



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Satisfacción laboral y gestión del talento en docentes de la Institución  
Educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Nalvarte Sepulveda, Victoria Eufemia ([orcid.org/0000-0001-6520-5021](https://orcid.org/0000-0001-6520-5021))

**ASESOR:**

Dr. Sánchez Ortega, Jaime Agustín ([orcid.org/0000-0002-2916-7213](https://orcid.org/0000-0002-2916-7213))

**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**

Esta investigación está dedicada a Dios por la fuerza espiritual que día a día alimenta mi vida, a mis amados hijos: Jenny, Kike y Juan, motor y motivo de mi superación y al Sr. Juan Aguirre Salas por su ayuda y motivación constante.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi asesor, el Dr. Jaime Sánchez Ortega por su ayuda y los conocimientos brindados. Y un especial agradecimiento a los docentes y directivos que me facilitaron llevar a cabo la investigación en su centro educativo.

## 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. MARCO TEÓRICO .....	5
III.METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y Diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización .....	17
3.3. Población y muestra .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Métodos de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS .....	46

## Índice de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Población de docentes de la I.E. "Sinchi Roca", Comas, Lima 2022.	18
Tabla 2. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Satisfacción Laboral y Gestión de Talento.	19
Tabla 3. Niveles de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones.	22
Tabla 4. Niveles de la variable gestión del talento y sus dimensiones.	23
Tabla 5. Prueba de normalidad K-S para la distribución de datos, variable satisfacción laboral.	25
Tabla 6. Prueba de normalidad K-S para la distribución de datos, variable gestión del talento.	25
Tabla 7. Correlación entre las variables satisfacción laboral y gestión del talento.	26
Tabla 8. Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión atracción de la variable gestión del talento.	27
Tabla 9. Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión selección de la variable gestión del talento.	28
Tabla 10. Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión capacitación de la variable gestión del talento.	28
Tabla 11. Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión estímulo de la variable gestión del talento.	29
Tabla 12. Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión evaluación de desempeño de la variable gestión del talento.	30

## Índice de Figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Diseño de la investigación.	16
Figura 2. Niveles de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones.	22
Figura 3. Niveles de la variable Gestión del talento y sus dimensiones.	23

## Resumen

Esta investigación titulada “Satisfacción laboral y Gestión del talento en docentes de la Institución Educativa ‘Sinchi Roca’, Lima, 2022”, tuvo como objetivo determinar la correlación existente entre estas variables; para tal efecto, se consideró la propuesta teórica de Troeger (2021), quien revalida la propuesta de Lester (1984), sobre la satisfacción laboral de docentes y, los conceptos de Gaspar (2021), sobre la gestión del talento. El estudio se realizó bajo enfoque cuantitativo y diseño no experimental, con alcance descriptivo y de esquema descriptivo-correlacional, usando el método de análisis hipotético-deductivo. La unidad de análisis estuvo conformada por una población de 70 docentes, los mismos que en su totalidad participaron en el estudio, siendo así del tipo censal. Se aplicó la encuesta y como instrumento el cuestionario de medición TJSQ de satisfacción laboral propuesto por Troeger-Lester, el cual fue traducido y adaptado a la realidad educativa peruana; y para medir la gestión del talento, se adaptó el instrumento propuesto por Vílchez (2020). Los resultados hallados indicaron un índice de correlación de Spearman de .586 y un valor  $p$  de .000, por lo que se concluyó que, las variables presentan correlación significativa, positiva y moderada.

**Palabras clave:** *Satisfacción laboral, educación, gestión del talento, administración educativa, institución educativa.*

## Abstract

This research entitled "Job satisfaction and talent management in teachers of the Educational Institution 'Sinchi Roca', Lima, 2022", aimed to determine the existing correlation between these variables; for this purpose, the theoretical proposal of Troeger (2021) was considered, who revalidates the proposal of Lester (1984), on the job satisfaction of teachers, and the concepts of Gaspar (2021), on talent management. The study was carried out under a quantitative approach and a non-experimental design, with a descriptive scope and a descriptive-correlational scheme, using the hypothetical-deductive analysis method. The unit of analysis was made up of a population of 70 teachers, all of whom participated in the study, thus being of the census type. The survey was applied and as an instrument the TJSQ job satisfaction questionnaire proposed by Troeger-Lester, which was translated and adapted to the Peruvian educational reality; and to measure talent management, the instrument proposed by Vílchez (2020) was adapted. The results found indicated a Spearman correlation index of .586 and a p value of .000, so it was concluded that the variables present a significant, positive and moderate correlation.

**Keywords:** *Job satisfaction, education, talent management, educational administration, educational institution.*

## I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas la administración de los recursos humanos se ha convertido en un factor fundamental para el éxito de cualquier tipo de empresa. Las organizaciones o instituciones, en general, disponen de recursos que han sido clasificados como materiales, financieros o humanos, que se constituyen en un todo que les da estructura y permite su funcionamiento; por otro lado, dependiendo de la concepción de los administradores, se han colocado estos recursos en un orden de prioridad que no siempre ha puesto a lo humano por sobre lo demás, sino, además, se le ha considerado solo para fines utilitarios. Actualmente, esta concepción viene cambiando de tal modo que se considera dentro de este ámbito aspectos como la satisfacción laboral de los trabajadores y su talento en el desarrollo de sus responsabilidades. Por otro lado, según Bellido et al. (2021), esta interacción humana, la más importante en el ámbito laboral, también se vio afectada por la pandemia originada por el covid-19, deteriorándolo en la demanda, condiciones de empleo, despido, teletrabajo, inseguridad, entre otros elementos, distorsionando la gestión de recursos y generando un agudo estrés laboral.

La satisfacción laboral, según Gestión RH (2022), tiene que ver con el agrado del trabajador por su labor, lo cual mejora la productividad; además, es importante que sienta el apoyo de la organización a sus intereses, lo cual genera compromiso. A nivel internacional los factores que más predominan son la posibilidad de desarrollo y superación, el salario, condiciones laborales, su naturaleza, los estímulos y la interacción con la dirección. De acuerdo a ello se establece que un 40% de trabajadores encuentra satisfacción cuando disfruta y se divierte con su labor; un 88% alcanza satisfacción con un buen clima laboral. Según la Global Randstad Workmonitor Q3 (2019), los niveles más altos de satisfacción laboral se encuentran en India (86%), seguidos de México (84%) y Dinamarca (82%), por otro lado, donde se ha encontrado una menor tasa de satisfacción laboral es en Japón (42%) y Hong kong (51%). En cuanto a la gestión del talento, en el ámbito internacional se tiene el reporte de Oxford Economics (2021) que señala el talento más apreciado es la habilidad digital (50,6%), el pensamiento ágil (54,8%), comunicación e interpersonalidad (48,3%) y operaciones globales (49,1%), siendo

la mayor demanda de talentos en Asia (22%), seguido de América Latina (13%), Medio Oriente y África (13%), Europa del Este (10%) y Europa Occidental (3,5%).

En el contexto nacional, según la Global Randstad Workmonitor Q3 (2019), Perú no figura en el ranking de países con empleados o trabajadores con satisfacción laboral, encontrándose a Brasil (79%), Argentina (76%) y Chile (72%). Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) hay factores que limitan el empleo decente de los peruanos estos presentan los porcentajes siguientes: horas de trabajo mayor a 8 horas diarias y bajas remuneraciones (35.4%), acceso a fondo de pensiones (35%), seguro de salud (31.1%); además, debido al factor Covid-19, la Tasa de desocupación alcanzó el 7.0 %, y la Tasa de formalidad bajó a 31.6 %, en ese sentido la tasa de satisfacción es muy baja. Respecto a la gestión del talento en el Perú, Prising (2018) señala que el 43% de empleadores no encuentran el talento que necesitan en los trabajadores, indicando que hay una notable escasez de talentos (45%) en tal sentido hasta ese año las empresas u organizaciones en un 61% de los casos generaron políticas de formación y desarrollo adicional.

En el contexto una institución educativa, vista como una empresa pública, con sus equipos directivos, docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia, así como, la comunidad y las instituciones que lo circundan, también se consideran criterios de administración de recursos humanos y es posible realizar estudios sobre la satisfacción laboral y la gestión del talento. Así, se tomará como referencia la institución educativa “Sinchi Roca”, ubicada en el distrito de Comas, Lima Metropolitana, para realizar la investigación de la relación entre estas variables.

Según lo expuesto, la investigación es relevante, más aún en el contexto escolar, puesto que esta es un tipo de empresa u organización que trabaja no solo en base a adecuadas relaciones humanas, sino en la formación humana, como fin supremo. La propuesta entonces es establecer descriptivamente la relación entre la satisfacción laboral y la gestión del talento, tomando como base una institución educativa administrada por el Estado, siendo esta la institución educativa “Sinchi Roca” de Comas, en Lima Metropolitana. Según Hernández y Mendoza (2018), el

problema de toda investigación debe precisarse y enunciarse en forma de pregunta, de tal manera que pueda estar formalmente indicado; en tal sentido la pregunta que delimita el problema general es, ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y la Gestión del talento de los docentes en la institución educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022? Por otro lado, considerando las dimensiones de las variables se tienen como problemas específicos, cuál es la relación de la variable Satisfacción laboral con cada una de las dimensiones de la variable Gestión del talento, es decir, la atracción, la selección del personal, capacitación, estímulo, y la evaluación del desempeño del personal en docentes de la Institución Educativa “Sinchi Roca”, Comas 2022.

De acuerdo a los problemas planteados, se puede establecer una justificación de dicha relevancia del presente trabajo de investigación. Así se justifica en lo teórico, puesto que cuenta con los antecedentes requeridos, además de una amplia bibliografía de referencia, por lo cual se pueden realizar los contrastes e incrementar aportes puntuales en la base teórica de la misma, de acuerdo al contexto. Se justifica en lo metodológico, puesto que se han seguido los procedimientos de la investigación científica, revisando bibliografía, adaptando instrumentos, estableciendo indicadores de confiabilidad y validación; así también a partir de ello, se han tomado datos que se han analizado por programas estadísticos especializados, con la finalidad de contrastar hipótesis estadísticas inferenciales. Tiene también justificación práctica, puesto que permiten estos resultados, informados a las autoridades de la institución, tomarlos como base de un diagnóstico que permita una toma de decisiones para la mejora de la administración de la misma permitiendo, además, construir propuestas futuras que al mejorar uno de los aspectos o variable permita la mejora de la otra, aportando así a una mejora institucional.

Planteado el problema y su justificación respectiva, pueden precisarse los objetivos que direccionen esta investigación. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), expresan que estos elementos son una guía que direccionan hacia lo que se quiere estudiar. Estos objetivos parten directamente de las preguntas, por lo tanto, el objetivo principal es, Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y

la Gestión del talento de los docentes en la institución educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022. Siguiendo esta directriz se pueden establecer como objetivos específicos: Determinar la relación entre la Satisfacción laboral y las dimensiones, atracción del personal, selección del personal, capacitación, estímulo, y, evaluación de desempeño, de los docentes de la Institución Educativa “Sinchi Roca”. Finalmente, dando respuesta al problema se plantea la hipótesis general: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y la Gestión del talento en los docentes en la institución educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022. De donde se desprenden las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y cada una de las dimensiones de la Gestión de talento, según las indicada, atracción del personal, selección del personal, capacitación, estímulo y evaluación de desempeño de los docentes de la institución Educativa tomada como unidad de análisis, siendo cinco las hipótesis específicas en concordancia a los problemas y los objetivos.

## II. MARCO TEÓRICO

Planteada la realidad problemática y expresada la justificación teórica se indican los antecedentes que respaldan la investigación. Entre los antecedentes nacionales tenemos el artículo de Dávila (2022), con su investigación que correlaciona el clima y la satisfacción laboral al interior de una empresa, trabajo que tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre estas variables y su grado de significancia; el estudio fue de diseño no experimental y nivel descriptivo, y fue aplicada a una muestra de 32 empleados; el análisis mostró evidencias de la relación entre ambas variables, lo cual permitió concluir que hay relación significativa, y que la satisfacción laboral es de suma importancia en una empresa, puesto que garantiza una mayor productividad o rendimiento de la organización.

También se tiene el trabajo de Chinchay, Cusicanqui, Martínez y Valdiviezo (2021), con su programa de mejora de la satisfacción laboral en una empresa de Lima, la cual se realizó en el área administrativa de la misma; trabajo realizado con enfoque mixto, utilizando método inductivo – deductivo y sintagma holístico, fue aplicado a una muestra de 30 empleados, de la cual se realizó un diagnóstico y luego un análisis de los datos, lo que permitió concluir que es factor fundamental en este rubro el salario, además del manual de las habilidades de los trabajadores, taller de relaciones humanas y políticas de reconocimiento. Así también, la investigación de Leiva (2021), sobre la gestión de recursos humanos y su correlación con el desempeño laboral; con el propósito de determinar el grado de la misma; trabajo planteado con diseño no experimental, el análisis mostró una gestión de recursos humanos deficiente que se relaciona con un bajo desempeño del personal; en consecuencia, se llegó a la conclusión que hay una incidencia directa de la variable gestión del talento con la variable desempeño.

Otro antecedente es la investigación de Saravia y Grandez (2021), sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, que tuvo por objetivo medir esta correlación y establecer un índice de correlacional; trabajo no experimental de nivel descriptivo, fue aplicado a una muestra censal de 50 empleados; el análisis mostró que algo más del 50% de los trabajadores percibe una satisfacción en orden regular, además, se encontró un alto índice de correlación ( $Rho = 0,711$ ), lo cual

llevó a la conclusión de la existencia significativa alta en esta correlación existente. Finalmente se tiene el artículo de Bendezú (2020), que realiza un estudio para determinar la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de docentes; empleando el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de esquema descriptivo–correlacional, aplicado a 18 docente, encontró un  $r_s$  equivalente a .892, por lo cual concluyó que, hay una correlación significativa y de nivel fuerte entre estas variables, dentro del contexto educacional.

Por otro lado, se tienen los antecedentes internacionales. Entre estos se tiene el artículo de Colcha, Tapia, Romero y Chiriboga (2021), sobre la gestión del talento y el desempeño laboral, realizada con el objetivo de establecer un índice de relación entre las variables; esta investigación fue no experimental, descriptiva, propositiva y de campo, de alcance transversal; se tomaron los datos mediante dos cuestionarios y se hizo el análisis con el estadígrafo Chi cuadrado, lo cual permitió concluir que la gestión de talento influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Otro estudio es el de Durán, García, Paz y Boscán (2021), que trata sobre la satisfacción laboral y la actitud integradora de los empleados en organizaciones no gubernamentales, la cual tuvo como finalidad analizar esta relación de variables usando la metodología descriptiva y un diseño no experimental; aplicada a una muestra de 50 personas dentro de esta institución, los datos analizados estadísticamente permitieron concluir la existencia de una correlación significativa entre las variables. También se tiene el trabajo de Gonzáles, Román y Bermeo (2021), con su trabajo sobre la gestión de talento humano y la satisfacción y productividad laboral, la cual se realizó en el ámbito de una empresa privada, realizada con el objetivo de conocer cuantitativamente la correlación entre estas variables; esta fue de diseño no experimental, descriptiva y transversal; el análisis de los datos denotó una significancia muy baja equivalente al 0,186, lo cual les permitió concluir que para que un trabajador encuentre la satisfacción laboral, su puesto debe estar en concordancia con sus habilidades e intereses.

Asimismo, se tiene el trabajo de Olsen y Huang (2019), titulado Teacher Job Satisfaction by Principal Support and Teacher Cooperation: Results from the

Schools and Staffing Survey, que tuvo como objetivo analizar las tasas de rotación, la retención docente y la satisfacción laboral; realizada por enfoque mixto, el análisis dio como resultado el incremento de la satisfacción laboral al controlarse las características del docente, la cooperación y el apoyo directivo, por lo cual se concluyó que en las comunidades educativas se deben fomentar espacios de interacción y colaboración apoyados por líderes estudiantiles. Finalmente se tiene el trabajo de Azeredo (2019), con su investigación sobre el entrenamiento y el desenvolvimiento como instrumentos de retención del talento en las organizaciones, el cual tuvo la finalidad mostrar la importancia e influencia de estos sistemas en esta variable; esta investigación fue realizada con enfoque cualitativo, dando como resultado que la retención de los talentos va más allá de un salario llamativo o un ambiente agradable, por ello se llegó a concluir que, es esencial que las empresas pongan en práctica programas que valoren el desarrollo y especialización del trabajador.

Acercas de la variable Satisfacción laboral, los investigadores afirman que es uno de los fenómenos sociales más estudiados de la actualidad, debido a que es determinante para la productividad de una organización o empresa, considerando que el factor humano es lo primordial (Yanchovska, 2021). Al respecto, Judge et al. (2017), señalan que actualmente hay dos puntos de vista científicos desde los cuales se aborda el estudio de esta variable: 1. Las ciencias administrativas, desde el punto de vista del comportamiento organizacional del trabajador; y, 2. La psicología, en cuanto a la subjetividad, mundo interior o emotividad del empleado sobre su mundo laboral. El comportamiento organizacional, respecto a la satisfacción laboral, se asocia a una serie de componentes que tienen que ver con la permanencia en el puesto de trabajo, la puntualidad y presencia diaria o pertinencia, el compromiso laboral y la efectividad en el desempeño. Respecto al punto de vista de la psicología laboral, esta se asocia al bienestar del trabajador, el cual se asocia a su comodidad en la labor que realiza o las condiciones laborales que recibe en su organización o empresa, lo cual es condición para que trabaje con bienestar, sin incomodidades, estrés, desmotivación u otros factores que pueden afectar su rendimiento y provocar posibles daños en su salud física o mental. (Yanchovska, 2021; Judge et al., 2017). En ese sentido, la administración y la

psicología han influido históricamente en el concepto de Satisfacción laboral, como parte de su base teórica y han estado presente en su evolución; sin embargo, inicialmente ha habido un predominio del psicologismo.

Sobre este punto, Pujol y Dabos (2018), señalan que hay dos posturas o corrientes controversiales en el debate actual sobre los aspectos o condiciones que más influyen en la satisfacción laboral. El eje de esta controversia es la relación situación- individuo. En tal sentido, se tiene la denominada corriente situacionalista (o fuerza situacional), la cual propone que el factor organización es lo principal en la satisfacción laboral, señalando que este ejerce una influencia determinante en el comportamiento, la actitud y bienestar del trabajador, la cual afecta, sea de manera positiva o negativa su percepción de satisfacción; la segunda corriente es la denominada corriente disposicionalista (disposición del trabajador), la cual propone que lo determinante es lo psicológico o mental cognitivo, lo cual tiene que ver con la personalidad, el estado mental, es decir, los rasgos subjetivos que no se pueden observar a simple vista porque forman parte del mundo interior del sujeto, y que predisponen una conducta, comportamiento o actitud frente al contexto laboral. Ambos modelos son parte de una polémica actual, que se considera inconclusa; sin embargo, la corriente que presenta una mayor crítica y menor aceptación es la disposicionalista, puesto que no considera los aspectos externos que afectan al trabajador, reduciendo el problema solo a los factores subjetivos.

Respecto a la evolución histórica del concepto de satisfacción laboral, se tiene una primera etapa relacionada a psicometría; fueron Smith, Kendall y Hullin, quienes, en 1969, conceptualizaron la satisfacción laboral como una medida que indica el grado de satisfacción de acuerdo a un listado de atributos. Posteriormente, en 1993, Moorman, lo consideró como un proceso y un acto consciente de acuerdo a un estándar cognitivo y a las características del trabajo, es decir, sujeto a un orden psicológico. En 1997, Spector, consideró la satisfacción laboral como un proceso afectivo, una idea unidimensional y representativa, una respuesta emocional positiva, que un trabajador tiene hacia una actividad realizada considerada como una totalidad, es decir, como una experiencia aislada de otros procesos (Pujol y Dabos, 2018). Así también, en esa misma tendencia, Brief, en 1998, integra,

siempre desde el psicologismo, el aspecto emocional y lo cognitivo, señalando que la satisfacción laboral se realiza cuando el individuo evalúa el trabajo que realiza desde su experiencia personal, respecto al trabajo realizado y la toma de consciencia del mismo (Pujol y Dabos, 2018). En resumen, se considera como componente de la satisfacción laboral, la unidad emocional-cognitiva que, por desarrollarse dentro de lo administrativo, puede estar sujeta a medición.

Otro concepto, también psicologista, es el planteado por Boada (2019), quien señala que hay dos corrientes que se aproximan a conceptualizar el término; la primera tiene relación con la respuesta afectiva hacia el trabajo en sí, la cual se refiere al placer, sentimiento, gusto, actitudes, emociones por el trabajo, es decir, a los factores subjetivos relacionados a la motivación intrínseca; la segunda, respuesta afectiva con énfasis en la comparación, está referida al contraste con la realidad, aspiraciones, comparaciones, beneficios, cuestiones más referidas a factores externos o a la motivación extrínseca.

Sobre las teorías o modelos teóricos propuestos para la satisfacción laboral, Boada (2019), señala que hay tres teorías fundamentales. La primera, Teoría Bifactorial de Herzberg, la cual postula que los factores intrínsecos y extrínsecos que forman parte del mundo interior y exterior del trabajador confluyen en la percepción del trabajador sobre la satisfacción del trabajo que realiza; dentro de los factores intrínsecos se considera la naturaleza del trabajo, el desarrollo personal y la autorrealización; y, dentro de los factores extrínsecos, se tienen las relaciones humanas, los beneficios sociales, salarios, el ambiente físico, y la política empresarial. La segunda es la Teoría de la discrepancia intrapersonal de Dawis, la cual postula que entre las contradicciones que desarrolla el trabajador, entre sus necesidades y las recompensas laborales, entre sus habilidades y las que desarrolla en el trabajo y, entre los estímulos obtenidos y sus requerimientos y sus valores, se va construyendo la satisfacción laboral del trabajador; en consecuencia, esta propuesta difiere de la anterior, en cuanto a que esta toma como referencia básica el ambiente laboral y la política administrativa, la cual influye en la construcción emocional-cognitiva del trabajador. La tercera teoría es la Teoría de la discrepancia interpersonal, la cual propone que la satisfacción laboral está

basada en la comparación que hace el trabajador con sus pares o compañeros de trabajo; aquí tiene que ver factores externos e internos y administrativos, tales como, la recompensa, la equidad propia y la equidad comparada respecto a sus compañeros de trabajo; en este caso, el trabajador analiza sus desempeños y capacidades y las compensaciones que recibe por el trabajo realizado y, a la vez, las compara con las actividades y compensaciones recibidas por los demás.

Por otro lado, la satisfacción laboral no es un constructo ajeno a la profesión docente. Las condiciones del sistema educativo y la crisis permanente de la escuela pública, así como las condiciones laborales en que trabaja un docente parecen ser determinantes en los resultados. Según Olsen y Huang (2019), hay tendencias a que muchos docentes elijan dejar la profesión, sobre todo en la realidad estadounidense, siendo lo más importante para evitarlo una política de retención que trabaje la identidad con la profesión, revalore la contribución de los maestros y la identidad o vocación por su labor; en el sistema estadounidense, hay un complejo racista que representa otro factor de satisfacción, son los maestros de color, quienes a su vez presentan los niveles más bajos de satisfacción laboral. En el sistema peruano, no hay ese factor racista, pero si la baja condición económica y social del maestro, que, desde hace algunos años, se viene recuperando gradualmente debido a diversas medidas gubernamentales.

Para Troeger (2021), el concepto de satisfacción laboral del docente se asocia a muchos factores motivacionales; sin embargo, citando la escala de Teacher Job Satisfaction Questionnaire (TJSQ) de Lester (1982), y según Ariffin, Hashim, y Sueb (2013), se pueden indicar las siguientes dimensiones: 1. Supervisión. Es el monitoreo u orientación a la tarea realizada por el docente, así como, el trabajo de monitoreo realizado por el directivo supervisor. Según Lester (1982), el monitoreo permite direccionar y coordinar actividades del grupo para lograr las metas de la organización; sin embargo, para su efectividad requiere confianza, respeto, apoyo, amistad, apertura y la intención de mejorar el entorno. 2. Relación laboral. Es el trabajo en grupo y la interacción social entre compañeros docentes, es decir, la interacción humana que se da entre los educadores o docentes. Esta relación, bien desarrollada, eleva la autoestima del maestro

permitiéndole un mejor rendimiento laboral; siendo un factor que puede afectar, positiva o negativamente, la satisfacción laboral de los docentes (Pepe et al., 2017).

3. Condiciones de trabajo. Es el entorno de trabajo y aspectos del entorno físico. Se tiene entre estos el clima escolar que se describe como la atmósfera dentro de la escuela, que se experimenta y se percibe, y que impacta en los comportamientos del personal (Chagares, 2016). Es también el conjunto de percepciones afectivas y cognitivas con respecto a las interacciones sociales, las relaciones, los valores y las creencias de los estudiantes, maestros, administradores y personal dentro de una escuela (Rudasill et al., 2018). Otro componente es el salario, que es un factor que señala que son parte de las motivaciones o decisiones de los docentes que condicionan el de seguir o dejar la profesión (Troeger, 2021).

4. Responsabilidad. Es la oportunidad de rendir cuentas por el propio trabajo y la oportunidad de participar en actividades de toma de decisiones o políticas. Está referido al grado de cumplimiento de las funciones docentes (Troeger, 2021).

5. Profesión. Está referida a la percepción que tiene el profesional docente respecto su propia carrera profesional, vale decir, la autovaloración de su profesión. En tal sentido, se considera dentro de ello, el avance o promoción laboral; es decir, el ascenso de nivel o promociones internas, que puede equipararse al reconocimiento social junto con la mejora salarial, como expectativa. Esta dimensión tiene relación con el trato equitativo, reconocimiento y valoración (Lester et al., 2014).

Respecto a la Gestión de talento, se puede señalar que uno de los principales desafíos es el de definir el talento de acuerdo con las necesidades y requisitos de la organización, y utilizar métodos válidos para poder medirlo; el término talento tiene tres tipos: 1. Habilidad de la persona que puede ayudar a la organización; 2. Persona especial que tiene talento, lo cual implica una habilidad especial en algunas áreas; 3. Un grupo especializado en la organización o empresa (Ghavidel, Nasirpour, y Asgari, 2021).

De acuerdo a la investigación de Sindhura (2022), quien hace una revisión de los antecedentes del concepto gestión del talento, señala que el término es vigente desde el año 1957 con Doher y Marting, y surge por la necesidad que tienen las organizaciones de retener los talentos frente a la escasez de los mismos;

por lo cual es fundamental los procesos de selección y retención. Citando a Boštjancic y Slana (2018), afirman que el trabajador talentoso allana el camino para que las organizaciones logren su visión, dado su impulso por la voluntad de aprender, alta motivación interés por aumentar el conocimiento de un determinado tema, altas aspiraciones, comportamiento automotivado, curiosidad, proacción y ambición por alcanzar las metas.

Por otro lado, ha habido una tendencia de estudio científico de la gestión del talento que se ha ido desarrollando desde los inicios del siglo XXI. Según Gaspar (2021), Panday y Kaur (2021), y Sindhura (2022), ésta ha comenzado considerando como base la definición del talento y su posicionamiento en la dirección de una empresa u organización, el uso del recurso humano estratégico como clave de la productividad, la política de retención como fundamental para no generar brechas productivas; en tal sentido, define la gestión del talento como un proceso que incluye reclutar, educar, desarrollar y hacer un uso adecuado de las personas en roles clave en la organización. Otras definiciones básicas son las de Mallar, que define la gestión de talento, como un proceso interno indispensable en toda organización dirigido a sus integrantes con el fin de comprometerlos a cumplir con la misión de la misma. Así también, se tiene el concepto de Chiavenato (2011, 2014) que señala que este proceso debe ser planificado, organizado, desarrollado coordinado y controlado utilizando técnicas que promuevan el actuar del desempeño del personal eficiente no solo de forma individual sino en forma colaborativa y orientada a los objetivos institucionales. Otro es Alles (2015), que señala que es un proceso de dirección o estratégico que se orientan al cumplimiento de una misión y de la mejora de la productividad. Finalmente tenemos los conceptos de Gaspar (2021), que señala que es un proceso interdisciplinar y dinámico, intrínseco y extrínseco, que permite la colaboración eficaz del personal, con la finalidad de que alcance sus objetivos personales y organizacionales.

Así también, en la segunda década, el talento humano se ha ido definiendo como una fuente de acumulación de beneficios y se ha asumido la complejidad de su estudio ligado a la administración y a la psicología, quedando como necesidad de toda organización la inversión en la gestión de calidad y el desarrollo de los

recursos humanos, siendo la gestión del talento el componente fundamental en el desarrollo funcional y estratégico. Otro aspecto la relación directa entre talento y competitividad, el talento único como ventaja competitiva, el talento como factor de liderazgo, el talento como factor de innovación y creatividad (Gaspar, 2021).

Otras aristas más actuales de la gestión del talento se asocian a otros aspectos como la culturalidad. Así, según Liu et al., (2020), indica que hay un talento bicultural asociado a la gestión de estos recursos, asociado a la interculturalidad las cuales se presentan antes, durante y después del proceso, y que generan dimensiones como la cultura del país o lugar, la cultura organizacional y la entidad individual. Así también se ha centrado el estudio del talento en la ventaja competitiva; al respecto Coculova et al., (2020), señala que la competitividad es considerada una prioridad en toda organización, porque de ello depende el éxito de la misma, de tal manera que hay factores específicos que contribuyen a su desarrollo. Uno de estos factores es el talento humano, en tal sentido, las organizaciones tienen que considerar un plan de sucesión de estos y el desarrollo de nuevos elementos, para lo cual se debería considerarse como estratégico, la remuneración relacionada con el rendimiento, el desarrollo educativo, el apoyo a la creatividad y la inversión en la innovación. Otro es Gallardo et al., (2020), que se centra en los factores externos e internos que tienen efecto sobre el talento, lo cual es la síntesis de las ideas de los anteriores investigadores.

Una situación más reciente que ha afectado la gestión del talento se ha desarrollado durante la pandemia. Al respecto, se tiene a Maia (2022), Quevedo et al (2021) y Reyes et al (2021), que señalan sobre los mecanismos de reclutamiento de talentos, según indica, las organizaciones están obligadas a reformular estos medios y políticas, dado el resurgimiento y las necesidades de uso de la tecnología y su manifestación como teletrabajo, reuniones virtuales para la toma de decisiones, entrevistas de empleo entrenamiento a distancia, documentación digital, nuevas formas de medición de la productividad uso de la inteligencia artificial para la selección de candidatos, algoritmos de uso para el movimiento de colaboradores, número de FreeLancer o personas que trabajan ofreciendo

servicios a instituciones o personas en forma independiente y autónoma, y otros, denominados en sí gestión inteligentemente digital.

Así también para Scarpetta (2021), Alles (2015) y Loufatt (2021), señalan que esta situación ha cambiado las formas humanas de relación, la vida social y formas de trabajo llevando a replantear las direcciones y gestión organizacional, siendo en el área del talento humano un liderazgo basado en: a) ambiente de seguridad: limpieza, bioseguridad, autocuidado; b) gestión desde lo humano: entendimiento, acompañamiento y respaldo; c) teletrabajo: propio de la 3ra revolución industrial, pero que actualmente puede asociar el confort al trabajo; d) comunicación: información permanente y pertinente, fluida, de acompañamiento; e) liderazgo remoto: colaborativa y en equipos, equitativo; f) motivacional: estratégico, colaborativo, vivencial; g) normatividad: asumir, cumplir, sobretodo en el aspecto sanitario; h) salud y bienestar emocional: reducción de incertidumbre, tensiones y estrés.

El enfoque de gestión del talento en el sector de la educación se deriva directamente de los enfoques emergentes de la gestión estratégica del capital humano y la gestión del talento en el sector privado, pero los sistemas educativos también se preocupan por proporcionar incentivos a los docentes y directivos más talentosos, empoderados y motivados en mejorar la experiencia de los estudiantes; es decir, logros académicos, que solo se alcanzan con el uso de estrategias efectivas en el sector educación que se refiere a identificar y emplear maestros y directivos efectivos para todas las escuelas y aulas, y equiparlos con las habilidades educativas y de liderazgo necesarias para mejorar significativamente el éxito de los estudiantes (Baluyos, et al, 2019; Ghavidel, el al, 2021).

El punto de vista de los recursos humanos se ha ido cada vez más humanizando, es decir, poniendo en primer lugar el interés por el factor o recurso humano frente a los objetivos de la productividad de la organización o la empresa, más aún si se trata del ámbito escolar. Según Gaspar (2021), es fundamental fortalecer la dimensión humana más aun considerando que es factor de ventaja competitiva, en la cual la política de retención juega un papel esencial, junto a los

procesos de selección, contrato, formación, empleo y retención. Así también, en el desarrollo de esta variable consideramos la escuela como una empresa u organización.

En tal sentido, según Gaspar (2021), Chiavenato (2014), empresa deriva de emprender y ha ido evolucionando con el paso del tiempo, actualmente se le considera un sinónimo a organización o a un sistema, en tal sentido, una escuela puede considerarse también una empresa u organización. Respecto a los aspectos fundamentales de este proceso se tiene como dimensiones: 1. Atracción o reclutamiento. Es el proceso por el cual la organización comunica las ofertas laborales y los perfiles requeridos para un determinado puesto de trabajo, con la finalidad de atraer a los profesionales para ser seleccionados. Gaspar (2021), Chiavenato, (2014). 2. Selección. Es el proceso de escoger a los mejores de acuerdo a su expediente y experiencia profesional. En esta acción se buscan resultados de importancia para considerar los beneficios que se obtendrán del trabajador. Gaspar (2021), Chiavenato, (2014). 3. Capacitación. Es el proceso de mejora del perfil profesional y desarrollo personal. Este proceso es sistemático y forman parte de estos procesos de aprendizaje en los que se busca modificar comportamientos, a través de transmitir conceptos, habilidades y actitudes. Gaspar (2021), Chiavenato, (2014). 4) Estímulos. Es el reconocimiento por la labor realizada fuera de lo común, tales como, incentivos o resoluciones. Se consideran estímulos financieros y no financieros, en lo primero se considera al salario, premios, comisiones; en lo segundo, vacaciones, descanso semanal, gratificaciones (Gaspar, 2021). En la actividad pública esto viene incorporado en la actividad docente. 5. Evaluación del desempeño. Es valorar y dar a conocer el valor de la labor realizada por un trabajador, en función de la labor que realiza. Este sistema sirve para juzgar y realizar un estimar de la excelencia y cualidades del trabajador, según su desempeño profesional (Gaspar, 2021).

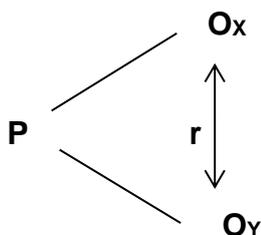
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación se realizará con enfoque cuantitativo; al respecto, Cabezas, Andrade y Torres (2018), dice que utiliza: “herramientas de análisis estadísticas, se tiene la idea de investigación, se formulan los objetivos, se derivan las hipótesis, se eligen las variables del proceso y mediante un proceso de cálculo se contrastan las hipótesis” (p. 66). Por otro lado, el tipo de investigación es básica; según Cabezas et al (2018), es aquella que no tiene una aplicación inmediata, es decir, se orienta a incrementar los conocimientos de una determinada materia.

El diseño de la investigación es no experimental; según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es aquel en que no hay manipulación de las variables de estudio, las cuales son tomadas en su contexto natural. Respecto al nivel o alcance de la investigación este es descriptivo; al respecto, Cabezas et al (2018), dicen que un nivel descriptivo de investigación es aquel donde se muestran las características y propiedades de una variable de estudio, lo cual se obtiene recolectando la información en un momento determinado. Así mismo, el momento de la investigación es transversal, puesto que, según Hernández et al (2014), este corresponde a diseños no experimentales y se da cuando la toma de los datos se realiza una sola vez o en un mismo momento.

De acuerdo a lo indicado, se consideró como esquema de investigación el modelo descriptivo-correlacional, en la cual según Hernández et al (2014) son del tipo correlacional causal, en la cual, “pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales” (p. 157). El esquema de investigación se indica en la siguiente figura:



**Figura 1.** Diseño de la investigación.

Donde:

P = población;  $O_x$  = Gestión del talento;  $O_y$  = Satisfacción laboral del docente;  $r$  = relación entre Gestión del talento y satisfacción laboral.

### **3.2. Variables y operacionalización.**

La presente investigación busca determinar una correlación, en consecuencia, no se considera una jerarquía entre ellas. La variable Satisfacción laboral, se define conceptualmente, desde el punto de vista psicologista, como una reacción afectiva, la cual se basa en un juicio evaluativo del trabajador, que se forma sobre el trabajo que realiza (Troeger, 2021). Respecto a su definición operacional, esta variable se divide en cinco dimensiones (Supervisión, relación laboral, condiciones de trabajo, responsabilidad y profesión), y seis indicadores, distribuidos a su vez en 35 ítems o reactivos, los cuales serán evaluados a través de un instrumento estándar denominado Cuestionario de Satisfacción Laboral de docentes (Ver anexo 2).

La segunda variable, Gestión del talento, se define conceptualmente como una función, respecto al trabajador, por la cual permite que este colabore eficazmente en el alcance de los objetivos de la organización, en concordancia con los suyos propios (Gaspar, 2021). Operacionalmente, la variable se divide en cinco dimensiones (atracción, selección, capacitación, estímulo, evaluación de desempeño), y seis indicadores, distribuidos en 25 ítems o reactivos; esta será evaluada a través de un instrumento denominado Cuestionario de gestión de talentos (Ver anexo 3).

### **3.3. Población y muestra.**

La investigación se realizó considerando como unidad de análisis a los docentes de la IE "Sinchi Roca". Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) refieren que la población son los sujetos de investigación que representan la totalidad, considerando sus características y especificaciones similares. En la tabla se especifica por niveles educativos.

**Tabla 1**

*Población de docentes de la I.E. "Sinchi Roca", Comas, Lima 2022*

Nivel	Total
Primaria	19
Secundaria	51
Total	70

En la investigación participaron 70 docentes, teniendo como principio de inclusión su nombramiento o contrato en la institución, y como exclusión no estar laborando en ella. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) señalan que una investigación es de tipo censal cuando todos los sujetos de la población participan. Siendo este el caso.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

La investigación requiere de técnicas para su realización, las cuales se definen como un conjunto de procedimientos que han sido validados por la práctica, generalmente aplicados para obtener datos lo cual tiene como propósito la solución de problemas diversos de carácter cognitivo o de aplicación práctica. Para ser puestas en práctica, las técnicas requieren del uso de instrumentos de medición o de aplicación, estando dentro de estas posibilidades, por ejemplo, la técnica del cuestionario y su instrumento, la encuesta (Rojas, 2011).

Así mismo, para tener instrumentos confiables se procedió a la tomar una prueba piloto a un equivalente del 20% de la población (14 personas) a fin de calcular el índice o alfa de Cronbach de ambos instrumentos, utilizando el programa SPSS24. Los resultados que se obtuvieron fueron un alfa de 0.974 para el instrumento de Satisfacción laboral y un alfa de 0.938 para el instrumento de Gestión del talento; en consecuencia, para ambos casos, el instrumento es de alta confiabilidad (Ver anexo 6).

Así también, se presenta la ficha técnica por cada instrumento de medición utilizado en la investigación (Ver anexo 7). Los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos, teniendo en consideración que el instrumento de Satisfacción laboral TJSQM, tiene la categoría de estándar. El reporte de validación se ubica en la tabla adjunta.

**Tabla 2**

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Satisfacción Laboral y Gestión de Talento.*

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
01	Magister	Freddy Edward Rueda Chavez	Aplicable
02	Magister	Eduardo Jesús Cordero Holguín	Aplicable
03	Magister	Jaime Roberto Pizarro Talavera	Aplicable

### **3.5. Procedimientos.**

Los procedimientos utilizados en esta investigación partieron desde la observación en el propio lugar de la institución educativa. A partir de ello se propuso una evaluación y correlación de las variables satisfacción laboral y gestión del talento. Para tal efecto se revisó la literatura científica correspondiente, la cual estuvo conformada por los antecedentes de investigación, tesis previas, artículos científicos, libros y sitios de organismos internacionales e idóneos sobre el tema, lo cual constituyó el marco de problemas y objetivos, la base teórica, sobre la cual se establecieron las hipótesis de investigación.

Sobre esta base se planteó el diseño y esquema de investigación. Se encontró que debía determinarse la correlación de variables, para lo cual se dimensionaron las variables, se establecieron los indicadores y se adaptaron los instrumentos. Estos fueron revisados por expertos los cuales dieron un veredicto de validación; posterior a ello, fueron sometidos a análisis estadístico para obtener el índice alfa de Cronbach por medio del software SPSS versión 24, para lo cual tuvo que realizarse una prueba piloto a 20 participantes. Todo este procedimiento se realizó con los permisos correspondientes y en forma voluntaria por parte del grupo docente colaborador.

Dada la confiabilidad y validez de los instrumentos, estos fueron aplicados a la población, siendo la investigación censal, se contó con la participación del total. Los instrumentos fueron aplicados por una sola vez; los datos fueron ordenados y

tabulados para su presentación descriptiva en el programa Excel. Para su presentación en análisis inferencial se procedió a utilizar el software estadístico SPSS 24, con el cual se realizó la prueba de normalidad para determinar el estadístico a aplicar, a partir del cual, se procedió a realizar el análisis de los datos para la comprobación de las hipótesis.

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

La investigación siguió el esquema lógico hipotético deductivo. Según este método de análisis se parte de una propuesta general, teórica, para establecer hipótesis cuya validez determinan el valor de la propuesta general (Cabezas et al. 2018). Una primera parte de este proceso es el análisis descriptivo, para luego realizar la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov, para datos mayores a una población de 50 participantes (Romero, 2016). Esta prueba que determinó la característica no paramétrica o agrupación no normal de los datos indica que el estadígrafo de correlación a aplicar es la prueba de Spearman, con la cual, utilizando el SPSS 24, se comprobarán los indicadores de correlación posibles.

### **3.7. Aspectos éticos.**

El trabajo fue realizado con la Guía de Elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo y con el asesoramiento idóneo de los docentes expertos en investigación, lo cual está acorde a los estándares de exigencia académica en esta materia. Por otro lado, sobre la redacción se ha respetado la autoría de los autores, siendo indicados en las referencias, en cuanto a haber sido citados, textualmente, en parafraseo, tablas, figuras u otros, dentro del informe, de acuerdo a las normas internacionales del APA 7ma edición, para textos (artículos científicos, libros en físico o en línea), convenciones, congresos, u otros.

Así también, la ejecución de los instrumentos se realizó siguiendo el principio de respeto a la institución que permitió la investigación, solicitando previamente los permisos respectivos a los directivos, siguiendo los canales administrativos y poniendo en conocimiento los objetivos y fines de la investigación a sus directivos primero, y también a los docentes. Los docentes participaron con conocimiento de

los propósitos de la investigación, haciéndolo de manera libre y voluntaria, con consentimiento informado. Finalmente, todos lo hicieron consientes de los beneficios que podían darse en la ejecución de la investigación y que este, siendo informado a las autoridades, redundan en la mejora institucional de la misma.

## IV. RESULTADOS

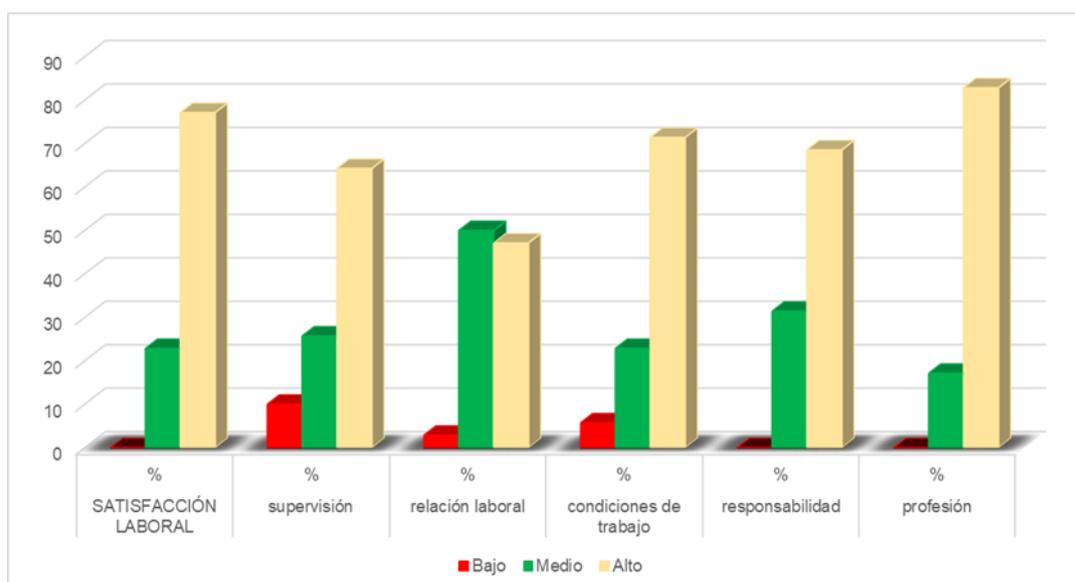
### Resultados descriptivos

Obtenidos los datos, se procedió a realizar el análisis descriptivo de las variables. En primer lugar, se muestran los resultados descriptivos para la variable de satisfacción laboral, en el ámbito docente.

**Tabla 3**

*Niveles de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones.*

Niveles	SATISFACCIÓN LABORAL		Supervisión		Relación laboral		Condiciones de trabajo		Responsabilidad		Profesión	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00	7	10.00	2	2.86	4	5.71	0	0.00	0	0.00
Medio	16	22.86	18	25.71	35	50.00	16	22.86	22	31.43	12	17.14
Alto	54	77.14	45	64.29	33	47.14	50	71.43	48	68.57	58	82.86
Total	70	100.00	70	100.00	70	100.00	70	100.00	70	100.00	70	100.00



**Figura 2.** Niveles de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones.

Los resultados de la tabla 3 indican que, el nivel de satisfacción laboral, respecto a la condición docente, es alto (77,14%), no registrándose un nivel bajo en esta variable (0%). Se encontró también que, en la dimensión Condiciones de Trabajo, en la cual se abordan conceptos como salario recibido e infraestructura, el nivel de satisfacción es alto (71,43%); así también, en la percepción de la profesión

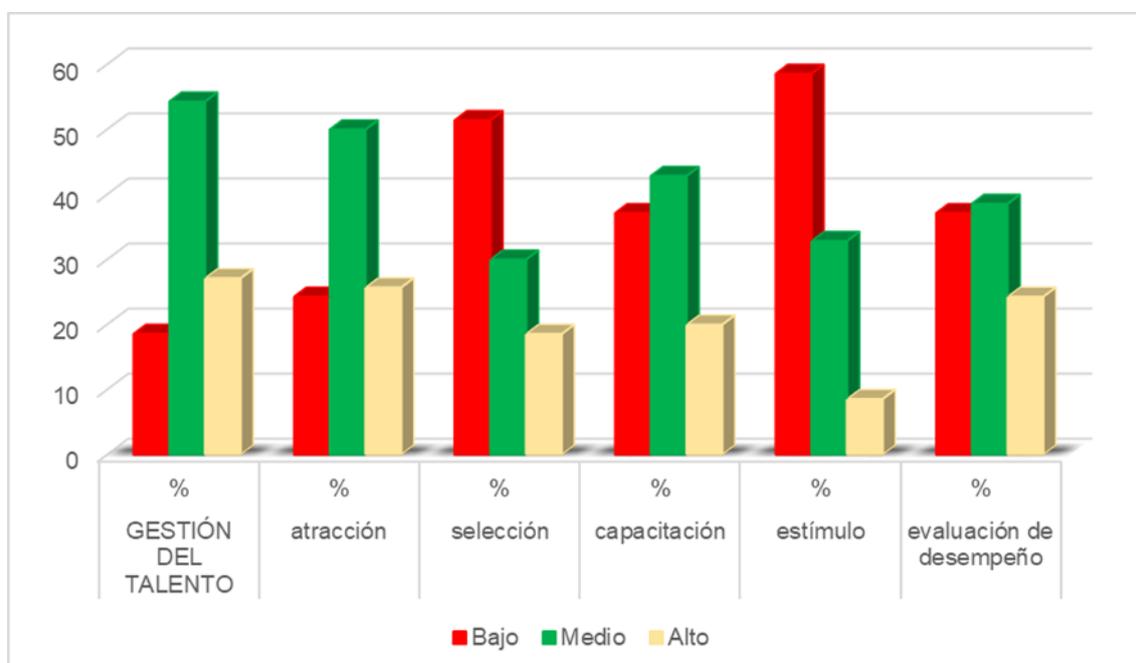
docente, se encontró un porcentaje alto de satisfacción (82,86%) siendo el más alto. Se destaca la dimensión relación laboral, como una de las más bajas indicadas en el resultado descriptivo, con un porcentaje medio predominante (50%), y un nivel alto del 47,14%. Finalmente, se resalta que el nivel más bajo registrado es el de la dimensión supervisión (10%), el cual refiere al monitoreo de directivos a la labor docente. Los resultados de la tabla 3, pueden visualizarse en la figura 2.

Respecto a la variable Gestión del talento y sus dimensiones, sus resultados descriptivos se muestran en la tabla 4, que presentamos a continuación.

**Tabla 4**

*Niveles de la variable gestión del talento y sus dimensiones.*

Niveles	GESTIÓN DEL TALENTO		Atracción		Selección		Capacitación		Estímulo		Evaluación de desempeño	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	13	18.57	17	24.29	36	51.43	26	37.14	41	58.57	26	37.14
Medio	38	54.29	35	50.00	21	30.00	30	42.86	23	32.86	27	38.57
Alto	19	27.14	18	25.71	13	18.57	14	20.00	6	8.57	17	24.29
Total	70	100.00	70	100.00	70	100.00	70	100.00	70	100.00	70	100.00



**Figura 3.** Niveles de la variable Gestión del talento y sus dimensiones.

Los resultados descriptivos de la variable en la tabla 4, muestran que en la gestión del talento en la institución educativa de estudio predomina el nivel medio (54,29%). Así mismo se resaltan como los niveles más bajos en la dimensión selección (51,43%) y la dimensión estímulo (58,57%), coincidente con la percepción docente. Las dimensiones atracción y capacitación tienen tendencia a nivel medio, estando en porcentajes de 50% y 42,86%, respectivamente. También, se indica que la dimensión evaluación de desempeño tiene un bajo nivel de aceptación entre bajo (37,14%) y medio (38,57%). Los resultados de la tabla 4, se muestran en el diagrama de barras comparativo, en la figura 3.

## **Resultados inferenciales**

### **Pruebas de normalidad**

Para establecer los índices de correlación entre las variables, se requiere determinar si la distribución de los datos es paramétrica (distribución normal) o no paramétrica (No normal). Al respecto, Pedrosa et al (2015), cita dos tipos de pruebas de las cuales la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, para muestras mayores a 50, corresponde a esta investigación.

A fin de determinar esta distribución se establecieron las hipótesis inferenciales válidas para ambas variables, las cuales quedan indicadas del siguiente modo:

Ho: Si sig. < 0,05, la distribución de datos NO es normal.

Ha: Si sig. > 0,05, la distribución de datos es Normal.

En la tabla 4, se muestran los resultados de la prueba de normalidad para la distribución de datos de la variable Satisfacción laboral.

**Tabla 5***Prueba de normalidad K-S para la distribución de datos, variable satisfacción laboral.*

	Estadístico	Gl	Sig.
Supervisión	,162	70	,000
Relación laboral	,130	70	,005
Condiciones de trabajo	,075	70	,200*
Responsabilidad	,152	70	,000
Profesión	,116	70	,020
SATISFACCIÓN LABORAL	,065	70	,200*

Los resultados indican que la tendencia es a una distribución no paramétrica, puesto que el nivel de significancia es menor al punto crítico del 5%. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula, y se considera una distribución de datos sin normalidad.

Así mismo, en la tabla 5, se muestran los resultados de la prueba de normalidad para la variable gestión del talento.

**Tabla 6***Prueba de normalidad K-S para la distribución de datos, variable gestión del talento.*

	Estadístico	Gl	Sig.
Atracción	,165	70	,000
Selección	,110	70	,035
Capacitación	,105	70	,052
Estímulo	,133	70	,004
Evaluación de desempeño	,100	70	,078
GESTIÓN DEL TALENTO	,059	70	,200*

Los resultados de esta prueba de normalidad para los datos de la variable gestión del talento, muestran tendencia mayoritaria sig.<0.05; en tal sentido, se acepta la hipótesis nula y se decide que la distribución de datos no presenta normalidad.

De acuerdo a estos resultados, el estadígrafo que se utilizará para establecer los índices de correlación entre la variable satisfacción laboral y la gestión del

talento y sus dimensiones, es la prueba de rangos de correlación de Spearman, propia para distribuciones no paramétricas o que no presentan normalidad.

### Contrastación de hipótesis

Para determinar la existencia de la correlación se establecerán las hipótesis estadísticas respectivas, válidas para cada una de las hipótesis planteadas; por otro lado, el coeficiente rho de Spearman, indicar el nivel de la correlación (ver tabla de nivel de correlación en el anexo 21).

Las hipótesis estadísticas son las siguientes:

Ho: Si sig. > 0,05, NO existe relación significativa entre las variables

Ha: Si sig. < 0,05, existe relación significativa entre las variables.

En primer lugar, se realizó la contrastación de la hipótesis general ( $H_g$ ), siendo:

$H_g$ : Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión del talento en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022

**Tabla 7**

*Correlación entre las variables satisfacción laboral y gestión del talento.*

		Satisfacción laboral	Gestión del talento
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,586**
		N	.
		70	70
	GESTIÓN DEL	Coeficiente de correlación	,586**
	TALENTO	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		70	70

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

Los resultados de la tabla 7, indican un  $p < .05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación significativa entre las variables; además, se indica que está en un nivel positivo moderado ( $r_s=.586$ ).

En segundo lugar, se contrastó la primera hipótesis específica ( $He_1$ ), que afirma lo siguiente:

$He_1$ : Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la atracción en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión atracción de la variable gestión del talento.*

		Satisfacción laboral		Atracción
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Atracción	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

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

Los resultados de la tabla 8, muestran un  $p < .05$ ; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión atracción; además, se indica que está en nivel positivo débil ( $r_s=.390$ ).

En tercer lugar, se contrastó la segunda hipótesis específica ( $He_2$ ), que afirma lo siguiente:

$He_2$ : Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la selección en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022.

**Tabla 9**

*Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión selección de la variable gestión del talento.*

		Satisfacción laboral		Selección
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Selección	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 9, muestra como resultado un  $p < .05$ ; por lo cual, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión selección; además, se indica que esta correlación está en nivel positivo débil ( $r_s=.485$ ).

A continuación, se contrastó la tercera hipótesis específica ( $He_3$ ), que afirma lo siguiente:

$He_3$ : Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la capacitación en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022.

**Tabla 10**

*Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión capacitación de la variable gestión del talento.*

		Satisfacción laboral		Capacitación
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Capacitación	Coefficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

Los resultados de la tabla 10, indican un  $p < .05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión capacitación; también se señala que, esta correlación está en nivel positivo moderado ( $r_s=.531$ ).

En quinto lugar, se contrastó la cuarta hipótesis específica ( $He_4$ ), que afirma lo siguiente:

$He_4$ : Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el estímulo en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022.

**Tabla 11**

*Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión estímulo de la variable gestión del talento.*

		Satisfacción laboral		Estímulo
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Estímulo	Coeficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 11, muestra un  $p < .05$ ; en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión estímulo; así también, esta correlación es de nivel positivo débil ( $r_s=.439$ ).

Finalmente, se contrastó la quinta hipótesis específica ( $He_5$ ), que afirma lo siguiente:

$He_5$ : Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la evaluación de desempeño en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022.

**Tabla 12**

*Correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión evaluación de desempeño de la variable gestión del talento.*

			Satisfacción laboral	Evaluación de desempeño
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

La tabla 12, muestra una significancia  $p < .05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que indica que existe relación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión evaluación de desempeño; además, esta correlación es de nivel positivo débil ( $r_s=.432$ ).

## V. DISCUSIÓN

Los conceptos que se han tratado en la presente investigación, por lo general, se relacionan a la actividad empresarial privada y productiva. Sin embargo, los conceptos de satisfacción laboral y la gestión del talento, son propias de las ciencias administrativas y por lo tanto, aplicables a todo tipo de empresa, sean parte de la actividad privada o pública. Además, considerando que las escuelas son una forma de las mismas y el director, como administrador, desarrolla una gestión de recursos materiales y humanos y está en sus funciones conocer, proponer y poner en práctica acciones que promuevan la satisfacción laboral, así como, gestionar los talentos humanos que se encuentran bajo su administración. Es en ese sentido la importancia de este trabajo, que ha colocado a la escuela pública como centro de estudio, aplicando conceptos referidos a la productividad educativa y la gestión directiva dependientes de organismos públicos de mayor jerarquía.

Según el objetivo general de este estudio, el propósito ha sido determinar la existencia de correlación entre las variables satisfacción laboral y gestión del talento. En términos descriptivos se halló que la satisfacción laboral de los docentes es de nivel alto (77,14%), encontrándose también un 0% de nivel bajo en esta variable. Estos resultados pueden interpretarse como un actitud de conformidad con la profesión, que se entiende como resultado de la política de revaloración económica y social del magisterio, considerando las oportunidades de ascenso de nivel, meritocracia, mejoras sociales, perspectivas de pago de deudas sociales, mejora remunerativa y pensionaria, que permiten una percepción positiva de la carrera magisterial. En contraste con esta variable, se ha hallado un menor nivel en la gestión del talento realizada por los directivos o administradores, predominando el nivel medio (54,29%) y un considerable nivel bajo (18,57%), el cual puede interpretarse como las pocas posibilidades que tiene un directivo de disponer de recursos para seleccionar y capacitar al personal docente. En cuanto a la correlación, se ha encontrado que esta es significativa y de nivel moderado ( $r_s=0,586$ ), lo cual indica la proporcionalidad directa de una respecto a la otra, es decir, la posibilidad que una repercute en la otra.

Respecto a las dimensiones, se ha encontrado un nivel alto en casi todas las indicadas para la satisfacción laboral. La responsabilidad o cumplimiento de la labor docente y la percepción sobre la profesión, tienen un valor del 0% en el nivel bajo, y el nivel alto es el predominante. La dimensión supervisión y condiciones de trabajo presentan un porcentaje también adecuado, predominando el nivel alto. La relación laboral presenta un 50% en término medio, siendo esto posible debido al tiempo de distanciamiento social o a las diferencias que se derivan de los niveles educativos o equipos docentes en distintas áreas académicas. En la gestión del talento, resalta que en ninguno de los casos se presenta un nivel alto en sus dimensiones, predominando en promedio el nivel bajo. Por otro lado, se halló que la variable satisfacción laboral correlaciona con cada una de las dimensiones de la gestión del talento de forma significativa. Esta correlación es débil, pero existe de forma directa, de tal modo que la mejora de una repercute en la variable, siendo de un nivel mayor moderado el de capacitación ( $r_s=0,531$ ). Esto puede interpretarse como la necesidad que tiene el docente, de mejorar e innovar permanentemente su práctica educativa.

Contrastando los resultados obtenidos con los resultados de las investigaciones nacionales antecedentes, tenemos los obtenidos por Dávila (2022), quien encuentra la satisfacción laboral en un nivel medio, estudio realizado en una empresa privada. Además, encuentra una correlación significativa fuerte con la variable clima. Los resultados que refuerzan la presente investigación son las correlaciones de satisfacción laboral propuestas las cuales son las relaciones con la jefatura (0,756), relaciones interpersonales (0,002) y reconocimiento del trabajo (0,142), las cuales, teóricamente, son análogas a las propuestas realizadas. Estos resultados, son también un hallazgo, puesto que muestra el impacto en las relaciones humanas debido al covid19, que se refleja en los bajos niveles de la relación laboral, selección y estímulos encontrados. Teóricamente, Dávila (2022), plantea la necesidad de las condiciones óptimas para gestionar recursos humanos, siendo la satisfacción laboral de suprema importancia, susceptible de ser afectado por factores externos e internos, planteamiento que respalda la propuesta.

Respecto a los resultados de la investigación de Chinchay et al (2021), indica, en primer lugar, la innegable preocupación mundial por la satisfacción laboral de los trabajadores en todo ámbito. Señala como resultados que, en el Perú, el índice de satisfacción es del 30%, algo satisfechos en 49%, y el 21% no indica su grado de satisfacción. Propone que, la remuneración, las relaciones humanas y el reconocimiento, como factores fundamentales de satisfacción. En contraste a estos resultados, encontramos en la docencia un nivel alto de satisfacción laboral (77,1%), esto se interpreta mejor con la propia propuesta de Chinchay et al. (2021), dado que este asume como factor, la remuneración de acuerdo a la labor realizada, sin embargo, diverge en los aspectos relación laboral y estímulo, como dimensión de la gestión del talento. Por otro lado, la relación con la gestión del talento por el lado del reconocimiento a la labor realizada, aspectos convergentes al estudio.

Los resultados obtenidos en los estudios realizados por Leiva (2021), sobre la gestión de recursos, dispone de dimensiones afines a la gestión de talento, tales como reclutamiento, selección, contratación e inducción, al igual que la variable desempeño laboral que se dimensiona como, relaciones interpersonales, remuneraciones, elementos de trabajo, capacitación y ambiente laboral. En ambos casos, teóricamente son análogas al estudio realizado. Estas variables, en este estudio, corresponden a un nivel bajo en ambos casos, con promedios de 68 y 79%, respectivamente. Así también, la correlación encontrada entre las variables, es coincidente, siendo de 0,449, considerada significativa y débil, reforzando lo encontrado en esta investigación. En teoría propone que la gestión del recurso refuerza un mejor desempeño laboral y, por tanto, la satisfacción laboral del trabajador.

Así también, el contraste de resultados con la investigación de Saravia et al (2021), señala que hay niveles equivalentes al regular y que este incide en el compromiso organizacional, cuyos resultados fueron encontrados en su investigación en un nivel regular o medio del 64%. La correlación encontrada fue significativa y moderada en un 0,651, rho de Spearman. Es importante señalar que la satisfacción laboral incide en los compromisos afectivo, continuo y normativo, y sus correlaciones son significativas; en ese sentido, la gestión del talento, orientada

a la satisfacción laboral inciden en el desempeño y se constituyen en directivas de importancia para el éxito de gestiones en instituciones educativas.

Respecto a la comparación de resultados con el estudio de Bendezú (2020), en el contexto de una institución educativa, se encontró que la gestión del talento correlaciona con la satisfacción laboral en un 0,892 según la rho de Spearman, siendo esta significativa y muy fuerte. En esta investigación las dimensiones de la gestión del talento fueron el comportamiento organizacional, la comunicación y la compensación laboral, las cuales engloban los conceptos que se utilizaron en la presente investigación. La satisfacción laboral correlaciona con cada una de estas dimensiones en forma significativa y muy fuerte. Estos resultados refuerzan la propuesta de la investigación realizada, en cuanto a la significancia de correlación, por lo que puede afirmarse que hay convergencia de resultados.

El análisis de los resultados comparativos y sus referentes teóricos, indican que hay convergencias en las investigaciones respecto a la propuesta presentada. En lo teórico, la satisfacción laboral, para muchos autores confluye con el desempeño laboral, el compromiso organizacional, e incluso, hay dimensiones que se relacionan al clima laboral. Esto se explica en el sentido que los constructos y sus dimensiones son parte de la ciencia administrativa y se encuentran en un mismo ámbito: el bienestar del trabajador a fin de mejorar su productividad. Por otro lado, en la variable gestión del talento, hay aspectos que se relacionan a la gestión de los recursos humanos en los cuales hay dimensiones que se encuentran indicados, como la capacitación y el reconocimiento de los méritos. En ese sentido, hay una confluencia y similitud de resultados, así como, sustento teórico similar, propio de la ciencia administrativa, aplicada a la gestión educativa.

En el caso de los antecedentes internacionales, se tiene la investigación de Colcha et al (2021), quien afirma la existencia de la correlación entre gestión del talento y desempeño laboral, y que la falencia en esta variable afecta el desempeño y la productividad. En este caso, se introduce el concepto de división del talento humanos, es decir, distribuir los talentos de acuerdo a cada uno de los objetivos de la productividad; propuesta a tomar en consideración. En cuanto a lo expuesto en

el artículo de Durán et al (2021), considerando dimensiones de satisfacción laboral como, reconocimientos, logros, promoción y trabajó en sí mismo, presenta como un resultado interesante el bajo nivel en cuanto a las políticas de estímulo y reconocimiento (3,49 promedio), lo cual es un indicador que este aspecto es fundamental en cualquier ámbito empresarial y de gestión; en igual tendencia se encuentra el factor promoción (2,38 promedio), en nivel muy bajos. Estos son indicadores de un problema recurrente, el cual se hace imprescindible de tratar, al igual que el salario, en la administración de la satisfacción laboral, lo cual tiene un papel importante con la administración del talento humano.

Otra comparación es con la investigación de Gonzales et al (2021), quien encuentra también correlación significativa, directa y débil, entre la gestión del talento y la satisfacción laboral (1,86); señalando que, se deben establecer políticas administrativas que promuevan y potencien la motivación laboral y el compromiso del trabajador, haciendo que el talento beneficie el desarrollo institucional y al propio trabajador, para ello, la gestión del talento se constituye como estratégico en alcanzar esta meta. Por otro lado, Azeredo (2019), señala la necesidad de la formación y desarrollo del trabajador, en términos de capacitación permanente; esto permite una cualificación que influye directamente en los resultados organizacionales; sus resultados, se orientan a señalar que una buena gestión, aliada a una constante actualización, capacitación y desarrollo de habilidades benefician colectivamente en un corto o largo plazo, más aún en estos tiempos de alta competitividad. Considera tres factores fundamentales de retención de talentos: capacitación, salario y clima laboral agradable, aspectos que en lo teórico convergen con la investigación.

Finalmente, se tiene el trabajo de Olsen y Huang (2019), cuyos resultados sobre la satisfacción laboral en docentes indican una correlación de 0,70 respecto a la colaboración entre docentes. En este caso, los resultados son favorecidos por el apoyo del directivo y la cooperación entre los docentes, obteniendo en base a ello correlaciones  $p < .001$ , encontrando, además, un tema de género, en el cual los maestros con directoras mujeres tenían niveles más bajos de satisfacción laboral. Otro aspecto que se resalta en esta investigación, y que es coincidente y refuerza

el presente trabajo, es el factor salario, el cual resulta un predictor altamente significativo de la satisfacción laboral de los docentes, dando como resultado correlación significativa, dado que  $p < 0,001$ . Este último resultado, interpreta lo encontrado en la investigación, respecto al valor descriptivo alto encontrado en la satisfacción laboral docente (77,1%), pero contrasta en el sentido que este resultado está de acuerdo a la satisfacción de las necesidades básicas y no de acuerdo a la satisfacción de tener un alto salario.

De acuerdo a estos resultados, se infieren constantes como satisfacción laboral y gestión del talento, en su relación con el desempeño laboral, la motivación por el trabajo, su relación con el género, el factor racial (caso estadounidense), clima laboral, los cuales se constituyen en pilares estratégicos de desarrollo y cumplimiento de objetivos organizacionales, en este caso concreto, de instituciones educativas bajo conducción de un equipo directivo. Es decir, se concluye la afinidad no solo de resultados, sino en el aspecto teórico. Por otro lado, se especifica que la metodología desarrollada para esta investigación ha contado con fuertes indicadores de confiabilidad y validación de instrumentos y se ha desarrollado en la presencialidad. Sin embargo, en lo comparativo, se han presentado divergencias metodológicas y de resultados previsibles con otras investigaciones debido a los particulares contextos, pero que se han visto converger en los enfoques teóricos.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En relación al objetivo general, se encontró correlación significativa, positiva y moderada entre la satisfacción laboral y la gestión del talento, al haberse hallado una  $r_s$  de .586 y un  $p < .05$ , en docentes de la institución educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022.
- Segunda:** En relación al objetivo específico 1, se encontró existencia de correlación, siendo significativa, positiva y débil, entre la satisfacción laboral y la dimensión atracción de la variable gestión del talento, al haberse hallado una  $r_s$  de .390 y un  $p < .05$ , en docentes de la institución educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022.
- Tercera:** En relación al objetivo específico 2, existe correlación significativa, positiva y débil, entre la satisfacción laboral y la dimensión selección de la gestión del talento, habiéndose encontrado una  $r_s$  de .485 y un  $p < .05$ , en docentes de la institución educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022.
- Cuarta:** En relación al objetivo específico 3, se encontró una correlación significativa, positiva y moderada, entre la satisfacción laboral y la dimensión capacitación de la variable gestión del talento, al haberse encontrado una  $r_s$  de .531 y un  $p < .05$ , en docentes de la institución educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022.
- Quinta:** En relación al objetivo específico 4, se halló una correlación significativa, positiva y débil, entre la satisfacción laboral y la dimensión estímulo de la gestión del talento, al haberse encontrado una  $r_s$  de .439 y un  $p < .05$ , en docentes de la institución educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022.
- Sexta:** En relación al objetivo específico 5, se encontró una correlación significativa, positiva y débil, entre la satisfacción laboral y la dimensión evaluación de desempeño de la gestión del talento, al haberse encontrado una  $r_s$  de .432 y un  $p < .05$ , en docentes de la institución educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A nivel UGEL o DRELM, debería darse cierta autonomía para que un directivo pueda realizar una adecuada gestión del talento en los docentes. Así mismo, motivar y reconocer el desempeño destacado de los docentes e implementar políticas que promuevan su satisfacción laboral (beneficios sociales e incentivos culturales).
- Segunda:** A nivel institucional, resulta de gran importancia, plantear e implementar actividades dentro del Plan Anual de Trabajo (PAT), que promueva aspectos relacionados a la satisfacción laboral en sus diferentes aspectos o dimensiones, a fin de fortalecer la gestión del talento, dada su correlación significativa, y así potenciar la productividad en el servicio educativo.
- Tercera:** Resolver el problema de la atracción es estratégico como parte de la gestión del talento. Si bien es cierto, son las instancias intermedias que realizan estos procesos, las escuelas disponen de comisiones y medios de propaganda de imagen institucional, logros institucionales e infraestructura, que hagan posible captar docentes talentosos.
- Cuarta:** Se debe considerar que existen comisiones internas de selección del personal, en ese sentido, estas comisiones deben considerar una estructura con docentes idóneos y especializados que participen en estos procesos de selección.
- Quinta:** Considerando la alta confiabilidad y validez de los instrumentos, son recomendables para futuras investigaciones. Por otro lado, queda pendiente plantear un programa que, sobre la base de la gestión del talento, suba los niveles de satisfacción laboral docente.
- Sexta:** Dada la complejidad de las variables, que involucran factores materiales y subjetivos, y que corresponden a conceptos relacionados a la productividad y mejora de servicios, se recomienda continuar con su desarrollo y profundización en futuras investigaciones.

## Referencias

Alles, M. (2015). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Editorial Granica, Buenos Aires. Argentina.

Ariffin, A.; Hashim, H.; Sueb, R. (2013). *Identifying Teachers' Job Satisfaction*. Conference Paper. Investigating Strategies Used by ESL Language Learners in Acquiring English Language at the Tertiary Level.  
<https://www.researchgate.net/publication/282062708>

Azeredo, F. (2019). Treinamento e desenvolvimento como instrumento de retenção de talentos nas organizações. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 10 (1), p.14-30, 2019.  
DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2019.001.0002>

Baluyos, G.; Rivera, H.; y, Baluyos, E. (2021). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 2019, 7, 206-221.  
<https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>

Bellido, R., Gamarra, M., Aguilar, J., Pastor, K. y Morales, B. (2021). Efectos de la Covid-19 en el estrés laboral. *Universidad, Ciencia y Tecnología*. 25 (109), 4-15. DOI: [10.47460/uct.v25i109.458](https://doi.org/10.47460/uct.v25i109.458)

Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14 (1), 22-28. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Perú.  
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062237004/html/>

Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

- Boštjancic, E. y Slana, Z. (2018). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. *Front. Psychol.* 9.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01750>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Ecuador.
- Coculova, J., Svetozarovova, N., y Bertova, D. (2020). Analysis of Factors Determining the Implementation of Talent Management. *Marketing and Management of Innovations*, (3), 249-256. DOI: [10.21272/mmi.2020.3-18](https://doi.org/10.21272/mmi.2020.3-18)
- Colcha, J., Tapia, L., Romero, M. y Chiriboga, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Pol. Con.* 6 (7). Julio 2021, pp. 824-844. DOI: [10.23857/pc.v6i7.2890](https://doi.org/10.23857/pc.v6i7.2890)
- Chagares, A. (2016). *Experienced teachers' stated preferences regarding transferring from well-performing to low-performing schools: A discrete choice experiment* (Doctoral dissertation, Long Island University).  
<https://www.proquest.com/openview/e9d6476073f0b4fe283ef5981382f86b/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=18750>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mcgraw-Hill/Interamericana editores, México. México.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas. O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Editora Manole, Brasil.
- Chinchay, L., Cusicanqui, I., Martínez, R., y Valdiviezo, R. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una

empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal*, 7(1), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>

Dávila, R. (2022). Clima y satisfacción laboral. Caso de estudio: Empresa TINFLUBA, S.A.C., Perú. *Revista Visión Gerencial*, 21(1), pp. 32-42. <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

Durán, S., García, J., Paz, A., y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Pol. Con.* 6 (8), 318-329.  
DOI: [10.23857/pc.v6i8](https://doi.org/10.23857/pc.v6i8)

Ghavidel, M.; Nasirpour, K.; y Asgari, A. (2019). Identifying and Explaining the Dimensions of Teacher Talent Management Using the Grounded Theory. *International Journal of Schooling*, 1 (2), 23-36.  
Doi: [10.22034/IJSC.2019.186351.100](https://doi.org/10.22034/IJSC.2019.186351.100)

Gestión RH (2022). *Satisfacción laboral mundial*. Revisado 24 de mayo 2020. <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/#:~:text=Seg%C3%BA>

González, K., Román, K. y Bermeo, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dom. Cien*, 7 (3), Julio-septiembre 2021, pp. 1175-1185.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.2047>

Global Randstad Workmonitor Q3 (2019). *Working abroad and cultural diversity*. Randstand. <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-workmonitor-q32019>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Interamericana Editores. México D.F. México.
- Hernández, R. y Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Interamericana Editores. México D.F. México.
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer, J. y Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.  
DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000181>
- Leiva, K. (2021). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Baños del Inca, 2019*. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca. Perú.
- Lester, P. (1982). Teacher job satisfaction questionnaire. Long Island University. Brookville; New York. In Victoria M. Hughes (2006). Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction. Unpublished PhD Dissertation University of Missouri. Columbia. (Published for Troeger, 2021)
- Liu, Y., Vrontis, D., Visser, M., Stokes, P., Smith, S., y Moore, N. et al. (2020). Talent management and the HR function in cross-cultural mergers and acquisitions: The role and impact of bi-cultural identity. *Human Resource Management Review*, 1(1), 100744. DOI: [10.1016/j.hrmr.2020.100744](https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100744)
- Louffat, E. (2021). ¿Qué desafíos enfrenta el área de Recursos Humanos con la prolongación del teletrabajo? Recursos Humanos. *Actualidad*. ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2021/02/24/que-desafios>

Maia, G. (2022). Gestão de pessoas e recursos humanos: tendências pós-pandemia. *Revista Ibero- Americana de Humanidades, Ciências e Educação- REASE*. 8 (2). doi.org/ [10.51891/rease.v8i2.4232](https://doi.org/10.51891/rease.v8i2.4232)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Política Nacional de empleo decente*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 9/06/2021.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>

Olsen, A. y Huang, F. (2019). Teacher Job Satisfaction by Principal Support and Teacher Cooperation: Results from the Schools and Staffing Survey. *Education policy analysis archives*. 27(11).  
<http://dx.doi.org/10.14507/epaa.27.4174>

Oxford Economics (2021). *Talento global 2021*. Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos.  
[http://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021\\_s.pdf](http://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021_s.pdf)

Panday, P. y Kaur, G. (2021). Talent Management and Employee Retention Practices: A Systematic Literature Review and Future Agenda. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27 (3).  
DOI: [10.47750/cibg.2021.27.03.348](https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.03.348)

Pedrosa, I; Juarros, J.; Robles, A.; Basteiro, J.; y García, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿Qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254.  
<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad>

Pepe, A., Addimando, L., y Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) across six countries. Kilpe's. *Journal of Psychology*, 13(3), 396.

[https://www.researchgate.net/publication/319405217\\_Measuring\\_Teacher\\_Job\\_Satisfaction\\_Assessing\\_Invariance\\_in\\_the\\_Teacher\\_Job\\_Satisfaction\\_Scale\\_TJSS\\_Across\\_Six\\_Countries](https://www.researchgate.net/publication/319405217_Measuring_Teacher_Job_Satisfaction_Assessing_Invariance_in_the_Teacher_Job_Satisfaction_Scale_TJSS_Across_Six_Countries)

Prising, J. (2018). *Resolviendo la escasez de Talento. 2018. Encuesta de escasez de talento – Perú*. Manpowergroup.

<http://www.manpower.com.pe/mpintranet/publicaciones/5686-7070551448398.pdf>

Pujol, J. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

DOI: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>

Quevedo, M., Vásquez, L., Pinzón, L., y Quevedo, J. (2021). Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19. *FIPCAEC* (Edición. 25) 6 (3), pp. 674-683, DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.421>

Reyes, M., Gómez, A., y Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, ISSN: 2218-3620. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2387>

Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo* 2016; 6:3 (105-114).

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:n8Dc0kF1VLMJ:hhttps://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12 (24), pp. 277-297 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>

- Rudasill, K. M., Snyder, K. E., Levinson, H., & Edelson, J. L. (2018). Systems view of school climate: A theoretical framework for research. *Educational Psychology Review*, 30, 35- 60. <https://doi.org/10.1007/s10648-017-9401-y>
- Saravia, J. y Grandez, L. (2021). *La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019*. Instituto de Gobierno y Gestión Pública del Fondo editorial de la Universidad de San Martín de Porres.
- Scarpetta, I. (2021). *Retos del talento humano en tiempos de pandemia covid-19*. Artículo. Universidad Católica de Pereira. RIBUC. Colombia.
- Sindhura, K. (2022). Talent Management Strategies in Human Resource Management: Critical for Business- A Systematic Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6 (3), 3396–3409. <http://journalppw.com>
- Troeger, M. (2021). *Teacher Job Satisfaction Among K-12 Public School Teachers: A Mixed Methods Study*. Doctoral Program in Interdisciplinary Educational Studies College of Education, Information and Technology Long Island University LIU Post Campus. EUA.
- Vilchez, J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019*. Tesis de maestría. UCV. Lima. Perú.
- Yanchovska, I. (2021). The relationship between job satisfaction and individual performance of it employees. International Conference on Innovations in Science and Education (economics and business), Prague, Czech Republic. <https://bit.ly/3PeyxHZ>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción laboral y la Gestión del talento en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> 1. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la atracción en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la selección en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la capacitación en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022? 4. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el estímulo en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022? 5. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión del talento en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la atracción en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022 2. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la selección en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022 3. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la capacitación en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022 4. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el estímulo en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022 5. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la evaluación del desempeño en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión del talento en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la atracción en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022 2. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la selección en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022 3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la capacitación en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022 4. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el estímulo en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022 5. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la evaluación de desempeño en los docentes de la I.E. Sinchi Roca, Lima 2022</p>	Variable 1: Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Supervisión</li> <li>➤ Relación laboral</li> <li>➤ Condiciones de trabajo</li> <li>➤ Responsabilidad</li> <li>➤ Profesión</li> </ul>	<p>Realiza orientación del trabajo docente. Realiza retroalimentación. Evidencia de equidad en la supervisión.</p> <p>Cuenta con un clima laboral adecuado. Buenas relaciones entre colegas. Grado de motivación laboral.</p> <p>Grado de bienestar laboral. Relación con los directivos. Nivel de seguridad económica.</p> <p>Planificación oportuna de sesiones. Cumplimiento de funciones.</p> <p>Percepción del trabajo docente. Desarrollo personal</p>	<p>1,2,3,4 5, 6, 7 8</p> <p>9, 10 11 12, 13, 14</p> <p>15,16,17 18 19,20,21</p> <p>22, 23 24, 25, 26, 27</p> <p>28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35</p>	<p>Ordinal Politémicas</p> <p>0: nunca 1: casi nunca 2: algunas veces 3: regularmente 4: casi siempre 5: siempre</p>	<p>Bajo (00 – 50%)</p> <p>Medio (51 – 75%)</p> <p>Alto (76 – 100%)</p>			
Variable 2: Gestión del talento							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Atracción</li> <li>➤ Selección</li> <li>➤ Capacitación</li> <li>➤ Estímulo</li> <li>➤ Evaluación de desempeño</li> </ul>	<p>Nivel de convocatoria. Imagen institucional</p> <p>Cuenta con técnicas de selección. Diseñan estrategias de selección.</p> <p>Nivel de inversión en capacitaciones. Realización del interaprendizaje.</p> <p>Estrategia de estímulo institucional. Motivación directiva a docente</p> <p>Plan de evaluación de desempeño. Equidad en la evaluación</p>	<p>1,2,3 4,5</p> <p>6, 7, 8, 9 10</p> <p>11, 12, 13, 14 15</p> <p>16, 17 18, 19, 20</p> <p>21, 22, 23 24, 25</p>	<p>Ordinal Politémica</p> <p>0: nunca 1: casi nunca 2: algunas veces 3: regularmente 4: casi siempre 5: siempre</p>	<p>Bajo (00 – 50%)</p> <p>Medio (51 – 75%)</p> <p>Alto (76 – 100%)</p>			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Sub diseño:</b> Descriptivo - correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético - deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 70 docentes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No aplica Investigación censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> No aplica Investigación censal</p>	<p><b>Variable 1: Satisfacción laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario.</p> <p>Autor: Paola Lester (1982) Adaptado: Victoria Nalvarte Sepúlveda Año: 2022</p> <p>Monitoreo: 2022 Ámbito de Aplicación: I.E. "Sinchi Roca" Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Gestión del talento</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario.</p> <p>Autor: Jenny Vilchez Chiroque (2020). Adaptado: Victoria Nalvarte Sepúlveda (2022) Año: 2022</p> <p>Monitoreo: 2022 Ámbito de Aplicación: I.E. "Sinchi Roca" Forma de Administración: Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Utilizando el programa Excel, sobre la base de presentar datos en tablas y gráfico de barras.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Uso del estadígrafo de Spearman para establecer un índice de correlación</p>

**Anexo 2.** Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/índice
Satisfacción laboral	“La satisfacción laboral es una reacción afectiva basada en un juicio evaluativo que una persona se forma sobre un determinado trabajo”. (Troeger, 2021, p. 1)	Operacionalmente se divide en cinco dimensiones (Supervisión, relación laboral, condiciones de trabajo, responsabilidad y profesión), y 6 indicadores, distribuidos en 35 ítems o reactivos.	Supervisión	Orienta el trabajo docente. Realiza retroalimentación. Evidencia de equidad en la supervisión.	Ordinal Politémica  1: Nunca 2: algunas veces 3: regularmente 4: casi siempre 5: siempre
			Relación laboral	Cuenta con un clima laboral adecuado. Buenas relaciones entre colegas. Grado de motivación laboral.	
			Condiciones de trabajo	Grado de bienestar laboral. Relación con los directivos. Nivel de seguridad económica.	
			Responsabilidad	Planificación oportuna de sesiones. Cumplimiento de funciones.	
			Profesión	Percepción del trabajo docente. Desarrollo personal	

**Anexo 3.** Matriz de operacionalización de la variable Gestión del Talento.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/índice
Gestión del talento	<p>“La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.”. (Gaspar, 2021, p. 322)</p>	<p>Operacionalmente se divide en cinco dimensiones (Supervisión, relación laboral, condiciones de trabajo, responsabilidad y profesión), distribuidos en 35 ítems o reactivos.</p>	Atracción	Nivel de convocatoria. Imagen institucional	Ordinal Politémica  1: Nunca 2: algunas veces 3: regularmente 4: casi siempre 5: siempre
			Selección	Cuenta con técnicas de selección. Diseñan estrategias de selección.	
			Capacitación	Nivel de inversión en capacitaciones. Realización del interaprendizaje	
			Estímulos	Estrategia de estímulo institucional. Motivación directivo a docente	
			Evaluación de desempeño	Plan de evaluación de desempeño. Equidad en la evaluación	

**Anexo 4.** Instrumento cuestionario sobre Satisfacción Laboral.

**CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

Estimado(a) docente, el objetivo del presente cuestionario es obtener información para determinar los niveles de Satisfacción laboral del docente.

**Instrucciones:** Lea con detenimiento los enunciados y la escala correspondiente; se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

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

<b>SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE</b>	<b>Puntuación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>SUPERVISIÓN</b>					
1.El subdirector(a) me orienta cuando tengo dudas en el proceso de enseñanza.					
2.El subdirector(a) proporciona alcances para mejorar el servicio educativo de la institución educativa.					
3.El subdirector(a) me explica lo que se espera de mi labor docente.					
4.El subdirector(a) me da sugerencias para mejorar mi actividad docente.					
5. El subdirector(a) elogia el proceso de enseñanza aprendizaje que realizo.					
6. El subdirector(a) se entera de inmediato cuando realizo una buena sesión de aprendizaje					
7. Al final de la supervisión recibo retroalimentación de los responsables pedagógicos.					
8. El subdirector(a) trata a todos los docentes con equidad durante el monitoreo.					
<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9. Considero agradable el clima laboral de mi Institución educativa.					
10. La relación laboral con las personas que me rodean son óptimas.					
11. Los colegas me impulsan a realizar un mejor trabajo pedagógico.					
12. Considero tener amistad con uno o más colegas de mi institución.					
13. Tengo intereses personales y/o profesionales similares a los de mis compañeros.					
14. Mis colegas me dan sugerencias o comentarios sobre mi trabajo en aula.					

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15. Considero que las condiciones laborales en mi escuela son óptimas.					
16. Mi institución educativa brinda comodidad para realizar el trabajo educativo.					
17. La dirección comunica de manera oportuna sus políticas laborales, concursos, eventos, al personal docente.					
18. Mi institución educativa tiene una infraestructura que permite dar un buen servicio educativo.					
19. Los ingresos económicos que percibo son los adecuados para mis gastos de primera necesidad.					
20. La docencia me proporciona seguridad económica.					
21. Recibo una remuneración acorde a mi capacidad profesional.					
<b>RESPONSABILIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22. Ejecuto con eficiencia mis sesiones de aprendizaje en el aula.					
23. Planifico oportunamente mis sesiones diarias de aprendizaje.					
24. Estoy atento(a) a las políticas administrativas y/o laborales de mi escuela.					
25. Me preocupo en facilitar el aprendizaje de competencias de mis estudiantes en mi área académica.					
26. Estoy atento(a) a que mis estudiantes respeten las normas de convivencia establecidas por ellos mismos.					
27. Ser docente me permite dar a mis estudiantes aprendizaje para la vida.					
<b>PROFESIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
28. La docencia es un trabajo muy interesante.					
29. Enseñar me permite ser creativo.					
30. Ejercer la docencia me permite la oportunidad de usar una variedad de habilidades.					
31. Ejercer el trabajo docente es satisfactorio.					
32. Ser docente me proporciona un futuro seguro.					
33. Ser docente me brinda la oportunidad de avanzar profesionalmente.					
34. La docencia me ofrece una buena oportunidad de progreso.					
35. La profesión docente me brinda una oportunidad de ascenso.					

**Anexo 5.** Instrumento cuestionario sobre Gestión del talento.

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO**

Estimado(a) docente, el objetivo del presente cuestionario es obtener información para determinar la Gestión del talento en la institución educativa.

**Instrucciones:** Lea con detenimiento los enunciados y la escala correspondiente; se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

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

GESTIÓN DEL TALENTO	Puntuación				
	1	2	3	4	5
<b>ATRACCIÓN</b>					
1. Las convocatorias de concursos de plazas vacantes se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido.					
2. La convocatoria se difunde por los canales adecuados, tanto materiales como digitales.					
3. La institución educativa atrae docentes talentosos debido a su imagen institucional.					
4. El colegio proyecta una buena imagen ante la comunidad.					
5. La institución educativa expone sus logros académicos por diferentes medios digitales.					
<b>SELECCIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6. El currículum vitae es indispensable para garantizar un personal adecuado en la institución educativa.					
7. La entrevista personal al docente es importante para seleccionar adecuadamente al personal docente.					
8. La institución educativa realiza pruebas o evaluaciones para medir las competencias docentes.					
9. Se realizan pruebas de personalidad para evaluar el temperamento del personal en la institución educativa.					
10. Se diseñan estrategias para seleccionar al personal en la medida que la normativa lo permita.					
<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. La institución educativa brinda oportunidades de desarrollo personal.					
12. Institucionalmente se invierte en fortalecer al personal docente en temas de tutoría y atención a apoderados.					

13. La institución gestiona capacitaciones adecuadas para el conocimiento de normas y desempeño docente.					
14. La institución educativa prepara a los docentes en el uso de las TIC y en recursos educativos basados en la tecnología.					
15. La institución realiza interaprendizaje para fortalecer competencias docentes según el área académica.					
<b>ESTÍMULO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16. En la institución educativa se brindan estímulos materiales para destacar la labor docente.					
17. En la institución educativa se realizan actos públicos para resaltar logros institucionales.					
18. Los directivos se preocupan por el bienestar del docente.					
19. Los directivos felicitan públicamente al personal que cumple con los objetivos institucionales.					
20. Los directivos emiten resoluciones de felicitación a los docentes que destacan.					
<b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21. En la institución educativa se da a conocer los planes de evaluación del desempeño laboral.					
22. En la institución educativa se difunden los criterios para tener un buen desempeño docente					
23. En la institución educativa se comunica el desempeño que están teniendo los docentes.					
24. Estoy de acuerdo con los resultados de mi desempeño como docente en la institución educativa.					
25. Los directivos de la institución educativa realizan una evaluación justa e imparcial a los docentes.					

**Anexo 6.** Niveles de confiabilidad alfa de Cronbach.

Valores	Nivel
-1 a 0	No es confiable
0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
0,50 a 0,75	Moderada confiabilidad
0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
0,90 a 1,00	Alta confiabilidad

**Anexo 7.** Ficha técnica del instrumento para medir la Satisfacción laboral.

---

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Satisfacción laboral docente
Autor	: Dr. Paula E. Lester (1982)
Validación	: Michael Troeger (2021)
Nombre original	: Teacher Job Satisfaction Questionnaire Manual TJSQM
Adaptado por	: Victoria Eufemia Nalvarte Sepúlveda (2022)
Lugar de aplicación	: I.E. "Sinchi Roca"
Fecha de aplicación	: 8 de agosto 2022
Administrado a	: 70 docentes
N° de ítems	: 35
Tiempo	: Entre 10 y 15 minutos
Observaciones	: Ninguna

---

**Anexo 8.** Ficha técnica del instrumento para medir la Gestión del talento.

---

Nombre del instrumento	: Cuestionario sobre Gestión del Talento
Autores	: Jenny Vilchez Chiroque (2020)
Adaptado por	: Victoria Eufemia Nalvarte Sepúlveda (2022)
Lugar	: I.E. "Sinchi Roca"
Fecha de aplicación	: 8 de agosto 2022
Administrado a	: 70 docentes
N° de ítems	: 25
Tiempo	: Entre 10 y 15 minutos
Observaciones	: Ninguna

---

## Anexo 9.

Pantallazo de los datos de la prueba piloto del instrumento para medir la Satisfacción laboral

		CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL																																					
		SUPERVISIÓN					RELACION LABORAL					CONDICIONES DE TRABAJO					RESPONSABILIDAD					DESARROLLO PROFESIONAL																	
N°		#1	#2	#3	#4	#5	#6	#7	#8	#9	#10	#11	#12	#13	#14	#15	#16	#17	#18	#19	#20	#21	#22	#23	#24	#25	#26	#27	#28	#29	#30	#31	#32	#33	#34	#35	TOTAL		
01		5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	148		
02		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	169
03		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	157	
04		5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	151		
05		4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	2	2	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141		
06		4	4	4	4	3	2	1	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	145		
07		2	3	3	2	1	1	5	5	2	3	2	5	2	1	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	4	5	4	5	4	3	3	2	2	2	2	96		
08		5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	157		
09		5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	150		
10		4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	147		
11		3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	125			
12		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	165		
13		4	3	4	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154		
14		4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	160		
15		5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	157		
16		5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	160			
17		3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	128		
18		5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	2	143			
19		4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	2	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	140			
20		5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	3	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	2	136			
21		4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	159			
22																																							
23																																							
24																																							

## Anexo 10.

Pantallazo de los datos de la prueba piloto del instrumento para medir la Gestión del talento.

		GESTIÓN DEL TALENTO																										
		ATRACCIÓN					SELECCIÓN					CAPACITACIÓN					ESTÍMULO					EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
	N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	TOTAL	
01	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	106
02	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	105	
03	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	116	
04	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	4	86	
05	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	96	
06	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	3	2	2	2	4	3	3	1	1	2	2	4	3	83		
07	3	5	4	3	1	3	4	3	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	54	
08	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	81	
09	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	98	
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	97	
11	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	84	
12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	114	
13	3	4	4	4	4	3	3	2	1	5	4	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	92	
14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	2	2	3	4	3	4	3	4	100	
15	4	5	4	5	4	2	5	1	1	1	4	4	3	4	3	2	3	5	4	3	2	2	2	2	3	4	80	
16	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	2	5	4	4	2	5	5	3	3	4	4	102	
17	3	4	4	5	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	77	
18	1	4	4	5	5	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
19	4	4	4	4	4	2	4	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	78	
20	1	2	2	5	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	82	
21	5	5	2	4	4	3	5	1	1	5	3	5	4	5	5	1	1	5	2	1	5	5	5	5	5	4	91	

## Anexo 11. Base de datos y prueba de fiabilidad de la prueba piloto de Satisfacción laboral en SPSS24

actual-Nalvarte-alfa-satisfacción laboral.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

rchivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



: it39

	Orden	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	it31	it32	it33	it34	it35	it3	
1	01	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
2	02	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	
4	04	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
5	05	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	2	2	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	06	4	4	4	4	3	2	1	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	
7	07	2	3	3	2	1	1	5	5	2	3	2	5	2	1	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	4	5	4	5	4	3	3	2	2	2	2	2	
8	08	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
9	09	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	
10	10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
12	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
13	13	4	3	4	3	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	14	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	
15	15	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	
16	16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	
17	17	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	18	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	2	2	
19	19	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	2	5	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
20	20	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	3	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	2	2	

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	35

## Anexo 12. Base de datos y prueba de fiabilidad de la prueba piloto de Gestión del talento en SPSS24

actual-Nalvarte-alfa-gestión del talento.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

34 : it33

	Orden	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26
25	01	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	.
26	02	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	.
27	03	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	.
28	04	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	.
29	05	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	.
30	06	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	3	3	2	2	2	4	3	3	1	1	2	2	4	3	.
31	07	3	5	4	3	1	3	4	3	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	.
32	08	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	.
33	09	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	.
34	10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	.
35	11	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	.
36	12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	.
37	13	3	4	4	4	4	3	3	2	1	5	4	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	.
38	14	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	2	2	3	4	3	4	3	.
39	15	4	5	4	5	4	2	5	1	1	1	4	4	3	4	3	2	3	5	4	3	2	2	2	3	4	.
40	16	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	2	5	4	4	2	5	5	3	3	4	.
41	17	3	4	4	5	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	3	4	4	3	3	.
42	18	1	4	4	5	5	3	3	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	.
43	19	4	4	4	4	4	2	4	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	.
44	20	1	2	2	5	4	4	4	5	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	25



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Ministerio  
Regional de Educación  
de Cusco

Unidad de Gestión  
Educativa Local N° 04

## **INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2022 "SINCHI ROCA"**

*"Año del Fortalecimiento de la soberanía Nacional"*

### **AUTORIZACIÓN**

A solicitud de la docente interesada, Victoria Eufemia Navarte Sepúlveda, identificada con DNI N° 25735215, sobre el permiso para aplicar la toma de cuestionario a los docentes del nivel primario y/o secundaria, para que pueda realizar el trabajo de investigación titulada "Satisfacción laboral y Gestión del talento en docentes de la institución educativa Sinchi Roca, Lima, 2022", en el ámbito de la institución, se resuelve: **AUTORIZAR** el estudio, con el compromiso de derivar los resultados de la misma a nuestro despacho

Comas, 05 de agosto del 2022

 *[Firma]*  
Dr. Rossini Chanies Justino Mariano  
DIRECTOR

Dr. Rossini Chanies Justino Mariano

**DIRECTOR**

Calle Cakuide S/N II Etapa San Agustín - Comas  
Teléfono 5364848

**Anexo 13.** Validez de contenido por juicio de experto del Mg Eduardo Jesús Cordero Holguín, del instrumento Satisfacción Laboral.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Supervisión</b>								
1	El subdirector(a) me orienta cuando tengo dudas en el proceso de enseñanza.	x		x		x		
2	El subdirector(a) proporciona alcances para mejorar el servicio educativo de la institución educativa.	x		x		x		
3	El subdirector(a) me explica lo que se espera de mi labor docente.	x		x		x		
4	El subdirector(a) me da sugerencias para mejorar mi actividad docente.	x		x		x		
5	El subdirector(a) elogia el proceso de enseñanza aprendizaje que realizo.	x		x		x		
6	El subdirector(a) se entera de inmediato cuando realizo una buena sesión de aprendizaje	x		x		x		
7	Al final de la supervisión recibo retroalimentación de los responsables pedagógicos.	x		x		x		
8	El subdirector(a) trata a todos los docentes con equidad durante el monitoreo.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Relación laboral</b>								
9	Considero agradable el clima laboral de mi Institución educativa.	x		x		x		
10	La relación laboral con las personas que me rodean son óptimas.	x		x		x		
11	Los colegas me impulsan a realizar un mejor trabajo pedagógico.	x		x		x		
12	Considero tener amistad con uno o más colegas de mi institución.	x		x		x		
13	Tengo intereses personales y/o profesionales similares a los de mis compañeros.	x		x		x		
14	Mis colegas me dan sugerencias o comentarios sobre mi trabajo en aula.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo</b>								
15	Considero que las condiciones laborales en mi escuela son óptimas.	x		x		x		
16	Mi institución educativa brinda comodidad para realizar el trabajo educativo.	x		x		x		
17	La dirección comunica de manera oportuna sus políticas laborales, concursos, eventos, al personal docente.	x		x		x		
18	Mi institución educativa tiene una infraestructura que permite dar un buen servicio educativo.	x		x		x		
19	Los ingresos económicos que percibo son los adecuados para mis gastos de primera necesidad.	x		x		x		
20	La docencia me proporciona seguridad económica.	x		x		x		
21	Recibo una remuneración acorde a mi capacidad profesional.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Responsabilidad</b>								
22	Ejecuto con eficiencia mis sesiones de aprendizaje en el aula.	x		x		x		
23	Planifico oportunamente mis sesiones diarias de aprendizaje.	x		x		x		
24	Estoy atento(a) a las políticas administrativas y/o laborales de mi escuela.	x		x		x		
25	Me preocupo en facilitar el aprendizaje de competencias de mis estudiantes en mi área académica.	x		x		x		

26	Estoy atento(a) a que mis estudiantes respeten las normas de convivencia establecidas por ellos mismos.	x		x		x		
27	Ser docente me permite dar a mis estudiantes aprendizaje para la vida.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Profesión</b>								
28	La docencia es un trabajo muy interesante.	x		x		x		
29	Enseñar me permite ser creativo.	x		x		x		
30	Ejercer la docencia me permite la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	x		x		x		
31	Ejercer el trabajo docente es satisfactorio.	x		x		x		
32	Ser docente me proporciona un futuro seguro.	x		x		x		
33	Ser docente me brinda la oportunidad de avanzar profesionalmente.	x		x		x		
34	La docencia me ofrece una buena oportunidad de progreso.	x		x		x		
35	La profesión docente me brinda una oportunidad de ascenso.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Eduardo Jesús Cordero Holguín

DNI: 09403270

Especialidad del validador: Matemática - Estadística

Lima, 25 de julio del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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

  
Firma del Experto informante

**Anexo 14.** Validez de contenido por juicio de experto del Mg Eduardo Jesús Cordero Holguín, del instrumento Gestión de Talento.



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Atracción</b>								
1	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido.	x		x		x		
2	La convocatoria se difunde por los canales adecuados, tanto materiales como digitales.	x		x		x		
3	La institución educativa atrae docentes talentosos debido a su imagen institucional.	x		x		x		
4	El colegio proyecta una buena imagen ante la comunidad.	x		x		x		
5	La institución educativa expone sus logros académicos por diferentes medios digitales.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Selección</b>								
6	El currículum vitae es indispensable para garantizar un personal adecuado en la institución educativa.	x		x		x		
7	La entrevista personal al docente es importante para seleccionar adecuadamente al personal docente.	x		x		x		
8	La institución educativa realiza pruebas o evaluaciones para medir las competencias docentes.	x		x		x		
9	Se realizan pruebas de personalidad para evaluar el temperamento del personal en la institución educativa.	x		x		x		
10	Se diseñan estrategias para seleccionar al personal en la medida que la normativa lo permita.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación</b>								
11	La institución educativa brinda oportunidades de desarrollo personal.	x		x		x		
12	Institucionalmente se invierte en fortalecer al personal docente en temas de tutoría y atención a apoderados.	x		x		x		
13	La institución gestiona capacitaciones adecuadas para el conocimiento de normas y desempeño docente.	x		x		x		
14	La institución educativa prepara a los docentes en el uso de las TIC y en recursos educativos basados en la tecnología.	x		x		x		
15	La institución realiza interaprendizaje para fortalecer competencias docentes según el área académica.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Estimulo</b>								
16	En la institución educativa se brindan estímulos materiales para destacar la labor docente.	x		x		x		
17	En la institución educativa se realizan actos públicos para resaltar logros institucionales.	x		x		x		
18	Los directivos se preocupan por el bienestar del docente.	x		x		x		
19	Los directivos felicitan públicamente al personal que cumple con los objetivos institucionales.	x		x		x		
20	Los directivos emiten resoluciones de felicitación a los docentes que destacan.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Evaluación de desempeño</b>								
21	En la institución educativa se da a conocer los planes de evaluación del desempeño laboral.	x		x		x		
22	En la institución educativa se difunden los criterios para tener un buen desempeño docente	x		x		x		
23	En la institución educativa se comunica el desempeño que están teniendo los docentes.	x		x		x		
24	Estoy de acuerdo con los resultados de mi desempeño como docente en la institución educativa.	x		x		x		
25	Los directivos de la institución educativa realizan una evaluación justa e imparcial a los docentes.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **HAY SUFICIENCIA**

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

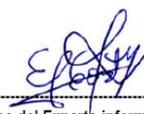
Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg. Eduardo Jesús Cordero Holguín**      **DNI: 09403270**

Especialidad del validador: **Matemática - Estadística**

Lima, 25 de julio del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: 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

  
 Firma del Experto informante

**Anexo 15.** Validez de contenido por juicio de experto del Mg. Freddy Edward Rueda Chavez, del instrumento Satisfacción Laboral.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Supervisión</b>								
1	El subdirector(a) me orienta cuando tengo dudas en el proceso de enseñanza	X		X		X		
2	El subdirector(a) proporciona alcances para mejorar el servicio educativo de la institución educativa.	X		X		X		
3	El subdirector(a) me explica lo que se espera de mi labor docente.	X		X		X		
4	El subdirector(a) me da sugerencias para mejorar mi actividad docente.	X		X		X		
5	El subdirector(a) elogia el proceso de enseñanza aprendizaje que realizo.	X		X		X		
6	El subdirector(a) se entera de inmediato cuando realizo una buena sesión de aprendizaje	X		X		X		
7	Al final de la supervisión recibo retroalimentación de los responsables pedagógicos.	X		X		X		
8	El subdirector(a) trata a todos los docentes con equidad durante el monitoreo.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Relación laboral</b>								
9	Considero agradable el clima laboral de mi Institución educativa.	X		X		X		
10	La relación laboral con las personas que me rodean son óptimas.	X		X		X		
11	Los colegas me impulsan a realizar un mejor trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Considero tener amistad con uno o más colegas de mi institución.	X		X		X		
13	Tengo intereses personales y/o profesionales similares a los de mis compañeros.	X		X		X		
14	Mis colegas me dan sugerencias o comentarios sobre mi trabajo en aula.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Condiciones de trabajo</b>								
15	Considero que las condiciones laborales en mi escuela son óptimas.	X		X		X		
16	Mi institución educativa brinda comodidad para realizar el trabajo educativo.	X		X		X		
17	La dirección comunica de manera oportuna sus políticas laborales, concursos, eventos, al personal docente.	X		X		X		
18	Mi institución educativa tiene una infraestructura que permite dar un buen servicio educativo.	X		X		X		
19	Los ingresos económicos que percibo son los adecuados para mis gastos de primera necesidad.	X		X		X		
20	La docencia me proporciona seguridad económica.	X		X		X		
21	Recibo una remuneración acorde a mi capacidad profesional.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Responsabilidad</b>								
22	Ejecuto con eficiencia mis sesiones de aprendizaje en el aula.	X		X		X		
23	Planifico oportunamente mis sesiones diarias de aprendizaje.	X		X		X		
24	Estoy atento(a) a las políticas administrativas y/o laborales de mi escuela.	X		X		X		
25	Me preocupo en facilitar el aprendizaje de competencias de mis estudiantes en mi área académica.	X		X		X		
26	Estoy atento(a) a que mis estudiantes respeten las normas de convivencia establecidas por ellos mismos.	X		X		X		
27	Ser docente me permite dar a mis estudiantes aprendizaje para la vida.	X		X		X		
<b>DIMENSION 5: Profesión</b>								
28	La docencia es un trabajo muy interesante.	X		X		X		
29	Enseñar me permite ser creativo.	X		X		X		
30	Ejercer la docencia me permite la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	X		X		X		
31	Ejercer el trabajo docente es satisfactorio.	X		X		X		
32	Ser docente me proporciona un futuro seguro.	X		X		X		
33	Ser docente me brinda la oportunidad de avanzar profesionalmente.	X		X		X		
34	La docencia me ofrece una buena oportunidad de progreso.	X		X		X		
35	La profesión docente me brinda una oportunidad de ascenso.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Freddy Edward Rueda Chavez      DNI: 43542998

Lima, 26 de julio del 2022

Especialidad del validador: Mg. En administración de la Educación

  
Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: 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

**Anexo 16.** Validez de contenido por juicio de experto del Mg. Freddy Edward Rueda Chavez, del instrumento Gestión del Talento.

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



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Atracción</b>								
1	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido.	X		X		X		
2	La convocatoria se difunde por los canales adecuados, tanto materiales como digitales.	X		X		X		
3	La institución educativa atrae docentes talentosos debido a su imagen institucional.	X		X		X		
4	El colegio proyecta una buena imagen ante la comunidad.	X		X		X		
5	La institución educativa expone sus logros académicos por diferentes medios digitales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Selección</b>								
6	El currículum vitae es indispensable para garantizar un personal adecuado en la institución educativa.	X		X		X		
7	La entrevista personal al docente es importante para seleccionar adecuadamente al personal docente.	X		X		X		
8	La institución educativa realiza pruebas o evaluaciones para medir las competencias docentes.	X		X		X		
9	Se realizan pruebas de personalidad para evaluar el temperamento del personal en la institución educativa.	X		X		X		
10	Se diseñan estrategias para seleccionar al personal en la medida que la normativa lo permita.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación</b>								
11	La institución educativa brinda oportunidades de desarrollo personal.	X		X		X		
12	Institucionalmente se invierte en fortalecer al personal docente en temas de tutoría y atención a apoderados.	X		X		X		
13	La institución gestiona capacitaciones adecuadas para el conocimiento de normas y desempeño docente.	X		X		X		
14	La institución educativa prepara a los docentes en el uso de las TIC y en recursos educativos basados en la tecnología.	X		X		X		
15	La institución realiza <u>interaprendizaje</u> para fortalecer competencias docentes según el área académica.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Estimulo</b>								
16	En la institución educativa se brindan estímulos materiales para destacar la labor docente.	X		X		X		
17	En la institución educativa se realizan actos públicos para resaltar logros institucionales.	X		X		X		
18	Los directivos se preocupan por el bienestar del docente.	X		X		X		
19	Los directivos felicitan públicamente al personal que cumple con los objetivos institucionales.	X		X		X		
20	Los directivos emiten resoluciones de felicitación a los docentes que destacan.	X		X		X		

Nº	DIMENSIÓN 5: Evaluación de desempeño	Si		No		Si		No		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No			
21	En la institución educativa se da a conocer los planes de evaluación del desempeño laboral.	X		X		X				
22	En la institución educativa se difunden los criterios para tener un buen desempeño docente	X		X		X				
23	En la institución educativa se comunica el desempeño que están teniendo los docentes.	X		X		X				
24	Estoy de acuerdo con los resultados de mi desempeño como docente en la institución educativa.	X		X		X				
25	Los directivos de la institución educativa realizan una evaluación justa e imparcial a los docentes.	X		X		X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Freddy Edward Rueda Chavez DNI: 43542998

Lima, 26 de julio del 2022

Especialidad del validador: Mg. En administración de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: 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

Firma del Experto Informante.

**Anexo 17.** Validez de contenido por juicio de experto del Mg. Jaime Roberto Pizarro Talavera, del instrumento Satisfacción Laboral.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Supervisión</b>								
1	El subdirector(a) me orienta cuando tengo dudas en el proceso de enseñanza.	X		X		X		
2	El subdirector(a) proporciona alcances para mejorar el servicio educativo de la institución educativa.	X		X		X		
3	El subdirector(a) me explica lo que se espera de mi labor docente.	X		X		X		
4	El subdirector(a) me da sugerencias para mejorar mi actividad docente.	X		X		X		
5	El subdirector(a) elogia el proceso de enseñanza aprendizaje que realizo.	X		X		X		
6	El subdirector(a) se entera de inmediato cuando realizo una buena sesión de aprendizaje.	X		X		X		
7	Al final de la supervisión recibo retroalimentación de los responsables pedagógicos.	X		X		X		
8	El subdirector(a) trata a todos los docentes con equidad durante el monitoreo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Relación laboral</b>								
9	Considero agradable el clima laboral de mi institución educativa.	X		X		X		
10	La relación laboral con las personas que me rodean son óptimas.	X		X		X		
11	Los colegas me impulsan a realizar un mejor trabajo pedagógico.	X		X		X		
12	Considero tener amistad con uno o más colegas de mi institución.	X		X		X		
13	Tengo intereses personales y/o profesionales similares a los de mis compañeros.	X		X		X		
14	Mis colegas me dan sugerencias o comentarios sobre mi trabajo en aula.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Condiciones de trabajo</b>								
15	Considero que las condiciones laborales en mi escuela son óptimas.	X		X		X		
16	Mi institución educativa brinda comodidad para realizar el trabajo educativo.	X		X		X		
17	La dirección comunica de manera oportuna sus políticas laborales, concursos, eventos, al personal docente.	X		X		X		
18	Mi institución educativa tiene una infraestructura que permite dar un buen servicio educativo.	X		X		X		
19	Los ingresos económicos que percibo son los adecuados para mis gastos de primera necesidad.	X		X		X		
20	La docencia me proporciona seguridad económica.	X		X		X		
21	Recibo una remuneración acorde a mi capacidad profesional.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Responsabilidad</b>								
22	Ejecuto con eficiencia mis sesiones de aprendizaje en el aula.	X		X		X		
23	Planifico oportunamente mis sesiones diarias de aprendizaje.	X		X		X		
24	Estoy atento(a) a las políticas administrativas y/o laborales de mi escuela.	X		X		X		
25	Me preocupo en facilitar el aprendizaje de competencias de mis estudiantes en mi área académica.	X		X		X		
26	Estoy atento(a) a que mis estudiantes respeten las normas de convivencia establecidas por ellos mismos.	X		X		X		
27	Ser docente me permite dar a mis estudiantes aprendizaje para la vida.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Profesión</b>								
28	La docencia es un trabajo muy interesante.	X		X		X		
29	Enseñar me permite ser creativo.	X		X		X		
30	Ejercer la docencia me permite la oportunidad de usar una variedad de habilidades.	X		X		X		
31	Ejercer el trabajo docente es satisfactorio.	X		X		X		
32	Ser docente me proporciona un futuro seguro.	X		X		X		
33	Ser docente me brinda la oportunidad de avanzar profesionalmente.	X		X		X		
34	La docencia me ofrece una buena oportunidad de progreso.	X		X		X		
35	La profesión docente me brinda una oportunidad de ascenso.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jaime Roberto Pizarro Talavera      DNI: 02384451

Lima, 04 de agosto del 2022

Especialidad del validador: Mg. Administración de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

**Anexo 18.** Validez de contenido por juicio de experto del Mg. Jaime Roberto Pizarro Talavera, del instrumento Gestión del talento

 <b>CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DEL TALENTO</b>								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Atracción</b>								
1	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido.	X		X		X		
2	La convocatoria se difunde por los canales adecuados, tanto materiales como digitales.	X		X		X		
3	La institución educativa atrae docentes talentosos debido a su imagen institucional.	X		X		X		
4	El colegio proyecta una buena imagen ante la comunidad.	X		X		X		
5	La institución educativa expone sus logros académicos por diferentes medios digitales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Selección</b>								
6	El currículum vitae es indispensable para garantizar un personal adecuado en la institución educativa.	X		X		X		
7	La entrevista personal al docente es importante para seleccionar adecuadamente al personal docente.	X		X		X		
8	La institución educativa realiza pruebas o evaluaciones para medir las competencias docentes.	X		X		X		
9	Se realizan pruebas de personalidad para evaluar el temperamento del personal en la institución educativa.	X		X		X		
10	Se diseñan estrategias para seleccionar al personal en la medida que la normativa lo permita.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación</b>								
11	La institución educativa brinda oportunidades de desarrollo personal.	X		X		X		
12	Institucionalmente se invierte en fortalecer al personal docente en temas de tutoría y atención a apoderados.	X		X		X		
13	La institución gestiona capacitaciones adecuadas para el conocimiento de normas y desempeño docente.	X		X		X		
14	La institución educativa prepara a los docentes en el uso de las TIC y en recursos educativos basados en la tecnología.	X		X		X		
15	La institución realiza interaprendizaje para fortalecer competencias docentes según el área académica.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Estímulo</b>								
16	En la institución educativa se brindan estímulos materiales para destacar la labor docente.	X		X		X		
17	En la institución educativa se realizan actos públicos para resaltar logros institucionales.	X		X		X		
18	Los directivos se preocupan por el bienestar del docente.	X		X		X		
19	Los directivos felicitan públicamente al personal que cumple con los objetivos institucionales.	X		X		X		
20	Los directivos emiten resoluciones de felicitación a los docentes que destacan.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: Evaluación de desempeño</b>								
21	En la institución educativa se da a conocer los planes de evaluación del desempeño laboral.	X		X		X		
22	En la institución educativa se difunden los criterios para tener un buen desempeño docente	X		X		X		
23	En la institución educativa se comunica el desempeño que están teniendo los docentes.	X		X		X		
24	Estoy de acuerdo con los resultados de mi desempeño como docente en la institución educativa.	X		X		X		
25	Los directivos de la institución educativa realizan una evaluación justa e imparcial a los docentes.	X		X		X		

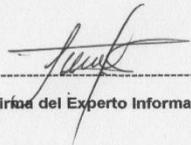
Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jaime Roberto Pizarro Talavera      DNI: 02384451

Lima, 04 de agosto del 2022

Especialidad del validador: Mg. Administración de la Educación



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: 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

**Anexo 19.** Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov para los datos de Satisfacción Laboral en SPSS24.

**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Supervisión	,162	70	,000
Relación laboral	,130	70	,005
Condiciones de trabajo	,075	70	,200*
Responsabilidad	,152	70	,000
Profesión	,116	70	,020
SATISFACCIÓN LABORAL	,065	70	,200*

**Anexo 20.** Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov para los datos de Gestión del talento en SPSS24.

**Pruebas de normalidad**

Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

	Estadístico	gl	Sig.
Atracción	,165	70	,000
Selección	,110	70	,035
Capacitación	,105	70	,052
Estímulo	,133	70	,004
Evaluación de desempeño	,100	70	,078
GESTIÓN DEL TALENTO	,059	70	,200*

**Anexo 21.** Parámetros de correlación de la rho de Spearman.

Valores	Nivel
0,76 – 1,00	Entre fuerte y perfecta
0,51 – 0,75	Entre moderada y fuerte
0,26 – 0,50	Débil
0 – 0,25	Escasa o nula

## Anexo 22. Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Nalvarte Sepúlveda Victoria Eufemia, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN, de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: Satisfacción laboral y Gestión del talento, en docentes de la Institución Educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no has sido falseados, ni duplicados, ni copiados

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde 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.

Nalvarte Sepúlveda, Victoria Eufemia	
DNI: 25735215	Firma 
ORCID: 0000-0001-6520-5021	



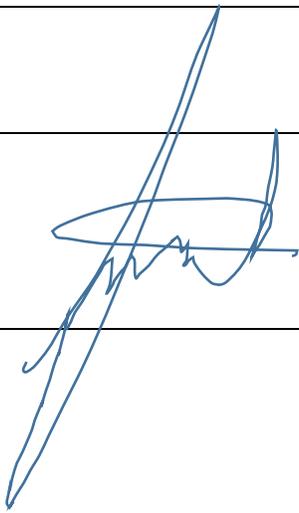
## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo Jaime Agustín Sánchez Ortega, docente de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, asesor de la Tesis titulada: **“Satisfacción laboral y Gestión del talento, en docentes de la Institución Educativa Sinchi Roca, Lima, 2022”**. Del autor(a) **VICTORIA EUFEMIA NALVARTE SEPÚLVEDA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin 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.

Lugar y fecha, Lima 19 de octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Dr. Sánchez Ortega, Jaime Agustín	
DNI: 08456628	Firma 
ORCID 0000-0002-2916-7213	

## Anexo 24. Captura de pantalla TURNITIN

ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1918220669&u=1131865126&student\_user=1&lang=es&u=1

feedback studio VICTORIA EUFEMIA NALVARTE SEPÚLVEDA Tesis final sin anexos y otros

**Satisfacción laboral y Gestión del talento en docentes de la Institución Educativa “Sinchi Roca”, Lima, 2022**

**AUTOR:**  
Nalvarte Sepúlveda, Victoria Eufemia (ORCID: 0000-0001-6520-5021)

**ASESOR:**  
Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega (ORCID: 0000-0002-2916-7213)

**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

Resumen de coincidencias 16%

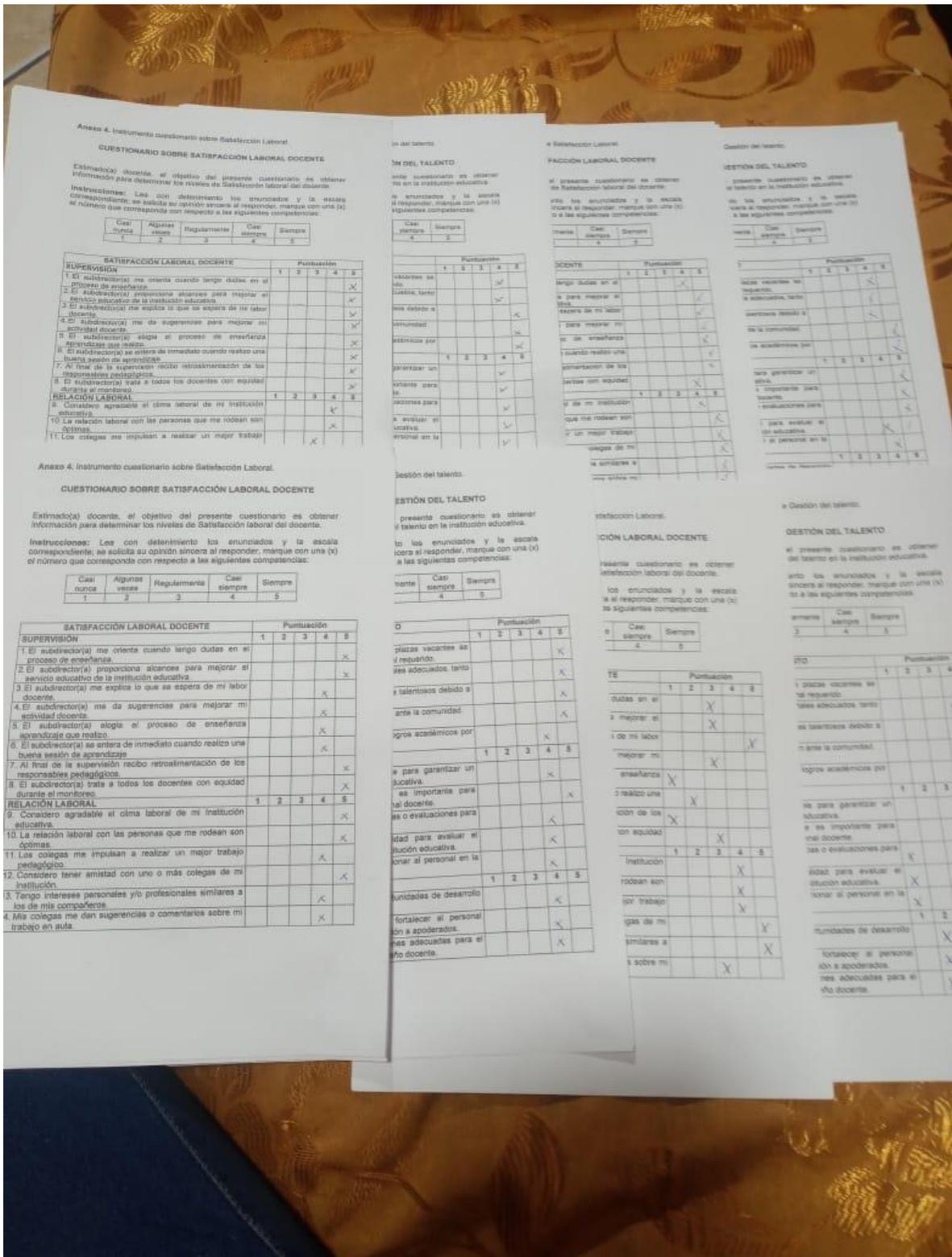
Se están viendo fuentes estándar. Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias:

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.uca.edu.pe Fuente de internet	7%
2	Entegato a Universidad - Trabajo de aula Fuente de internet	4%
3	issuu.com Fuente de internet	1%
4	hot-hand.net Fuente de internet	<1%
5	el-social.com Fuente de internet	<1%
6	veriteespacios.com Fuente de internet	<1%
7	theM.com Fuente de internet	<1%
8	Entegato a Universidad - Trabajo de aula Fuente de internet	<1%
9	repositorioacademico... Fuente de internet	<1%
10	ms.uof.edu.ca Fuente de internet	<1%
11	prnci.com Fuente de internet	<1%
12	www.silkehana.net Fuente de internet	<1%
13	repositorio.uca.edu.pe Fuente de internet	<1%
14	repositorio.uca.edu.pe Fuente de internet	<1%
15	Entegato a Universidad - Trabajo de aula Fuente de internet	<1%
16	Entegato a Universidad - Trabajo de aula Fuente de internet	<1%
17	diabet.unijg.es Fuente de internet	<1%
18	www.guadalupe.com Fuente de internet	<1%

Página 1 de 41 Número de palabras: 11512 Versión solo texto del informe Alta resolución Actualizado

# Instrumentos aplicados



Anexo 4. Instrumento cuestionario sobre Satisfacción Laboral

**CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

Estimado(a) docente, el objetivo del presente cuestionario es obtener información para determinar los niveles de Satisfacción laboral del docente.

Instrucciones: Lea con detenimiento los enunciados y la escala correspondiente, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

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

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Puntuación				
	1	2	3	4	5
<b>SUPERVISIÓN</b>					
1. El subdirector(a) me orienta cuando tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
2. El subdirector(a) proporciona acciones para mejorar el servicio educativo de la institución educativa.					X
3. El subdirector(a) me explica lo que se espera de mi labor docente.					X
4. El subdirector(a) me da sugerencias para mejorar mi actividad docente.					X
5. El subdirector(a) elogia el proceso de enseñanza aprendizaje que realizo.					X
6. El subdirector(a) se interesa de inmediato cuando realizo una buena sesión de aprendizaje.					X
7. Al final de la supervisión recibo retroalimentación de los responsables pedagógicos.					X
8. El subdirector(a) trata a todos los docentes con equidad durante el monitoreo.					X
<b>RELACIÓN LABORAL</b>					
9. Considero agradable el clima laboral de mi institución educativa.					X
10. La relación laboral con las personas que me rodean son óptimas.					X
11. Los colegas me impulsan a realizar un mejor trabajo.					X

Anexo 4. Instrumento cuestionario sobre Satisfacción Laboral.

**CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

Estimado(a) docente, el objetivo del presente cuestionario es obtener información para determinar los niveles de Satisfacción laboral del docente.

Instrucciones: Lea con detenimiento los enunciados y la escala correspondiente, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

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

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Puntuación				
	1	2	3	4	5
<b>SUPERVISIÓN</b>					
1. El subdirector(a) me orienta cuando tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
2. El subdirector(a) proporciona acciones para mejorar el servicio educativo de la institución educativa.					X
3. El subdirector(a) me explica lo que se espera de mi labor docente.					X
4. El subdirector(a) me da sugerencias para mejorar mi actividad docente.					X
5. El subdirector(a) elogia el proceso de enseñanza aprendizaje que realizo.					X
6. El subdirector(a) se interesa de inmediato cuando realizo una buena sesión de aprendizaje.					X
7. Al final de la supervisión recibo retroalimentación de los responsables pedagógicos.					X
8. El subdirector(a) trata a todos los docentes con equidad durante el monitoreo.					X
<b>RELACIÓN LABORAL</b>					
9. Considero agradable el clima laboral de mi institución educativa.					X
10. La relación laboral con las personas que me rodean son óptimas.					X
11. Los colegas me impulsan a realizar un mejor trabajo pedagógico.					X
12. Considero tener amistad con uno o más colegas de mi institución.					X
13. Tengo intereses personales y/o profesionales similares a los de mis compañeros.					X
14. Mis colegas me dan sugerencias o comentarios sobre mi trabajo en aula.					X

en del talento

**EN DEL TALENTO**

Este cuestionario es obtener información en la institución educativa.

Los enunciados y la escala correspondiente, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

Casi nunca	Siempre
4	5

EN DEL TALENTO	Puntuación				
	1	2	3	4	5
<b>EN DEL TALENTO</b>					
1. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
2. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
3. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
4. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
5. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
6. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
7. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
8. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
9. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
10. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
11. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
12. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
13. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
14. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
15. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
16. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
17. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
18. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
19. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
20. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X

Gestión del talento

**GESTIÓN DEL TALENTO**

Este cuestionario es obtener información en la institución educativa.

Los enunciados y la escala correspondiente, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

Casi siempre	Siempre
4	5

GESTIÓN DEL TALENTO	Puntuación				
	1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN DEL TALENTO</b>					
1. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
2. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
3. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
4. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
5. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
6. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
7. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
8. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
9. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
10. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
11. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
12. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
13. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
14. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
15. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
16. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
17. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
18. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
19. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
20. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X

Satisfacción Laboral

**SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

Este cuestionario es obtener información en la institución educativa.

Los enunciados y la escala correspondiente, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

Casi siempre	Siempre
4	5

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Puntuación				
	1	2	3	4	5
<b>SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE</b>					
1. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
2. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
3. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
4. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
5. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
6. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
7. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
8. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
9. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
10. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
11. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
12. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
13. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
14. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
15. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
16. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
17. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
18. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
19. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
20. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X

Gestión del talento

**GESTIÓN DEL TALENTO**

Este cuestionario es obtener información en la institución educativa.

Los enunciados y la escala correspondiente, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

Casi siempre	Siempre
4	5

GESTIÓN DEL TALENTO	Puntuación				
	1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN DEL TALENTO</b>					
1. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
2. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
3. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
4. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
5. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
6. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
7. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
8. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
9. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
10. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
11. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
12. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
13. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
14. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
15. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
16. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
17. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
18. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
19. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
20. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X

Gestión del talento

**GESTIÓN DEL TALENTO**

Este cuestionario es obtener información en la institución educativa.

Los enunciados y la escala correspondiente, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

Casi siempre	Siempre
4	5

GESTIÓN DEL TALENTO	Puntuación				
	1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN DEL TALENTO</b>					
1. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
2. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
3. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
4. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
5. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
6. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
7. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
8. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
9. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
10. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
11. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
12. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
13. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
14. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
15. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
16. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
17. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
18. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
19. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
20. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X

Gestión del talento

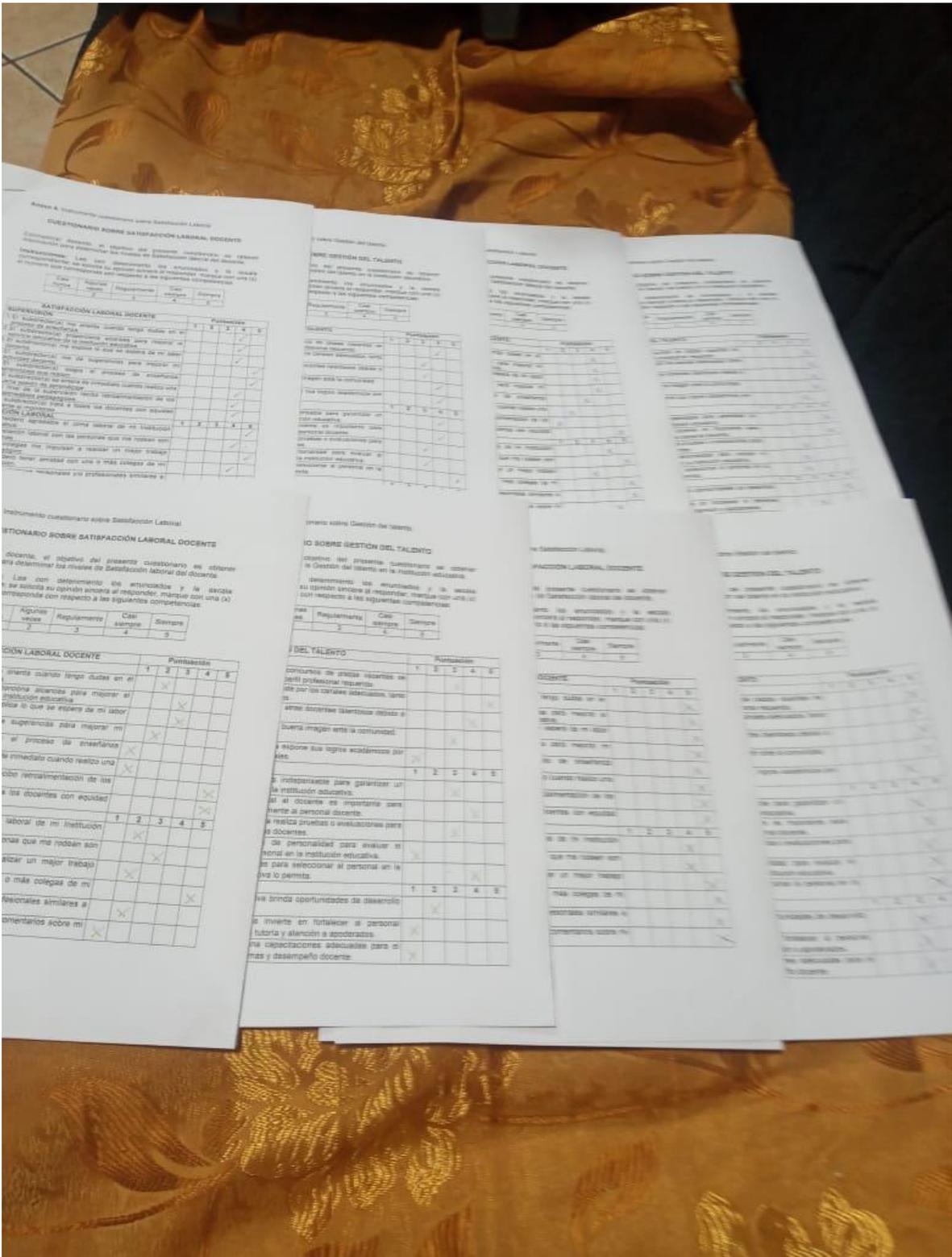
**GESTIÓN DEL TALENTO**

Este cuestionario es obtener información en la institución educativa.

Los enunciados y la escala correspondiente, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una (x) el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

Casi siempre	Siempre
4	5

GESTIÓN DEL TALENTO	Puntuación				
	1	2	3	4	5
<b>GESTIÓN DEL TALENTO</b>					
1. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
2. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
3. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
4. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
5. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
6. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
7. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
8. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
9. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
10. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
11. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
12. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
13. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
14. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
15. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
16. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
17. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
18. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
19. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X
20. Tengo dudas en el proceso de enseñanza.					X



ANEXO A. Instrumento cuestionario sobre Satisfacción Laboral

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa...

Table with 5 columns: Frecuencia, Nunca, Casi nunca, Siempre, Siempre. Rows include 'Satisfacción laboral', 'Oportunidad de desarrollo profesional', 'Relación con colegas', etc.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la gestión del talento humano en la institución educativa...

Table with 5 columns: Frecuencia, Nunca, Casi nunca, Siempre, Siempre. Rows include 'Selección de personal', 'Desarrollo profesional', 'Evaluación de desempeño', etc.

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa...

Table with 5 columns: Frecuencia, Nunca, Casi nunca, Siempre, Siempre. Rows include 'Satisfacción laboral', 'Oportunidad de desarrollo profesional', etc.

Table with 5 columns: Frecuencia, Nunca, Casi nunca, Siempre, Siempre. Rows include 'Oportunidad de desarrollo profesional', 'Relación con colegas', 'Evaluación de desempeño', etc.

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la gestión del talento humano en la institución educativa...

Table with 5 columns: Frecuencia, Nunca, Casi nunca, Siempre, Siempre. Rows include 'Selección de personal', 'Desarrollo profesional', etc.

Table with 5 columns: Frecuencia, Nunca, Casi nunca, Siempre, Siempre. Rows include 'Selección de personal', 'Desarrollo profesional', 'Evaluación de desempeño', etc.

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa...

Table with 5 columns: Frecuencia, Nunca, Casi nunca, Siempre, Siempre. Rows include 'Satisfacción laboral', 'Oportunidad de desarrollo profesional', etc.

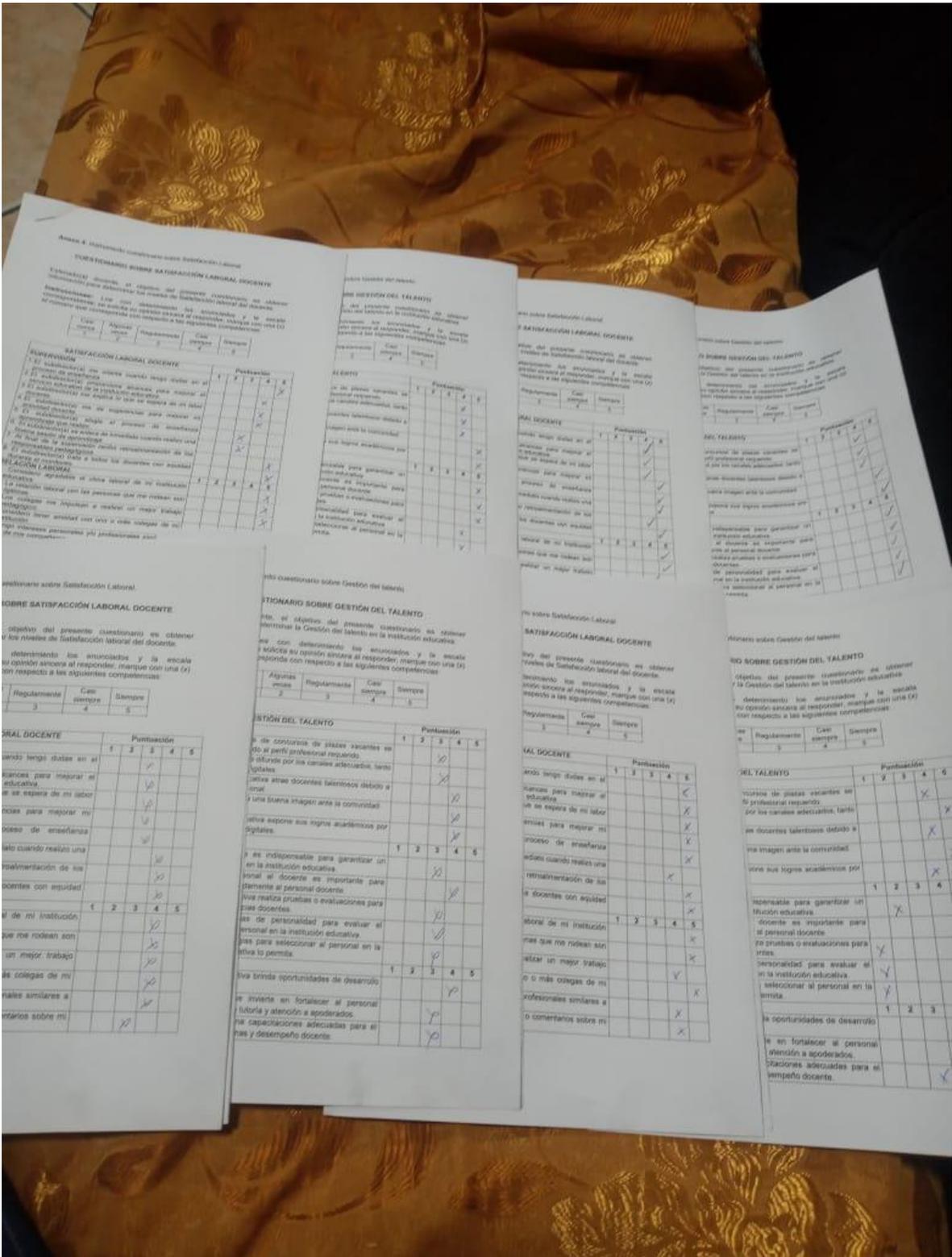
CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar la gestión del talento humano en la institución educativa...

Table with 5 columns: Frecuencia, Nunca, Casi nunca, Siempre, Siempre. Rows include 'Selección de personal', 'Desarrollo profesional', etc.

Table with 5 columns: Frecuencia, Nunca, Casi nunca, Siempre, Siempre. Rows include 'Selección de personal', 'Desarrollo profesional', 'Evaluación de desempeño', etc.





ANEXO 4. Instrumentos cuestionarios sobre Satisfacción Laboral Docente

**ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**  
Este cuestionario tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa, en relación con los aspectos que se detallan a continuación.

Table with 5 columns: Regularmente, Casi siempre, Siempre, and two unlabeled columns. Rows include 'Satisfacción Laboral Docente' and 'Gestión del Talento'.

**GESTIÓN DEL TALENTO**

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción de los docentes con respecto a la gestión del talento en la institución educativa.

Table with 5 columns: Regularmente, Casi siempre, Siempre, and two unlabeled columns. Rows include 'Gestión del Talento' and 'Satisfacción Laboral Docente'.

**SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción de los docentes con respecto a los aspectos que se detallan a continuación.

Table with 5 columns: Regularmente, Casi siempre, Siempre, and two unlabeled columns. Rows include 'Satisfacción Laboral Docente' and 'Gestión del Talento'.

**GESTIÓN DEL TALENTO**

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción de los docentes con respecto a la gestión del talento en la institución educativa.

Table with 5 columns: Regularmente, Casi siempre, Siempre, and two unlabeled columns. Rows include 'Gestión del Talento' and 'Satisfacción Laboral Docente'.

**ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción de los docentes con respecto a los aspectos que se detallan a continuación.

Table with 5 columns: Regularmente, Casi siempre, Siempre, and two unlabeled columns. Rows include 'Satisfacción Laboral Docente' and 'Gestión del Talento'.

**GESTIÓN DEL TALENTO**

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción de los docentes con respecto a la gestión del talento en la institución educativa.

Table with 5 columns: Regularmente, Casi siempre, Siempre, and two unlabeled columns. Rows include 'Gestión del Talento' and 'Satisfacción Laboral Docente'.

**SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

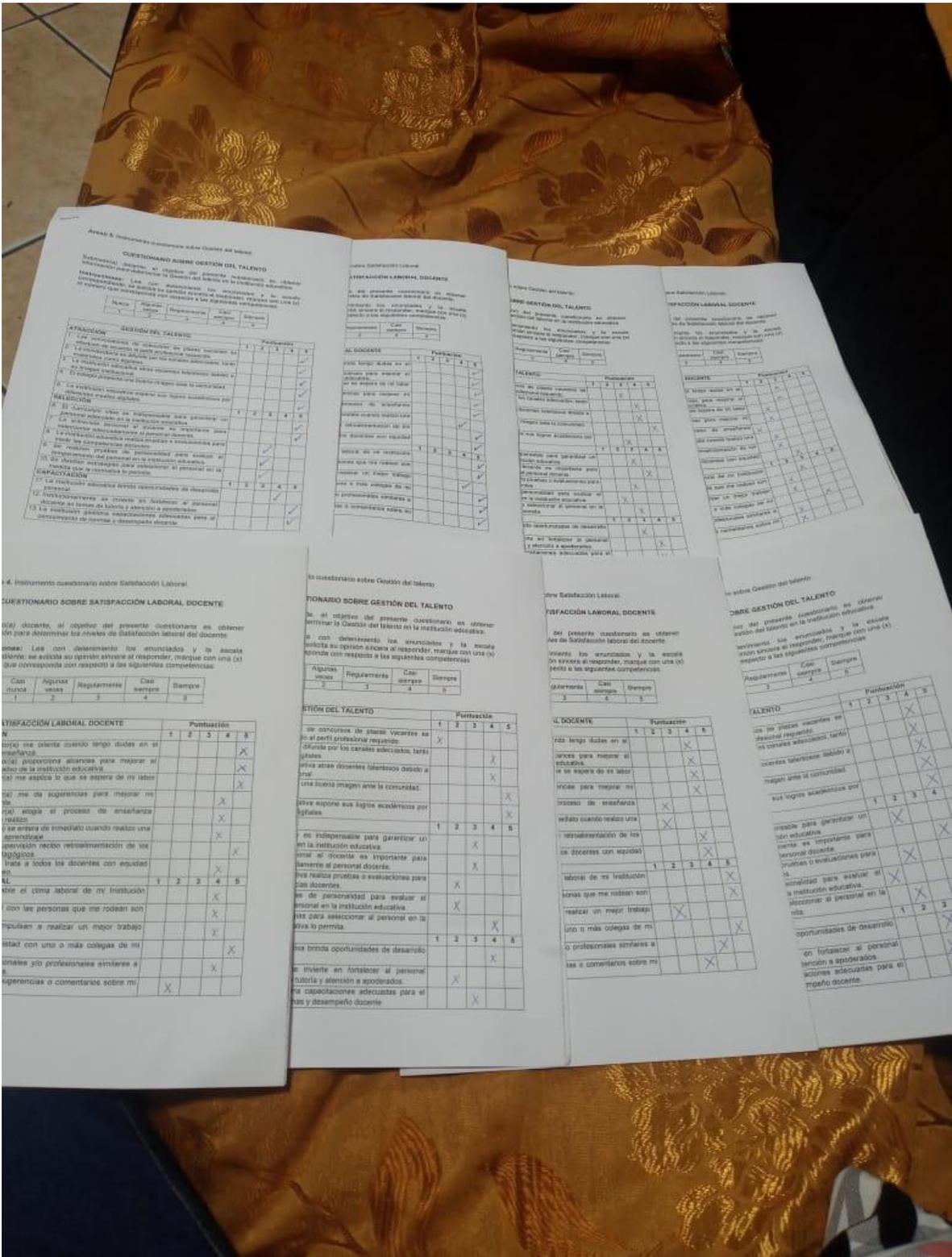
Este cuestionario tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción de los docentes con respecto a los aspectos que se detallan a continuación.

Table with 5 columns: Regularmente, Casi siempre, Siempre, and two unlabeled columns. Rows include 'Satisfacción Laboral Docente' and 'Gestión del Talento'.

**GESTIÓN DEL TALENTO**

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el grado de satisfacción de los docentes con respecto a la gestión del talento en la institución educativa.

Table with 5 columns: Regularmente, Casi siempre, Siempre, and two unlabeled columns. Rows include 'Gestión del Talento' and 'Satisfacción Laboral Docente'.



4. Instrumento cuestionario sobre Satisfacción Laboral

**CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

El docente, al aplicar el presente cuestionario, se obtiene información para determinar los niveles de Satisfacción Laboral del docente. Lea con detenimiento las enunciadas y la escala adjunta; se solicita su opinión sobre el responder, marque con una (x) que mejor se ajuste con respecto a las siguientes competencias:

Casi nunca	A veces	Regulamente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Me gusta mi trabajo cuando tengo alumnos en el aula.					X
Me gusta proporcionar alumnos para mejorar el nivel de la institución educativa.				X	
Me gusta explicar lo que se espera de mi labor.				X	
Me gusta dar sugerencias para mejorar mi trabajo.		X			
Me gusta explicar el proceso de enseñanza-aprendizaje.		X			
Me gusta ser enterado de inmediato cuando realizo una apreciación.			X		
Me gusta recibir retroalimentación de los estudiantes.			X		
Me gusta tratar a todos los docentes con equidad.			X		
Me gusta el clima laboral de mi institución.			X		
Me gusta trabajar con las personas que me rodean en el aula.			X		
Me gusta impulsar a realizar un mejor trabajo.			X		
Me gusta trabajar con uno o más colegas de mi institución.			X		
Me gusta analizar y/o profesionales similares a mí.			X		
Me gusta dar sugerencias o comentarios sobre mi trabajo.			X		

5. Instrumento cuestionario sobre Gestión del Talento

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO**

El docente, al aplicar el presente cuestionario, se obtiene información para determinar los niveles de Gestión del Talento en la institución educativa. Lea con detenimiento las enunciadas y la escala adjunta; se solicita su opinión sobre el responder, marque con una (x) que mejor se ajuste con respecto a las siguientes competencias:

Casi nunca	A veces	Regulamente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

GESTIÓN DEL TALENTO	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Se identifican los talentos de los docentes en el aula.		X			
Se brindan oportunidades de desarrollo profesional a los docentes.			X		
Se brinda retroalimentación a los docentes.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su trabajo.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su vida personal.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su salud.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su bienestar.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su desarrollo profesional.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su vida personal.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su salud.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su bienestar.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su desarrollo profesional.			X		

6. Instrumento cuestionario sobre Satisfacción Laboral

**CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL**

El docente, al aplicar el presente cuestionario, se obtiene información para determinar los niveles de Satisfacción Laboral del docente. Lea con detenimiento las enunciadas y la escala adjunta; se solicita su opinión sobre el responder, marque con una (x) que mejor se ajuste con respecto a las siguientes competencias:

Casi nunca	A veces	Regulamente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Me gusta mi trabajo cuando tengo alumnos en el aula.					X
Me gusta proporcionar alumnos para mejorar el nivel de la institución educativa.				X	
Me gusta explicar lo que se espera de mi labor.				X	
Me gusta dar sugerencias para mejorar mi trabajo.		X			
Me gusta explicar el proceso de enseñanza-aprendizaje.		X			
Me gusta ser enterado de inmediato cuando realizo una apreciación.			X		
Me gusta recibir retroalimentación de los estudiantes.			X		
Me gusta tratar a todos los docentes con equidad.			X		
Me gusta el clima laboral de mi institución.			X		
Me gusta trabajar con las personas que me rodean en el aula.			X		
Me gusta impulsar a realizar un mejor trabajo.			X		
Me gusta trabajar con uno o más colegas de mi institución.			X		
Me gusta analizar y/o profesionales similares a mí.			X		
Me gusta dar sugerencias o comentarios sobre mi trabajo.			X		

7. Instrumento cuestionario sobre Gestión del Talento

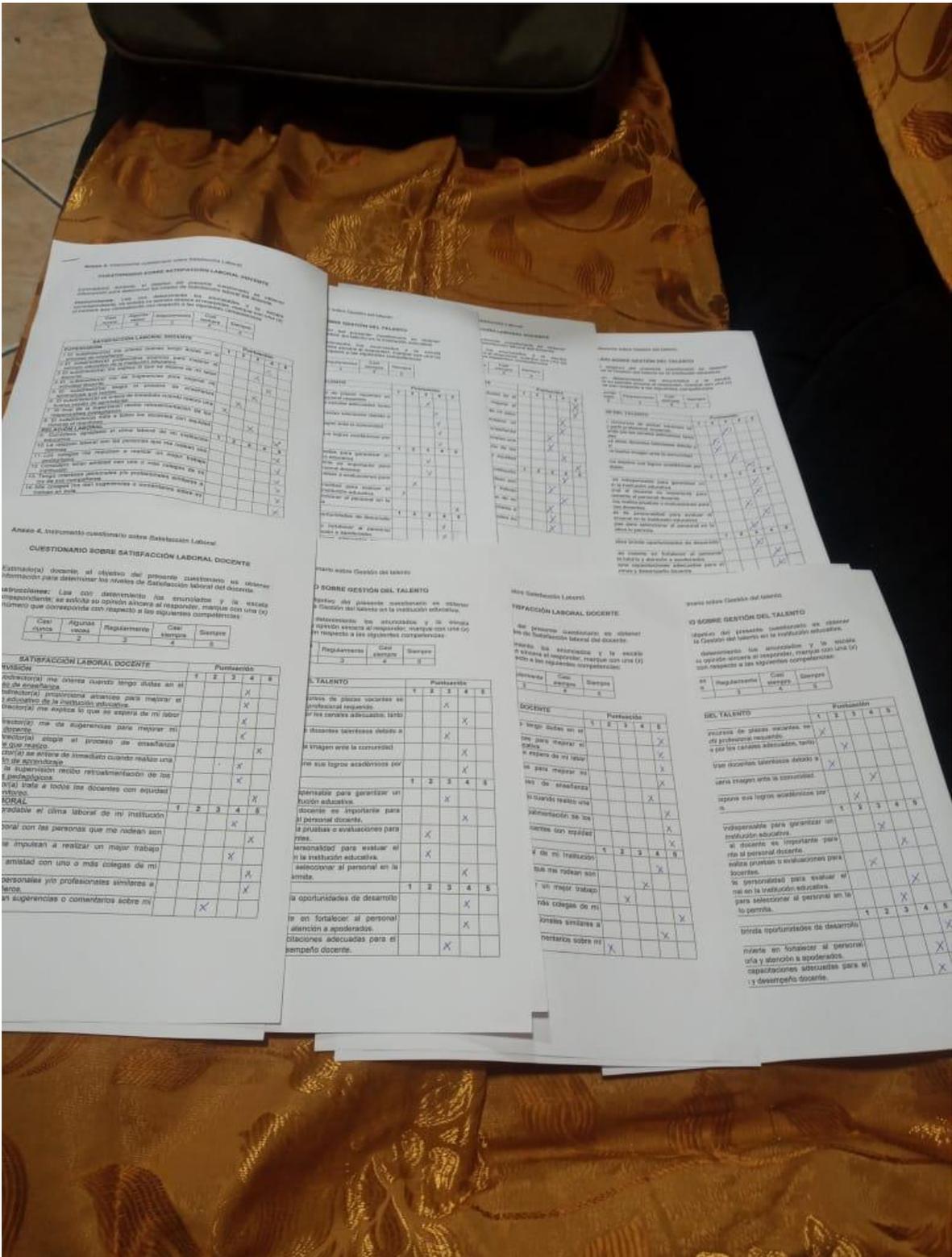
**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO**

El docente, al aplicar el presente cuestionario, se obtiene información para determinar los niveles de Gestión del Talento en la institución educativa. Lea con detenimiento las enunciadas y la escala adjunta; se solicita su opinión sobre el responder, marque con una (x) que mejor se ajuste con respecto a las siguientes competencias:

Casi nunca	A veces	Regulamente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

GESTIÓN DEL TALENTO	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Se identifican los talentos de los docentes en el aula.		X			
Se brindan oportunidades de desarrollo profesional a los docentes.			X		
Se brinda retroalimentación a los docentes.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su trabajo.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su vida personal.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su salud.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su bienestar.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su desarrollo profesional.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su vida personal.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su salud.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su bienestar.			X		
Se brinda apoyo a los docentes en su desarrollo profesional.			X		







## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo Jaime Agustín Sánchez Ortega, docente de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte, asesor de la Tesis titulada: **“Satisfacción laboral y Gestión del talento, en docentes de la Institución Educativa Sinchi Roca, Lima, 2022”**. Del autor(a) **VICTORIA EUFEMIA NALVARTE SEPÚLVEDA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin 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.

Lugar y fecha, Lima 19 de octubre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor: Dr. Sánchez Ortega, Jaime Agustín	
DNI: 08456628	Firma 
ORCID 0000-0002-2916-7213	