



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano, desarrollo profesional y  
satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región  
Lima Provincias - 2015**

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

**DOCTOR EN EDUCACIÓN**

**AUTOR**

**Magtr. Jorge Inocencio Quispe Valeriano**

**ASESOR**

**Dr. John Morillo Flores**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACION**

**Gestión y calidad educativa**

**LIMA – PERÚ**

**2016**

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

---

Presidente

Dra. Isabel Menacho Vargas

---

Secretario

Dr. John Murillo Flores

---

Vocal

**Dedicatoria:**

El presente trabajo es dedicado a mí:

- Mamá Sofía. Por su ejemplo de lucha en la vida
- Esposa. Rosa Lidia por su apoyo Permanente
- Hijos. Yamile y Jordi Jesús, por haberle relegado momentos valiosos de su vida. En post de lograr el desarrollo profesional.

**Agradecimiento:**

El presente trabajo de investigación solo fue posible realizarlo gracias al apoyo de las diversas personas y por ello mi agradecimiento:

- Al Magtr. Freddy T. Bejarano Huamán por su apoyo invaluable en la coordinación con los Directores de los Institutos Tecnológicos
- A los Directivos y docentes de los Institutos tecnológicos donde se aplicó las encuestas
- A la universidad Cesar Vallejo y a las personas que dirigen esta institución
- Al asesor y revisor, sin ustedes esta tesis no existiría por eso mi eterno agradecimiento con cada uno de ustedes.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Jorge I. Quispe Valeriano, estudiante del Programa. Doctorado en educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 10699303, con la tesis titulada “Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias - 2015”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de abril del 2016

---

Jorge I. Quispe Valeriano

DNI N° 10699303

## **Presentación**

Señores miembros del jurado,

Guiado por el lineamiento de la unidad de investigación de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo se presenta la tesis titulada: “Gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los IESTP Región Lima Provincias - 2015” con la finalidad de determinar la influencia de la gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Publico de Lima Provincias – 2015. La tesis es elaborada como requisito solicitado por la escuela de post grado de la universidad cesar vallejo para obtener el grado académico de doctor en educación.

El presente documento cuenta con siete capítulos: Introducción, marco metodológico, resultados, discusión, conclusiones, sugerencias, bibliografía que fue utilizada como fuente de información y sustento a los aspectos técnicos que se mencionan en la investigación, también sirve para brindar la autoría de la información a sus respectivos autores, finalmente se presenta los anexos, los cuales contiene la matriz, las encuestas, autorizaciones, se adjuntan como sustento de la investigación como anexos al final de la investigación

El autor.

## Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Resumo	xiv
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3 Justificación	63
1.4 Realidad problemática	64
1.5 Formulación del problema	66
1.6 Hipótesis	67
1.7. Objetivos	67

II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Identificación de las variables	70
2.2. Definición conceptual de variables	70
2.3. Operacionalización de las variables	71
2.4. Metodología	73
2.5. Tipos de estudio	73
2.6. Diseño de investigación	74
2.7. Población, muestra y muestreo	74
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	76
2.9 Valides y confiabilidad de las variables de los instrumentos de medición	80
2.10. Métodos de análisis de datos	81
2.11. Aspectos éticos	82
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de los resultados de las variables	84
3.2. Análisis previo del modelo	87
3.3. Prueba de hipótesis	94
IV. DISCUSIÓN	102
V. CONCLUSIONES	106



VI. RECOMENDACIONES	108
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	110
	123
VIII. ANEXOS	
Matriz de consistencia	
Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Matriz de datos	
Instrumento	
Carta de consentimiento informado	
Formato de validación de instrumento	
Matriz de consistencia	
Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Matriz de datos	
Instrumento	
Carta de consentimiento informado	
Formato de validación de instrumento	

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable la Variable Independiente	70
Tabla 2: Operacionalización de la variable la Variable dependiente 1	71
Tabla 3: Operacionalización de la variable la Variable dependiente 2	71
Tabla 4: Población de docentes en estudio.	74
Tabla 5: Juicio de expertos	80
Tabla 6: Niveles gestión del talento humano de los docentes	83
Tabla 7: Niveles del desarrollo profesional de los docentes	84
Tabla 8: Niveles de la satisfacción laboral de los docentes	85
Tabla 9: Resultados del proceso de homogeneidad de varianza de las variables gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral	89
Tabla 10: Resultados del proceso de correlación entre la gestión del talento humano, desarrollo profesional y la satisfacción laboral.	90
Tabla 11: Prueba de autocorrelacion y coeficiente de determinación de prueba	91
Tabla 12: Prueba de la distribución de la normalidad de los datos a analizar	92
Tabla 13: Prueba de esfericidad y la independencia de variables.	93
Tabla 14: Nivel de determinación y significación de la incidencia entre variables	94
Tabla 15: Nivel de significación y coeficientes de la gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral.	95
Tabla 16: Coeficiente de determinación y nivel de significación de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral.	96
Tabla 17: Nivel de significación y coeficientes de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los docentes de los Institutos Superiores.	97
Tabla 18: Nivel de determinación y significación de la incidencia entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral de los docentes.	98
Tabla 19: Nivel de significación y coeficientes del desarrollo profesional en la satisfacción laboral de los docentes de los Institutos Superiores	99

## Índice de figuras

Figura 1: Resumen de gestión de talento humano	34
Figura 2: Sistema profesional de desarrollo docente	36
Figura 3: Niveles porcentual de la gestión del talento humano de los docentes de los Institutos Superiores de Lima Provincias	83
Figura 4: Niveles porcentual del desarrollo profesional de los docentes de los Institutos Superiores de Lima Provincias.	84
Figura 5: Niveles porcentual de la satisfacción laboral de los docentes de los Institutos Superiores de Lima Provincias	85
Figura 6: Distribución de los datos con tendencia de normalidad y distribución de media de la variable gestión del talento humano.	86
Figura 7: Distribución de los datos con tendencia de normalidad y distribución de media de la variable desarrollo profesional.	87
Figura 8: Distribución de los datos con tendencia de normalidad y distribución de media de la variable satisfacción laboral.	88
Tabla 9. Dispersión de los puntos de correlación entre la gestión del talento humano, desarrollo profesional y la satisfacción laboral	90
Figura 10. Decisión de la prueba de Durbin-Watson	91

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano, desarrollo profesional y satisfacción laboral de los docentes de los Institutos de educación Superior Tecnológico Público de Lima Provincias – 2015; teniendo en cuenta que la gestión del talento humano es un aspecto fundamental para el desarrollo de las instituciones de formación profesional.

La investigación obedece a un tipo básico de nivel explicativa y de diseño no experimental, transversal. Los instrumentos fueron tres cuestionarios diseñados en la escala de Likert para medir las variables en una población de 220 docentes de los institutos de educación superior tecnológico público de la Región de Lima provincias; la muestra constituyó 159 docentes, la misma que se obtuvo a través del muestreo aleatorio simple.

Luego del procesamiento de los datos, y habiendo realizado la contrastación de la hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: satisfacción profesional es causada en un 39.2% por el talento humano y el desarrollo profesional en los docentes de los Institutos Superiores de Lima Provincias.

**Palabras clave:** Liderazgo, Talento humano, Gestión, Desarrollo profesional, satisfacción laboral

### **Abstract**

The research aimed to determine the influence of human talent management, professional development and job satisfaction of teachers of colleges Technologic Publico de Lima Provinces - 2015; considering that the human talent management is fundamental to the development of vocational training institutions look.

The investigation follows a basic type of explanatory level and non-experimental, cross-sectional design. The instruments were three questionnaires designed in Likert scale to measure variables in a population of 220 teachers of institutes of public technological higher education in the region Lima provinces; the sample constituted 159 teachers, the same that was obtained through simple random sampling.

After processing the data, and having carried out the testing of the hypothesis, it came to the following conclusion: job satisfaction is caused in 39.2% by the human talent and professional development for teachers of the Higher Institutes of Lima Provinces.

Keywords: Leadership, Human Talent Management, Professional Development, job satisfaction

## Resumo

A pesquisa teve como objetivo determinar a influência da gestão de talentos humanos, desenvolvimento de carreira e satisfação no trabalho dos professores de colégios Provincias Tecnológico Publico de Lima - 2015; considerando que a gestão do talento humano é fundamental para o desenvolvimento de instituições de formação profissional look.

A investigação segue um tipo básico de nível explicativo e não-experimental, design transversal. Os instrumentos utilizados foram três questionários elaborados na escala de Likert para medir variáveis em uma população de 220 professores de instituições de ensino superior tecnológico pública nas provincias região de Lima; a amostra constituída de 159 professores, o mesmo que foi obtido por meio de amostragem aleatória simples.

Após o processamento dos dados e ter realizado o teste da hipótese, ele chegou à seguinte conclusão: a satisfação no trabalho é causada em 39,2% pelo talento humano e desenvolvimento profissional para professores dos Institutos Superiores de Provincias Lima.

**Palavras-chave:** Liderança, Gestão de Talentos Humanos, desenvolvimento profissional, satisfação no trabalho