas privadas Sor Ana de los Angeles San Juan de Lurigancho. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11196>
- Vallejo Espinoza, Veronica Samantha & Alexandra Portalanza Chavarria (2017) Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador en PODIUM. *Edición Especial, abril 2017*, pp. 145-168. <file:///C:/Users/hp/Downloads/76-Texto%20del%20art%C3%ADculo-140-1-10-20170623.PDF>

Werther, W. et al. (2018). Profesorado de la junta y RRHH. sexta edición. Mc- Graw Hill. Extraído de: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wilson, Yamileth & Gisela Nash Quintana (2022) El perfil ético del talento humano del siglo XXI. [https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco\\_sapiens/article/view/2679](https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2679)

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>General</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de puno 2022?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022?</p> <p>¿Cómo la comunicación se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022?</p> <p>¿Cómo la compensación laboral se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el talento humano con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Evaluar la relación del comportamiento organizacional con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022</p> <p>Evaluar la relación de la comunicación con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022</p> <p>Evaluar la relación de la compensación laboral con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022</p>	<p>General</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>El comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022</p> <p>la comunicación se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022</p> <p>la compensación laboral se relaciona con la satisfacción docente en una institución técnica de Puno 2022</p>	<p>Gestión del talento humano</p> <p>Satisfacción docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamiento organizacional.</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Compensación laboral</li> <li>• Condiciones físicas y/o materiales.</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo: Básica</li> <li>• Enfoque: Cuantitativo</li> <li>• Nivel: Descriptivo correlacional</li> <li>• Diseño: No experimental</li> <li>• Corte: Transversal</li> <li>• Población muestral: 60 docentes</li> <li>• Muestreo: No probabilístico por conveniencia</li> <li>• Técnica: Encuesta</li> <li>• Instrumento: Cuestionario</li> </ul>

## Anexo 2. Operacionalización de variables

<b>VARIABLES</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
Gestión del talento humano	Vallejo & Portalanza (2017), la definen como la capacidad de los directivos para lograr una eficiencia y eficacia.	Majad (2016) señala que el talento humano debe gestionarse desde el comportamiento organizacional, y la compensación laboral.	Comportamiento organizacional  Comunicación  Compensación laboral	Cultura organizacional Normas Filosofía institucional Relaciones humanas Trabajo en equipo  Motivación Reconocimiento	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
Satisfacción docente	Muñoz (1990) indica que es una sensación de deleite producida por una satisfacción mental y aceptación social.	Gibson (2017), indica que es necesario que se den condiciones físicas y/o materiales complementados por relaciones interpersonales de buena calidad.	Condiciones físicas y/o materiales  Relaciones interpersonales	Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Realización personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

### Anexo 3. Instrumentos



La presente encuesta tiene la finalidad de medir la gestión del talento humano y la satisfacción docente, es parte de una investigación educativa con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración, deberá leer cada ítem y asignarle una (X) a conciencia, es totalmente anónima. Agradecerles por su apoyo.

#### A. CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?					
¿Existen políticas para la admisión del personal docentes?					
¿Se determina el número y formación al personal docente requerido?					
¿Existen políticas para la evaluación de los candidatos nuevos?					
¿Se controlan los procesos de selección, vinculación?					
¿Se desempeña como un colaborador activo en la institución educativa?					
¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?					
¿Considera que primero está la vocación y después la remuneración por el trabajo realizado?					
¿Cree que la obtención de los beneficios mejora su calidad educativa?					
¿Considera que la meritocracia debe tenerse en cuenta para determinar la escala de remuneraciones?					
¿Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión?					
¿Se enfoca en los asuntos claves para resolver el problema?					
¿La I.E. evalúa las competencias profesionales de los docentes?					
¿La I.E. evalúa el desempeño docente en el aula?					
¿La I.E. evalúa el portafolio docente?					
¿La I.E. evalúa la dedicación y disciplina de los docentes en las tareas laborales?					
¿La I.E. educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro de objetivos y diseña el plan de mejora?					
¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?					

## B. CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN DOCENTE

ITEM	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
¿Las metas de la I.E. apoyan claramente a los docentes?					
¿Las metas de la I.E. son accesibles para todos los docentes?					
¿Participo activamente en fijar las metas y tareas para el cumplimiento de mis labores?					
¿Comparte la visión, misión, valores de la I.E.?					
¿Se identifica con las metas de su I.E.?					
¿Las metas de su I.E. están claramente vinculadas con su misión de docente?					
¿Le incomoda quedarse tiempo adicional en su trabajo?					
¿Acepta cuando le piden que se quede tiempo adicional cuando es necesario?					
¿Está de acuerdo que las exigencias de trabajo son compatibles con las capacidades y recursos de los docentes?					
¿En la I.E. se tiene como política dispones de tiempo para la familia?					
¿Considera que la distribución de la carga laboral evita conflictos en los docentes?					
¿El esfuerzo en el desempeño de sus labores ayuda a alcanzar los objetivos de la I.E.?					
¿Existe involucramiento del personal en las actividades de la I.E.?					
¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la I.E.?					
¿Considera que tiene una fuerte sensación de pertenencia con la I.E.?					
¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la I.E.?					
¿Considera que la I.E. donde trabaja merece su lealtad?					
¿El personal docente mantiene una conducta de lealtad dentro de la I.E.?					

Gracias por su valioso tiempo

#### Anexo 4. Validación de instrumentos por expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>							
1	¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?	X		X		X		
2	¿Existen políticas para la admisión de personas?	X		X		X		
3	¿Se determinan el número y formación al personal requerido?	X		X		X		
4	¿Existen políticas para la evaluación de los candidatos nuevos?	X		X		X		
5	¿Se controlan los procesos de selección, vinculación?	X		X		X		
6	¿Se desempeña como un colaborador activo en la institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>							
7	¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?	X		X		X		
8	¿Considera que primero está la vocación y después la remuneración por el trabajo realizado?	X		X		X		
9	¿Cree que la obtención de beneficios mejorar su calidad educativa?	X		X		X		
10	¿Considera que la meritocracia debe tenerse en cuenta para determinar la escala de remuneraciones?	X		X		X		

11	¿Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión?	X		X		X	
12	¿Se enfoca en los asuntos claves para resolver el problema?	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN COMPENSACIÓN LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿La ugel evalúa las competencias profesionales de los docentes?	X		X		X	
14	¿La ugel evalúa el desempeño docente en el aula?	X		X		X	
15	¿La ugel evalúa el portafolio docente?	X		X		X	
16	¿La ugel evalúa la dedicación y disciplina de los docentes en las tareas laborales?	X		X		X	
17	¿La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro de objetivos y diseña el plan de mejora?	X		X		X	
18	¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]  
 No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

SOTA JUÁREZ, SIXTO DESTINO

DNI: 04402947

Especialidad del

validador. MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN y  
MAESTRO EN ENTORNOS VIRTUALES DEL APRENDIZAJE.

**1.Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**3.Claridad:** Se entiende sin dificultad, algunos enunciados del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

16 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
SATISFACCIÓN DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>							
1	¿Las metas de la ugel apoyan claramente a los docentes?	X		X		X		
2	¿Las metas de la ugel son accesibles para todos los docentes?	X		X		X		
3	¿Participo activamente en fijar las metas y tareas para el cumplimiento de mis labores?	X		X		X		
4	¿Comparte la visión, misión, valores de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Se identifica con las metas de su ugel?	X		X		X		
6	¿Las metas de su ugel están claramente vinculadas con su misión de docente?	X		X		X		
7	¿Le incomoda quedarse tiempo adicional en su trabajo?		X		X	X		
8	¿Acepta cuando le pide que se quede tiempo adicional cuando es necesario?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo que las exigencias del trabajo son compactibles con las capacidades y recursos de los docentes?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
10	¿En la institución educativa se tiene como política disponer de tiempo para la familia?		X		X		X	
11	¿Considera que la distribución de la carga laboral evita conflictos en los docentes?	X		X		X		
12	¿El esfuerzo en el desempeño de sus labores ayuda alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X		

13	¿Existe involucramiento del personal en las actividades de la organización?	X		X		X	
14	¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?	X		X		X	
15	¿Considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer con la institución?	X		X		X	
16	¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?	X		X		X	
17	¿Considera que la institución educativa donde trabajo merece su lealtad?	X		X		X	
18	¿El personal docente mantiene una conducta de lealtad dentro de la Ugel?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]  
 No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

SOTO JUÁREZ, SIXTO CELESTINO      DNI: 04402947

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN LA EDUCACIÓN Y MAESTRO EN INTERNOS VIRTUALES DEL APRENDIZAJE.

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

16 de mayo del 2022



Firma el Experto informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>							
1	¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?	X		X		X		
2	¿Existen políticas para la admisión de personas?	X		X		X		
3	¿Se determinan el número y formación al personal requerido?	X		X		X		
4	¿Existen políticas para la evaluación de los candidatos nuevos?	X		X		X		
5	¿Se controlan los procesos de selección, vinculación?	X		X		X		
6	¿Se desempeña como un colaborador activo en la institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>							
7	¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?	X		X		X		
8	¿Considera que primero está la vocación y después la remuneración por el trabajo realizado?	X		X		X		
9	¿Cree que la obtención de beneficios mejorar su calidad educativa?	X		X		X		
10	¿Considera que la meritocracia debe tenerse en cuenta para determinar la escala de remuneraciones?	X		X		X		

11	¿Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión?	X		X		X		
12	¿Se enfoca en los asuntos claves para resolver el problema?	X		X		X		
	DIMENSIÓN COMPENSACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La ugel evalúa las competencias profesionales de los docentes?	X		X		X		
14	¿La ugel evalúa el desempeño docente en el aula?	X		X		X		
15	¿La ugel evalúa el portafolio docente?	X		X		X		
16	¿La ugel evalúa la dedicación y disciplina de los docentes en las tareas laborales?	X		X		X		
17	¿La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro de objetivos y diseña el plan de mejora?	X		X		X		
18	¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir [ ]  
 No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Bernedo Soto, Julio César*

DNI: *04745726*

Especialidad del validador..... *Maestro en Administración de la Educación*.....

**1.Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**3.Claridad:** Se entiende sin dificultad, algunos enunciados del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

16 de mayo del 2022



-----  
**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
SATISFACCIÓN DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>							
1	¿Las metas de la ugel apoyan claramente a los docentes?	X		X		X		
2	¿Las metas de la ugel son accesibles para todos los docentes?	X		X		X		
3	¿Participo activamente en fijar las metas y tareas para el cumplimiento de mis labores?	X		X		X		
4	¿Comparte la visión, misión, valores de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Se identifica con las metas de su ugel?	X		X		X		
6	¿Las metas de su ugel están claramente vinculadas con su misión de docente?	X		X		X		
7	¿Le incomoda quedarse tiempo adicional en su trabajo?		X		X		X	
8	¿Acepta cuando le pide que se quede tiempo adicional cuando es necesario?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo que las exigencias del trabajo son compactibles con las capacidades y recursos de los docentes?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
10	¿En la institución educativa se tiene como política disponer de tiempo para la familia?		X		X		X	
11	¿Considera que la distribución de la carga laboral evita conflictos en los docentes?	X		X		X		
12	¿El esfuerzo en el desempeño de sus labores ayuda alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X		

13	¿Existe involucramiento del personal en las actividades de la organización?	X		X		X	
14	¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?	X		X		X	
15	¿Considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer con la institución?	X		X		X	
16	¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?	X		X		X	
17	¿Considera que la institución educativa donde trabajo merece su lealtad?	X		X		X	
18	¿El personal docente mantiene una conducta de lealtad dentro de la ugel?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ ]  
 No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Bernardo Soto Julio César* ..... DNI: .....

Especialidad del validador..... *Maestro en Administración Educativa*

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

16 de mayo del 2022

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma el Experto informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>							
1	¿Considera que se evalúan los procedimientos para el reclutamiento de personal docente?	X		X		X		
2	¿Existen políticas para la admisión de personas?	X		X		X		
3	¿Se determinan el número y formación al personal requerido?	X		X		X		
4	¿Existen políticas para la evaluación de los candidatos nuevos?	X		X		X		
5	¿Se controlan los procesos de selección, vinculación?	X		X		X		
6	¿Se desempeña como un colaborador activo en la institución?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>							
7	¿Considera que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?	X		X		X		
8	¿Considera que primero está la vocación y después la remuneración por el trabajo realizado?	X		X		X		
9	¿Cree que la obtención de beneficios mejorar su calidad educativa?	X		X		X		
10	¿Considera que la meritocracia debe tenerse en cuenta para determinar la escala de remuneraciones?	X		X		X		

11	¿Recauda información de diferentes fuentes antes de tomar una decisión?	X		X		X		
12	¿Se enfoca en los asuntos claves para resolver el problema?	X		X		X		
	DIMENSIÓN COMPENSACIÓN LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿La ugel evalúa las competencias profesionales de los docentes?	X		X		X		
14	¿La ugel evalúa el desempeño docente en el aula?	X		X		X		
15	¿La ugel evalúa el portafolio docente?	X		X		X		
16	¿La ugel evalúa la dedicación y disciplina de los docentes en las tareas laborales?	X		X		X		
17	¿La institución educativa se autoevalúa periódicamente para conocer el logro de objetivos y diseña el plan de mejora?	X		X		X		
18	¿Considera que la remuneración que recibe es acorde con el trabajo que realiza?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Zea Raspigliosi Lissethe Katherine.....

DNI: 40771623.....

**Especialidad del**

**validador.** *Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa*

**1.Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

**3.Claridad:** Se entiende sin dificultad, algunos enunciados del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

16 de mayo del 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'B. B.', is written over a horizontal dashed line.

**Firma del Experto Informante**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
SATISFACCIÓN DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES</b>							
1	¿Las metas de la ugel apoyan claramente a los docentes?	X		X		X		
2	¿Las metas de la ugel son accesibles para todos los docentes?	X		X		X		
3	¿Participo activamente en fijar las metas y tareas para el cumplimiento de mis labores?	X		X		X		
4	¿Comparte la visión, misión, valores de la institución educativa?	X		X		X		
5	¿Se identifica con las metas de su ugel?	X		X		X		
6	¿Las metas de su ugel están claramente vinculadas con su misión de docente?	X		X		X		
7	¿Le incomoda quedarse tiempo adicional en su trabajo?		X		X	X		
8	¿Acepta cuando le pide que se quede tiempo adicional cuando es necesario?	X		X		X		
9	¿Está de acuerdo que las exigencias del trabajo son compactibles con las capacidades y recursos de los docentes?			X		X		
	<b>DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
10	¿En la institución educativa se tiene como política disponer de tiempo para la familia?		X		X	X		
11	¿Considera que la distribución de la carga laboral evita conflictos en los docentes?		X		X	X		
12	¿El esfuerzo en el desempeño de sus labores ayuda alcanzar los objetivos de la institución?	X		X		X		

13	¿Existe involucramiento del personal en las actividades de la organización?	X		X		X	
14	¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos de la organización?	X		X		X	
15	¿Considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer con la institución?	X		X		X	
16	¿Existe sentimiento de compromiso de los docentes hacia la institución?	X		X	X		
17	¿Considera que la institución educativa donde trabajo merece su lealtad?	X		X		X	
18	¿El personal docente mantiene una conducta de lealtad dentro de la Ugel?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Rosa Rospihuasi, Lisette Katherine* ..... DNI: 40771623 .....

Especialidad del validador: *Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa.*

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

16 de mayo del 2022

\_\_\_\_\_ 

Firma el Experto informante.

## Anexo 5. Perfil de validadores

/6/23, 10:48

about:blank



**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
SOTO JUAREZ, SIXTO CELESTINO DNI 04402947	<b>MAESTRO EN CIENCIAS: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA</b>  Fecha de diploma: 27/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 03/01/2007 Fecha egreso: 30/05/2009	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
SOTO JUAREZ, SIXTO CELESTINO DNI 04402947	<b>MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LOS ENTORNOS VIRTUALES PARA EL APRENDIZAJE</b>  Fecha de diploma: 04/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 08/07/2015 Fecha egreso: 05/04/2017	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
SOTO JUAREZ, SIXTO CELESTINO DNI 04402947	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 19/01/18 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
SOTO JUAREZ, SIXTO CELESTINO DNI 04402947	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 27/11/95 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
BERNEDO SOTO, JULIO CESAR DNI 04745726	<b>BACHILLER EN EDUCACION SECUNDARIA</b> Fecha de diploma: 15/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/05/2015 Fecha egreso: 17/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BERNEDO SOTO, JULIO CESAR DNI 04745726	<b>LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA: CIENCIAS NATURALES, BIOLOGÍA Y QUÍMICA</b> Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BERNEDO SOTO, JULIO CESAR DNI 04745726	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b> Fecha de diploma: 06/02/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/06/2017 Fecha egreso: 19/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BERNEDO SOTO, JULIO CESAR DNI 04745726	<b>TITULO DE ESPECIALISTA EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b> Fecha de diploma: 11/03/19 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL  Fecha matrícula: 12/03/2018 Fecha egreso: 14/12/2018	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

ZEA ROSPIGLIOSI, LISSETHE KATHERINE DNI 40771623	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 11/04/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin informacion (***) Fecha egreso: Sin informacion (***)	UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI <i>PERU</i>
ZEA ROSPIGLIOSI, LISSETHE MTHERENE DNI 4977023	<b>MAESTRO EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 08/04/2006 Fecha egreso: 07/09/2008	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## Anexo 6. Confiabilidad del instrumento

### A. Fiabilidad del instrumento Gestión del talento humano

Notas		
Salida creada		09-JUN-2022 23:03:49
Comentarios		
Entrada	Datos	D:\NATALIA.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	60
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis		RELIABILITY /VARIABLES=GTH01 GTH02 GTH03 GTH04 GTH05 GTH06 GTH07 GTH08 GTH09 GTH10 GTH11 GTH12 GTH13 GTH14 GTH15 GTH16 GTH17 GTH18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.00
	Tiempo transcurrido	00:00:00.01

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.987	.987	18

## B. Fiabilidad del instrumento satisfacción docente

### Notas

Salida creada	10-JUN-2022 00:08:06	
Comentarios		
Entrada	Datos	E:\NATALIA TESIS\RAMOS NATALIA VARIABLE SATISFACCIÓN DOCENTE.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos2
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	60
	Entrada de matriz	
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables en el procedimiento.
Sintaxis	RELIABILITY /VARIABLES=SD01 SD02 SD03 SD04 SD05 SD06 SD07 SD08 SD09 SD10 SD11 SD12 SD13 SD14 SD15 SD16 SD17 SD18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR /SUMMARY=TOTAL.	
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:00.02
	Tiempo transcurrido	00:00:00.02

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.979	.975	17

## Anexo 7. Cartas de presentación para juicio de expertos

Señor:

Sixto Celestino, Juárez Soto

Presente

*Sixto Soto*  
MS - Sixto Soto S.  
04402947

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Olivos Trujillo -Lima, promoción 2022, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Natalia Ramos Ticona  
DNI N.º 01323424



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Julio Cesar, Bernedo Soto

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Olivos Trujillo -Lima, promoción 2022, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Natalia Ramos Ticona  
DNI N.º 01323424



*Recibido*  
22/05/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita:

Lissethe Katherine Zea Rospigliosi

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en educación de la Universidad César Vallejo, en la sede Olivos Trujillo -Lima, promoción 2022, aula ..., requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Natalia Ramos Ticona  
DNI N.º 01323424

**Anexo 8.** Cuadro de expertos para validación de instrumentos.

**TABLA DE JUECES PARA LA VALIDACION DE LOS  
INSTRUMENTOS**

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	<b>DNI</b>	<b>ESPECIALIDAD</b>
SOTO JUAREZ, SIXTO CELESTINO	04402947	Administración en la Educación y Entornos virtuales del Aprendizaje
BERNEDO SOTO, Julio César	04745726	Administración de la Educación
ZEA ROSPIGLIOSI, Lissethe Katherine	40771623	Maestría en educación con mención en docencia y gestión Educativa



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCION DOCENTE EN UNA INSTITUCION TECNICA DE PUNO, 2022", cuyo autor es RAMOS TICONA NATALIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 10 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALBORNOZ JIMENEZ CARLOS FRANCISCO <b>DNI:</b> 22973751 <b>ORCID</b> 0000-0002-7543-2495	Firmado digitalmente por: CALBORNOZJ el 10-08- 2022 06:39:05

Código documento Trilce: TRI - 0407121