



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del
colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Jenny Vilchez Chiroque (ORCID: 0000-0003-1362-2362)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada a la memoria de mis padres María y Julio, los mejores padres que pude tener; a mi linda familia: Julio, Fernando y Jimmi, mis hermanos; mis sobrinos y mis cuñadas, todos ellos presentes en cada paso de mi vida.

Agradecimiento

Con especial agradecimiento a cada uno de los docentes y directivos que dieron pase a la investigación, a nuestra asesora por su incansable motivación y a todo aquel grupo humano que conformamos el equipo de maestría en Administración de la educación de la UCV.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **VILCHEZ CHIROQUE JENNY**

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO SAN LUIS, SAN MARTÍN DE PORRES, 2019

Fecha: 22 de enero de 2020

Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jesus Padilla Caballero

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Firma: 

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por unanimidad*

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

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....
.....

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

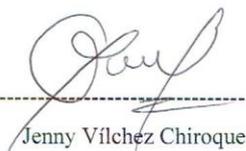
Declaratoria de autenticidad

Yo, Jenny Vilchez Chiroque, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019”, presentada, en ____ folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi auditoria.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de enero del 2020



Jenny Vilchez Chiroque
DNI N° 10216360

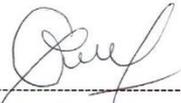
v

v

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante Ustedes la tesis titulada "Gestión del talento humano y Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019", la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el grado académico de: Maestra en Docencia Universitaria



Jenny Vilchez Chiroque

DNI N°10216360

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Indice de tablas	ix
Indice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	01
II. Método	15
2.1. Tipo y diseño de la investigación	15
2.2. Operacionalización	16
2.3. Población, muestra y muestreo	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	18
2.6. Métodos de análisis de datos	18
2.7. Aspectos éticos	19
III. Resultados	20
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	30
VI. Recomendaciones	31
VII Referencias	32

Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia.	37
Anexo 2: Operacionalización de la variable.	38
Anexo 3: Ficha técnica de los instrumentos.	39
Anexo 4: Instrumentos	40
Anexo 5: Certificados de validación.	44
Anexo 6: Prueba de confiabilidad.	59
Anexo 7: Base de datos de los cuestionarios tomados.	61
Anexo 8: Carta de presentación para realizar la investigación.	63
Anexo 9: Autorización institucional para realizar la investigación.	64
Anexo 10: Dictamen.	65
Anexo 11: Evidencias	66
Anexo 12: Acta de aprobación de originalidad.	67
Anexo 13 Pantallazo de turnitin	68
Anexo 14: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis.	69
Anexo 15: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.	70

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Población de docentes de la I.E. San Luis, San Martín de Porres, 2019	17
Tabla 2: Validez de juicio de expertos del instrumento Gestión del Talento Humano	18
Tabla 3: Niveles de confiabilidad para alfa de Cronbach	18
Tabla 4: Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones	20
Tabla 5: Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones	21
Tabla 6: Sistema de hipótesis de la investigación	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diseño de la investigación.	15
Figura 2: Niveles de percepción de la variable Gestión del talento humano y dimensiones.	21
Figura 3: Niveles de percepción de la variable Satisfacción laboral y dimensiones.	22

Resumen

El presente trabajo de tesis titulado “Gestión del talento humano y Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres 2019”, tuvo como objetivo determinar la correlación entre estas variables en los docentes de esta institución educativa, teniendo como teóricos base en la primera variable a Chiavenato (2011) y Sakaja, Kipkoech y Nelima (2017), y en la variable Satisfacción Laboral a Marín y Placencia (2017). La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental; además, correlacional y descriptivo. La población fue de 70 docentes, teniendo características de censo, vista las posibilidades logísticas. La técnica utilizada fue la de la encuesta y se usaron los instrumentos formulados por Escobar (2019) y Palma (2004), para las variables Gestión del talento humano y Satisfacción laboral, respectivamente, los cuales fueron adaptados para esta investigación. La conclusión principal en relación al objetivo general de la tesis fue que existe relación positiva y significativa entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes, al obtenerse por análisis inferencial de datos, usando el SPSS 24, y el estadígrafo de correlación de Spearman (Rho) un valor de 0,511 moderado y un p-valor equivalente al 0,000, que acepta la hipótesis de correlación.

Palabras claves: *talento humano, satisfacción laboral, gestión administrativa, educación.*

Abstract

This thesis work entitled "Human talent management and job satisfaction at the San Luis school, San Martín de Porres 2019", aimed to determine the correlation between these variables in the teachers of this educational institution, based on theorists in the first variable to Chiavenato (2011) and Sakaja, Kipkoech & Nelima (2017), and in the variable Labor Satisfaction to Marin & Placencia (2017). The research was quantitative approach, not experimental design; In addition, correlational and descriptive. The population was 70 teachers, having census characteristics, given the logistic possibilities. The technique used was that of the survey and the instruments formulated by Escobar (2019) and Palma (2004) were used for the variables Human talent management and Job satisfaction, respectively, which were adapted for this investigation. The main conclusion in relation to the general objective of the thesis was that there is a positive and significant relationship between the management of human talent and job satisfaction in teachers, when obtained by inferential data analysis, using SPSS 24, and the correlation statistician from Spearman (Rho) a value of 0.511 moderate and a p-value equivalent to 0.000, which accepts the correlation hypothesis.

Keywords: *Human talent, job satisfaction, administrative management, education.*

I. Introducción

Como alguna vez escribió Gardner (1993), citado por Ávila (2019) la inteligencia es la capacidad que tienen los individuos para resolver problemas o elaborar productos que incrementan la cultura. Esta definición de inteligencia es también una aproximación a lo que significa el talento humano. Así, tenemos a Lozano (2007) y Grau (2019) que dicen que talento humano es el conjunto de competencias que tiene la persona para realizar acciones, poder innovar y alcanzar el éxito. En tal sentido, ambas son conjuntos de capacidades en las cuales hay una relación en la cual el talento humano va relacionada a la inteligencia. Esto es importante resaltar puesto que estamos en una sociedad del conocimiento en la que predomina, según Foray (2004) esta capacidad que va asociada a la invención, la innovación, y donde predominan aquellos que tienen la virtud de crearlos, más aún si se llevan al plano de su concretización para ser usados en la sociedad a través de productos y procedimientos, que en su momento o posteriormente empujan el desarrollo. Por lo tanto, hay un flujo de términos asociados, los cuales son inteligencia, talento, conocimiento, conjuntamente con alta competencia, innovación, invención, capacidad de solucionar problemas, éxito, desarrollo. Siendo la sociedad del conocimiento la predominante se trata de establecer los conceptos básicos de la gestión del talento humano, o sea la que va a ser determinante en el desarrollo, entendiéndose por gestión (o management) a toda actividad directiva al interior de estas organizaciones.

Dentro de estas organizaciones se encuentra la escuela, cuyo rol en este ámbito, aun hoy, es parte de esta discusión, teniendo de entre las primeras hipótesis la de Fuentes y Galán (1998) en la que afirma que es de por sí una empresa, o que, según Laval (2003) no lo es, difiriendo por su característica organizacional, aunque al parecer el problema se centre en establecer si es de por sí una empresa económica o no. Lo que sí es claro, fuera de toda discusión, es que la escuela juega un papel fundamental en la sociedad del conocimiento y en la gestión del talento humano, y de ser parte del engranaje entre la sociedad y la empresa, siendo esta, además, empresa, pero en un sentido más elemental.

En lo que respecta a los índices internacionales de gestión del talento humano, tenemos el del Institut Européen d'Administration des Affaires (Insead, 2019) que señala que el talento es un diferenciador clave y un atractivo para la economía estadounidense. A nivel de ciudades es Washington DC quien encabeza la lista de las que mejor gestionan el talento, seguida por Copenhague, Oslo, Viena y Zúrich; sin embargo, a nivel global, son Suiza, Singapur y Estados Unidos, las que encabezan el ranking. El informe muestra también un

interesante avance en Asia, Latinoamérica y África, lo cual califica de una erosión progresiva, centrándose sobre todo en base al talento empresarial, siendo las tendencias actuales el empoderamiento de los empleados y la innovación ascendente, en el marco de ciudades que se van haciendo cada vez más inteligentes que atraen con mayor fuerza este talento. Son dos los elementos que incrementan el papel del talento humano la digitalización y la globalización. Es de indicar que Europa ocupa prácticamente todo el ranking, por lo que se considera un motor del talento, esto por sus universidades prestigiosas y su fuerte sector educativo, según indica el reporte. Asimismo, en el ranking IMD (2019), Singapur y Hong Kong encabezan la tabla, con EE.UU. en tercer lugar, como país con mayor competitividad y uso del talento humano, aunque todos los demás son europeos.

En lo que respecta a la realidad latinoamericana esta se encuentra en bajos índices de gestión de talento, estando en mejor ubicación Chile, seguido de México, Colombia y Perú cerrando este ranking. A de considerarse que los factores fundamentales para el talento son inversión y desarrollo y preparación; por lo tanto, depende de la inversión en el sector educación. Otros aspectos son el costo de vida, la remuneración, impuestos y extranjeros radicados que son altamente calificados. En el caso colombiano, así como de otros países, la inversión en la calificación del personal será a mediano y largo plazo su rol fundamental, pero esto depende de la calidad de estas actualizaciones o calificación del personal. Nuestro país se encuentra en el puesto 59 de 61 países casi a la cola de la gestión del talento humano, según el Reporte del Talento Mundial IMD (2015), publicado por la Cámara de Comercio de Lima, sobre la base de tres factores: Inversión y desarrollo, atractivo y preparación. Sin embargo, según el propio IMD (2019) ha habido algunos avances este año, que ha sido progresivo a partir del 2015 logrando alcanzar el puesto 55, sobrepasando a Argentina, Brasil y Venezuela respectivamente, aunque con tendencia a la baja.

De aquí se desprende que hay uno de los factores que se analizará respecto a la gestión del talento humano y este es la satisfacción laboral. En estos índices internacionales solo figuran Chile y Brasil a nivel sudamericano. En la Unión Europea un 80% de los trabajadores se declara satisfecho o muy satisfecho con el trabajo que tienen, estando Dinamarca en el primer lugar, seguido del Reino Unido y Austria; países como, Finlandia y Francia se encuentran por debajo de la media europea. Están también bien posicionados Japón, China, EE.UU., y Canadá. El Perú no figura en este índice lo cual lo constituye en un país problema en satisfacción laboral. Todos estos aspectos nos llevan a percibir el problema a nivel local e institucional declarando sin lugar a dudas su existencia. Así se presenta una

necesidad de estudio que nos lleva en primer lugar al trabajo de correlación que debe determinarse entre estas variables, en este caso en una institución educativa base como es el colegio San Luís, San Martín de Porres, 2019, donde los docentes, a pesar de sus continuas mejoras en sus sueldos es uno de los sectores más insatisfechos a nivel nacional.

Para tal efecto de investigación tenemos como antecedentes internacionales el trabajo de Ghavidel, Nasirpour y Asgari (2019) titulado *Identifying and Explaining the Dimensions of Teacher Talent*, que tuvo como objetivo identificar y explicar las dimensiones de la gestión del talento de los maestros de primaria, siendo esta exploratoria, usando como método el enfoque cualitativo y la estrategia aplicada; obteniéndose como conclusiones finales que los gerentes educativos deben revisar y cambiar el enfoque del estilo de gestión del talento, y se deben considerar cinco factores para la gestión exitosa del talento en las escuelas: condiciones causales (curiosidad intelectual, pensamiento estratégico, creación de valor), condiciones de campo (comunicación profesional principal, perspectiva, toma de riesgos), condiciones intervencionistas (entrenamiento, autocontrol) - motivación, flexibilidad), estrategias (liderazgo estratégico, delegación) y resultados (aumento de la productividad organizacional). Otro trabajo es el de Vargas, Vizzuett, Amador, Becerra y Villegas (2018) que investiga sobre la influencia e impacto de la satisfacción laboral en la productividad; para este objetivo se usó enfoque cuantitativo usando procedimiento exploratorio secuencial, usando los instrumentos estandarizados S10/12 y S21/26 de Meliá y Peiró; concluyendo que hay relación significativa entre satisfacción laboral y la productividad, además que, la insatisfacción laboral va relacionado al salario. Asimismo, tenemos el de Rondón (2016) que trata sobre la gestión del talento humano en las escuelas y que se pregunta sobre si es una filosofía y el por qué las escuelas no asumen con rapidez los cambios; esta investigación fue cuantitativa, no experimental, con instrumentos validados a un 0.95% en alfa Cronbach; en ellas se dimensionaron variables como corporatividad, gestión y el talento humano, propiamente dicho; concluyó que es necesaria la implementación de un diseño de gestión del talento, este debe estar inserto en los procesos de administración, y debe tomar en cuenta tanto las competencias individuales, como los objetivos organizacionales.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Aguilar y Saldaña (2019), que trata sobre la relación ente la gestión del talento humano y el clima organizacional, realizada en una I.E. privada de Cajamarca; con el objetivo de determinar esta relación, usaron un diseño descriptivo y correlacional, para lo cual usaron el estadígrafo de Spearman; finalmente,

concluyeron que hay una relación significativa por lo que una influye sobre la otra y viceversa. Otro trabajo es el de Chagua (2019) sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral realizada para trabajadores de una estación experimental agraria, la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso de contrato y su satisfacción laboral; para este se utilizó investigación básica y descriptiva, analizando los datos con el estadígrafo de Spearman; se concluyó la relación entre variables es positiva. Así también tenemos el trabajo de Escobar (2019) sobre gestión del talento humano y satisfacción laboral en el personal administrativo de la UNE-La Cantuta; con el objetivo de determinar esta relación, realizó un trabajo de tipo correlacional, concluyendo que esta relación existe. Finalmente, se tiene la investigación de Zelada (2018) sobre La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017; hecha con el objetivo de determinar el grado de relación entre ambas variables; usó diseño correlacional y metodología hipotético-deductiva, así también el rho de Spearman; al obtenerse un 0,707 pudo concluirse que existe relación significativa y que, por lo tanto, cuando se soluciona el problema en la gestión del talento humano, aumenta el índice de satisfacción laboral.

Por otro lado, visto los antecedentes, se puede decir que el origen de la importancia de la gestión del talento humano viene con más fuerza desde los inicios del siglo XXI, desde que se le asocia a la innovación, al desarrollo y la investigación. Al respecto, la Confederación empresarial de Madrid (CEIM, 2000) señala que el factor clave del éxito de toda organización, sobre todo de las empresas es la innovación la cual se asocia al desarrollo (I+D), y a la investigación (I+D+I). Esto como parte de una tendencia general de la comunidad europea de ese tiempo, que en otros países ya estaba más adelantada. En ese sentido se comienza a hablar del capital humano como el elemento del empoderamiento de este conocimiento y de las capacidades de innovación, valorándose así este capital como un elemento vital en toda organización, tanto como para captarlo como para formarlo desde la perspectiva de las necesidades de la organización.

De acuerdo al CEIM (2000) ha habido un I Plan para la Innovación, que consideraba al entorno como lo fundamental y un Libro Verde de la Innovación (1995) junto a su Plan de Acción (1996). Asimismo, el CEIM (2000) afirma categóricamente que el conocimiento, la educación y el capital intelectual son los factores actuales que inciden en la economía, frente a los tradicionales, que eran la mano de obra y el capital, puesto que predominan actualmente el conocimiento y la información. De allí entonces la importancia del talento

humano, como factor de innovación, desarrollo e investigación, que sobrepasa a la simple denominación de capital humano.

Es así que la denominación pasa a variar, de capital humano a talento humano, pero no sin antes de denominarse Recursos Humanos. Según Chiavenato (2007) esto se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y tienen que cumplir determinadas funciones. Pero bajo esta percepción general, las personas se hacen cada vez más importantes para las empresas, en este caso particular para las escuelas, para realizar actividades y operaciones puesto que son quienes tienen en sus manos el manejo financiero, material y tecnológico de la misma, pero no solo individualmente, sino en términos de equipo e interacción colaborativa. El concepto es básicamente reciente, nace con el impacto social de la segunda revolución industrial a inicios del siglo pasado y ha ido tomando importancia con el desarrollo industrial y tecnológico.

Por otro lado, Chiavenato (2011) al igual que la edición anterior mantiene muchos aspectos de su enfoque sistémico. En ellos, hace una revaloración de las personas dentro de las organizaciones considerándolas fundamentales para el éxito o fracaso de las mismas, sobre ellas dice que las organizaciones dependen de las personas en todos sus aspectos, por tanto, concluye que se les debe valorar como tales y no tomarlas como simples medios de producción, recursos productivos semejantes a las máquinas o herramientas, afectando a la larga la calidad y productividad. Según Chiavenato (2011), las organizaciones son personas, los gerentes son personas, los gerentes administran personas, y estas se desarrollan dentro de su variabilidad, dentro de sus diferencias. Sin embargo, cada una de ellas tiene una percepción de las cosas, desarrolla una cognición que le permite desarrollarse en la realidad, en este caso al interior de una organización; pero no solo eso, le permite tener un sentido crítico de la realidad, lo cual le permite formar opinión sobre la misma, lo cual se explica por dos teorías.

Según Chiavenato (2011) expone estas como: A. La Teoría de campo de Lewin para la cual la conducta de las personas se deriva de factores y eventos que coexisten en la realidad circundante, lo que se denomina ambiente, haciendo que estas se comporten de acuerdo a ella; y, por otro lado, estos sucesos interactúan con la persona, produciendo en ella un campo psicológico individual. Es decir, conducta como resultado de las interacciones entre persona y medio, determinadas por caracteres genéticos y aprendizaje adquirido. B. La Teoría de la disonancia cognitiva, propuesta por Festinger, por la cual la coherencia individual es determinante para el individuo, la cual tiene que darse respecto al ambiente donde se

desarrolla. Este equilibrio le permite congruencia conductual, caso contrario se produce disonancia cognitiva. En este enfoque psicológico del individuo, del capital humano de la organización se dan tres posibles relaciones entre ellas: la disonante (cuando hace lo que le hace daño aun sabiéndolo), la consonante (cuando deja de hacer lo que le hace daño), y, la irrelevante (cuando realiza una acción que no tiene nada que ver con otra). Finalmente, Chiavenato (2011) concluye que la conducta de las personas se apoya más en las percepciones personales y subjetivas que en los hechos concretos u objetivos. De acuerdo a ello se proyectan tres enfoques de la persona: 1. Que, es un ser transaccional, que es por naturaleza proactivo y transformador; 2. Que, se proyecta a objetivos y se esfuerza por alcanzarlos; 3. Que, interacciona con el medio desarrollando sus capacidades para alcanzarlos.

Asimismo, tenemos a Liquidano (2012) que hace la propuesta de la gestión de los recursos humanos considerando al individuo en sus funciones y roles en el ámbito de la administración dentro de la empresa o la organización, la cual denomina gestión del talento humano. Esto no es un simple cambio de términos, tiene una connotación más amplia se ha ido gestando a partir del concepto de capital humano a recurso humano, y el cual ha pasado de ser administrado a ser gestionado, cambios que se han producido por el desarrollo tecnológico, la normatividad, los movimientos sindicales y la complejidad del mercado. Para Liquidano (2012) la denominación de gestión del conocimiento o del talento humano se fundamenta por López (2002) que se distingue de Rivas (2002) que la llama gestión del capital humano. Pero lo claro es que esta denominación surge cuando se toma consciencia de la sociedad del conocimiento, y el aceptar que el llamado capital humano, se hace más valioso cuanto más dominio de él tiene.

Por otro lado, existe la denominación administración del conocimiento o Knowledge Management, siendo el padre Robert Buckman a partir de 1992. Según Liquidano (2012) hay un visible periodo de transición que va de la gestión de recursos humanos, a la gestión estratégica (en competencias) y el basado en la economía del conocimiento (gestión o administración del conocimiento). En la gestión del conocimiento se toma en cuenta este como base estratégica, a fin de llegar a la innovación en todos los niveles organizacionales, siendo esta su factor primario para su desarrollo y competitividad. Esta gestión como tal se valora a partir de mediados de los 90, y según Sinclair (2000), citado por Liquidano (2012) la administración de recursos humanos puede mejorar la administración del conocimiento

de cinco maneras distintas, las cuales son, conocer el trabajo, ser congruente, mejorar la práctica, el capital humano y el aprendizaje social.

En otro aspecto, Liquidano (2012) plantea la importancia del gestor, considerado pieza clave, puesto que es el que administra el talento humano y no solo, el que lo identifica, sino el que mejora sus competencias y lo compromete en otros niveles. Hay diferentes aspectos que se tratan, pero uno de los más llamativos en cuanto al perfil del gestor es el propuesto por el Centro argentino de Ingenieros (2002), por la similitud con los aprendizajes en educación, propiamente, con la propuesta Delors, que este debe tener como atributos el saber ser, el saber y el saber hacer, las cuales corresponderían cercanamente a los gestores de las escuelas, es decir, los directores.

Para Vallejo (2016) la administración del talento humano es una disciplina dentro de la administración que busca satisfacer objetivos de la organización, para lo cual se requiere una adecuada estructura organizativa y un esfuerzo colaborativo humano. Este concepto ha seguido variaciones durante el tiempo; para Covey (1966) y Chambers (1998) es capacitar, desarrollar y motivar con el fin de conservar al empleado; para Chiavenato (2009) es un conjunto de políticas relacionadas con la práctica, involucrando aspectos como reclutar, seleccionar, remunerar adecuadamente y evaluar. Un aspecto fundamental es el retener al talento, sobre todo en las empresas económicas donde es común la insatisfacción con el empleo o el clima de la organización; la tendencia actual es que el gestor se respalde con el personal calificado para solucionar estos problemas, estos conflictos que tienen importancia considerable, puesto que el talento es el creador, es el personal eficiente que hace que la empresa logre sus objetivos. Otro aspecto a considerar es que tanto el gestor como el talento están sujetos a las competencias que han desarrollado o las que están por potenciar. Aquí la palabra clave es Competencia, como la herramienta principal para desarrollar el capital humano. En la actualidad mucho del talento está asociado a la tecnología, centro de la sociedad de la información; sin embargo, hay elementos como la flexibilidad y la capacidad asociadas a la innovación, es decir la adaptación al cambio. Por tanto, el factor capacitación y aprendizaje continuo son hoy por hoy imprescindibles en cualquier organización.

Así también, Iglesias-Navas, Rosero y Castañeda (2017), independiza la actividad del talento humano con la actividad económica, considerándola una variable permanente. Sin embargo, de acuerdo al modelo de Chiavenato (2009, 2011) y sus antecesores, son claves de innovación, factor clave de competitividad y productividad, a fin que puedan sostenerse en un mundo cambiante. Complementando, López, Díaz, Segredo y Pomares (2017) precisan

la definición de talento humano como producto de una interacción exitosa de los factores inteligencia o las habilidades sobre la media; creatividad; y, compromiso con la tarea que se asume y desempeña. Para López et al. (2017) es fundamental para ello los procesos de evaluación de desempeño, los aspectos del anclaje para la permanencia laboral y la cultura organizacional. El estilo de liderazgo y la cultura organizacional son considerados básicos para la retención del talento. Otra característica es la de Sakaja, Kipkoech, y Nelima (2017) quien asume que la gestión del talento es la ciencia del uso de recursos humanos estratégicos para mejorar el valor empresarial y hacer posible que las empresas y organizaciones alcancen sus objetivos. Todo lo que se hace para reclutar, retener, desarrollar, recompensar y hacer que las personas se desempeñen es parte de la gestión del talento, así como de la planificación estratégica de la fuerza laboral. Añade que, el talento consiste en aquellas personas que pueden marcar una diferencia en el desempeño de la organización, ya sea a través de su contribución inmediata o, a largo plazo, demostrando los niveles más altos de potencial. La gestión del talento es, por lo tanto, la atracción, identificación, desarrollo, compromiso, retención y despliegue sistemáticos de aquellas personas que tienen un valor particular para una organización, ya sea en vista de su alto potencial para el futuro o porque están cumpliendo roles críticos en los negocios o las operaciones.

Respecto a sus dimensiones, Chiaventato (2011), define estas como parte de las características de la gestión del talento humano. Entre estas tenemos: 1. La selección del personal, como un filtro para talentos que ingresen a las organizaciones con esas características; proceso de escoger al mejor; se trata de añadir talentos de acuerdo a las competencias del mercado. 2. La capacitación, como medio de elevar el desempeño, proceso o medio de preparación para el desempeño con excelencia en las tareas o funciones específicas, medio para el desarrollo más productivo, creativo e innovador, proceso de formación del capital intelectual. 3. El desarrollo, que son los procesos que se relacionan con la orientación hacia la visión de la organización, por tanto, está vinculado a procesos de formación y mejora de capacidades de comprensión e interpretación del conocimiento. Estas a su vez han sido tomadas de diferentes maneras en la construcción de instrumentos para la medición de esta variable, de las cuales se ha tomado como referencia el propuesto por Escobar (2019) por ser uno de los más recientes y de los que más se acerca a la realidad educativa.

Respecto a la satisfacción laboral, Hannoun (2011) lo define de una manera muy genérica como una actitud general hacia el trabajo, también como una actitud subjetiva frente

al mismo. Esta percepción de lo que desea va sujeta a necesidades, valores y rasgos personales y se sustentan en las comparaciones sociales, con empleos anteriores y de referencias, de las cuales la retribución económica, las condiciones de trabajo, oportunidades y otros aspectos que son parte de los mismos. Por otro lado, la satisfacción se puede establecer en niveles de satisfacción general (indicador promedio) y por facetas (indicador frente a aspectos específicos). Respecto a la evolución del concepto, tenemos a Robbins y Weinert (1996) que lo define como una proyección actitudinal de un individuo hacia su trabajo, siendo positiva si hay buen nivel de satisfacción en el puesto. Otro fue Robbins (1996) que lo define como factores que deben cumplir con la satisfacción en el puesto laboral como un trabajo mental desafiante, recompensas equitativas, respaldo en las condiciones de trabajo, trabajo en equipo y ajuste a la personalidad. Para Gibson (1996) es una predisposición que tienen los sujetos que proyectan hacia sus funciones laborales, basado en factores de paga, trabajo, oportunidad de ascenso, jefe, colaboradores. Asimismo, el concepto de Muñoz (1990) que indica que es sentimiento de agrado que experimenta un individuo al realizar un trabajo que le interesa, en ambiente agradable, en un ámbito atractivo y por el que siente compensaciones psicológicas, sociales y económicas.

Otro es de Loitegui (1990) que define satisfacción como motivo, actitud, moral, y como estado emocional positivo, sentimiento de bienestar, placer o felicidad en relación a un trabajo. Loitegui (1990), citando a Blum (1976) indica que trabajó la definición sobre las nociones de actitud laboral (sentimiento hacia el trabajo), satisfacción laboral (actitudes hacia el trabajo), moral laboral (sentimiento de ser aceptado y de pertenecer al grupo); sobre lo cual la satisfacción laboral es un constructo pluridimensional que va a depender de las características individuales y del trabajo que realiza. Asimismo, Hannoun (2011) aborda el problema de insatisfacción laboral como respuesta negativa o rechazo, debido a las condiciones de empleo o personalidad. Al respecto, Robbins (1996) dice que son actitudes negativas hacia el trabajo que realiza; Muñoz (1990) lo define como sentimiento de desagrado o negativo, el trabajo no le interesa, hay desagrado frente al ambiente. Estas causas pueden ser: salario bajo, malas relaciones interpersonales, pocas posibilidades de ascenso o promoción, inseguridad personal, dificultad para adaptarse, entre otras circunstancias. Esto trae como consecuencia no solo el rendimiento de los trabajadores sino también la productividad de la organización, pero no solo ello, sino la deserción en el trabajo.

Para Azhar, Musaud, y Nudrat (2011) la satisfacción laboral ha sido la variable más frecuentemente investigada en el comportamiento organizacional, considerando que cuanto

mayor es el prestigio del trabajo, mayor es la satisfacción laboral. Muchos trabajadores, sin embargo, están satisfechos incluso en los trabajos menos prestigiosos. Es decir, simplemente les gusta lo que hacen. La satisfacción laboral es tan individual como los sentimientos o el estado mental de uno. La satisfacción laboral puede verse influenciada por una variedad de factores, por ejemplo, la calidad de la relación de uno con su supervisor, la calidad del entorno físico en el que trabajan, el grado de cumplimiento en su trabajo, entre otros aspectos. Para Azhar et al (2011) esta difiere en la medida de cinco dimensiones centrales: variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación de la tarea.

Según Khodabakhshi y Abdoalrezagholizadeh (2015) el desarrollo de la gestión del talento se considera uno de los elementos más importantes en las organizaciones, pues le da calidad, sin embargo, pocas organizaciones se centran en el capital humano y la mayoría de ellas invierte en nuevas tecnologías y sistemas operativos y la planificación de software, y los talentos son dejados de lado. El desarrollo de la gestión del talento es uno de los principales elementos empresariales y un componente clave para mantener una ventaja competitiva sostenible en las organizaciones. La satisfacción laboral es un factor muy importante en el éxito profesional, aumenta el rendimiento del individuo y la satisfacción personal. De hecho, podemos decir que cada empleador, de cierta manera, trata de aumentar la satisfacción laboral de los empleados en su institución. La gestión del talento, hace que cada empleado, con talentos y habilidades especiales, se ubique en un trabajo adecuado, y también la trayectoria profesional es clara y funciona como un conductor, para mejores oportunidades de trabajo, tanto dentro como fuera de la organización que todos, aumentar la satisfacción laboral de los empleados.

Para Olsen y Huang (2019) los problemas de satisfacción laboral son comunes en las escuelas; hay rotación y deserción de maestros, y los maestros más antiguos gastan recursos para apoyar a los nuevos maestros. No hay satisfacción, debido, sobre todo, a las pésimas condiciones de trabajo y los bajos salarios. Para Baluyos, Rivera y Baluyos (2019) la satisfacción laboral docente se debe basar en la teoría de la motivación e higiene de Herzberg o teoría de los dos factores, llamada así porque hay dos extremos opuestos: la satisfacción laboral y la insatisfacción del continuo. Un empleado necesita cumplir con los factores motivadores como el pago y los beneficios, reconocimiento y logro para que esté satisfecho con su trabajo. Sin embargo, la ausencia de factores de "higiene" como las condiciones de trabajo, la empresa, las políticas y la estructura, la seguridad laboral, la interacción con los

colegas y la calidad de gestión, el empleado estará insatisfecho con su trabajo. Si un empleador quiere motivar a su equipo para que funcione mejor en la empresa, entonces necesita centrarse en factores que conducen a la satisfacción, como el logro, el reconocimiento y responsabilidad. Sin embargo, se puede agregar la acepción que estos estudios están hechos para la realidad estadounidense, considerando que la realidad latinoamericana, y peruana, en particular, es mucho más álgida en salarios y condiciones laborales.

Según el trabajo de Cueva y Ponce (2019) hay teorías que sustentan la satisfacción laboral, tenemos: a. Teoría de las necesidades de Maslow o de la motivación Humana, la cual señala que hay una jerarquía de necesidades que incentivan a las personas: seguridad, fisiológicas, afectivas, estima, autorealización. b. Teoría de las Necesidades de David McClelland en la que dice que los individuos poseen: necesidad de logro (esfuerzo por sobresalir, lucha por el éxito); necesidad de poder (de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían); necesidad de afiliación (deseo de relacionarse con las demás personas). c. Teoría de satisfacción en el Trabajo, que fue propuesta por Lawler (1973) la cual se centra en las expectativas y las recompensas, la cual dice que el individuo considera acertado que se cumplan con sus expectativas, para evitar lo que se ha denominado la disonancia cognitiva, o sea evitando el desequilibrio entre el trabajador, el medio y sus expectativas; en tal sentido se manejan las variables: 1. inversiones personales y percibidas, 2. inversiones percibidas y resultados de las personas de referencia, 3. características del trabajo percibidas; y 4. cantidad percibida de recompensas o de compensación.

La cuarta teoría, sobre la teoría de la satisfacción laboral denominada bifactorial propuesta por Herzberg, basada en interpretaciones y conocimientos, considera dos aspectos principales: los extrínsecos y los intrínsecos. Estos aspectos, por considerarlos fundamentales, por un lado, y por otro, por contener instrumentos estandarizados serán tomados en cuenta como dimensiones de investigación de la variable. Además, según Rivera (2018), para la Teoría Dual las necesidades, las primeras necesidades (extrínsecas), de higiene, se refieren a las condiciones físicas y psicológicas del lugar donde se labora, van en relación al tipo de supervisión, relaciones interpersonales entre trabajadores, condiciones físicas del ambiente laboral, el salario, la seguridad del puesto entre otros. Otras son las necesidades motivadoras que son de nivel superior, que son motivadores y relacionados con la naturaleza interna del trabajo desde el punto de vista del trabajador (intrínsecos), como:

logros alcanzados, reconocimiento, responsabilidad, posibilidades de crecimiento entre otros. Rivera (2018), citando a Herzberg et al. (1959), señala que la satisfacción laboral deriva de la presencia de estos factores motivadores, y su ausencia genera estado neutral de satisfacción, así también, los factores extrínsecos, traen reducción o eliminación de la insatisfacción.

Respecto a estas dimensiones de la satisfacción laboral, Marín y Placencia (2017) proponen dimensiones distinguiendo motivación laboral y satisfacción laborales. La primera es un estado interno que activa y direcciona pensamientos; la segunda, es ya un estado emocional positivo. La motivación mantiene y dirige la conducta hacia objetivos que generan conductas y cambios de intensidad del comportamiento según intereses propios; la segunda es percepción subjetiva basada en la experiencia de acuerdo al rol del trabajador. De acuerdo a ello propone que los factores de Herzberg son los adecuado para dimensionar la satisfacción laboral. En el caso de Marín y Placencia (2017) utilizando otra fraseología, distingue factores higiénicos, los que relaciona directamente al ambiente fuera del mundo interior del trabajador y relacionada a las condiciones laborales en que este desempeña su trabajo. Dentro de estas menciona las relaciones con la autoridad, social o con compañeros de labor, prestigio o status social, condiciones óptimas laborales, las políticas y directivas de la organización; por otro lado, está el aspecto de factores motivacionales que se refieren a aspectos más internos del trabajador, los que van a un estímulo positivo interno, los que van con aspectos tales como reconocimiento profesional, desarrollo, responsabilidad, oportunidad de crecimiento y autorrealización personal.

Asimismo, Marín y Placencia (2017) actualizan el concepto de las dimensiones de Palma (2004) tomado como referencia en las investigaciones más recientes que se sintetizan en desarrollo, desempeño, condiciones materiales, beneficios, política administrativa, relaciones entre trabajadores y con la autoridad, características que forman parte de los instrumentos actuales. Así cada una de estas es definida de manera general, del siguiente modo: a) Desarrollo personal (actividades para el trabajador que le permiten crecimiento o autorrealización); b) Desempeño de tareas (percepción de valor asociado a la labor del trabajador); c) Condiciones físicas y/o materiales (infraestructura óptima o adecuada que se convierta en elemento motivador para el trabajador facilitando su labor); d) Beneficios laborales (remuneraciones o incentivos económicos adecuados en relación o de acuerdo a la labor que se realiza cotidianamente o a la labor extra); e) Políticas administrativas (las cuales se adaptan siguiendo una jerarquía normativa, que busquen el bienestar del trabajador, dentro

de la regulación de sus actividades); f) Relaciones sociales o interpersonales (grado de interrelación de un trabajador respecto a otros con quien comparte labor dentro de la organización); y, g) Relación con la autoridad (apreciación subjetiva del trabajador respecto a los administradores o coordinadores inmediatos a él según jerarquía o cargo).

A partir de las teorías expuestas podemos establecer que el estudio de las variables es relevante y pueden ser correlacionadas en este contexto, de tal modo que, siguiendo lo expresado por Hernández y Mendoza (2018) tendría que plantearse y estructurarse un problema, formalizando así la investigación. En tal sentido planteamos como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019?; además como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019? ¿Cuál es la relación entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019? ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019?

Respecto a esta problemática, la investigación se justifica en la teoría porque profundiza en teorías afines a las variables, que sirven al investigador para contrastarlas e incrementar el aporte a sus conocimientos. Se justifica también de forma práctica porque brinda alternativas de solución a través de estrategias que ayuden a mejorar el nivel de ambas variables, sea en escuelas, u organizaciones, propiamente dichas. Finalmente, se justifica metodológicamente porque la investigación siguió los procedimientos del método científico, así, por ejemplo, se usaron cuestionarios fiables para la toma de datos de los docentes.

La justificación planteada permitió establecer como objetivo general: Determinar la relación entre el Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019; y como objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la selección de personal y la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019. 2. Determinar la relación entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019. 3. Determinar la relación entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Finalmente, a partir de los problemas planteados, se establecieron las hipótesis. La hipótesis general de la investigación es: La gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019. Como

hipótesis específicas se estableció: H1: La selección de personal está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019. H2: La capacitación del personal está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019. H3: El desarrollo del personal está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se basa en una metodología científica que se sustenta en procedimientos rigurosos, sobre la base de la matemática y el cálculo estadístico inferencial con el objetivo de comprobar hipótesis; por consiguiente, se sigue la ruta o enfoque cuantitativo planteado por Hernández y Mendoza (2018) que indica que, en este caso, se ordena los pasos a seguir para comprobar la hipótesis general y así poder identificar las leyes universales, partiendo de la teoría.

Así también, las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral no han sido modificadas por ningún programa o proyecto; por consiguiente, siguiendo la propuesta de Hernández y Mendoza (2018) la investigación es de diseño no experimental, siendo así que estas serán cuantificadas en su ámbito natural, sin haberse manipuladas.

La investigación ha seguido la indicación de la propuesta de Cortés e Iglesias (2004) la que dice que el alcance o nivel puede ser descriptiva o correlacional. En este caso se han desarrollado ambos aspectos, siendo descriptivo al recolectar los datos para estudiar las características de la variable a fin de poder medirla y se ha correlacionado las variables, puesto que se ha medido la relación entre las variables, así como de las dimensiones de una variable, respecto a la otra. Asimismo, según Cortés e iglesias (2004) el corte de la investigación sería transversal, puesto que se recogieron los datos en un solo momento.

De acuerdo a lo establecido, se resume que el enfoque de la investigación es cuantitativo, de diseño no experimental, tipo descriptivo y correlacional, y corte transversal. Según ello, y por lo expuesto por Hernández, Fernández y Sampieri (2014) y Hernández y Mendoza (2018), se puede establecer como esquema descriptivo, para la correlación de variables, lo siguiente:

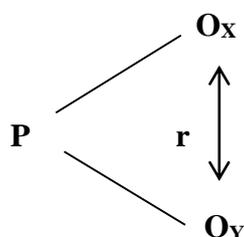


Figura 1. Diseño de la investigación.

Donde: O_X = Gestión del talento humano; O_Y = Satisfacción laboral; r = relación entre Gestión del talento humano y satisfacción laboral; P = población.

2.2. Operacionalización.

De acuerdo al diseño propuesto, se operacionalizará la variable, puesto que esta es cualitativa y, según Hernández y Mendoza (2018) esta tendrá que definirse, y sobre ello, establecer dimensiones, indicadores e ítems, para así poder cuantificarla y medirla. Este procedimiento se resumirá en una tabla denominada matriz de operacionalización.

Variable 1: Gestión del talento humano

El concepto de gestión del talento tomado en esta investigación es el de Sakaja et al (2017) que dice que la Gestión del talento humano es una estrategia de rápido crecimiento que se implementa en casi todas las organizaciones en todo el mundo; asimismo, es un componente importante de las estrategias corporativas, que tiene como propósito mejorar el proceso de reclutamiento, selección, retención y desarrollo de estos empleados para cumplir con los desafíos actuales que enfrenta la organización y mejorar el desempeño organizacional al satisfacer las necesidades de la organización. (Ver Matriz de Operacionalización de la variable Gestión del talento humano en el anexo 1)

Variable 2: Satisfacción laboral

El concepto de satisfacción laboral según Marín y Placencia (2017) es que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo el cual proviene de la percepción subjetiva de acuerdo a las experiencias laborales del trabajador, producto de una conclusión final entre lo positivo y negativo de la función que quiere cumplir y la que finalmente desempeña. (p. 43). (Ver Matriz de Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral en el anexo 1)

2.3. Población y muestra.

La investigación será censal puesto que todos los elementos de la población serán sometidos a los cuestionarios. Así, todos los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019, serán parte de la investigación. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) señala que la población está constituida por todos los elementos o casos que se agrupan por características comunes.

Tabla 1

Población de docentes de la I.E. San Luis, San Martín de Porres, 2019

Nivel	M	F	Total
Inicial	2	15	17
Primaria	5	16	21
Secundaria	22	10	32
Total	29	41	70

Puesto que se prestan las condiciones para encuestar a todos los elementos de la población; las características del cuestionario serán las de un censo siendo evaluados los 70 docentes. Para ello, considerando la investigación de Hernández y Mendoza (2018) que indica que un censo es cuando se considera a todos los integrantes de una población, en este caso los docentes. Según ello, no corresponde la muestra, puesto que será censal.

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

Tomando en consideración que la tesis cuantitativa se ciñe a datos que provienen de técnicas e instrumentos de recojo bien definidos, se considera necesario precisar los mismos. En tal sentido Rojas (2011) señala que las técnicas son procedimientos que se validan con su uso en la práctica de investigación. Así también, al respecto, Gallardo y Moreno (2000) consideran que como parte de estos procedimientos se tienen los instrumentos los cuales permiten registrar los datos que provienen de las variables cuantificadas y registrar los mismos según el investigador crea conveniente para sus objetivos del trabajo. Finalmente, Rojas (2011) dice que las técnicas generan instrumentos, tales como, una encuesta genera un cuestionario, las cuales se utilizarán propiamente en esta investigación.

El cuestionario de Gestión del Talento Humano fue sometido a pruebas de validación y confiabilidad (prueba de alfa de Cronbach), mientras que el cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma (2004) por haber sido utilizado en diversas pruebas e investigaciones no fue sometido. El primer instrumento y el segundo de todos modos, sometido a juicio de expertos dio como resultado, el ser aplicable o válido para la presente investigación (Ver tabla 7). En la tabla indicada se da la relación de expertos y el juicio dado para los instrumentos.

Tabla 2

Validez de juicio de expertos del instrumento Gestión del Talento Humano

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del experto	Dictamen
01	Doctor	Francis Ibarguen Cueva	Aplicable
02	Doctor	Frida Ramirez Caja	Aplicable
03	Magister	Gustavo Zárate Ruiz	Aplicable

El primer cuestionario fue evaluado en una prueba piloto tomada a 20 docentes, cuyos datos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, dada la condición de la variable de naturaleza cualitativa y politómica. El resultado para este cuestionario fue de un $\alpha=0,955$, siendo de alta confiabilidad, según la tabla 8. El cuestionario de la variable Satisfacción laboral, sometido a prueba piloto, dio como resultado un alfa de 0,877 siendo de fuerte confiabilidad. Este cálculo se hizo utilizando tanto el programa Excel como el SPSS 24.

Tabla 3

Niveles de confiabilidad para 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

2.5. Procedimiento

Para la toma de los cuestionarios, tanto de Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral de Palma (2004) fueron tomados en días distintos, dado que los locales educativos estaban en ubicaciones distintas. Como se indicó la población de la cual se recolectaron los datos fue de 70 docentes. Los cuestionarios conservaron el anonimato a fin de que los docentes no se inhiban en sus respuestas y se tomaron de preferencia fuera de sus aulas con la finalidad de no interferir con las clases.

2.6. Métodos de análisis de datos.

El método de análisis de datos utilizado fue el estadístico. Respecto a una primera etapa de análisis fue en base al método descriptivo, por el cual se hizo evidente la relación en tablas

y gráficos. Un segundo nivel, más profundo y que permitió la comprobación de hipótesis fue el inferencial, el cual se dio por el procedimiento de Correlación de Spearman. Este estadígrafo dará como resultado, indicadores que permitirán establecer si hay una relación entre las variables en proceso de investigación. Así, la correlación de Spearman ha sido el estadígrafo apropiado para la comprobación de las hipótesis y ha sido programado a partir del uso del programa SPSS versión 24.

En otro sentido, el método de análisis utilizado en la investigación fue el hipotético deductivo. Yuni y Ariel (2014) señalan que las hipótesis son suposiciones que responden a los fenómenos, pero en las hipótesis deductivas el método es más complejo, porque se parte de la teoría, de una premisa general que se asume como verdadera. En tal caso este método permite, junto al estadístico, comprobar desde lo general a casos particulares (si le sucede al conjunto, le sucede a uno).

2.7. Aspectos éticos.

La investigación cumple con los aspectos éticos fundamentales, en el sentido que se ajustan a la orientación profesional de los asesores y a la estructura de la tesis cuantitativa, la cual ha sido proporcionada por la escuela de pos grado de la UCV (Universidad César Vallejo). En tal sentido cuenta, tanto con la estructura como los formatos idóneos que se complementan para realizar una investigación científica de acuerdo a la metodología científica y según los objetivos que el investigador se ha propuesto. Por otro lado, cumple con los aspectos éticos, al hacer mención de los libros, tesis de referencia, artículos y otros que han sido utilizados para la investigación, por otro lado, se cumple con hacer mención de autores, respetando así la autoría, en el parafraseo, y en caso de citas precisas se ha indicado en forma más precisa, número de página. En cuenta a las referencias bibliográficas a las que el presente trabajo hace mención, y en lo que respecta, se ha utilizado el formato APA que corresponde, señalando, además, enlaces o link, datos de la editorial, u otros. Respecto a los cuestionarios utilizados, se ha consignado en ficha técnica sus datos respectivos y se ha colocado en el trabajo lo que respecta del mismo, indicando la fuente de donde se obtuvo, o si ha sido de propia autoría; así indicado, se da fe del respeto a los aspectos éticos de la investigación.

III. Resultados.

3.1. Resultados descriptivos

Según lo establecido en las etapas del análisis de los resultados, se procede a mostrar estas de manera descriptiva, tomando en cuenta los cuestionarios para las variables Gestión del talento Humano y Satisfacción laboral tomadas a 70 docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

En primer lugar, se muestra en la tabla los niveles descriptivos de la variable gestión del talento humano en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Tabla 4

Niveles de la variable gestión del talento humano y dimensiones

Niveles	Gestión del talento humano		Selección personal		Capacitación del personal		Desarrollo del personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	22	28.6	11	14.3	18	25.7	23	35.7
Regular	28	42.9	39	57.1	42	45.7	27	35.7
Bueno	20	28.6	20	28.6	10	28.6	20	28.6
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Los resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano docentes del Colegio San Luis, San Martín de Porres indican que el 28,6% lo considera malo, el 42,9% los considera regular y el 28,6% es considerado como bueno.

En la dimensión selección del personal el 14,3% lo considera malo, el 57,1% los considera regular y el 28,6% es considerado como bueno; en la dimensión capacitación del personal el 25,7% lo considera malo, el 45,7% los considera regular y el 28,6% es considerado como bueno; en la dimensión desarrollo del personal el 35,7% lo considera malo, el 35,7% los considera regular y el 28,6% es considerado como bueno.

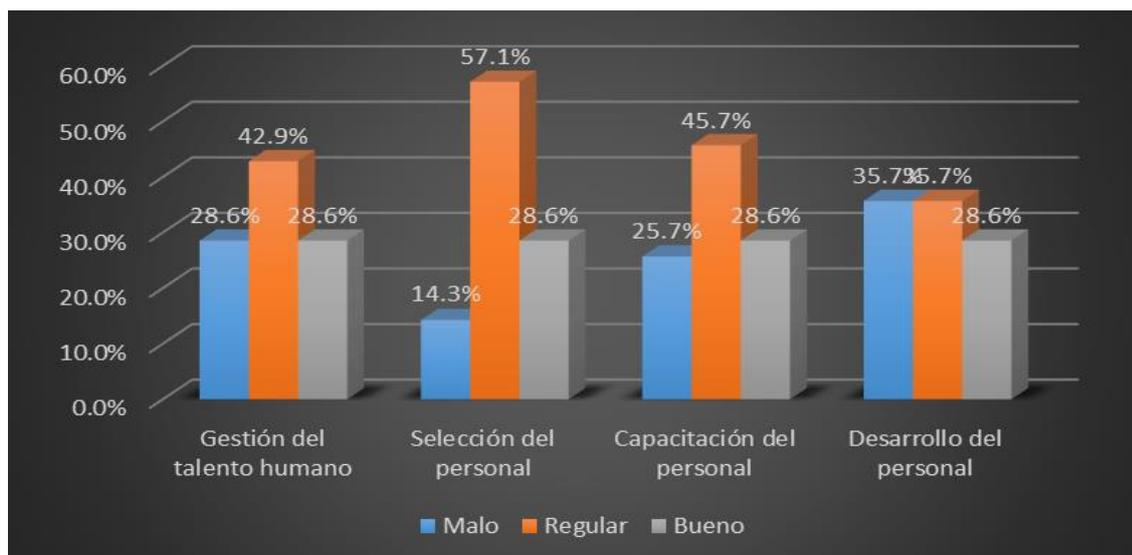


Figura 2. Niveles de percepción de la variable gestión del talento humano y dimensiones

En consecuencia, se considera que los docentes perciben un déficit en la gestión del talento humano, pues se considera que el nivel regular y malo es el que predomina y este es muy superior a la percepción de considerarlo bueno. Para una mejor visualización de la tabla se muestran los resultados en la figura que se muestra a continuación.

Asimismo, se tienen el estudio descriptivo de la variable satisfacción laboral, datos registrados en el cuestionario para el personal docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019. Los datos se muestran en la tabla que sigue a continuación.

Tabla 5

Niveles de la variable satisfacción laboral y dimensiones

Niveles	Satisfacción laboral		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Condiciones físicas y/		Beneficios laborales		Políticas administrativas		Relaciones sociales		Relación con la autoridad	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	22	31.4	18	25.7	17	24.3	23	32.9	19	27.1	21	30.0	22	31.4	18	25.7
Regular	35	50.0	35	50.0	38	54.3	25	21.4	28	40.0	25	35.7	27	38.6	23	32.9
Bueno	13	18.6	17	24.3	15	21.4	22	31.4	23	32.9	24	34.3	21	30.0	29	41.4
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

El análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral percibido por los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, dieron como resultado que el 31,4% lo considera malo, el 50,0% los considera regular y el 18,6% es considerado como bueno.

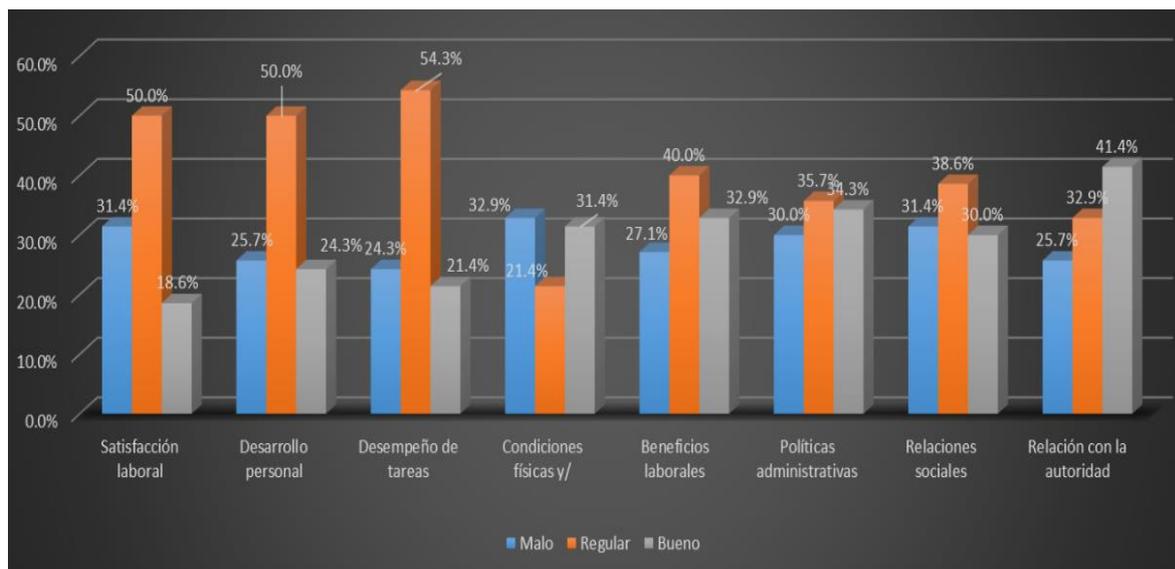


Figura 3. Niveles de percepción de la variable Satisfacción laboral y dimensiones

En la dimensión desarrollo personal, el 25,7% lo considera malo, el 50,0% los considera regular y el 24,3% es considerado como bueno; en la dimensión desempeño de tareas el 24,3% lo considera malo, el 54,3% los considera regular y el 21,4% es considerado como bueno; en la dimensión condiciones físicas el 32,9% lo considera malo, el 21,4% los considera regular y el 31,4% es considerado como bueno; en la dimensión beneficios laborales el 27,1% lo considera malo, el 40,0% los considera regular y el 32,9% es considerado como bueno; en la dimensión políticas administrativas el 30,0% lo considera malo, el 35,7% los considera regular y el 34,3% es considerado como bueno; en la dimensión relaciones sociales el 31,4% lo considera malo, el 38,6% los considera regular y el 30,0% es considerado como bueno; en la dimensión relaciones con la autoridad el 25,7% lo considera malo, el 32,9% los considera regular y el 41,4% es considerado como bueno.

En consecuencia, los datos descriptivos demuestran que la percepción de satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres 2019, no es la más adecuada, puesto que en lo regular y malo superan largamente a la mala percepción que se tiene del mismo. En desarrollo personal y desempeño de tareas, es donde se percibe un mayor porcentaje negativo, puesto que, entre el porcentaje regular y malo, superan largamente la percepción de buen se muestran mejor en el gráfico mostrado a continuación.

3.2. Resultados inferenciales.

De a las características no paramétricas y ordinal Politómica de las variables, se aplicará el estadístico Rho de Spearman para realizar la prueba de hipótesis, que mantiene unos coeficientes que oscilan desde -1 hasta 1.

Para demostrar cada una de las hipótesis planteadas, comenzando por la hipótesis general se formularon hipótesis estadísticas en la que se consideraron la nula (H_0) y la alterna (H_a), con un nivel de significancia $\alpha=0,05$, correspondiente al nivel de confianza del 95%; así también, se estableció como regla de decisión que si $p\text{-valor} < \alpha$, entonces se rechaza la hipótesis nula, caso contrario se acepta, guiándose de la tabla de correlaciones que se presentan a continuación.

Tabla 6

Sistema de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del talento humano *satisfacción laboral	,511**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-1	Selección del personal * satisfacción laboral	,504**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-2	Capacitación del personal * satisfacción laboral	,496**	,000	70	Moderado
Hipótesis específica-3	Desarrollo del personal * satisfacción laboral	,478**	,000	70	Moderado

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

Hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con la satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Para la comprobación de la Hipótesis general, se planteó la siguiente hipótesis estadística:

H_0 : Si $p\text{-valor (sig.)} > 0,05$, NO existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Ha: Si p-valor (sig.) $< 0,05$, existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Interpretación: Según los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 6, el grado de correlación, Rho de Spearman es de $r=0,511$ entre la Gestión del talento humano y Satisfacción Laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019, siendo esta positiva y de nivel moderado. Así también, la significancia resultante es un p-valor= $0,000$, que es menor al $0,05$ de referencia, por lo que indica que hay relación significativa entre las variables y la hipótesis debe ser aceptada.

Decisión: Según el análisis inferencial, siendo p-valor $<0,05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que corresponde a la hipótesis general, concluyendo que existe relación estrecha o significativa entre las variables Gestión del talento humano y Satisfacción Laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Hipótesis específica 1: La selección del personal se relaciona estrechamente con la satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Para la comprobación de la Hipótesis específica 1, se planteó la siguiente hipótesis estadística:

Ho: Si p-valor (sig.) $> 0,05$, NO existe relación significativa entre la selección del personal y la satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Ha: Si p-valor (sig.) $< 0,05$, existe relación significativa entre la selección del personal y la satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Interpretación: Los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 6, dan un grado de correlación un Rho de Spearman $r=0,504$ entre selección del personal y Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019, siendo esta positiva y de nivel moderado. Así también, el p-valor= $0,000$, menor al $0,05$, indica que la hipótesis debe ser aceptada.

Decisión: Dado que $p\text{-valor} < 0,05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que responde a la hipótesis específica 1, por lo que se concluye que sí existe relación estrecha entre la dimensión de la variable gestión del talento humano, Selección del personal y Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Hipótesis específica 2: La capacitación del personal se relaciona estrechamente con la Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Para la comprobación de la Hipótesis específica 2, se planteó la siguiente hipótesis estadística:

Ho: Si $p\text{-valor (sig.)} > 0,05$, NO existe relación significativa entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Ha: Si $p\text{-valor (sig.)} < 0,05$, existe relación significativa entre la capacitación del personal y la satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Interpretación: Los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 6, dan un grado de correlación un Rho de Spearman $r=0,496$ entre capacitación del personal y Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019, siendo esta positiva y de nivel moderado. Así también, el $p\text{-valor}=0,000$, menor al 0,05, indica que la hipótesis debe ser aceptada.

Decisión: Dado que $p\text{-valor} < 0,05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que responde a la hipótesis específica 2, por lo que se concluye que sí existe relación estrecha entre la dimensión de la variable gestión del talento humano, Capacitación del personal y Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Hipótesis específica 3: El desarrollo del personal se relaciona estrechamente con la satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Para la comprobación de la Hipótesis específica 3, se planteó la siguiente hipótesis estadística:

Ho: Si p-valor (sig.) $> 0,05$, NO existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Ha: Si p-valor (sig.) $< 0,05$, existe relación significativa entre el desarrollo del personal y la satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Interpretación: Los resultados inferenciales que se muestran en la tabla 6, dan un grado de correlación un Rho de Spearman $r=0,478$ entre selección del personal y Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019, siendo esta positiva y de nivel moderado. Así también, el p-valor=0,000, menor al 0,05, indica que la hipótesis debe ser aceptada.

Decisión: Dado que p-valor $<0,05$, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que responde a la hipótesis específica 3, por lo que se concluye que sí existe relación estrecha entre la dimensión de la variable gestión del talento humano, Desarrollo del personal y Satisfacción laboral en el colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.

IV. Discusión.

Tener un docente que trabaje a satisfacción es una de las realidades más difíciles en la realidad peruana debido a los bajos sueldos, la poca autoestima profesional e incluso a la percepción que tiene la sociedad sobre la profesión docente. Esta es una injusta realidad puesto que la profesión docente es una de las más importantes, y quizás la primera en importancia, dada su carácter de formadora de la consciencia del ser humano y de su fin de transmitir cultura, hecho que nos separa de las demás especies, sin embargo, esta es la realidad social, generada incluso desde el Estado, tanto del Perú como en Latinoamérica.

Esta situación es sobre todo a nivel del servicio público, donde no se conoce lo que se denomina la gestión de los docentes talentosos, porque ese término simplemente no se conoce, y está relegado a pruebas de ascenso o remuneraciones económicas, en las que no hay un contacto directo con el empleado bajo la gesta de esta dimensión. En tal sentido, lo que el estado busca a medias, es una satisfacción laboral basado en remuneraciones, en hacerlas atractivas a fin de retener los talentos, situación que no logra dada a sus políticas de bajo alcance para el sector educación. Esta realidad es notoria, puesto que la profesión docente sigue siendo una de las menos preferidas, considerada de última opción, y de algún modo sinónimo de mediocridad académica y social.

Pero, otra es la situación en los colegios o instituciones educativas bajo régimen privado porque en ese caso las leyes de la empresa comercial y el mercado son más evidentes. La satisfacción laboral y la gestión de los talentos son términos claves en la administración de estos centros a los cuales bien se les puede adjetivar como empresariales. Esto es así visto que estos se sujetan a las leyes del mercado, captar alumnos, ofrecer el mejor servicio, tener una imagen y manejar el marketing, ver los rubros de inversión y ganancias, en los cuales, según se ha ido perfilando en los tiempos, los maestros se han convertido en la pieza clave de estas empresas. Un solo maestro talentoso y satisfecho con la institución educativa que lo tiene en sus filas, es capaz de captar y retener cientos de estudiantes, cuyos padres quieren el mejor servicio para sus hijos, expectativa que buscan en el sector no estatal.

Así entonces, la presente investigación se hace importante por la trascendencia del estudio de estas variables, cuyos resultados resultarán de virtual importancia para el progreso los colegios o instituciones educativas que se desarrollan en este sector. Por consiguiente, pasando a la fase de discutir resultados, los de esta investigación han alcanzado en resumen

descriptivo para la variable Gestión del talento humano de los trabajadores del Grupo Educativo San Luis –Callao es la predominancia del déficit en esta gestión puesto que entre los niveles regular y malo suman un valor muy alto, que supera a lo más el 50%, siendo el más equilibrado en la dimensión Desarrollo del personal. Así tenemos, que en la gestión del talento el 71,5% se impone a un 28,6% que cree que hay buena gestión; en Selección del personal, el resultado es más positivo que negativo, puesto que solo 14,3% de docentes lo considera malo; en Capacitación del personal, hay una percepción media, sin embargo, el 71,4% se impone al 28,6% bueno; en Desarrollo del personal, el balance es más bien positivo, 64,3 frente al 35,7% malo. Para la variable Satisfacción Laboral, se puede decir que los docentes tienen una percepción negativa de la misma con un 81,4% entre malo y regular frente al 18,6% bueno; en las dimensiones de esta variable, por consiguiente, predomina esta percepción, a excepción, de Relaciones con la autoridad en la que hay un alto porcentaje para bueno, con un 41,4%. En el resumen de los resultados inferenciales, todas las hipótesis fueron verificadas como verdaderas en el Rho de Spearman, indicando que Gestión del talento humano y Satisfacción Laboral se correlacionan, así como, cada una de sus dimensiones, lo cual indica que una se influye con la otra.

Comparando los resultados con Zelada (2018), se tiene que obtuvo un promedio del 60% en el nivel, obteniendo un porcentaje de 0,6% en bueno, por lo cual los datos concuerdan con la investigación propuesta. Respecto, a las dimensiones estas no son las mismas, pero estas también están en el mismo nivel indicado, en el promedio. Respecto a los porcentajes de la variable Satisfacción laboral, se observa que está en un 65.7% en nivel regular y un 0,6% bueno, lo cual es concordante con lo propuesto. En un nivel inferencial, se tiene que Zelada (2018), utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, encontrando un $Rho = 0,707$ de relación significativa entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral; un $Rho = 0,542$ de relación significativa entre la proyección organizacional en la gestión del talento humano y la satisfacción laboral; en gestión del cambio 0,558; infraestructura organizacional 0,523; liderazgo de personas 0,542; responsabilidad social 0,520 en Rho de Spearman. Siendo que al análisis de estos resultados se obtienen promedios similares a la investigación dados sus procedimientos y similitud de las variables planteadas, a pesar de la diferencia de dimensiones.

Respecto a los resultados de Escobar (2019), presenta cuatro niveles, en los que añade buena y muy buena después de regular, en una población de 179 trabajadores administrativos; en ese sentido sus resultados son más minuciosos. Encontró que el 56,3%

de los encuestados considera buena la gestión del talento humano, lo cual se contrapone a nuestros resultados. También, en lo que respecta a Selección del personal encontró que el 62% lo considera bueno; en la dimensión Desarrollo de personas se tiene un 73,2%. Respecto a la Satisfacción Laboral se tiene que la percepción es buena con un 42,3%; en las dimensiones tratadas, tanto la extrínseca como la intrínseca, marcaron buena. En lo inferencial se realizó la prueba de normalidad, resultando datos no paramétricos por lo que usó Rho de Spearman encontrando un 0,860 de correlación; en Selección de personal la correlación fue de 0,769; en Desarrollo de personas, 0,726; siendo estos resultados correspondientes comparados.

En el caso de Chagua (2019), obtiene un 50% en el nivel competente de la variable Gestión del talento humano, de los cuatro niveles a los que denomina deficiente, regular, competente, destacado y excelente; en lo que respecta a Desarrollo de personas, también se ubica en 44% en el nivel competente. En la variable Satisfacción laboral, Chagua (2019) trabajó con cinco niveles distintos, tales como muy satisfecho, insatisfecho, promedio, satisfecho, muy satisfecho, ubicando sus resultados en un nivel promedio del 50%. Así bajo el sistema de acumulación de frecuencias ubicó la satisfacción intrínseca en un 48%, mientras que la extrínseca en un 49%. En la correlación Rho de Spearman se obtuvo un 0,782 de correlación entre la variable Gestión del talento humano y Satisfacción laboral, en desarrollo de personas y satisfacción laboral la correlación fue de 0,602. Los resultados en su mayor parte son similares a los encontrados, sobre todo en los de Zelada (2018). Sin embargo, se distanció en los resultados de Escobar (2019) y Chagua (2019), en lo fundamental por el uso más amplio de la escala de Likert, que en un caso fue de cuatro y otra de cinco. En esa amplitud fue como si el término regular que se usó en la investigación que presentamos fuera dividida en buena y regular. Sin embargo, Chagua (2019) presentó sus resultados en porcentaje acumulados lo que acercó al término regular o promedio sus resultados, porcentajes que se acercan a los de esta investigación. En consecuencia, podemos indicar como parte de esta discusión que en lo que respecta al método que el de Escobar (2019) fue de mayor detalle, pero que, sin embargo, el de Chagua (2019), al usar tablas cruzadas y porcentajes acumulados para una población de 125 trabajadores, además de un Rho de Spearman de precisión considerable con su tabla de niveles, valida la investigación realizada, aun con sus deficiencias.

V. Conclusiones

Primera: Dados los resultados obtenidos, podemos concluir que hay correlación significativa y moderada entre las variables Gestión del talento humano y Satisfacción laboral, en los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, Lima 2019.

Segunda: Se concluye que hay correlación significativa y moderada entre la dimensión de la gestión del talento humano, Selección del personal y la variable Satisfacción laboral, por el análisis por rho de Spearman de 0,504 y un p-valor < 0,05.

Tercera: Se concluye que hay correlación significativa y moderada entre la dimensión de la gestión del talento humano, Capacitación del personal y la Satisfacción laboral, por el índice de rho de Spearman de 0,496 y el p-valor < 0,05.

Cuarta: Se concluye que hay correlación significativa y moderada entre la dimensión de la Gestión del talento humano, Desarrollo del personal y la Satisfacción Laboral, puesto que se obtuvo un valor de rho de Spearman igual a 0,478 y un p-valor < 0,05.

Quinta: Se concluye que, dada la correlación establecida entre estas variables, la influencia entre ellas es proporcional y recíproca.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda, en primer lugar, que la institución educativa “San Luis” consolide un área de Gestión del talento humano, con proyectos orientados a que se contribuya a la gestión del talento humano y de la misma manera a la satisfacción laboral.

Segunda: Se recomienda constituir un equipo capacitado y con lineamientos específicos (perfil del docente, misión y visión del colegio, etc.) para el procedimiento de selección del personal, (currículos vitae, entrevistas y actitudes laborales) observando en los docentes sus talentos potenciales e incluso los que pueden gestarse; pero, con perspectiva a alcanzar el perfil del docente de la institución.

Tercera: Se recomienda gestionar adecuadamente la dimensión Capacitación del personal dada su correlación con la satisfacción laboral, mediante un análisis del talento y las falencias del equipo de trabajo, elaborar una programación de capacitaciones a realizar de manera periódica y por orden de prioridad.

Cuarta: Se recomienda en la gestión de las instituciones educativas orientar el desarrollo personal de los docentes, no solo en el aspecto académico sino en la integración social, etc, mediante un trabajo coordinado con el departamento psicopedagógico el cual desarrolla un plan de inteligencia emocional y habilidades sociales, todo en busca del desarrollo del docente y que genera en él satisfacción laboral.

Quinta: Se sugiere establecer los presupuestos y procedimientos necesarios para el desarrollo de estas variables, gestión del talento humano y satisfacción laboral, considerándolos componentes permanentes de un progreso institucional de calidad.

Referencias

- Aguilar, L., y Saldaña F. (2019). Relación de la gestión del talento humano y el Clima organizacional en los colaboradores de la institución educativa privada Ingeniería, Cajamarca, 2018. Tesis. UPN. Cajamarca. Perú.
- Alarcón, J. (2017). Relación de la Satisfacción Laboral y el Clima Educativo en las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 04, Red 18, Lima – 2015. Tesis. UCV. Lima. Perú.
- Ávila, A. (2019). Inteligencias Múltiples: una aproximación a la teoría de Howard Gardner. Horizontes Pedagógicos N°1. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/332538868_INTELIGENCIAS_MULTIPLES_UNA_APROXIMACION_A_LA_TEORIA_DE_HOWARD_GARDNER
- Azhar, M., Musaud, M., Nudrat S. (2011). Job Satisfaction of Secondary School Teachers: A Comparative Analysis of Gender, Urban and Rural Schools. Asian Social Science. Vol. 7, No. 8; August 2011. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/266466447_Job_Satisfaction_of_Secondary_School_Teachers_A_Comparative_Analysis_of_Gender_Urban_and_Rural_Schools
- Baluyos, G., Rivera, H. y Baluyos, E. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. Open Journal of Social Sciences, 2019, 7. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/335236589_Teachers'_Job_Satisfaction_and_Work_Performance
- Cámara de Comercio de Lima (2015). Reporte del Talento Mundial IMD. Recuperado de:
https://www.camaralima.org.pe/iedep-arbol-productividad-competitividad/innovacion/indicador/atraccion_talento.html
- Centro argentino de Ingenieros (2002). Centro Argentino de Ingenieros (2002). Perfil de los dirigentes de empresas. Reunión No. 8. Recuperado de: <http://www.cai.org.ar>
- Comisión de las Comunidades Europeas (1995). Libro Verde de la Innovación. Bruselas, 20.12.1995. COM (95) 688 final. Vol. I
- Confederación empresarial de Madrid (2001). La innovación: un factor clave para la competitividad de las empresas. CEIM Confederación Empresarial de Madrid-CEOE. ISBN: 84-451-1992-3. Madrid. España.

- Cortés, M. e Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la Investigación. Universidad Autónoma del Carmen. México.
- Cueva, R. y Ponce, M. (2019). Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018. Tesis. Universidad Nacional del Callao. Perú.
- Chagua, Y. (2019). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los trabajadores de la estación experimental agraria “Santa Ana” de Junín – 2018. Tesis. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. Lima. Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. Octava edición. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill. Tercera edición. México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill. Novena edición. México.
- Escobar, M. (2019). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, distrito de Lurigancho-Chosica, 2017*. Tesis de maestría. UNE. Chosica. Lima.
- Foray, D. (2004). The Economics of Knowledge. *École Polytechnique Fédérale de Lausanne*. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/265836.pdf>
- Fuentes, P. y Galán J. (1998). De la empresa como escuela a la escuela como empresa. *Anales de Pedagogía* N°16. Recuperado de:
<http://revistas.um.es/analespedagogia/article/download/285601/207331>
- Gallardo, Y. y Moreno, A. (2000). *Recolectando información*. Módulo 3. Universidad ICESI. Cali. Colombia.
- 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*. Vol 1 N°2, summer 2019. Recuperado de:
https://pdfs.semanticscholar.org/6eaa/804272c39d50ae4b8d2f115a74add0fdfc9c.pdf?_ga=2.95623644.1375238758.1577144178-1042040775.1577144178
- Gibson, J. (1996). Las organizaciones. Mc Graw Hill, octava edición. Madrid. España.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio. Primera edición. Estado de México: México.

- Grau, A. (2019). Talento humano. Qué es y cómo puedes gestionarlo para obtener ingresos con él. Recuperado de: <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Tesis. Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Cuyo. Argentina.
- Hernández R., Fernández C. y Sampieri P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Impreso en México. México.
- Hernández R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Impreso en México. México.
- Iglesias-Navas, M., Rosero, K. y Castañeda, J. (2017). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia. Revista espacios. Vol. 39. N°06. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p03.pdf>
- IMD (2019). *World Competitiveness ranking 2019*. Recuperado de: <https://www.imd.org/contentassets/6b85960f0d1b42a0a07ba59c49e828fb/one-year-change-vertical.pdf>
- Insead (2019). *The Global Talent Competitiveness Index 2019*. Recuperado de: <https://www.insead.edu/sites/default/files/assets/dept/globalindices/docs/GTCI-2019-Report.pdf>
- Khodabakhshi, N., Abdoalrezagholizadeh (2015). The relationship between talent management and job satisfaction of Insurance employees Iranian of Gilan province (examine Confounding variable, emotional intelligence). World Essays Journal / 3 (1). Recuperado de: http://worldessaysj.com/files_site/paperlist/r_86_150407112143.pdf
- Laval, Ch. (2003). *La escuela no es una empresa*. Ediciones Paidós Ibérica. Impreso en España. España.
- Liquidano, M. (2012). Gestión del talento humano: De la fase administrativa a la gestión del conocimiento. Instituto Tecnológico de Aguascalientes. Primera edición. Mexico.
- Loitegui, A. (1990). Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la administración Foral de Navarra. Tesis doctoral. Facultad de psicología, Universidad Complutense. Madrid. España.

- López P., Díaz Z., Segredo A. y Pomares Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Rev. De Salud Pública* Vol. 43. N°1. ISSN 1561-3127. Recuperado de:
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/issue/view/33>
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 60, mayo-agosto.
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, vol. 40, núm. 88, mayo-agosto, 2016. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* 2017; 17(4): 42-52. Octubre – diciembre. Lima, Perú. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Munanté, J. (2010). Introducción a la investigación Básica. *RAPD online*. Vol. 33 N°3 mayo-junio. Recuperado de: <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U, 2011. Colombia.
- 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 Review*. Volume 27, Number 11, February 11, 2019 ISSN 1068-2341. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/331022494_Teacher_job_satisfaction_by_principal_support_and_teacher_cooperation_Results_from_the_Schools_and_Staffing_Survey
- Palma, S. (2004). Manual de escala clima laboral CL-SPC. 1° Edición. Lima.
- Pérez, P. (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad Abierta Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.
- Rivas, L. (2002). *Gestión integral de recursos humanos*. 2da. Edición. México: IPN- ESCA
- Rivera, Y. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en el sector salud peruano. Tesis. Facultad de Economía. Universidad del Pacífico. Lima. Perú.
- Sakaja, Y., Kipkoech, R. y Nelima E. (2017). Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya

- Limited. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 5, No. 8; August 2015. Recuperado de: <http://www.ijhssnet.com/journal/index/3201>
- Sinclair, D. (2000). Sinclair, Diane (2000) *An investigative approach People Management* v.6, i.22. EBSCOhost database Business Source Elite.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones; 2015. Ecuador.
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra y Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay* Vol. 9 N° 13 (Medellín, Colombia) v Jul - Dic 2018. ISSN: 2215-8405 – e-ISSN 2619-1822.
- Yuni, J. y Ariel, C (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. 1ra edición. Córdoba: Brujas. Colombia.
- Zelada, E. (2018). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017*. Tesis de maestría. UCV. Lima. Perú.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre la dimensión Selección del personal y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la dimensión Capacitación del personal y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre la dimensión Desarrollo del personal y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar si existe relación entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar si existe relación entre la dimensión Selección del personal y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.</p> <p>b. Determinar si existe relación entre la dimensión Capacitación del personal y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019</p> <p>c. Determinar si existe relación entre la dimensión Desarrollo del personal y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. Existe relación significativa entre la dimensión Selección del personal y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.</p> <p>b. Existe relación significativa entre la dimensión Capacitación del personal y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019</p> <p>c. Existe relación significativa entre la dimensión Desarrollo del personal y la Satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección del personal • Capacitación del personal • Desarrollo del personal <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Físicas y/o Materiales. • Beneficios Laborales y/o Remunerativos. • Políticas Administrativas. • Relaciones Sociales. • Desarrollo Personal. • Desempeño de Tareas. • Relación con la Autoridad. 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva y correlacional</p> <p>Método de investigación: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Momento: Transversal</p> <p>Población: Conformada por 70 docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres 2019.</p> <p>Muestra: Censal.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Gestión del talento humano. Adaptado de Escobar (2019) • Cuestionario de Satisfacción Laboral. Adaptado de Palma (2004)

ANEXO: 2

Matriz de Operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/índice	Niveles/rangos	
Gestión del Talento Humano	Selección del personal	Comunicación	01 - 10	Ordinal Politómica	baja (00-75) media (76-115) alta (116-150)	
		Prueba de selección				
	Capacitación del personal	Capacitación docente	11 - 20		1: Nunca 2: casi nunca 3: algunas veces 4: casi siempre 5: siempre	baja (00-75) media (76-115) alta (116-150)
	Desarrollo del personal	Motivación Satisfacción laboral Financiamiento	21 - 30		baja (00-75) media (76-115) alta (116-150)	

Matriz de Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/índice	Niveles/rangos
Satisfacción Laboral	Condiciones Físicas y/o Materiales. Beneficios Laborales y/o Remunerativos.	Cuenta con infraestructura adecuada.	1-21-28	Ordinal Politómica	baja (00-70) media (70-120) alta (120-140)
		Recibe salarios justos.	2-7-14-15-22		
	Políticas Administrativas.	Cuenta con normas organizacionales asertivas.	17-23-33		
	Relaciones Sociales.	Siente empatía por los compañeros de trabajo.	3-9-16-24		
	Desarrollo Personal.	Cuenta con oportunidades de mejora.	4-10-18-25		
	Desempeño de Tareas.	Obtiene valoración por las tareas realizadas.	5-8-11-19-26		
Relación con la Autoridad.	Se relaciona adecuadamente con la autoridad.	6-12-20-27			

ANEXO 3

Ficha técnica del instrumento para medir la Gestión del Talento Humano

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Gestión del Talento Humano
Autor	: Miguel Ángel Escobar Guevara (2019)
Adaptado por	: Jenny Vílchez Chiroque (2019)
Lugar	: Colegio San Luís, San Martín de Porres
Fecha de aplicación	: 27 de noviembre 2019
Administrado a	: Docentes
Tiempo	: Entre 25 y 30 minutos
Observaciones	: Ninguna

Ficha técnica del instrumento para medir la Satisfacción Laboral

Nombre del instrumento	: Cuestionario de Satisfacción Laboral
Autor	: Sonia Palma Carrillo (2004)
Adaptado por	: Jenny Vilchez Chiroque (2019)
Lugar	: Colegio San Luís, San Martín de Porres
Fecha de aplicación	: 27 de noviembre 2019
Administrado a	: Docentes
Tiempo	: Entre 25 y 30 minutos
Observaciones	: Ninguna

ANEXO 4. Instrumento cuestionario sobre Gestión del talento humano

Cuestionario de Gestión de talento humano

Encuesta en la escala de Likert de cinco puntos para la variable gestión de talento

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	Algunas Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

<i>Selección del personal.</i>	1	2	3	4	5
1. Considero determinante la hoja de vida en la selección del personal docente.					
2. Considero de vital importancia la entrevista dentro del proceso de selección del personal.					
3. Considero importante la realización de una clase demostrativa para medir aptitudes para el trabajo docente.					
4. Considero oportuno que la institución educativa me evalúe a nivel psicológico.					
5. Considero que se evalúa la parte ética y valorativa en el proceso de selección del personal en mi institución educativa					
6. Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido para dicha labor.					
7. Considero que las técnicas de selección de personal que utiliza la institución cumplen los estándares de calidad.					
8. La institución atrae personas talentosas para formar parte de ella.					
9. Se me aplica entrevistas con la finalidad de evaluar mis acciones y reacciones ante situaciones imprevistas.					
10. Considero importante la aplicación de feedback como instrumento de comunicación con mis responsables.					
CAPACITACIÓN DE PERSONAL					
11. La institución invierte en capacitar al personal					
12. La institución considera mis necesidades académicas al programar las capacitaciones docentes.					
13. Siento que las capacitaciones contribuyen a mi desempeño docente.					
14. La capacitación docente es una política necesaria para ser parte de esta institución.					

15. Como docente mi reaccionan es positiva ante las capacitaciones					
16. Las capacitaciones son realizadas por personal idóneo					
17. Aplico lo aprendido en las capacitaciones en mi práctica docente					
18. La institución educativa me brinda la oportunidad de estar al día con los avances tecnológicos.					
19. Considero necesario continuar las capacitaciones para mejorar el trabajo educativo en la Institución.					
20. Las capacitaciones programadas por la institución aportan a desarrollar o potenciar mis talentos.					
DESARROLLO DEL PERSONAL					
21. Siento que en la institución educativa se me brinda oportunidades de desarrollo personal.					
22. Los directivos estimulan mi crecimiento personal y profesional					
23. Considero que en la institución educativa se brinda apoyo para mi desarrollo personal.					
24. Demuestro dominio de los conocimientos del área curricular que enseño.					
25. Estoy capacitado en el uso de las TIC educativos basados en la tecnología.					
26. Aplico nuevas tecnologías en mi labor diaria educativa					
27. Siento que en la institución educativa hay estímulos con el personal docente que realiza óptimamente su labor.					
28. Percibo que mi desarrollo personal se ha elevado determinadamente en el tiempo que llevo laborando en la institución educativa.					
29. Me siento satisfecho con la gestión de la directora de la institución educativa.					
30. Mi desarrollo personal se ha realizado en mayor parte por exigencia de la institución que por iniciativa propia.					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Escala valorativa

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

ÍTEM	1	2	3	4	5
DESARROLLO PERSONAL					
1. Siento que el trabajo es justo para mis aptitudes personales.					
2. Mi trabajo me permite crecer personalmente					
3. Disfruto de realizar mi trabajo					
4. Mi trabajo me permite adquirir habilidades sociales					
DESEMPEÑO DE TAREAS					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
7. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
8. Mi trabajo me aburre, pues todos los años hago lo mismo.					
CONDICIONES FÍSICAS Y MATERIALES					
9. La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.					
10. El ambiente donde trabajo es agradable.					
11. El ambiente laboral me ofrece herramientas y equipamiento necesario para realizar óptimamente mi trabajo					
12. Siento mi ambiente como mío, lo puedo adecuar a mis necesidades.					
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					
13. Considero que la remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.					
14. Me siento satisfecho (a) con el salario que percibo					

15. La remuneración que percibo puede mejorar en función a mi desempeño.					
16. La remuneración que percibo me permite seguir creciendo profesionalmente.					
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					
17. Siento que recibo maltrato de parte de la empresa					
18. Tengo la sensación de que la empresa solo busca perjudicarnos.					
19. El horario de trabajo me resulta incómodo					
20. Hay una política de premios a quien evidencia buen desempeño.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
21. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
22. Me agrada trabajar con mis compañeros					
23. Es mejor trabajar solo					
24. El trabajo colaborativo es una característica en mi equipo de trabajo.					
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD					
25. Existe disposición de mi directora cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
26. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
27. Me siento a gusto con la gestión institucional de la directora.					
28. La directora valora el trabajo que realizo en la institución educativa.					

ANEXO 5.

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

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Selección del personal.</i>							
1	Considero determinante la hoja de vida en la selección del personal docente.	✓		✓		✓		
2	Considero de vital importancia la entrevista dentro del proceso de selección del personal.	✓		✓		✓		
3	Considero importante la realización de una clase demostrativa para medir aptitudes para el trabajo docente.	✓		✓		✓		
4	Considero oportuno que la institución educativa me evalúe a nivel psicológico.	✓		✓		✓		
5	Considero que se evalúa la parte ética y valorativa en el proceso de selección del personal en mi institución educativa	✓		✓		✓		
6	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido para dicha labor.	✓		✓		✓		
7	Considero que las técnicas de selección de personal que utiliza la institución cumplen los estándares de calidad.	✓		✓		✓		
8	La institución atrae personas talentosas para formar parte de ella.	✓		✓		✓		
9	Se me aplica entrevistas con la finalidad de evaluar mis acciones y reacciones ante situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
10	Considero importante la aplicación de feedback como instrumento de comunicación con mis responsables.	✓		✓		✓		

		Si	No	Si	No	Si	No	
	Capacitación de personal							
11	La institución invierte en capacitar al personal.	✓		✓		✓		
12	La institución considera mis necesidades académicas al programar las capacitaciones docentes.	✓		✓		✓		
13	Siento que las capacitaciones contribuyen a mi desempeño docente.	✓		✓		✓		
14	La capacitación docente es una política necesaria para ser parte de esta institución.	✓		✓		✓		
15	Como docente mi reaccionan es positiva ante las capacitaciones.	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones son realizadas por personal idóneo.	✓		✓		✓		
17	Aplico lo aprendido en las capacitaciones en mi práctica docente.	✓		✓		✓		
18	La institución educativa me brinda la oportunidad de estar al día con los avances tecnológicos.	✓		✓		✓		
19	Considero necesario continuar las capacitaciones para mejorar el trabajo educativo en la Institución.	✓		✓		✓		
20	Las capacitaciones programadas por la institución aportan a desarrollar o potenciar mis talentos.	✓		✓		✓		
	Desarrollo del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento que en la institución educativa se me brinda oportunidades de desarrollo personal.	✓		✓		✓		
22	Los directivos estimulan mi crecimiento personal y profesional	✓		✓		✓		
23	Considero que en la institución educativa se brinda apoyo para mi desarrollo personal.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desarrollo personal							
1	Siento que el trabajo es justo para mis aptitudes personales.	✓		✓		✓		
2	Mi trabajo me permite crecer personalmente.	✓		✓		✓		
3	Disfruto de realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo me permite adquirir habilidades sociales.	✓		✓		✓		
	Desempeño de tareas							
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
6	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
7	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
8	Mi trabajo me aburre, pues todos los años hago lo mismo.	✓		✓		✓		
	Condiciones físicas y materiales							
9	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo es agradable.	✓		✓		✓		
11	El ambiente laboral me ofrece herramientas y equipamiento necesario para realizar óptimamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	Siento mi ambiente como mío, lo puedo adecuar a mis necesidades.	✓		✓		✓		
	Beneficios laborales y/o remunerativos							
13	Considero que la remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
14	Me siento satisfecho (a) con el salario que percibo.	✓		✓		✓		
15	La remuneración que percibo puede mejorar en función a mi desempeño.	✓		✓		✓		
16	La remuneración que percibo me permite seguir creciendo profesionalmente.	✓		✓		✓		
	Políticas Administrativas							
17	Siento que recibo maltrato de parte de la empresa.	✓		✓		✓		
18	Tengo la sensación de que la empresa solo busca perjudicarnos.	✓		✓		✓		
19	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
20	Hay una política de premios a quien evidencia buen desempeño.	✓		✓		✓		

<i>Relaciones Interpersonales</i>		Si	No	Si	No	Si	No
21	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓	
22	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓	
23	Es mejor trabajar solo.	✓		✓		✓	
24	El trabajo colaborativo es una característica en mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
<i>Relación con la autoridad</i>		Si	No	Si	No	Si	No
25	Existe disposición de mi directora cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
27	Me siento a gusto con la gestión institucional de la directora.	✓		✓		✓	
28	La directora valora el trabajo que realizo en la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable [] 16 11 19
de.....del 20.....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. ZAMORA RUIZ GUSTAVO FERNANDO
 DNI: 091870134

Especialidad del evaluador: TEMATICO - Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA y en ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad 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

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Selección del personal.</i>							
1	Considero determinante la hoja de vida en la selección del personal docente.	✓		✓		✓		
2	Considero de vital importancia la entrevista dentro del proceso de selección del personal.	✓		✓		✓		
3	Considero importante la realización de una clase demostrativa para medir aptitudes para el trabajo docente.	✓		✓		✓		
4	Considero oportuno que la institución educativa me evalúe a nivel psicológico.	✓		✓		✓		
5	Considero que se evalúa la parte ética y valorativa en el proceso de selección del personal en mi institución educativa	✓		✓		✓		
6	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido para dicha labor.	✓		✓		✓		
7	Considero que las técnicas de selección de personal que utiliza la institución cumplen los estándares de calidad.	✓		✓		✓		
8	La institución atrae personas talentosas para formar parte de ella.	✓		✓		✓		
9	Se me aplica entrevistas con la finalidad de evaluar mis acciones y reacciones ante situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
10	Considero importante la aplicación de feedback como instrumento de comunicación con mis responsables.	✓		✓		✓		

	<i>Capacitación de personal</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La institución invierte en capacitar al personal.	✓		✓		✓		
12	La institución considera mis necesidades académicas al programar las capacitaciones docentes.	✓		✓		✓		
13	Siento que las capacitaciones contribuyen a mi desempeño docente.	✓		✓		✓		
14	La capacitación docente es una política necesaria para ser parte de esta institución.	✓		✓		✓		
15	Como docente mi reaccionan es positiva ante las capacitaciones.	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones son realizadas por personal idóneo.	✓		✓		✓		
17	Aplico lo aprendido en las capacitaciones en mi práctica docente.	✓		✓		✓		
18	La institución educativa me brinda la oportunidad de estar al día con los avances tecnológicos.	✓		✓		✓		
19	Considero necesario continuar las capacitaciones para mejorar el trabajo educativo en la Institución.	✓		✓		✓		
20	Las capacitaciones programadas por la institución aportan a desarrollar o potenciar mis talentos.	✓		✓		✓		
	<i>Desarrollo del personal</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento que en la institución educativa se me brinda oportunidades de desarrollo personal.	✓		✓		✓		
22	Los directivos estimulan mi crecimiento personal y profesional	✓		✓		✓		
23	Considero que en la institución educativa se brinda apoyo para mi desarrollo personal.	✓		✓		✓		

24	Demuestro dominio de los conocimientos del área curricular que enseño.	✓		✓		✓	
25	Estoy capacitado en el uso de las TIC educativos basados en la tecnología.	✓		✓		✓	
26	Aplico nuevas tecnologías en mi labor diaria educativa	✓		✓		✓	
27	Siento que en la institución educativa hay estímulos con el personal docente que realiza óptimamente su labor.	✓		✓		✓	
28	Percibo que mi desarrollo personal se ha elevado determinantemente en el tiempo que llevo laborando en la institución educativa.	✓		✓		✓	
29	Me siento satisfecho con la gestión de la directora de la institución educativa.	✓		✓		✓	
30	Mi desarrollo personal se ha realizado en mayor parte por exigencia de la institución que por iniciativa propia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Fride Ramirez Caja
DNI: 0.8.03.65.6.3

11 de nov del 2019

Especialidad del evaluador: Dra en Administración de la educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad 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.

Dra. Fride Ramirez →

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desarrollo personal							
1	Siento que el trabajo es justo para mis aptitudes personales.	✓		✓		✓		
2	Mi trabajo me permite crecer personalmente.	✓		✓		✓		
3	Disfruto de realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo me permite adquirir habilidades sociales.	✓		✓		✓		
	Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
6	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
7	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
8	Mi trabajo me aburre, pues todos los años hago lo mismo.	✓		✓		✓		
	Condiciones físicas y materiales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo es agradable.	✓		✓		✓		
11	El ambiente laboral me ofrece herramientas y equipamiento necesario para realizar óptimamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	Siento mi ambiente como mío, lo puedo adecuar a mis necesidades.	✓		✓		✓		
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considero que la remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
14	Me siento satisfecho (a) con el salario que percibo.	✓		✓		✓		
15	La remuneración que percibo puede mejorar en función a mi desempeño.	✓		✓		✓		
16	La remuneración que percibo me permite seguir creciendo profesionalmente.	✓		✓		✓		
	Políticas Administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Siento que recibo maltrato de parte de la empresa.	✓		✓		✓		
18	Tengo la sensación de que la empresa solo busca perjudicarnos.	✓		✓		✓		
19	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
20	Hay una política de premios a quien evidencia buen desempeño.	✓		✓		✓		

<i>Relaciones Interpersonales</i>		Si	No	Si	No	Si	No
21	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓	
22	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓	
23	Es mejor trabajar solo.	✓		✓		✓	
24	El trabajo colaborativo es una característica en mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
<i>Relación con la autoridad</i>		Si	No	Si	No	Si	No
25	Existe disposición de mi directora cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
27	Me siento a gusto con la gestión institucional de la directora.	✓		✓		✓	
28	La directora valora el trabajo que realizo en la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

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

...11...de...nov...del 20.19

Apellidos y nombres del juez evaluador: Frida Ramirez Caja

DNI: 08.036563

Especialidad del evaluador: Dra en Administración de la educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Frida Ramirez

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

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

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Selección del personal.</i>							
1	Considero determinante la hoja de vida en la selección del personal docente.	✓		✓		✓		
2	Considero de vital importancia la entrevista dentro del proceso de selección del personal.	✓		✓		✓		
3	Considero importante la realización de una clase demostrativa para medir aptitudes para el trabajo docente.	✓		✓		✓		
4	Considero oportuno que la institución educativa me evalúe a nivel psicológico.	✓		✓		✓		
5	Considero que se evalúa la parte ética y valorativa en el proceso de selección del personal en mi institución educativa	✓		✓		✓		
6	Las convocatorias de concursos de plazas vacantes realizadas por su institución se efectúan de acuerdo al perfil profesional requerido para dicha labor.	✓		✓		✓		
7	Considero que las técnicas de selección de personal que utiliza la institución cumplen los estándares de calidad.	✓		✓		✓		
8	La institución atrae personas talentosas para formar parte de ella.	✓		✓		✓		
9	Se me aplica entrevistas con la finalidad de evaluar mis acciones y reacciones ante situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
10	Considero importante la aplicación de feedback como instrumento de comunicación con mis responsables.	✓		✓		✓		

	<i>Capacitación de personal</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La institución invierte en capacitar al personal.	✓		✓		✓		
12	La institución considera mis necesidades académicas al programar las capacitaciones docentes.	✓		✓		✓		
13	Siento que las capacitaciones contribuyen a mi desempeño docente.	✓		✓		✓		
14	La capacitación docente es una política necesaria para ser parte de esta institución.	✓		✓		✓		
15	Como docente mi reaccionan es positiva ante las capacitaciones.	✓		✓		✓		
16	Las capacitaciones son realizadas por personal idóneo.	✓		✓		✓		
17	Aplico lo aprendido en las capacitaciones en mi práctica docente.	✓		✓		✓		
18	La institución educativa me brinda la oportunidad de estar al día con los avances tecnológicos.	✓		✓		✓		
19	Considero necesario continuar las capacitaciones para mejorar el trabajo educativo en la Institución.	✓		✓		✓		
20	Las capacitaciones programadas por la institución aportan a desarrollar o potenciar mis talentos.	✓		✓		✓		
	<i>Desarrollo del personal</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento que en la institución educativa se me brinda oportunidades de desarrollo personal.	✓		✓		✓		
22	Los directivos estimulan mi crecimiento personal y profesional	✓		✓		✓		
23	Considero que en la institución educativa se brinda apoyo para mi desarrollo personal.	✓		✓		✓		

24	Demuestro dominio de los conocimientos del área curricular que enseño.	✓		✓		✓	
25	Estoy capacitado en el uso de las TIC educativos basados en la tecnología.	✓		✓		✓	
26	Aplico nuevas tecnologías en mi labor diaria educativa	✓		✓		✓	
27	Siento que en la institución educativa hay estímulos con el personal docente que realiza óptimamente su labor.	✓		✓		✓	
28	Percibo que mi desarrollo personal se ha elevado determinantemente en el tiempo que llevo laborando en la institución educativa.	✓		✓		✓	
29	Me siento satisfecho con la gestión de la directora de la institución educativa.	✓		✓		✓	
30	Mi desarrollo personal se ha realizado en mayor parte por exigencia de la institución que por iniciativa propia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarguen Cueva Francis ..16..de..11..del 20..19
 DNI: 0.563.7865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación - Metodología de la Investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad 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.


Francis Ibarguen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Desarrollo personal							
1	Siento que el trabajo es justo para mis aptitudes personales.	✓		✓		✓		
2	Mi trabajo me permite crecer personalmente.	✓		✓		✓		
3	Disfruto de realizar mi trabajo.	✓		✓		✓		
4	Mi trabajo me permite adquirir habilidades sociales.	✓		✓		✓		
	Desempeño de tareas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		
6	Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		
7	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		
8	Mi trabajo me aburre, pues todos los años hago lo mismo.	✓		✓		✓		
	Condiciones físicas y materiales	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La distribución física del ambiente facilita la realización de mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
10	El ambiente donde trabajo es agradable.	✓		✓		✓		
11	El ambiente laboral me ofrece herramientas y equipamiento necesario para realizar óptimamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
12	Siento mi ambiente como mío, lo puedo adecuar a mis necesidades.	✓		✓		✓		
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considero que la remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓		
14	Me siento satisfecho (a) con el salario que percibo.	✓		✓		✓		
15	La remuneración que percibo puede mejorar en función a mi desempeño.	✓		✓		✓		
16	La remuneración que percibo me permite seguir creciendo profesionalmente.	✓		✓		✓		
	Políticas Administrativas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Siento que recibo maltrato de parte de la empresa.	✓		✓		✓		
18	Tengo la sensación de que la empresa solo busca perjudicarnos.	✓		✓		✓		
19	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		
20	Hay una política de premios a quien evidencia buen desempeño.	✓		✓		✓		

<i>Relaciones Interpersonales</i>		Si	No	Si	No	Si	No
21	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓	
22	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓	
23	Es mejor trabajar solo.	✓		✓		✓	
24	El trabajo colaborativo es una característica en mi equipo de trabajo.	✓		✓		✓	
<i>Relación con la autoridad</i>		Si	No	Si	No	Si	No
25	Existe disposición de mi directora cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	✓		✓		✓	
26	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	✓		✓		✓	
27	Me siento a gusto con la gestión institucional de la directora.	✓		✓		✓	
28	La directora valora el trabajo que realizo en la institución educativa.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

...16...de...11...del 20...19

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarguen Cueva Francis
 DNI: 05637865

Especialidad del evaluador: Dra Ciencias de la Educación - Metodología de la investigación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ Claridad: Se entiende sin dificultad 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


Francis Ibarguen Cueva
 Dra en Ciencias de la Educación

ANEXO 6: Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Jenny alfa crombach Talento Humano.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

	Orden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	
1	01	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	
2	02	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	03	3	3	4	3	3	4	4	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	
4	04	5	5	2	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	
5	05	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
6	06	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	
7	07	5	5	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
8	08	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
9	09	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	
10	10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5
11	11	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	5	
12	12	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
13	13	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	5	4	
14	14	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	2	3	2	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	4	
15	15	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	2	5	4	3	5	3	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	4	4
16	16	5	5	1	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	
17	17	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	
18	18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	
19	19	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
20	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	30

Prueba de fiabilidad alfa de Cronbach Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Jenny alfa crombach Satisfacción Laboral .sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Orden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	
1	01	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	
2	02	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	
3	03	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	
4	04	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	
5	05	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4
6	06	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	
7	07	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
8	08	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	
9	09	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4
10	10	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
11	11	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	
12	12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	
13	13	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	
14	14	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	
15	15	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	2	4	4
16	16	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	
17	17	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	18	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5
19	19	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	
20	20	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	
21																															

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,877	30

Anexo 7

Base de datos de los cuestionarios

Gestión del talento humano																													
Selección de personal										Capacitación al personal										Desarrollo del personal									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5	2	5	1	3	5	4
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1	2	1	5	1	1	
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1	2	2	1	3	1	2
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	5
2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2
2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2
1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	1	1	1
4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1	2	1	5	5	4	
4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1	3	2	1	4	4	4
3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3	3	1	5	5	5	3
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1	3	4	1	2	2	4
1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3	3	1	4	3	3	1
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3	3	2	1	5	5	4
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2	4	2	1	1	1	5
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4	4	2	5	4	4	3
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	5
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	2
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	1	2	5	5	4
4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	1	2	2	4
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	3	1	1	4	5
1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4	1	4	4	2	5
5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	4	4	4	5	3	5	1	2	4	5	2	2	3	2
3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	5	5	1	4	5	3	3	2	2	2	3
2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	5	4	5	4	1	5	3	2	5	1	3	4	5	4
5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	5	4	5	4	2	5	2	3	4	4	5	1	1	1
4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	1	3	3	5	4	4	3	1	2
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	2	3	1	3	5
4	5	5	2	5	3	4	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	1	1	3	3	1	5
1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	2	2	2	1	3	5	3	4	1	2	1	1	2	3
4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	5	2	5	3	3	5	1	5	2
3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	2	2	2	1	1	5	1	2	4	1	4	2	4	3
3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	5	4	1	2	1	5

Satisfacción laboral																											
Desarrollo personal				Desempeño de tareas				Condiciones físicas y/				Beneficios laborales				Políticas administrativas				Relaciones sociales				Relación con la autoridad			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	2	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2	1	5	3	4	1	1	1	3	2	2
1	4	3	1	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5	4	1	5	3	1	1	1	4	3	1
2	1	4	1	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2	5	1	3	1	1	1	2	1	4	1
2	2	3	2	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5	1	3	1	3	2	1	2	2	3	2
4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	4	2	2	1
1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	2	2	1	1	2	4	2
3	1	5	3	2	2	4	1	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	1	1	3	2	3	1	5	3
4	3	1	3	2	2	1	1	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	5	4	3	3	4	3	1	3
4	4	1	2	3	3	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	4	2	2	4	4	1	2
1	1	5	3	5	3	1	5	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	5	3	3	3	1	1	5	3
2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	2	4	3	2	2	5	3	3
4	4	2	3	4	3	1	4	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	2	4	4	2	3
4	4	2	3	4	3	2	1	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	5	4	4	2	4	4	2	3
3	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	1	4	3	3	3	2	4
3	3	5	4	4	4	2	1	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	1	5	5	3	3	3	5	4
1	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	4	3	4	3	1	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5
2	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	2	4	4	4
4	5	5	5	5	5	1	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5
2	5	3	3	3	3	4	1	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	2	4	3	2	2	5	3	3
5	3	4	2	4	4	4	2	5	2	3	5	1	4	3	1	2	1	5	4	1	4	4	2	4	4	2	3
3	4	3	5	2	3	3	2	5	4	3	2	1	5	5	2	4	3	5	2	4	1	4	3	3	3	2	4
1	1	2	5	2	4	3	1	2	5	1	5	5	2	2	2	2	5	4	3	2	5	5	3	3	3	5	4
2	4	2	3	3	1	1	3	3	4	2	5	2	2	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3	1	4	5	5
3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	5	1	1	4	2	1	5	4	2	5	4	2	4	4	4
1	1	2	2	4	4	2	5	1	3	4	2	5	2	1	3	2	5	4	1	1	5	5	3	5	4	5	5
3	3	2	2	2	4	3	1	2	2	1	3	5	5	3	5	4	2	5	1	3	4	5	4	4	5	5	5
3	1	1	1	4	2	5	5	5	5	3	3	3	3	5	2	1	5	1	3	1	4	5	5	2	5	3	4
5	2	2	2	5	1	3	5	5	1	2	5	2	3	5	5	4	1	5	1	3	4	5	5	2	5	3	4
4	4	4	2	2	5	3	4	3	4	3	1	4	4	4	1	5	4	3	2	1	1	1	1	2	1	4	1
2	1	4	4	2	4	2	5	2	2	5	1	4	2	2	2	2	2	3	5	1	4	1	1	1	3	2	2
1	5	5	3	2	4	2	1	3	2	5	4	3	3	4	5	1	4	4	4	2	3	2	1	2	2	3	2
1	1	2	5	1	5	2	2	5	5	5	4	5	2	4	3	1	1	5	1	2	3	1	1	1	4	3	1
1	2	4	3	4	5	1	5	1	5	1	5	4	3	4	4	4	2	1	2	2	2	1	1	4	2	2	1
2	5	5	1	3	5	1	1	1	5	5	5	4	5	1	1	4	5	3	1	2	2	2	1	1	2	4	2



Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 15 de noviembre de 2019

Carta P. 448-2019-EPG-UCV-LN

LIC. KAREN TALAVERA GUTIÉRREZ

Directora

COLEGIO SAN LUIS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JENNY VILCHEZ CHIROQUE** identificado con DNI N.° **10216360** y código de matrícula N.° **6700186949**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COLEGIO SAN LUIS, SAN MARTIN DE PORRES, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCOA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



CONSTANCIA

AUTORIZA

Que la profesora Jenny Vilchez Chiroque: con DNI 10216360, realice su proyecto de tesis titulado: "Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019" el 04 de noviembre del 2019.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime convenientes.

SMP, 29 de octubre del 2019.



A handwritten signature in blue ink that reads 'Karen Talavera Gutierrez'.

Karen Talavera Gutierrez

Directora



www.sanluisgonzaga.edu.pe

Sedes:
Jirón Callao 777 - S.M.P.
Teléfono: 567-9037
Los Ficus 186 Urb. El Olivar - Callao
Teléfono: 575-5129



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO SAN LUIS, SAN MARTÍN DE
PORRES, 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

VILCHEZ CHIROQUE JENNY

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 11 de enero del 2020


Dra. Ibarquén Esmeralda Cueva
Francis
Asesora de la tesis


Dra. Estrella Azucena Esquiagola
Aranda
Revisora de la tesis

ANEXO 11: Evidencias



ANEXO 12:



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Francis Esmeralda Ibarguen Cueva**, tomando como conocimiento de la tesis de la estudiante Jenny Vilchez Chiroque **“Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio san Luis, San Martín de Porres, 2019”**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 22 de enero del 2020



DNI: 09637865

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

ANEXO 14:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

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

1. DATOS PERSONALES

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

..... Vilchez Chiroque Jenny

D.N.I. : 10216360

Domicilio : Jr. Rosa de América 4710 - MZ 91 Carabaylla

Teléfono : Fijo : 5435984 Móvil : 999093976

E-mail : slg.jenny.vilchez@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado
 Maestría Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Administración de la educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Vilchez Chiroque Jenny

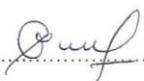
Título de la tesis:

..... Gestión del talento humano y satisfacción
laboral de los docentes del colegio
San Luis, San Martín de Porres, 2019.

Año de publicación : 2020

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 27 febrero 2020

ANEXO 15:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Penny Vilchez Chinoque

INFORME TITULADO:

Gestión del talento humano y satisfacción laboral
de los docentes del colegio San Luis,
San Martín de Porres, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de enero del 2020

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad

