



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa

Pamer República de Chile, Jesús María, 2020

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

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Harold Jansen Morales Ruiz (ORCID: 0000-0002-0195-3810)

**ASESOR:**

Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Lima – Perú**

2020

**Dedicatoria:**

Primeramente, a Dios por guiarme en este camino de la vida.

A mi familia por ser mi fortaleza en cada momento.

A mi mamá Martha quien desde el cielo me cuida, siempre está presente en mí.

Finalmente, a mi hijo Alejandro quien me cambió la vida desde que nació, ¡le debo tanto!

**Agradecimiento:**

A mis maestros de las diversas instituciones en las que he estudiado; en especial, en esta casa de estudios, al doctor Segundo Pérez por su asesoría y dirección en este trabajo de investigación. Mi aprecio y respeto a todos los que confiaron en mí. Asimismo, a mis compañeros y amigos que conocí en esta gran universidad, ¡maravillosas vivencias!

## **Página del jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Harold Jansen Morales Ruiz identificado con DNI N.º 44098379, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020”, en 87 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

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, 08 de agosto del 2020



---

Harold Jansen Morales Ruiz

DNI N.º 44098379

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Método</b>	<b>17</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Variables y operacionalización	18
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	21
2.6. Métodos de análisis de datos	22
2.7. Aspectos éticos	22
<b>III. Resultados</b>	<b>24</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>32</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>37</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>40</b>
<b>Referencias</b>	<b>42</b>
<b>Anexos</b>	<b>47</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	48
Anexo 2: Operacionalización de la variable	51
Anexo 3: Ficha técnica de los instrumentos	53
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	55
Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos	59
Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	71

Anexo 7: Carta de presentación	74
Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento	75
Anexo 9: Base de datos	76
Anexo 10: Pantallazo SPSS	80
Anexo 11: Otras evidencias	83

### **Índice de tablas**

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Los dos factores de Herzberg adaptados por Velásquez	13
Tabla 10: Frecuencia de la variable gestión del talento humano	24
Tabla 11: Frecuencia de las dimensiones de gestión del talento humano	25
Tabla 12: Frecuencia de la variable satisfacción laboral	26
Tabla 13: Frecuencia de las dimensiones de satisfacción laboral	27
Tabla 14: Relación de la muestra no paramétrica según Spearman entre la gestión del talento humano, sus dimensiones y la satisfacción laboral	29

### **Índice de figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Niveles de la gestión del talento humano	24
Figura 2: Niveles de las dimensiones de gestión del talento humano	25
Figura 3: Niveles de la satisfacción laboral	26
Figura 4: Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral	27

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

El estudio fue de tipo básico descriptivo correlacional, transversal bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, se consideró la aplicación del método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 75 trabajadores de la institución educativa Pamer República de Chile de distrito de Jesús María con una muestra tipo censal.

Se recolectaron los datos a través de la técnica de la encuesta; el instrumento estuvo compuesto por dos cuestionarios con escala Likert conformados por 34 ítems para la variable gestión del talento humano y 26 ítems para la variable satisfacción laboral; los mencionados fueron validados por un juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,970 y 0,979 respectivamente, lo que afirmó que son instrumentos de alta confiabilidad.

Después del procesamiento de datos, los resultados indicaron la existencia de una correlación positiva alta entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile del distrito de Jesús María con una estadística  $Rho = ,827$ . Además, se presentó un valor de significancia  $p = 0,00$  el cual es menor que  $p = 0,50$ , por ello se rechazó la hipótesis nula y se procedió a aceptar la hipótesis de investigación.

**Palabras claves:** *Gestión del talento humano, satisfacción laboral, condiciones, trabajadores, motivación*

## Abstract

The research aimed to determine the relationship between the management of human talent and job satisfaction in the educational institution Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

The study was of a basic descriptive correlational type, cross-sectional under the quantitative approach, of non-experimental design, the application of the hypothetical-deductive method was considered. The population was made up of 75 workers from the Pamer República de Chile educational institution in the Jesús María district with a census sample.

Data were collected through the survey technique; the instrument was made up of two Likert scale questionnaires made up of 34 items for the human talent management variable and 26 items for the job satisfaction variable; The aforementioned were validated by expert judgment and subjected to the Cronbach's Alpha reliability test of 0,970 and 0,979 respectively which stated that they are highly reliable instruments.

After data processing, the results indicated the existence of a high positive correlation between the variables of human talent management and job satisfaction in the educational institution Pamer República de Chile in the Jesús María district with a  $Rho = .827$  statistic. In addition, a significance value of  $p = 0,00$  was presented, which is less than  $p = 0,50$ , therefore the null hypothesis was rejected, and the research hypothesis was accepted.

**Keywords:** *Human talent management, job satisfaction, conditions, workers, motivation*

## **I. Introducción**

Actualmente, sin duda alguna, se vive en un mundo cambiante, no solo por el adelanto de la ciencia o lo tecnológico; se involucra en todos los aspectos en que la sociedad es participe. Por ello, surgen nuevas preocupaciones, sobre todo en las organizaciones, pues desean mantenerse en su sector, además de innovar en lo que ofrecen.

Este es el caso del ámbito educativo, donde se ha incorporado la conceptualización de gestión de talento humano, pues varias veces solo se toma como importancia el verificar la sesión de aprendizaje que el profesor diseña para cada día o saturarlo de trabajo con el fin de que los estudiantes se sientan cómodos y contentos, es decir, no se debe enfatizar únicamente en la productividad del educador dentro de las aulas de clase, sino debe considerarse, también, la motivación y asegurarse de que el mencionado docente se sienta cómodo en su ambiente laboral, por consiguiente, reitere su permanencia en la institución educativa: satisfacción laboral.

Es así como la gestión del talento humano en varias organizaciones a nivel mundial no incluye muchos quehaceres relacionados con los vínculos laborales presente en cada uno de los individuos y con la institución en general. Según la UNESCO en Alvarado & Barba (2016) con referencia a la docencia, se rescató que los actores fundamentales son los mismos docentes que podrán solventar la crisis del aprendizaje para esto se requiere que los gobiernos en distintas partes del mundo aseguren que existe el pertinente capital humano con la motivación, formación adecuada propiciada por una gestión del talento que genere satisfacción laboral.

Existen funciones convencionales que se representan por separado, pero deberán tener un mismo fin: afianzar los lazos entre la organización y los empleados ya que normalmente en la actualidad solo se puede identificar el individualismo, pues solo se selecciona, pero muchas veces no se genera satisfacción, pues una evaluación de desempeño no guarda relación directa con los objetivos trazados o quizá se toman habilidades, las cuales no han sido consideradas. Entonces tal y como lo reafirmó Franklin & Krieger (2012) cada entidad está compuesta de personas que establecen su buen capital humano, de estos dependen la correcta actividad funcional y el logro de los objetivos.

Por ello mencionó Raspa (2011) que coexisten situaciones conflictivas en las instituciones de su estudio en Maracaibo, por esa razón, se deben plantear recomendaciones al personal directivo, como la mejora en el aspecto de la comunicación, una planificación específica y crear oportunidades, con el fin de la utilización eficaz de la gestión del talento humano, así se logrará que los docentes afiancen sus capacidades e innovación, desbordándolos para una precisa planificación de labores académicas. Asimismo, ello conlleva a una satisfacción o insatisfacción laboral que contribuirá a la realización de objetivos de una forma eficaz, también, lo mencionó Cantón & Téllez (2016), que por esa razón es que se debe dejar de lado solo la satisfacción del usuario como primer componente de calidad, sino también del trabajador incluirla, ello en su investigación en los principales estudios sobre la satisfacción laboral a nivel mundial.

Collings (2015) nos mencionó que la gestión del talento humano ha traído problemas en torno a la gestión de los directores ejecutivos. A pesar de la crisis económica mundial del 2008, los problemas de talento humano siguen siendo críticos en las organizaciones en el mundo. Por ejemplo, en una encuesta de CEO del PwC en el 2012 identificó el desarrollo del liderazgo y el talento como una prioridad clave de un 66% de encuestados. De manera similar, un estudio realizado en la Universidad de Cornell identificó a la variable de estudio como la principal. Además, que la gestión del talento ha sido concentrada en creer que tener una organización llena de personal idóneo es suficiente para un alto rendimiento, pero el ámbito laboral sirve para reforzar los desafíos ya que el talento es innato y continuará.

En 43 estudios empíricos publicados a nivel mundial sobre motivación, satisfacción laboral y el capital psicológico Viseu, Neves de Jesus, Rus, & Canavaro (2016) dijeron que no existirá la satisfacción del docente sino se da el compartir experiencias de trabajo con los colegas con el fin de una retroalimentación; además, de las oportunidades de desarrollo personal, incluso el tener autonomía en sus labores y así reducir factores estresantes, si lo anterior se considera, disminuirá la rotación.

Todo lo mencionado se reafirma en un informe: Índice Global de Competitividad del Talento 2019 (GTCI) en Gestión (2019) donde se mostró que Suiza, Estados Unidos y Singapur continúan liderando a lo que refiere a la competencia de talento; por otro

lado, los países de Asia, África y Latinoamérica van avanzando progresivamente en base a ese tema donde se asevera la preocupación principal: los problemas del talento, pues el rendimiento del mencionado es considerado un factor vital de crecimiento y prosperidad.

En cuanto al Perú, la gestión de un modelo estratégico según MINEDU (2016) tuvo como postulado que en cada avance es de suma importancia darle el valor correspondiente a la capacitación. Así, como resultados de lo mencionado, además de la planificación, el diseño instruccional, la adecuación y evaluación son procesos de gestión enlazados; el resultado gira en torno a la satisfacción y aprendizaje de los servidores capacitados, para esta casuística se toma como referente el sector público, pero pocas instituciones educativas reciben la capacitación adecuada, frente a ello se les evalúa de todas maneras causando una insatisfacción total.

En muchos estudios en nuestro contexto concluyeron en la que la medida en que se incrementa el talento humano, los niveles tanto de patrimonio como los activos también lo hacen: el talento humano es crucial dentro de una competitividad sana. Muchas empresas, sobre todo instituciones educativas, a pesar de tener el conocimiento sobre la conexión directa, no gestionan un adecuada inversión capacitando a su personal, pues la participación en la administración de la escuela genera que el docente se identifique con la organización y la comunidad educativa, esto va de la mano con otros rubros: instituciones privadas y estatales que puedan integrarse a los propósitos y objetivos de la educación peruana como lo afirma Nina (2016) en su estudio en Huancayo, asimismo como no se visualiza las respuesta ante las urgencias sociales con maestros inmersos en la profesión: aún no se pueden incluir los cambios y la innovación para una equidad y libertad social que es parte de la satisfacción laboral.

En la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María que pertenece a la UGEL 03, se puede reafirmar que es un edificio recién construido, pero no del todo con material noble, pues se ha complementado de una construcción antigua, este no solo presenta algunos problemas con su infraestructura, sino que carece, además, de herramientas básicas para el docente, aún mantiene una pizarra para uso con tizas, donde estas últimas herramientas mencionadas son de ínfima calidad las cuales han provocado

en algunos docentes enfermedades respiratorias, incluso, las tarimas y reglas están deterioradas o no hay en los salones, lo que causa incomodidad en los profesores, pues tienen que estar prestándose de otros ambientes.

Si enfatizamos la situación a nivel de corporación para con la sede, esta no ofrece una capacitación constante, en otras palabras, no busca mejorar la productividad facilitando las herramientas necesarias a los docentes. De igual manera, la rotación de personal muestra un índice alto; los docentes nuevos, además de no ser pedagogos, solo toman a la institución como un nexo para un nuevo empleo de acuerdo con la carrera que estudiaron; por ende, se evidencia muchas veces, faltas sin justificar lo cual afectará en su desempeño y quizá en su permanencia. Por otro lado, la relación entre los docentes y personal administrativo es regular, pues no todos los días se vive en un ambiente laboral adecuado.

Por lo mencionado anteriormente, se reafirma que no se evidencia una retención de talento, la institución educativa no fideliza a sus profesores y muchas veces se genera un alza de vacantes pendientes por cubrir; en la parte administrativa, el colaborador es sobrecargado de trabajo, el cual cubre más horas de trabajo. Finalmente, se puede afirmar que no está presente la satisfacción laboral ya que el equipo de trabajo no es escuchado en el momento adecuado con el fin de subsanar desaciertos: la motivación continua pasa desapercibida, además de un trabajo menospreciado muchas veces.

En síntesis, dentro de las instituciones educativas se debe tomar en cuenta las ideas planteadas por el equipo de trabajo, los docentes; de igual forma, comprender cómo se sienten es primordial, además de qué es lo que desean para un futuro próximo, de esa manera existirá una relación armoniosa, un clima laboral favorable. Entonces si se toma en consideración lo mencionado, la gestión del talento podrá ser la adecuada y la satisfacción laboral de los colaboradores será la óptima en la institución educativa Pamer República de Chile de Jesús María.

No existen cuantiosas investigaciones sobre la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral, pero sí, alguna de ellas, con otras variables que guardan correspondencia al tema en mención. Los antecedentes mencionados, a

continuación, servirán de guía para este trabajo de investigación ya que cada uno maneja puntos diferentes y realidades distintas.

Durante la revisión literaria internacional, se ha encontrado estudios previos como Lei, Basit, & Hassan (2018) en su investigación buscó identificar el impacto de la gestión del talento en la satisfacción laboral. Se concluyó que la orientación y tutoría, incluso la capacitación y desarrollo son los actores claves de la gestión del talento humano que conducen y garantizan la retención de los empleados a largo plazo. Asimismo, el proporcionar asesoramiento y orientación en las tareas específicas asignando un guía especializado para brindar capacitación de acuerdo con las necesidades cambiantes. Estas prácticas beneficiosas serán percibidas por los empleados, así aumentará la satisfacción laboral y también el compromiso con la empresa.

Vinueza (2017) en su tesis sobre un modelo de gestión del talento humano que se basó en el clima organizacional como factor influyente en la satisfacción del personal de una empresa de la ciudad de Riobamba. Se concluyó que, a mejor clima organizacional, mejor será el nivel de satisfacción laboral, lo que admitirá un alza de la productividad. Así mismo las dimensiones de clima organizacional tienen un efecto significativo en la satisfacción del personal de las empresas, pues existe una apreciación del trabajador considerando lo siguiente: la posibilidad de desarrollo personal, además, la percepción respecto al reconocimiento y, finalmente, el compromiso para lograr el cumplimiento y desarrollo de las empresas.

De igual manera, Martínez, Retamal, & Jimenez (2017) en su trabajo de investigación aborda el estudio que exploró los componentes influyentes en la satisfacción laboral de unos auxiliares de enfermería en Chile. Llegó a las siguientes conclusiones: Se identificó a los factores de remuneración y beneficios, reconocimiento, comunicación, condiciones físicas y jornada laboral, como aquellos que influyen en la actitud de satisfacción laboral en la muestra del mencionado estudio. De igual manera, la comparación entre las dos modalidades afecta en la satisfacción laboral de los auxiliares aludidos.

Figuroa, Correa, & Gallegos (2016) realizó un estudio acerca del profesorado en Ecuador en relación con la gestión de talento humano en la capacitación y desarrollo de los agentes. Como conclusión se reafirmó la importancia de que debe existir una interrelación para los acuerdos, que se tomen, de los colectivos educativos, es decir, el docente debe ser participe, pues es el que conoce mejor el tema donde desea un perfeccionamiento y con ello se lleven a cabo las capacitaciones que no debe ser limitado por el jefe de talento humano institucional.

Majad (2016) en su investigación que abordó la gestión del talento humano en organizaciones educativas. Llegó a la siguiente conclusión de que con la inclusión de un nuevo modelo de gestión del talento humano se crea y estructura la misma donde se considera el hecho de la identificación y clasificación de las actividades que se tienen que realizar en la organización educativa, es por ello que primero se debe diagnosticar la situación para una clara definición de las actividades de cada persona, además debe generarse la incorporación de las capacitaciones.

También, en nuestro ámbito nacional, Cusquisibán (2020) en su investigación donde correlacionó la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una institución educativa de San Martín de Porres, concluyó lo siguiente: Se halla una relación positiva entre ambas variables con relación a la naturaleza de las tareas, es decir, con una mejor práctica de la gestión del talento humano, existirá un mayor nivel en satisfacción con relación a la variedad de las tareas, donde se incluye la libertad óptima para realizarlas, equidad en el trabajo asignado y una retroalimentación sobre el desempeño realizado. Por ello, resume que un mayor nivel de satisfacción se logrará con una mejor gestión del talento humano.

Escobar (2019) en su tesis donde correlacionó la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de una universidad nacional en Chosica (UNE). El investigador concluyó lo siguiente: Existe una relación con significancia y directa de la gestión del talento humano, la remuneración, la selección de personas, el desarrollo de las personas, la evaluación de desempeño humano de la gestión de talento, cada una de las mencionadas con la satisfacción laboral de los administrativos de la universidad y contexto ya determinado.

Madriaga (2018) en su tesis sobre la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Ventanilla, se concluyó lo siguiente: La gestión del talento humano con sus respectivas dimensiones: selección del personal, la capacitación de las personas y el desarrollo de las mencionadas se relacionan en forma positiva con la satisfacción laboral para los empleados CAS de la Municipalidad aludida en el año 2018.

Sánchez (2018) en su tesis que aborda la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una institución educativa en Puente Piedra, se concluyó lo siguiente: Por los resultados, se afirma que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución privada. Incluso se evidencia un valor de significancia, con lo cual se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación correlacional.

Zelada (2018) en su investigación donde correlaciona la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes de la UTP, se concluyó lo siguiente: Se evidenció una significancia en la relación entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los colaboradores de la mencionada universidad en el 2017, siendo el índice de correlación admisible. Se confirma lo siguiente: a mayor gestión del talento humano, el desarrollo de la satisfacción laboral será mayor.

Durante la investigación en los marcos conceptuales, podemos afianzar que en una institución educativa, el capital más importante es la riqueza humana, o sea, el docente, este recurso indispensable es utilizable, manejable y moldeable de acuerdo con las propias necesidades de la organización. En cuanto a la gestión del talento humano Jericó (2008) lo definió como aquel grupo de personas cuyas capacidades se comprometen con el fin de lograr que los resultados dentro de la organización mejoren. De igual manera asevera que el profesional con talento y comprometido pone en práctica las mencionadas capacidades para la obtención de resultados en su organización y contexto. (p. 25).

Asimismo, Vásquez (2008) dijo que la gestión del talento humano es tomar una serie de medidas donde se destaca el compromiso de los trabajadores de acuerdo con los

objetivos de la empresa, los salarios pagados en función de la productividad de cada uno de los colaboradores, el trato justo de los mencionados, la capacitación profesional continua y el vínculo de la política de contratación con otros aspectos relacionados a la regulación de la actividad como las ventas, la mercadotecnia y la producción (p. 1).

De igual manera aseveraron Pardo & Porras (2011) que la gestión del talento humano es la que enfoca sus esfuerzos con el fin de lograr y mantener la competitividad en las organizaciones para la cual desarrollará una acción estratégica diferenciada con el fortalecimiento de su cadena de valor que la soportará, no solo para los clientes y colaboradores, sino con una visión más amplia, de una manera consciente donde se considerarán los objetivos estratégicos. Además, se considera la importancia del talento humano a través de una buena selección en el reclutamiento, capacitación, participación de los colaboradores y evaluación formativa con indicadores de gestión que estimulen el logro de objetivos. (p. 173).

Cuesta (2010) afirmó que es el que tiene por objetivo a la gestión adecuada de las personas, que prestan servicios a una organización laboral, quienes son las que poseen el conocimiento que no debe descontextualizarse o presentarse de manera independiente como seres sociales, tampoco al margen de lo que condiciona la organización, sino debe ser continua y renovada. (p. 12)

Chiavenato (2009) asumió que la gestión del talento humano es predominante en las organizaciones porque lo define como una concepción nueva donde las personas que las integran se vuelven asociados a la organización, pues se les considera seres que desarrollan habilidades, tienen conocimientos, personalidad e inteligencia que enfrentarán nuevos desafíos y ayudará, a la organización, a superarlos. (p. 39).

Existen diversos autores que exponen sobre la Gestión del Talento Humano, según el criterio de Chiavenato (2009) se consideró las seis dimensiones propuestas por él para esta investigación, donde además la definió como función o departamento: prestación de servicios, como conjunto de prácticas de recursos humanos: manejo de actividades y como profesión: los mismos trabajadores aptos, detallado líneas arriba de

donde se toma el concepto base, pues se reafirma que su conceptualización es clara y precisa.

La primera dimensión son los procesos para integrar personas; Chiavenato (2009) expuso en su libro “son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección del personal” (p. 102). Con lo mencionado anteriormente, podemos deducir que es de suma importancia este primer paso, pues con el capital humano idóneo, considerando los objetivos de la empresa, se logrará un trabajo eficaz y eficiente: en este caso, para la investigación, dentro de la exigencia que demanda la institución educativa.

La segunda dimensión son los procesos para organizar a las personas; Chiavenato (2009) afirmó que “son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño” (p. 172). En toda organización existe un organigrama de funciones, es decir, en las instituciones educativas rige ello para que exista un orden estructurado donde los cargos y funciones del personal sean claros, con ellos nadie más se involucre en actividades que no le corresponde. De igual manera, el director de la institución educativa debe de acompañar el desempeño del reciente colaborador.

La tercera dimensión son los procesos para recompensar a las personas”; Chiavenato (2009) destacó que “son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales” (p. 278). El término de la recompensa no solo se ciñe a la remuneración mensual, que debe ser probablemente superior al mercado, sí tiene un gran impacto para el colaborador, pero el crecimiento profesional, las bonificaciones, los beneficios sociales, el reconocimiento por el buen desempeño que puede ofrecer la institución educativa, causará también un impacto positivo en el docente. La motivación juega un rol importante, pues esto ayudará a que se logren las metas previstas como equipo de trabajo.

La cuarta dimensión son los procesos para desarrollar a las personas; Chiavenato (2009) afirmó que “son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo

profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambio y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad” (p. 366). El autor determina que no solo el docente debe aplicar lo que ya conoce, o lo que aprendió en formación, dentro de la organización educativa; es importante considerar que los colaboradores desarrollen nuevas habilidades y estas sean de gran utilidad para los objetivos de la institución educativa. Lo fundamental debe ser que los docentes crezcan profesionalmente y empleen los nuevos conocimientos para que la organización sea líder en el mercado educativo, es decir, ambos serán beneficiados, pues crecerán de la mano y el prestigio será el óptimo.

La quinta dimensión son los procesos para retener a las personas; Chiavenato (2009) aludió que “son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales” (p. 440). En un ambiente laboral, lo primordial es el clima en donde uno se desarrolla y aplica lo que conoce, es decir el contexto debe ser el favorable, es así como los colaboradores se sentirán cómodos y su desempeño en el día a día sea el óptimo; el ambiente donde realizan sus labores los docentes, como aulas y sala de profesores deben tener las condiciones básicas, la limpieza en los diferentes ambientes de uso común; la relaciones interpersonales deben ser cordiales entre todos los miembros de la institución educativa, debe existir el compañerismo, la ayuda desinteresada entre colegas, pues esto facilita una convivencia sana en el centro de labores.

La sexta dimensión son los procesos para auditar a las personas; Chiavenato (2009) afirmó que “son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen banco de datos y sistemas de información administrativa” (p. 504). El autor afirma que un recurso de suma importancia es verificar el desempeño de los docentes dentro de la institución educativa, es decir, hacerles el seguimiento necesario, no solo para poder verificar lo malo que se pudiera corregir sino las fortalezas que cada docente tiene y así poder compartirla, como experiencia, con los demás colegas. Esto afianzará que los resultados sean mejores a los

previstos, pues un acompañamiento hace que el personal crezca rescatando lo mejor de cada colaborador. Lo mencionado estará a cargo del director o especialista de las áreas curriculares.

Por otro lado, la satisfacción laboral según Robbins & Judge (2013) es la referencia a las actitudes de los empleados, este es descrito, normalmente, como un sentimiento positivo respecto a sus puestos de trabajo que se manifiesta de la evaluación de sus características, por ejemplo, un colaborador con un alto nivel de satisfacción laboral estará siempre con una mentalidad positiva respecto a su puesto dentro del trabajo; en contraste, un colaborador insatisfecho, pensará de manera negativa, asimismo, guarda relación directa con la rotación de personal, ausentismo y anomalías en el lugar de trabajo (p. 85).

Por su parte, Chruden & Sherman (2007) definieron que la satisfacción que los colaboradores obtienen, es dependiente del puesto al cual están asignados y si el mencionado cubre sus necesidades y deseos; entonces afirma que gran parte de la motivación es involuntaria, propio de un reflejo inconsciente, no visualiza claramente todas sus necesidades, o sea, es difícil obtener una evaluación exacta de ellas; al contrario, los deseos sí son conscientes por condiciones que un colaborador cree que le proporcionarán satisfacción (p. 279).

Así lo reafirma Barrón (2014) cuando mencionó que la conceptualización de satisfacción laboral está marcada por los aspectos del ambiente y físicos, además de los relacionados con la psicología dependiendo del lugar de trabajo. Esta incorpora dos puestos, quizá opuestas: por un lado, la exigencia por el bienestar de los empleados y la satisfacción del trabajo y, por otro lado, la muestra del interés de cada organización por potencializar en lo productivo y la calidad de vida. Concuenda Alvarez (2007) cuando comenta que los maestros logran un nivel promedio más alto, pues se considera primeramente el factor intrínseco, el mismo que está vinculado con el contenido del trabajo o la misma motivación. Lo mencionado admite la posibilidad de desarrollo y obtención del reconocimiento, esto es variante entre las instituciones públicas y privadas.

Además, Paredes & País (2015) afirmaron que la satisfacción laboral es uno de los indicadores más tradicionales, el cual se define cuando se pretende conocer de manera general la actitud de los trabajadores hacia su vida laboral, pues establece un aspecto que puede predominar de manera cuantitativa tanto en la cantidad y calidad del trabajo que los mencionados desarrollan, así como otras variables laborales: la ausencia en horario de trabajo, la posibilidad a abandonar o cancelar el contrato firmado, las altas tasas de rotación, pues el lado emocional y psicológico no es atendido por las organizaciones y solo piden efectividad.

Según Herzberg (2017) definió a la satisfacción laboral mediante los relatos de los trabajadores sobre hechos reales: lo qué los hicieron sentir incómodos o cómodos en su ámbito laboral, los autores encontraron que en un ambiente de trabajo descuidado generaba descontento, pero si las condiciones eran mejoradas rara vez, provocaba actitudes positivas. Por otro lado, la satisfacción se apreció con mayor frecuencia de factores intrínsecos al trabajo: logros de reconocimiento de trabajo y trabajo desafiante, interesante y responsable.

En la teoría de los dos factores Manso (2012) afirmó que Herzberg identificó los que generan la insatisfacción en los trabajadores, y los mencionados son totalmente diferentes de los factores que generan satisfacción. Este postulado tiene un inicio fundamentado de que el ser humano posee un sistema doble de necesidades: una exigencia de evitar las situaciones desagradables o padecimientos y un requisito de crecer intelectual y emocionalmente. Por tener una cualidad distinta, se requiere un incentivo diferente, con lo mencionado se puede establecer dos tipos de factores que son considerados en la motivación en el trabajo: factores higiénicos y factores de motivación.

De acuerdo con Herzberg en Sánchez (2018) existe una relación a la insatisfacción con los factores de higiene; o sea, cuando no se evidencia una buena relación entre los colegas, se puede afirmar un pésimo clima laboral, no hay reconocimiento ni incremento lo que conlleva a un ambiente de insatisfacción. Por otro lado, los factores motivacionales, tal y como su nombre lo menciona, revela que existe una serie de requisitos que conlleven a un ambiente de satisfacción, los cuales lograrán

un rendimiento efectivo y duradero. Herzberg precisó y clasificó los dos factores y Velázquez (2013) lo adaptó de la siguiente manera:

Tabla 1

*Los dos factores de Herzberg adaptados por Velázquez (2013)*

Factores de higiene (de insatisfacción)	Factores de motivación (de satisfacción)
- Política y administración	- Realización
- Supervisión técnica	- Reconocimiento
- Relaciones interpersonales con el supervisor	- Promoción
- Relaciones interpersonales con los compañeros	- El trabajo en sí mismo
- Relaciones interpersonales con subordinados	- La posibilidad de desarrollo personal
- Sueldo	- Responsabilidad
- Seguridad en el trabajo	
- Vida personal	
- Condiciones laborales	
- Nivel Social	

La estrategia de enriquecimiento laboral del autor ha impactado ampliamente en la motivación para el diseño del presente trabajo, es por ello por lo que se ha considerado para esta variable dos dimensiones, pues se concluyó que la satisfacción es análoga al contenido del trabajo y la insatisfacción, al contexto y sus relaciones.

La primera dimensión según Herzberg en Manso (2012) es la de factores higiénicos son los que actúan de manera semejante a los postulados de la higiene médica las cuales pueden evitar peligros con la salud, y se deberá prevenir ello. Es por ello que lo asocia con los sentimientos negativos o insatisfacción laboral que los colaboradores afirman verificar en sus trabajos esto abarca las relaciones interpersonales, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, una supervisión no adecuada, la remuneración mensual, las prestaciones, la seguridad en el ambiente que labora, además de las prácticas y políticas administrativas de la organización (p. 81).

La segunda dimensión según Herzberg en Manso (2012) es la de factores motivadores que plantea las experiencias satisfactorias dentro del ámbito laboral, exactamente en sus puestos de trabajo, en esta clasificación se incorpora el reconocimiento que se puede obtener, la realización personal de acuerdo con lo asignado y todas las oportunidades para un crecimiento a nivel personal y profesional. Si todo ello, afirma Herzberg, está presente provoca en el colaborador un nivel de motivación y lo estimula a un desempeño mejor de lo convencional (p. 81).

Para Grajales (2000) plantear el problema es detallar lo que el investigador desea solventar donde se incluye las razones por las cuales tiene que hacerlo, entonces el planteamiento del problema busca incorporar al lector dentro del asunto de interés en la investigación.

Por ello, surge el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020?, de lo mencionado, se desprenden los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la integración de las personas y la satisfacción laboral?, (b) ¿Cuál es la relación entre la organización de las personas y la satisfacción laboral?, (c) ¿Cuál es la relación entre la recompensa a las personas y la satisfacción laboral?, (d) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral?, (e) ¿Cuál es la relación entre la retención de las personas y la satisfacción laboral?, (f) ¿Cuál es la relación entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral?

La investigación se justifica desde el aspecto teórico pues, respecto a la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, se ha evidenciado una independencia entre ambas variables, ya que la primera en mención no ha sido relacionada en su mayoría con el sector educativo sino solo al sector empresarial en el rubro de la administración, pues para este tratado se ha buscado la relación con el ámbito pedagógico incluyendo a sus colaboradores para verificar la satisfacción óptima mediante un vínculo con la gestión del talento humano en la institución educativa Pamer República de Chile como aporte, no solo en este contexto sino para futuros estudios.

Respecto a la justificación práctica, la presente investigación está orientada a desarrollar la evaluación de la relación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral y cómo esta contribuirá en una correspondencia entre las dos variables, esto ayudará en que las relaciones entre los trabajadores y jefes del ámbito educativo consideren que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, pues para el logro de metas a nivel organizacional debe existir una clara idea de ilación y sobre todo comunicación basado en el estudio presentado. Inclusive, la reputación de la institución educativa Pamer República de Chile será la óptima.

Por último, la investigación está justificada metodológicamente mediante ciertos criterios; la cual aplicó procedimientos y técnicas del análisis de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral bajo las teorías presentadas en su marco conceptual, además de un respaldo y validez del instrumento, que genera el estudio de cada una de las variables en la institución educativa Pamer República de Chile. Asimismo, las encuestas aplicadas, una vez enfocadas desde el punto de vista estadístico, ayuda a percibir un panorama amplio respecto a la relación existente entre las mencionadas variables. Las mencionadas pueden ser adaptadas de acuerdo, incluso, a necesidad del investigador.

Se formuló el objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020, entre los objetivos específicos se enunciaron: (a) Determinar la relación entre la integración de las personas y la satisfacción laboral, (b) Determinar la relación entre la organización de las personas y la satisfacción laboral, (c) Determinar la relación entre la recompensa a las personas y la satisfacción laboral, (d) Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral, (e) Determinar la relación entre la retención de las personas y la satisfacción laboral, (f) Determinar la relación entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral.

Entre las hipótesis propuestas se tiene como estudio general: Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020, de igual manera se consideran las específicas:

(a) Existe relación entre la integración de las personas y la satisfacción laboral, (b) Existe relación entre la organización de las personas y la satisfacción laboral, (c) Existe relación entre la recompensa a las personas y la satisfacción laboral, (d) Existe relación entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral, (e) Existe relación entre la retención de las personas y la satisfacción laboral, (f) Existe relación entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral.

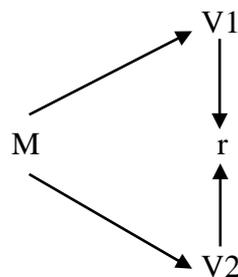
## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación de tipo básica descriptiva correlacional, Carrasco (2009) mencionó que es básica porque no hay un objetivo específico práctico, ya que solo se busca ahondar la riqueza del conocimiento científico que existe acerca de la realidad (p. 43); según Salkind (1999) en la investigación correlacional se busca describir la relación lineal entre dos o más variables sin tratar de atribuir el efecto de una variable sobre otra, por consiguiente, se puede observar si dos variables guardan una relación en común. Si se da de esa manera, se halla una correlación entre las dos (p. 223). Por la forma de recojo de datos es transversal porque los datos han sido recolectados en un determinado año, para este caso, en el 2019, sin ninguna intervención de otro momento, así lo reafirmó Hernández, Fernández, & Baptista (2014) como la interrelación en un dado momento (p. 154).

Es de diseño no experimental pues podemos manipular premeditadamente las variables; lo que se hace es que, en el contexto natural, observemos los fenómenos tales como se dan según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) (p. 152).

Entonces, se representa el paradigma de la investigación de la siguiente manera:



Dónde:

M: Trabajadores de la institución educativa Pamer República de Chile

V1: Gestión del talento humano

V2: Satisfacción laboral

r: Nivel de correlación

El estudio corresponde al paradigma positivista por la naturaleza de la investigación, según Kuhn en González (2005) un paradigma es un logro científico reconocido que con el tiempo se facilitan modelos de problemas y soluciones a una

comunidad de la ciencia; por su parte Kolakowski tomado de Meza (2003) afirmó que el positivismo es un conjunto de leyes que regula el conocimiento humano y tiende a retener el nombre “ciencia” para las operaciones observables en el desarrollo de las ciencias naturales modernas (p. 2). Entonces, se definió a un paradigma positivista según Ricoy en Ramos, (2015) como el apoyo a la investigación dirigida a verificar supuestos a través de medios estadísticos o utilizando expresiones numéricas para determinar los parámetros de una variable (p. 14). En cuanto al enfoque de la investigación corresponde al cuantitativo, como lo comentó Hernández, Fernández, & Baptista (2014) pues representa un conjunto de procesos, además de ser probado y secuencial ya que luego de establecer hipótesis y determinar variables, se elabora una estrategia para probarlas: diseño, donde mediremos las variables y utilizaremos métodos estadísticos para extraer algunas conclusiones (p. 4).

De igual manera, la secuencia metodológica del estudio es hipotético deductivo, para lo cual, nos mencionaron Sáenz & Tinoco (1999) que las hipótesis son propuestas tentativas a cerca de la relación entre las variables; la formulación de estas es de suma importancia ya que nos ayudarán a evidenciar, mediante un diseño de investigación, con el análisis de los resultados, la confirmación o rechazo de las propuestas (p. 65).

## **2.2. Variables y operacionalización**

### **Definición conceptual de Gestión del talento humano**

Chiavenato (2009), autor base, en la definición de la variable en mención, nos afirmó que es el factor primordial dentro de todas las organizaciones ya que permite lograr objetivos individuales y organizacionales. Asimismo, es la agrupación de políticas y prácticas fundamentales para conducir los aspectos de los cargos en la gerencia. Dentro de ella el autor considera seis procesos: la integración, la organización, la recompensa, el desarrollo, la retención y auditoría de las personas (p. 8).

### **Definición operacional**

Con el fin de establecer las características de la variable, la medición o acercamiento a su ponderado se representó por escalas: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Los niveles y rangos son los siguientes: En la primera dimensión, en eficiente (23-30), regular (15-22), deficiente (6-14); en la segunda dimensión, en eficiente (16-

20), regular (10-15), deficiente (4-9); en la tercera dimensión, en eficiente (23-30), regular (15-22), deficiente (6-14); en la cuarta dimensión, en eficiente (19-25), regular (13-18), deficiente (5-12); en la quinta dimensión, en eficiente (27-35), regular (17-26), deficiente (7-16); en la sexta dimensión, en eficiente (23-30), regular (15-22), deficiente (6-14). Ver anexo 2: Tabla 2

### **Definición conceptual de Satisfacción laboral**

Herzberg (2017) afirmó que la satisfacción y la insatisfacción laboral constituyen a dos polos opuestos, por esta razón se reflejan en diversos aspectos del trabajo en sí. El autor base Herzberg en Sánchez (2018) consideró que existen factores externos como la higiene, relacionado con el ambiente físico y psicológico, y los factores internos que guarda relación con la motivación, o sea, el crecimiento profesional y como individuo de una persona (p.39). Esas serán las dimensiones que abarcarán a esta variable: factores de higiene y factores de motivación.

### **Definición operacional**

Para esta variable, se consideró su medición a través de dos dimensiones ponderados por la escala de siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Los niveles y rangos son los siguientes: En la primera dimensión, en alto (63-85), moderado (41-62), bajo (17-40); en la segunda dimensión, en alto (34-45), moderado (22-33), bajo (9-21). Ver anexo 2: Tabla 3.

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

Sullcaray (2013) estableció que la población está enmarcada por la totalidad de los involucrados a los cuales, dentro de un contexto, se les aplica el instrumento de evaluación elegido. Entonces, se determinó que se trabajará con una población censal de 75 trabajadores quienes pertenecen a la institución educativa Pamer República de Chile en el distrito de Jesús María.

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

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014) la técnica es un recurso que sirve para obtener los datos de manera confiable y constante. Por la mencionada razón, la técnica empleada para el presente estudio fue la encuesta. De igual manera Colás, González,

García, & Rebollo (1999) nos indica que hay una diversidad de tipos de instrumentos idóneos para que los empleemos en dos evaluaciones: diagnóstica y de producto, un criterio empleado es el referente usado para interpretar la medida aportada por la prueba; por ello, el instrumento empleado es el cuestionario tipo Likert con las siguientes valoraciones: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). La información se recogió de la mencionada encuesta será a través de la Escala de Likert.

La variable gestión del talento humano se encuentra conformada por seis dimensiones: integración de personas con seis ítems, organización de personas con cuatro ítems, recompensa a las personas con seis ítems, desarrollo de las personas con cinco ítems, retención de las personas con siete ítems y auditoría a las personas con seis ítems, en su totalidad: treinta y cuatro ítems. Ver anexo 3: Tabla 4.

La variable satisfacción laboral se encuentra conformada por dos dimensiones: factores de higiene con diecisiete ítems y factores de motivación con nueve ítems, en su totalidad: veintiséis ítems. Ver anexo 3: Tabla 5.

La validez según Corral (2009) nos afirma que es la fidelidad con que corresponde la población al atributo que va a ser medido, además, consiste en medir la autenticidad, para ello se debe tener en cuenta el saber objetivamente qué características o rasgos se tiene planificado estudiar.

Los instrumentos ya mencionados se validaron a partir de un juicio de expertos. El proceso consistió en elegir a tres jueces quienes son expertos en metodología, gestión educativa para que exista una variedad en el amplio campo de administración de la educación en el cual se enmarca el presente estudio; se les solicitó su opinión sobre los siguientes criterios: claridad, coherencia y pertinencia de acuerdo con las preguntas planteadas en los cuestionarios para medir cada una de las variables. Lo mencionado se llevará a cabo mediante un “juicio de expertos”, en el cual los validadores darán a conocer su criterio cuyo registro será en la ficha de validación presentada. Ver anexo 3: Tablas 6 y 7.

En las tablas de validez, podemos observar que los expertos determinaron, en concordancia, que los instrumentos sí tienen suficiencia para ser aplicados en la muestra del estudio. Por esta razón, se realizó la prueba piloto. Ver anexo 3: Tablas 8 y 9.

En la tabla 8, se puede observar que el valor de Alfa de Cronbach= ,970 para la variable gestión del talento humano, lo cual muestra que el cuestionario es aplicable debido a que se evidencia un nivel muy alto de confiabilidad.

En la tabla 9, se puede observar que el valor de Alfa de Cronbach= ,979 para la variable satisfacción laboral, lo cual muestra que el cuestionario es aplicable debido a que se evidencia un nivel muy alto de confiabilidad.

## **2.5. Procedimiento**

Nos refiere al recorrido por el cual se va a desarrollar la investigación. Por esta razón, Méndez, Namihira, Moreno, & Sosa (2001) señalaron que es un proceso formado por la siguiente secuencia lógica: actividades destinadas a descubrir fenómenos y características de relación, además de conexiones entre elementos internos y otros fenómenos a través del razonamiento y verificación mediante una demostración y comprobación con el fin de que sea completa una investigación científica.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la correlación entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral, por este motivo, se reunió información que procedió de la opinión de los trabajadores de la I.E. Pamer República de Chile del distrito de Jesús María. Este propósito se consiguió gracias a la aplicación de dos cuestionarios. Para realizar lo mencionado, se asistió a la institución educativa donde se solicitó la cooperación de los colaboradores con el fin de conocer sus respuestas sobre los pormenores de la problemática en relación con las variables de estudio: gestión del talento humano y satisfacción laboral.

El primer cuestionario, en cuanto a la gestión del talento humano, estuvo conformado por 34 preguntas y con una escala de Likert con los rótulos siguientes: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca. Referente al cuestionario

sobre satisfacción laboral quedó diseñado con 26 preguntas de acuerdo con la escala politómica de Likert con los mismos índices de medición.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

El programa estadístico SPSS versión 25.0 es el método empleado en esta investigación con el cual será posible obtener detalles de los resultados y con ellos poder deducir lo que conllevará a las conclusiones iniciando con la demostración de las hipótesis propuestas, para lo mencionado, se originó con la recaudación de datos de estudio para ambas variables mediante la encuesta.

Se procesó los datos recolectados donde se aplicó la estadística en las dos técnicas: La primera donde el objetivo es la explicación descriptiva del colectivo estudiado en el cual se puede considerar toda la población, es decir, censal como es el caso de la presente investigación, o solo una parte, o sea, muestra según Martín, Cabero, & De Paz (2007); por otro lado, la estadística inferencial que será empleada con el fin de demostrar la hipótesis de la investigación. Para lo mencionado, se empleó el estadístico Rho de Spearman ya que la función de esta evaluación posibilita demostrar el nivel de correlación entre las dos variables de estudio.

## **2.7. Aspectos éticos**

Primeramente, para el presente estudio, se consideró el protocolo de la Universidad Privada César Vallejo.

Para González (2002) la realización de la investigación científica y el uso del conocimiento generado por la ciencia requieren un comportamiento ético en el investigador. Entonces, en la práctica científica, lo no ético está demás.

Frente a lo mencionado, se puede asumir que, en todo proceso investigador, la ética debe primar. Entonces, en este estudio sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, se evidenciará el conjunto de normas en las características siguientes: La investigación se cumplió con el permiso reglamentario de la directora de la I.E. Pamer República de Chile. Asimismo, los colaboradores que rindieron la encuesta para la unidad de análisis fueron seleccionados de manera voluntaria; el mencionado

instrumento no cuenta con rótulos que consideren los datos personales de los participantes, de esa forma, se mantuvo el anonimato y los datos recogidos solo fueron empleados para el fin de la investigación. Por último, de ninguna manera se modificaron los resultados para beneficio personal o de la institución.

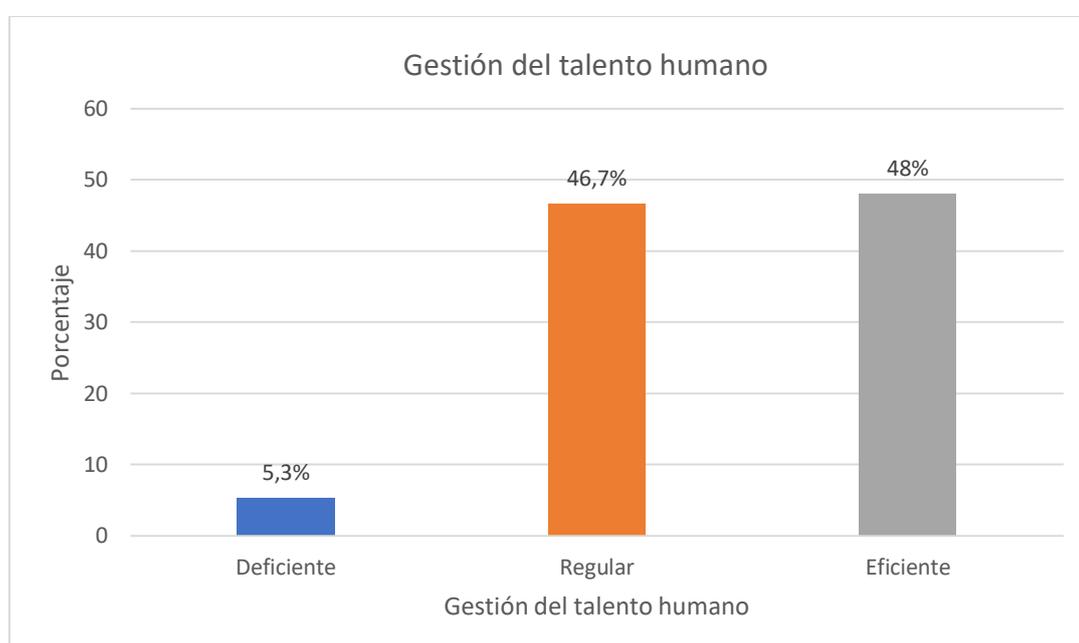
### III. Resultados

#### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 10

*Frecuencia de la variable gestión del talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	5,3	5,3	5,3
	Regular	35	46,7	46,7	52,0
	Eficiente	36	48,0	48,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	



*Figura 1: Niveles de la gestión del talento humano*

De acuerdo con la tabla 10 y la figura 1, se aprecia que los 75 colaboradores de la institución educativa Pamer República de Chile percibieron la gestión del talento humano de diversa manera; se evidenció que el 48% de los trabajadores la considera eficiente; el 46,7%, regular; asimismo, el 5,3%, deficiente. En otras palabras, en la institución predomina una gestión del talento humano considerada entre regular y eficiente.

Tabla 11

*Frecuencia de las dimensiones de gestión del talento humano*

Niveles	F		F		F		F		F		F		
	Integración de las personas	Organización de las personas	Recompensa a las personas	Desarrollo de las personas	Retención de las personas	Auditoría a las personas	Integración de las personas	Organización de las personas	Recompensa a las personas	Desarrollo de las personas	Retención de las personas	Auditoría a las personas	
Válido	Deficiente	1	1,3%	42	56,0%	16	21,3%	26	34,7%	4	5,3%	7	9,3%
	Regular	19	25,3%	33	44,0%	36	48,0%	38	50,7%	21	28,0%	43	57,3%
	Eficiente	55	73,3%			23	30,7%	11	14,7%	50	66,7%	25	33,3%
	Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

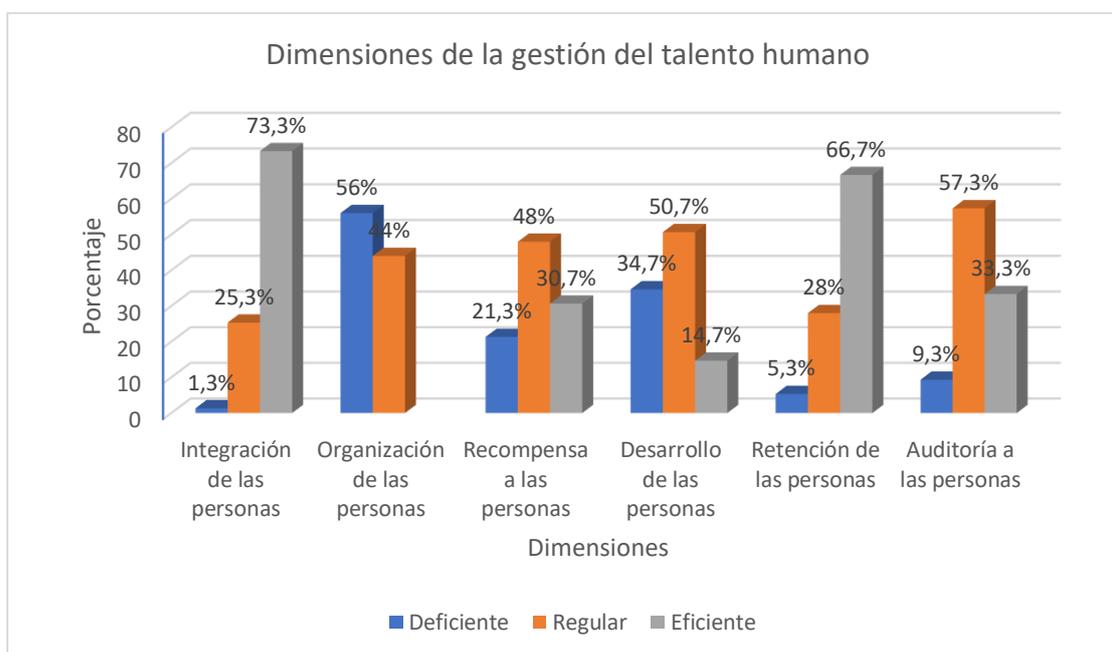


Figura 2: Niveles de las dimensiones de gestión del talento humano

De acuerdo con la tabla 11 y la figura 2, donde se considera a los 75 colaboradores de la institución educativa Pamer República de Chile se percibió a las dimensiones de la gestión del talento humano de distinta manera, en la primera: integración de las personas se estableció que el 73,3% de los trabajadores la considera eficiente; el 25,3%, regular; de igual manera, el 1,3%, deficiente. En otras palabras, en la institución predomina una integración de las personas a nivel eficiente; por otro lado, en la segunda: organización de las personas se evidenció que el 44% de los trabajadores la considera regular y el 56%, deficiente, o sea, en la institución predomina una organización de las personas a nivel deficiente considerando que ningún colaborador lo toma en cuenta como eficiente. Asimismo, en la tercera: recompensa a las personas se constató que el 48% de los trabajadores la considera regular; el 30,7%, eficiente y el 21,3%, deficiente. Esto es, en

la institución predomina una recompensa a las personas a nivel regular. De igual manera, en la cuarta dimensión: desarrollo de las personas se estableció que el 50,7% de los trabajadores la considera regular; el 34,7%, deficiente y el 14,7%, eficiente. Es decir, en la institución predomina un desarrollo de las personas a nivel regular. Además, en la quinta: retención de las personas se manifestó que el 66,7% de los trabajadores la considera eficiente; el 28%, regular y el 5,3%, deficiente, o sea, en la institución predomina una retención de las personas a nivel eficiente. Por último, en la sexta: auditoría a las personas se estableció que el 57,3% de los trabajadores la considera regular; el 33,3%, eficiente y el 9,3%, deficiente. En otras palabras, en la institución predomina una auditoría a las personas a nivel regular.

Tabla 12

*Frecuencia de la variable satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	10,7	10,7	10,7
	Moderado	27	36,0	36,0	46,7
	Alto	40	53,3	53,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

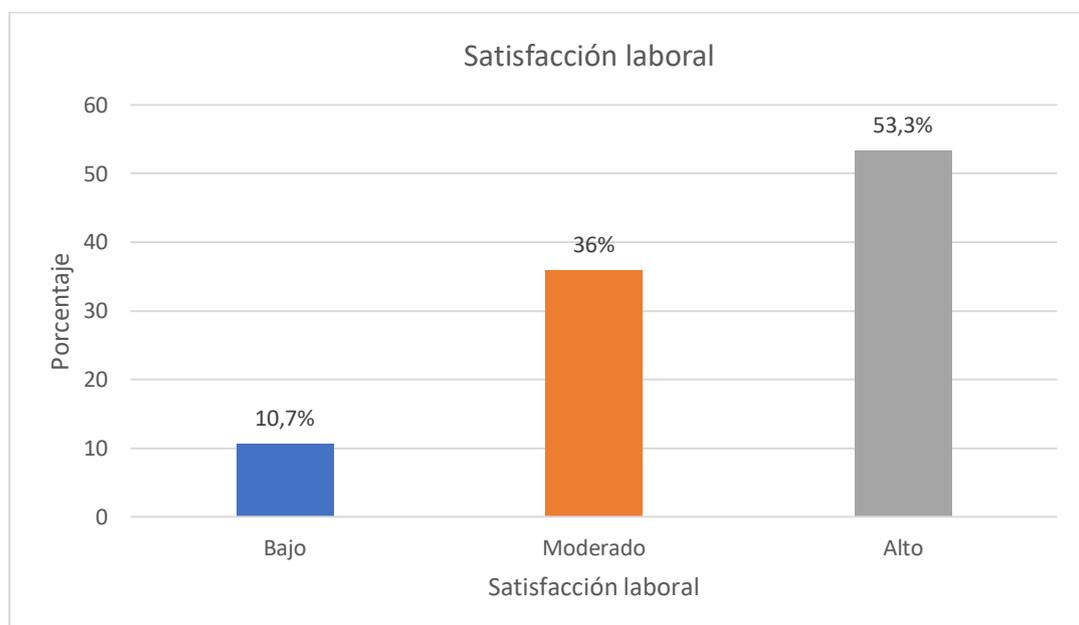


Figura 3: Niveles de la satisfacción laboral

De acuerdo con la tabla 12 y la figura 3, se aprecia que los 75 colaboradores de la institución educativa Pamer República de Chile percibieron la satisfacción laboral de diversa manera; se evidenció que el 53,3% de los trabajadores la considera alta; el 36%, moderada; asimismo, el 10,7%, baja. Es decir, en la institución predomina una satisfacción laboral considerada a nivel alto.

Tabla 13

*Frecuencia de las dimensiones de satisfacción laboral*

		Frecuencia	Factores de higiene	Frecuencia	Factores de motivación
Válido	Bajo	11	14,7%	7	9,3%
	Moderado	34	45,3%	25	33,3%
	Alto	30	40%	43	57,3%
	Total	75	100%	75	100%

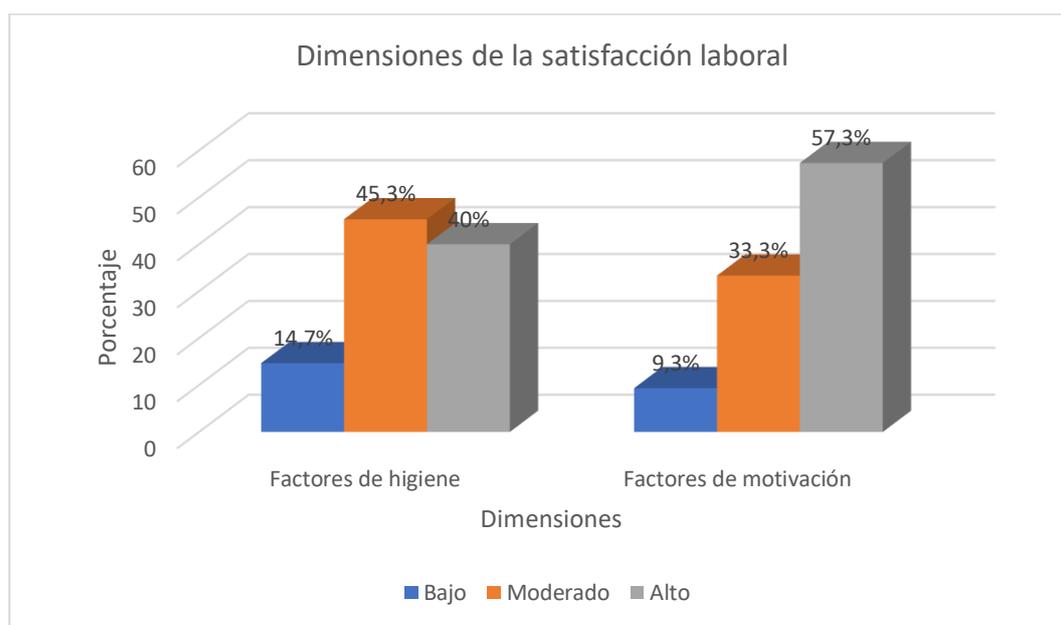


Figura 4: Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral

De acuerdo con la tabla 13 y figura, donde se considera a los 75 colaboradores de la institución educativa Pamer República de Chile se percibió a las dimensiones de la satisfacción laboral de distinta manera, en la primera: factores de higiene se evidenció que el 45,3% de los trabajadores la considera moderada; el 40%, alta; asimismo, el 14,7%, baja. Es decir, en la institución predomina factores de higiene considerados a nivel moderado. Asimismo, en la segunda: factores de motivación se estableció que el

57,3% de los trabajadores la considera alta; el 33,3%, moderada; asimismo, el 9,3%, baja. Es decir, en la institución predomina factores de motivación considerados a nivel alto.

### **3.2. Resultados inferenciales**

#### **Prueba de hipótesis general**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

#### **Prueba de hipótesis específica 1**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la integración de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la integración de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

#### **Prueba de hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la organización de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la organización de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

#### **Prueba de hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la recompensa a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la recompensa a las personas las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

#### **Prueba de hipótesis específica 4**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

### Prueba de hipótesis específica 5

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la retención de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la retención de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

### Prueba de hipótesis específica 6

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.

### Regla de decisión

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (H<sub>a</sub>)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 14

*Relación de la muestra no paramétrica, según Spearman, entre la gestión del talento humano, sus dimensiones y la satisfacción laboral.*

		Satisfacción laboral	Gestión del talento humano	Integración de las personas	Organización de las personas	Recompensa a las personas	Desarrollo de las personas	Retención de las personas	Auditoría a las personas	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,827*	,471*	,714*	,717*	,733*	,818*	,678*
		Sig. (bilateral)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	75	75	75	75	75	75	75	75
Gestión del talento humano		Coefficiente de correlación	,827**	1,000	,696*	,859*	,886*	,901*	,895*	,863*
		Sig. (bilateral)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	75	75	75	75	75	75	75	75

	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Integración de las personas	Coefficiente de correlación	,471**	,696*	1.000	,629*	,535*	,596*	,520*	,565*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Organización de las personas	Coefficiente de correlación	,714**	,859*	,629*	1.000	,654*	,781*	,680*	,798*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Recompensa a las personas	Coefficiente de correlación	,717**	,886*	,535*	,654*	1.000	,741*	,814*	,719*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Desarrollo de las personas	Coefficiente de correlación	,733**	,901*	,596*	,781*	,741*	1.000	,771*	,713*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Retención de las personas	Coefficiente de correlación	,818**	,895*	,520*	,680*	,814*	,771*	1.000	,719*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Auditoría a las personas	Coefficiente de correlación	,678**	,863*	,565*	,798*	,719*	,713*	,719*	1.000
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

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

En la tabla 14, respecto a la prueba de hipótesis general, se visualiza resultados de la prueba de correlación donde el valor de significancia  $p=,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice  $Rho=,827$  muestra una correlación positiva alta. De igual manera, en la prueba de hipótesis específica 1 se observa resultados donde el valor de significancia  $p=,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice  $Rho=,471$  muestra una relación positiva moderada. En la prueba de hipótesis específica 2 se evidencia resultados donde el valor de significancia  $p=,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice Rho= ,714 muestra una relación positiva alta. Asimismo, en la prueba de hipótesis 3 se aprecia resultados donde el valor de significancia  $p= ,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice Rho= ,717 muestra una relación positiva alta. En la prueba de hipótesis 4 se visualiza resultados donde el valor de significancia  $p= ,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice Rho= ,733 muestra una relación positiva alta. También, en la prueba de hipótesis 5 se observa resultados donde el valor de significancia  $p= ,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice Rho= ,818 muestra una relación positiva alta. Finalmente, en la prueba de hipótesis 6 se observa resultados donde el valor de significancia  $p= ,000$ , por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio; además, el índice Rho= ,678 muestra una relación positiva moderada.

#### **IV. Discusión**

Respecto al objetivo general de la investigación, se obtuvo el resultado que indica que la significancia  $p = ,000$  fue menor que  $p = ,005$ , por ello se cumple, mediante la estadística, el rechazar la hipótesis nula aceptando la del estudio. Asimismo, se observó que el nivel de correlación es positivo alto, pues el índice muestra un valor  $Rho = ,827$ . Los mencionados resultados guardan una semejanza con la investigación de Cusquisibán (2020) que realizó el estudio sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una institución educativa privada en el distrito de San Martín de Porres. Se demuestra, mediante los resultados, una existente relación directa entre ambas variables ( $Rho = ,948$ ) siendo la mencionada una correlación alta. Además, tiene un nivel de significancia  $p = ,000$  lo cual permitió la aceptación de su hipótesis alterna, entonces, cuando sea mayor la gestión del talento humano, el índice de la satisfacción laboral será mayor también y se verá reflejada en la institución.

También, se puede incluir el estudio de Lei, Basit, & Hassan (2018) en una agencia de Malasia muestra una correlación de Pearson alta de la mencionada variable satisfacción laboral con la formación y desarrollo, pues se marca a un  $0,752$ . Esto quiere decir que existirá una alta satisfacción laboral si se incrementa de igual manera la formación y el desarrollo dentro de la institución. Los aportes mencionados, se han contradicho en la investigación de Sánchez (2018) en una institución de Puente Piedra, pues el  $Rho = ,263$ , lo que confirma una relación de forma positiva, pero baja. Se acepta hipótesis alterna por el valor de significancia. Se consolida la idea con lo que menciona Barrón (2014), pues la muestra de interés de cada organización debe potencializar la calidad de vida del empleado, así como su productividad. Entonces, se puede observar en los resultados que sí está presente una correlación de las dos variables estudiadas en la institución educativa, en general en una organización, aunque hay excepciones de acuerdo con el contexto o la influencia presente, pero la teoría reafirma que deben coexistir una exigencia al logro de objetivos mediante procesos de la variable en estudio: gestión del talento humano, pero sin dejar de lado la calidad que se le ofrece a los colaboradores para la existencia de la satisfacción en el ámbito laboral.

En cuanto a los resultados logrados en relación con el primer objetivo específico se demostró que la significancia  $p = ,000$  fue menor que  $p = ,005$ . Es por ello por lo que se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna rechazando la nula donde se infiere

que existe relación entre la integración de las personas y la satisfacción laboral significativa en los trabajadores de la organización educativa. Asimismo, el índice de correlación  $Rho = ,471$  lo que indica una relación positiva moderada esto quiere decir que, ante una mejora de la dimensión de la integración de las personas, la variación de la satisfacción laboral será igual equitativa. Además, Escobar (2019) en su tesis, sobre ambas variables del presente estudio, del personal administrativo de una universidad nacional guarda relación con los resultados, pues nos afirma, en su conclusión, que la elección del personal se relaciona de forma directa con la satisfacción laboral, o sea, si es mejor el impacto de la selección de personas, también lo será la satisfacción laboral. De igual manera, en su investigación Madriaga (2018) de unos trabajadores en Ventanilla concuerda ya que consideró para sus conclusiones el supervisar la acción para que la organización se sienta satisfecha y evitar el empleo de técnica inadecuadas para la selección. Así lo menciona Franklin & Krieger (2012) donde nos afirma que la organización está compuesta de personas y ellos establecen a su propio capital humano. Lo mencionado, establece en definitiva que la integración de personas cumple un rol fundamental por lo evidenciado en resultados, pues establece y elige a los participantes con el fin de lograr los objetivos trazados por parte de la institución.

Respecto al segundo objetivo específico, se demostró que la significancia  $p = ,000$  fue menos que  $p = ,005$ , por esa razón se cumple la condición de aceptar la hipótesis alterna, rechazando la nula, que considera la existencia de una relación significativa entre la organización de las personas y la satisfacción laboral. El índice  $Rho = ,714$  con ello se afirma una relación positiva alta, esto nos dice que en cuanto mejor sea la organización de las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores de esta organización educativa. A ello se le suma el estudio de Sánchez (2018) que aborda las mismas variables de estudio, donde debe primar la existencia de una explicación de los cargos de un nuevo trabajador, pues luego será acompañado y monitoreado de acuerdo con lo informado. De igual manera, los resultados guardan relación con el estudio de Majad (2016) que abordó la gestión del talento humano en instituciones educativas concluyendo que el definir y clasificar las actividades de cada trabajador es lo primero que se debe considerar en una institución, pues existen derechos y deberes de cada miembro. También, Chiavenato (2009) afirma que el organigrama de cada una de las funciones dentro de una organización existe, pues ello permite que cada trabajador ocupe su puesto adecuado, además de cumplir con sus funciones designadas. Entonces,

podemos reafirmar que los resultados son similares, incluso con lo planteado con el autor base de buscar la mejora en la dimensión para así también incrementar la satisfacción laboral y todos los trabajadores sepan cuál es su función y en qué y cómo aportarán para lograr los objetivos dentro de la institución.

En relación con el objetivo específico tercero, se demostró mediante la significancia  $p=,000$  menor que  $p=,005$  el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la existencia de una relación significativa entre la recompensa a las personas y la satisfacción laboral. Asimismo, el índice de correlación  $Rho=,717$  establece que existe una relación positiva alta, esto nos afirma que, si es mejor la recompensa a las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores de esta institución educativa. Presenta resultados similares el estudio de Martínez, Retamal, & Jimenez (2017) que mencionó, en su estudio exploratorio en la actitud de satisfacción laboral en el campo de la enfermería, que los factores de remuneración y beneficios tienen un gran impacto en la actitud de satisfacción laboral en los trabajadores e incluso interfiere la modalidad de contrato para lo mencionado. Por otro lado, en el estudio de Sánchez (2018) donde se incluyen las dos variables, difiere de los resultados, pues presenta una correlación positiva, pero muy baja ( $Rho=,171$ ), es decir que la una remuneración mensual no era la principal motivación para la permanencia de los trabajadores y existen otros factores que no permiten la satisfacción laboral en la institución. Vásquez (2008) nos comenta en su teoría que el tomar medidas para una remuneración en función a la productividad debe ser vital para generar un compromiso de los trabajadores de acuerdo con los objetivos de la empresa. Entonces, podemos asumir que sí es de suma importancia para la satisfacción laboral, una correcta remuneración para un trabajador ya que lo motiva, lo que hoy en día no es muy considerado, sobre todo en el sector educativo.

Considerando el cuarto objetivo específico, se demostró mediante la significancia  $p=,000$  menor que  $p=,005$  el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la existencia de una relación significativa entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral. Además, el índice de correlación  $Rho=,733$  nos afirma que existe una relación positiva alta, entonces, a mayor desarrollo de las personas, mayor será, entonces, la satisfacción laboral de los trabajadores de esta institución educativa. Esto se ha contradicho con los resultados del estudio de Zelada (2018), pues presenta un  $Rho=,558$ , es decir positivo moderado respecto a su dimensión de gestión del cambio que involucra un enfoque

esencial sobre los cambios en la organización en el cual los partícipes son los trabajadores que implementan los cambios necesarios, he ahí la circunstancia de buscar mejoras y se reitera que, si mayor es la gestión del cambio, la satisfacción laboral también será mayor. Pero, Cuesta (2010) afirma en la teoría que, para una gestión adecuada de las personas, el conocimiento de los trabajadores no debe ser descontextualizado, tampoco tal y como la organización lo presenta, sino debe ser renovada y continua. Se suma a ello lo mencionado por Pardo & Porras (2011) que se genera valor a la organización cuando se le suma al capital humano una capacitación para el desarrollo de destrezas y habilidades. Ello marca la idea principal, considerando los resultados, que debe existir una mejora continua, por ejemplo, en capacitaciones para el personal, para los trabajadores de la institución, incluso aportarán a nuevos descubrimientos que serán los óptimos con el fin de lograr los objetivos concretos de una organización.

Respecto al quinto objetivo específico, se demostró mediante la significancia  $p = ,000$  menor que  $p = ,005$  el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la existencia de una relación significativa entre la retención de las personas y la satisfacción laboral. El índice de correlación  $Rho = ,818$  con ello se afirma una relación positiva alta, es decir, en cuanto sea mejor la retención de las personas, será mejor la satisfacción laboral de los colaboradores de esta organización educativa. Hay una semejanza en relación con el estudio de Figueroa, Correa, & Gallegos (2016) donde se afirma la importancia de lo estudiado en desarrollar acuerdos es la forma correcta de la interrelación y el vínculo a través de convenios con ello mantenerse en su puesto. Por lo contrario, en el estudio de Sánchez (2018) con un  $Rho = ,345$  se evidencia una correlación positiva baja, entonces no todos se encuentren insatisfechos en esa dimensión, pues hay otros factores que sí afectarán en cuestión a la satisfacción laboral. Pues según el postulado de Jericó (2008) la gestión del talento humano involucra a un personal comprometido con mira a logro de resultados donde pone en práctica sus capacidades, pero también nos dicen Robbins & Judge (2013) que existe una diferencia entre el trabajador satisfecho e insatisfecho, el segundo guarda pensamientos negativos que pueden acarrear rotación, ausentismo y otras anomalías que no permita la estancia continua en la organización. Para ello Chiavenato (2009) nos menciona que lo primordial es considerar la calidad de vida, la seguridad el clima que evidenciará una comodidad para que colaborador se mantenga en la institución dentro de una convivencia sana. Entonces, si consideramos los

resultados, existe similitud donde mantener a un empleado con pensamientos positivos en su ambiente de trabajo debe tomarse en cuenta para la satisfacción laboral, por ende, la permanencia.

Finalmente, sobre los resultados logrados en relación con el sexto objetivo específico, se demostró mediante la significancia  $p= ,000$  menor que  $p= ,005$  el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la existencia de una relación significativa entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral. Además, el índice de correlación  $Rho= ,678$  nos afirma la existencia de una relación positiva y moderada, entonces, cuanto mejor sea la auditoría a las personas, mayor será la satisfacción laboral de los colaboradores de esta organización educativa. Se asemeja a los resultados alcanzados en la investigación de Vinueza (2017) en su estudio al personal de una empresa en Riobamba (Ecuador) que considera que la orientación y apoyo por parte de los encargados afecta en los niveles, significativamente, de la satisfacción de los colaboradores, pues en sus resultados arroja que es dependiente la percepción de la supervisión a la satisfacción laboral. Pardo & Porras (2011) en su teoría indica que el principal activo en una organización debe basarse en implementar y aplicar indicadores de gestión, así se estimula el logro y el reconocimiento de los cambios que se solicitan para mejorar los niveles de producción y de competitividad. Es decir, considerando la similitud de los resultados, debe existir una retroalimentación adecuada de acuerdo con el especialista que hará el monitoreo correspondiente con el fin de generar un plan de mejora, pero siempre con la motivación de por medio al logro de objetivos, de igual manera se debe abordar de manera apropiada la comunicación fluida con el colaborador que fijará una satisfacción laboral, pues como lo dicen Chruden & Sherman (2007) lo que anhela un trabajador es propio de su conciencia de acuerdo con las condiciones que evidencia alrededor.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

De acuerdo con los resultados estadísticos, se pudo determinar la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile con  $Rho = ,827$  por lo que se llega a la siguiente conclusión: Una correlación positiva alta, o sea, cuanto mejor sea la gestión del talento humano, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa. Además, el valor de significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = 0,50$ , por ello se procede a aceptar la hipótesis de la investigación.

### **Segunda**

De acuerdo con los resultados estadísticos, se logró determinar la existencia de una relación significativa entre la integración de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile con  $Rho = ,471$  por lo que se llega a la siguiente conclusión: Una correlación positiva moderada, es decir, cuanto mejor sea la integración de las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa. Asimismo, el valor de significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = 0,50$ , por ello se procede a aceptar la hipótesis de la investigación.

### **Tercera**

De acuerdo con los resultados estadísticos, se pudo determinar la existencia de una relación significativa entre la organización de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile con  $Rho = ,714$  por lo que se llega a la siguiente conclusión: Una correlación positiva alta, o sea, cuanto mejor sea la organización de las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa. De igual manera, el valor de significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = 0,50$ , por ello se procede a aceptar la hipótesis de la investigación.

#### **Cuarta**

De acuerdo con los resultados estadísticos, fue posible determinar la existencia de una relación significativa entre la recompensa a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile con  $Rho = ,717$  por lo que se llega a la siguiente conclusión: Una correlación positiva alta, es decir, cuanto mejor sea la recompensa a las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa. Así también, el valor de significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = 0,50$ , por ello se procede a aceptar la hipótesis de la investigación.

#### **Quinta**

De acuerdo con los resultados estadísticos, se logró determinar la existencia de una relación significativa entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile con  $Rho = ,733$  por lo que se llega a la siguiente conclusión: Una correlación positiva alta, o sea, cuanto mejor sea el desarrollo de las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa. De igual modo, el valor de significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = 0,50$ , por ello se procede a aceptar la hipótesis de la investigación.

#### **Sexta**

De acuerdo con los resultados estadísticos, se pudo determinar la existencia de una relación significativa entre la retención de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile con  $Rho = ,818$  por lo que se llega a la siguiente conclusión: Una correlación positiva alta, es decir, cuanto mejor sea la retención de las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa. Asimismo, el valor de significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = 0,50$ , por ello se procede a aceptar la hipótesis de la investigación.

## **Sétima**

De acuerdo con los resultados estadísticos, fue posible determinar que existe relación significativa entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile con  $Rho = ,678$  por lo que se llega a la siguiente conclusión: Una correlación positiva moderada, o sea, cuanto mejor sea la auditoría las personas, mayor será la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa. Además, el valor de significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = 0,50$ , por ello se procede a aceptar la hipótesis de la investigación.

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera**

Comprender la importancia de un nuevo modelo de gestión donde se tenga en cuenta el gran impacto que significa contar con un equipo conveniente de trabajadores que hayan sido elegidos mediante una selección adecuada y sepan las funciones que cumplen, de igual manera, los mencionados se sientan satisfechos con su remuneración de acuerdo con sus responsabilidades, además de saber con qué beneficios cuentan, incluso capacitarlos para innovar y así presenten un compromiso estando motivados con un ambiente laboral óptimo, por último se debe contar con un monitoreo adecuado con especialistas que los ayuden a superar cualquier obstáculo así existirá una satisfacción laboral.

### **Segunda**

Establecer unos lineamientos fijos al igual que evaluaciones necesarias que permitan la incorporación de nuevos trabajadores mediante un plan de mejora: una gestión óptima de reclutamiento que seleccione a los nuevos integrantes con el perfil necesario de acuerdo con los estudios y experiencias que tengan, así sumen al equipo actual de la organización.

### **Tercera**

Reforzar el organigrama presente dentro de la institución, delimitando siempre las funciones de cada uno de los trabajadores donde deben conocer sus deberes y derechos incluso, además de los límites considerando las jerarquías que brinden una retroalimentación adecuada, con ello sientan apoyo por parte de sus jefes, siempre teniendo en cuenta la visión y misión de la organización y se identifiquen con ellas.

### **Cuarta**

Considerar como base, la importancia de los beneficios sociales que siempre deben ser prescindibles, además de bonos por reconocimiento que los hagan sentir parte importante de la organización cumpliendo metas a corto plazo; mantener una remuneración justa con un posible incremento por muchos factores que partan del propio de trabajador y que con esfuerzo ha logrado mediante algún

convenio con instituciones pública o privadas: estudios, por ejemplo. Además de hacer llegar el pago mensual a tiempo sin inconvenientes.

#### **Quinta**

Instaurar un plan de capacitaciones para todo el personal de la empresa donde se enfoque en los temas que permitan el crecimiento no solo de conocimientos de los trabajadores, sino que aporten en el de la organización para el logro de los objetivos. Incluso certificadas para que los mismos colaboradores sientan que existe una preocupación por parte del empleador en cuidar el bienestar de ellos, de igual manera en la búsqueda de un ascenso a futuro.

#### **Sexta**

Fijar la toma de conciencia de que el ambiente laboral no solo es el adecuado por su infraestructura y salubridad; sino que las reuniones no solo deben tomarse en cuenta con fin laboral, también de confraternidad para poder afianzar lazos y poder conocer un poco más de las personas que los rodean y así la cordialidad se evidencie en el día a día siendo promovido desde el líder de la empresa considerando que es el ejemplo para seguir y así el trabajador reafirme su compromiso y permanencia.

#### **Sétima**

Establecer registros de información detallados de los colaboradores sobre el monitoreo y/o seguimiento que se les hace de lo asignado dentro de sus funciones del organigrama, incluso, hacer uso de la tecnología que les permita conocer el avance progresivo de su mejora o alcance de objetivos donde se apreciará sus fortalezas frente a la mejora continua que debe considerar. Lo mencionado deberá ser evaluado por especialistas que consideren la retroalimentación como fundamental.

## Referencias

- Alvarado, M., & Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. Bloomington: Palibrio.
- Alvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Lima. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/560>
- Ammar, M. R. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación vol.40 no.88*, 18.
- Barrón, A. (2014). La necesidad de mantenimiento de personas en empresas en Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Ciencias Contables Vol. 22 N.º 41*, 99-106. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/download/10072/8813/0>
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 214-226. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Chruden, H., & Sherman, A. (2007). *Administración de Personal*. México: Patria.
- Colás, P., González, T., García, R., & Rebollo, A. (1999). *Evaluación de Programas: una Guía Práctica*. Santander: Kronos S.A.
- Collings, D. (2015). The Contribution of Talent Management to Organization Success. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement*, 247. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/David\\_Collings/publication/315737728\\_The\\_Contribution\\_of\\_Talent\\_Management\\_to\\_Organization\\_Success/links/5a8137e1aca272a73769f1cc/The-Contribution-of-Talent-Management-to-Organization-Success.pdf](https://www.researchgate.net/profile/David_Collings/publication/315737728_The_Contribution_of_Talent_Management_to_Organization_Success/links/5a8137e1aca272a73769f1cc/The-Contribution-of-Talent-Management-to-Organization-Success.pdf)

- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Ciencias de la Educación*, 229-247. Obtenido de <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1949/1/ycorral.pdf>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Cusquisibán, O. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral en el I.E.P. Magda Portal de San Martín de Porres*. Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41814/Cusquisib%  
%a1n\\_COL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41814/Cusquisib%c3%a1n_COL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 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*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2651>
- Figuroa, E., Correa, M. L., & Gallegos, A. (2016). *La gestión del departamento de talento humano en la capacitación y desarrollo del profesorado ecuatoriano*. Guayaquil: INNOVA Research Journal. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n11.2016.47>
- Franklin, E., & Krieger, M. (2012). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Gestión, R. (23 de Enero de 2019). Índice de Competitividad por Talento Global 2019: vea el ranking de países latinoamericanos. *Gestión*, pág. 17. Obtenido de <https://gestion.pe/fotogalerias/indice-competitividad-talento-global-2019-vea-ranking-paises-latinoamericanos-256446-noticia/>
- González, F. (2005). ¿Qué es un paradigma? Análisis teórico, conceptual y psicolingüístico del término. *Investigación y Postgrado*, 13-54. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/658/65820102.pdf>
- González, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana de educación*, 85-103. Obtenido de [http://files.formacionintegral.webnode.es/200000047-  
db9aadd8e7/ASPECTOS%20%20C3%89TICOS%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20CUALITATIVA.%20GONZALEZ.PDF](http://files.formacionintegral.webnode.es/200000047-db9aadd8e7/ASPECTOS%20%20C3%89TICOS%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20CUALITATIVA.%20GONZALEZ.PDF)

- Grajales, T. (2000). El origen de una investigación. 1-4. Obtenido de <http://tgrajales.net/investorigen.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (2017). *The Motivation to Work*. New York: Routledge. Obtenido de <https://tinyurl.com/y3g6cuol>
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento*. Madrid: Pearson Educación.
- Landirez, G., & Landirez, D. (2018). *Análisis del clima organizacional y gestión del talento humano en el sistema de educación media en el Ecuador*. Guayaquil: Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo.
- Lei, K. Y., Basit, A., & Hassan, Z. (2018). The Impact of Talent Management on Job Satisfaction: A Study among the Employees of a Travel Agency in Malaysia. *Indonesian Journal of Applied Business and Economic Research*, 1-19. Obtenido de <http://econbiz.org/index.php/ijaber/article/view/6>
- Madriaga, E. (2018). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, año 2018*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21445>
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación de la Universidad Pedagógica Experimental*, 148-165. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Malet, L. G. (2015). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Barcelona.
- Manso, J. (2012). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Red Universidad EAFIT*, 78-86. Obtenido de <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>
- Martín, Q., Cabero, M., & De Paz, Y. (2007). *Tratamiento estadístico de datos con SPSS*. Madrid: Paraninfo.
- Martínez, C., Retamal, D., & Jimenez, C. (2017). *Estudio Exploratorio de los Componentes que Influyen en la Satisfacción Laboral de los y las Auxiliares de Enfermería del*

*Hospital de la Fuerza Aérea de Chile*. Santiago. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/145504>

- Méndez, I., Namihira, D., Moreno, L., & Sosa, C. (2001). *El protocolo de la investigación*. México DF: Trillas.
- Meza, L. (2003). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Digital: Matemática, Educación e Internet*, 1-2. Obtenido de <http://funes.uniandes.edu.co/8120/>
- MINEDU. (2016). Sistematización. *Ministerio de Educación*, 80. Obtenido de <http://www.grade.org.pe/forge/descargas/Sistematizaci%C3%B3n%20PDP%20Minedu.pdf>
- Nina, N. (2016). *Gestión del talento humano docente en instituciones de educación primaria del distrito de Pilcomayo*. Huancayo. Obtenido de <http://181.65.200.104/bitstream/handle/UNCP/4437/Nina%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pardo, C., & Porras, J. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión y Sociedad*, 167-183. Obtenido de <https://tinyurl.com/y6pfdro2>
- Paredes, M., & País, D. (2015). Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. *Salud & Vida Sipanense Vol. 2/Nº1*, 9. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/78>
- Polanco Espinoza, C. A. (2014). *El Clima y la Satisfacción Laboral en los (as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. Tegucigalpa.
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en la psicología*, 9-17. doi:<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Raspa, G. (2011). Formación gerencial del director y gestión del talento humano en instituciones de educación básica. *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 45-62. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3675571>

- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Sáenz, D., & Tinoco, Z. (1999). Introducción a la investigación científica. *Fármacos*, 60-77. Obtenido de <http://files.americanadisenho.webnode.es/200000019-90b5d91b32/investigacion%20cientifica.pdf>
- Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, E. (2018). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular Corazón de Jesús en Puente Piedra, 2018*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24463>
- Sullcaray, S. (2013). *Metodología de la Investigación*. Lima: Universidad Continental.
- Vásquez, A. (2008). *Gestión del talento humano*. Caracas: Episteme.
- Velázquez, G. (2013). *Comportamiento en las organizaciones*. México: Limusa.
- Vinueza, A. (2017). *Modelo de gestión de talento humano, basado en el clima organizacional como factor de influencia en la satisfacción del personal de las empresas de embutidos de la ciudad de Riobamba - Ecuador*. Lima. Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6557/Vinueza\\_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6557/Vinueza_ja.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Viseu, J., Neves de Jesus, S., Rus, C., & Canavarro, J. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 439-461. Obtenido de [http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/4762/Art\\_39\\_15102.pdf?sequence=1](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/4762/Art_39_15102.pdf?sequence=1)
- Zelada, E. (2018). *La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en los Docentes de la Universidad Tecnológica del Perú, 2017*. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17305>

# **Anexos**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020 <b>Autor:</b> Harold Jansen Morales Ruiz							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores				
<b>Problema general</b>  ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020?	<b>Objetivo general</b>  Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020	<b>Hipótesis general</b>  Existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.	<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Integración de las personas	Reclutamiento de los colaboradores Selección del personal	1,2,3,4,5,6	<b>Ordinal</b> (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Deficiente: 6 – 14 Regular: 15 – 22 Eficiente: 23 – 3
Organización de las personas	Diseño de puestos dentro de la institución Acompañamiento del desempeño laboral	7,8,9,10	Deficiente: 4 – 9 Regular: 10 – 15 Eficiente: 16 – 20				
Recompensa a las personas	Remuneración mensual Prestaciones de servicios Incentivos	11, 12, 13, 14, 15, 16	Deficiente: 6 – 14 Regular: 15 – 22 Eficiente: 23 – 30				
<b>Problemas específicos</b>  ¿Cuál es la relación entre la integración de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020?	<b>Objetivos específicos</b>  Determinar la relación entre la integración de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.	<b>Hipótesis específicas</b>  Existe relación entre la integración de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.					
<b>Problemas específicos</b>  ¿Cuál es la relación entre organización de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020?	<b>Objetivos específicos</b>  Determinar la relación entre la organización de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.	<b>Hipótesis específicas</b>  Existe relación entre la organización de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.					

República de Chile, Jesús María, 2020?	República de Chile, Jesús María, 2020.	República de Chile, Jesús María, 2020.	Desarrollo de las personas	Formación continua	17, 18, 19, 20, 21			Deficiente: 5 – 12 Regular: 13 – 18 Eficiente: 19 – 25	
¿Cuál es la relación entre la recompensa a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020?	Determinar la relación entre la recompensa a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.	Existe relación entre la recompensa a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.		Desarrollo personal					Administración del conocimiento
¿Cuál es la relación entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020?	Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.	Existe relación entre el desarrollo de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.		Retención de las personas					Relaciones con los empleados
¿Cuál es la relación entre la retención de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020?	Determinar la relación entre la retención de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.	Existe relación entre la retención de las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.	Auditoría a las personas	Higiene y seguridad	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28			Deficiente: 7 – 16 Regular: 17 – 26 Eficiente: 27 – 35	
¿Cuál es la relación entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020?	Determinar la relación entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.	Existe relación entre la auditoría a las personas y la satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2020.		Banco de datos para registro de información de colaboradores	29, 30, 31, 32, 33, 34			Deficiente: 6 – 14 Regular: 15 – 22 Eficiente: 23 – 30	
<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>									
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>		
			Factores de higiene	Remuneración mensual  Habilidades blandas entre los miembros de la institución	35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51			Bajo: 17 – 40 Moderado: 41 – 62 Alto: 63 – 85	

			Factores de motivación	<p>Cultura organizacional</p> <p>Políticas en la institución educativa</p> <p>Entorno físico e higiénico dentro de la institución</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Relación con los superiores</p> <p>Autonomía laboral</p> <p>Reconocimiento</p>	52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60	<p><b>Ordinal</b></p> <p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>	<p>Bajo: 9 – 21</p> <p>Moderado: 22 – 33</p> <p>Alto: 34 – 45</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumento		Estadística a utilizar			
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Correlacional</p> <p><b>Nivel:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> 75 colaboradores de la institución educativa Pamer República de Chile ubicada en Jesús María.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Censal</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Para presentar la distribución de los datos y la estadística descriptiva se elaboró y presentó tablas de frecuencia y porcentajes que de manera cuantitativa detallan el comportamiento de las variables y sus respectivas dimensiones.</p> <p><b>Inferencial:</b> Para la contrastación de las hipótesis se aplicó la prueba Rho de Spearman porque las variables son categóricas.</p>			

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

Tabla 2

*Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Integración de las personas	Reclutamiento de colaboradores Selección del personal	1 al 6		
Organización de las personas	Diseños de puestos dentro de la institución Acompañamiento del desempeño laboral	7 al 10		
Recompensa a las personas	Remuneración mensual Prestaciones de servicios Incentivos	11 al 16	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Deficiente: 34 – 79 Regular: 80 – 125 Eficiente: 126 – 170
Desarrollo de las personas	Formación continua Desarrollo personal Administración del conocimiento Aprendizaje	17 al 21		
Retención de las personas	Calidad de vida Relaciones con los empleados Higiene y seguridad	22 al 28		
Auditoría a las personas	Banco de datos para registro de información de colaboradores Sistemas de información administrativa	29 al 34		

Tabla 3

*Operacionalización de la variable: Satisfacción laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Factores de higiene	Remuneración mensual	35 al 51	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo: 26 – 61
	Habilidades blandas entre los miembros de la institución			Moderado: 62 – 95
	Cultura organizacional			Alto: 96 – 130
	Políticas en la institución			
	Entorno físico e higiénico dentro de la institución			
Factores de motivación	Condiciones laborales	52 al 60		
	Relación con los superiores			
	Autonomía laboral			
	Reconocimiento			

### Anexo 3: Ficha técnica de los instrumentos

Tabla 4

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable gestión del talento humano*

<b>Nombre del instrumento:</b>	<b>Cuestionario sobre la gestión del talento humano</b>
Autora:	Mgtr. Edissa Diane Sánchez Velásquez
Adaptado por:	Br. Harold Jansen Morales Ruiz
Lugar:	Lima, distrito de Jesús María
Fecha de aplicación:	Noviembre 2019
Objetivo:	Evaluar el nivel de la gestión del talento humano
Administrado a:	Colaboradores de la I.E. Pamer República de Chile
Tiempo:	20 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	El instrumento se aplica individualmente.

Tabla 5

*Ficha técnica del instrumento para medir la variable satisfacción laboral*

<b>Nombre del instrumento:</b>	<b>Cuestionario sobre la satisfacción laboral</b>
Autora:	Mgtr. Edissa Diane Sánchez Velásquez
Adaptado por:	Br. Harold Jansen Morales Ruiz
Lugar:	Lima, distrito de Jesús María
Fecha de aplicación:	Noviembre 2019
Objetivo:	Evaluar el nivel de la satisfacción laboral
Administrado a:	Colaboradores de la I.E. Pamer República de Chile
Tiempo:	15 minutos
Margen de error:	5%
Observación:	El instrumento se aplica individualmente.

Tabla 6

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión del talento humano*

<b>N.º</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Nombres y apellidos del experto</b>	<b>Dictamen</b>
01	Doctor	Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable
02	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
03	Doctor	Carlos Sixto Vega Vilca	Aplicable

Tabla 7

*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral*

<b>N.º</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Nombres y apellidos del experto</b>	<b>Dictamen</b>
01	Doctor	Segundo Sigifredo Pérez Saavedra	Aplicable
02	Doctor	Ángel Salvatierra Melgar	Aplicable
03	Doctor	Carlos Sixto Vega Vilca	Aplicable

Tabla 8

*Estadística de fiabilidad para el cuestionario sobre gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	34

Tabla 9

*Estadística de fiabilidad para el cuestionario sobre satisfacción laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	26

## Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos



### CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimados colaboradores, les agradeceré responder la presente encuesta, confidencial, con la mayor objetividad y transparencia para mejorar los servicios.

**Cargo que ocupa en la institución educativa:** Docente ( ) Personal administrativo ( )

**Tiempo de servicio:** Menos de 1 año ( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años ( ) 4 años a más ( )

#### INSTRUCCIÓN:

Marque con un **X** el número que considere correcto en base a las siguientes escalas:

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

#### VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN: INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS						
1	Los puestos en la institución se obtienen por concurso.	1	2	3	4	5
2	La institución determina claramente el puesto solicitado.	1	2	3	4	5
3	La entrevista personal se realiza de acuerdo con el perfil solicitado.	1	2	3	4	5
4	El postulante realiza una clase modelo para demostrar las capacidades metodológicas y/o reafirma con su experiencia que es el idóneo para el cargo.	1	2	3	4	5
5	El personal seleccionado rinde un examen psicológico.	1	2	3	4	5
6	El personal es admitido por su desempeño profesional.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN DE LAS PERSONAS						
7	Los cargos y funciones son designados de acuerdo con el reglamento interno.	1	2	3	4	5
8	El personal solo desempeña el cargo que se le ha asignado.	1	2	3	4	5
9	El área de Gestión del Talento Humano brinda la inducción al personal seleccionado.	1	2	3	4	5
10	Se brinda capacitación a todo el personal por lo menos una vez al año.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RECOMPENSA A LAS PERSONAS						
11	El salario está acorde al mercado según el cargo que desempeña.	1	2	3	4	5
12	La remuneración mensual le permite cubrir sus necesidades básicas y personales.	1	2	3	4	5

13	Recibe beneficios sociales como ingreso a planilla, seguro social, CTS, gratificaciones, entre otros.	1	2	3	4	5
14	Existe el reconocimiento por el desempeño destacado.	1	2	3	4	5
15	Se reconoce cuando promueve alguna mejora en la institución.	1	2	3	4	5
16	Percibe motivación para su crecimiento profesional.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>						
17	Se brindan capacitaciones a todo el personal.	1	2	3	4	5
18	Se tiene convenios con centros de estudios y/o universidades para especializaciones o postgrado.	1	2	3	4	5
19	El director promueve el conocimiento.	1	2	3	4	5
20	El director fomenta los valores institucionales.	1	2	3	4	5
21	El director propicia nuevos dinamismos para desarrollar sus destrezas en bien de la institución.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: RETENCIÓN DE LAS PERSONAS</b>						
22	Existe un clima laboral favorable en la institución.	1	2	3	4	5
23	La relación con sus compañeros y jefes facilita la convivencia diaria.	1	2	3	4	5
24	Se evidencia colaboración y trabajo en equipo entre colegas.	1	2	3	4	5
25	La relación interpersonal que posee le ayuda a tener un buen rendimiento en sus funciones.	1	2	3	4	5
26	La institución cuenta con una sala de colaboradores adecuada.	1	2	3	4	5
27	Las condiciones higiénicas de la institución son buenas.	1	2	3	4	5
28	Existe seguridad dentro y fuera de la institución donde pueda sentirse con tranquilidad.	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: AUDITORÍA A LAS PERSONAS</b>						
29	Existe un control para la entrada y salida del personal.	1	2	3	4	5
30	Se aplica descuentos por faltas, tardanzas o por labores no realizadas.	1	2	3	4	5
31	Se brinda una bonificación por puntualidad.	1	2	3	4	5
32	Se aplica acompañamiento para mejorar su desempeño profesional.	1	2	3	4	5
33	Las supervisiones son productivas para su rendimiento.	1	2	3	4	5
34	Las evaluaciones no son utilizadas como sanción al personal.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

## CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Estimados colaboradores, les agradeceré responder la presente encuesta, confidencial, con la mayor objetividad y transparencia para mejorar los servicios.

**Cargo que ocupa en la institución educativa:** Docente ( ) Personal administrativo ( )

**Tiempo de servicio:** Menos de 1 año ( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años ( ) 4 años a más ( )

### INSTRUCCIÓN:

Marque con un **X** el número que considere correcto en base a las siguientes escalas:

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

### VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN: FACTORES DE HIGIENE						
35	El salario que percibe es aceptable.	1	2	3	4	5
36	El trabajo adicional es compensado.	1	2	3	4	5
37	Tiene una buena comunicación con sus jefes directos.	1	2	3	4	5
38	El trato con sus superiores es el adecuado.	1	2	3	4	5
39	Existe una comunicación asertiva entre todo el personal.	1	2	3	4	5
40	Existe tolerancia y compañerismo en la institución.	1	2	3	4	5
41	Los jefes están preparados para ocupar ese cargo.	1	2	3	4	5
42	Si aporta propuestas y soluciones, estas son consideradas.	1	2	3	4	5
43	Existe un compromiso real referente a los objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5
44	Está informado de lo que sucede en la institución.	1	2	3	4	5
45	Se siente identificado con su institución.	1	2	3	4	5
46	Está satisfecho de cómo la institución cumple con el convenio y las leyes laborales establecidas.	1	2	3	4	5
47	Existe igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones y aumentos.	1	2	3	4	5
48	Se asciende de forma justa y por méritos profesionales.	1	2	3	4	5
49	Las condiciones ambientales facilitan su labor diaria.	1	2	3	4	5
50	La infraestructura e instalaciones son seguras.	1	2	3	4	5
51	Las instalaciones son higiénicas y funcionales.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: FACTORES DE MOTIVACIÓN						
52	Se siente motivado para realizar su trabajo.	1	2	3	4	5
53	Está a gusto con las condiciones en que trabaja y lo disfruta.	1	2	3	4	5
54	Es muy responsable con su trabajo.	1	2	3	4	5

55	Su trabajo lo ayuda a explotar sus talentos.	1	2	3	4	5
56	Los superiores brindan apoyo cuando tiene problemas personales.	1	2	3	4	5
57	Tiene la libertad de elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5
58	Tiene la libertad para tomar decisiones antes situaciones imprevistas.	1	2	3	4	5
59	Considera que el directivo valora su esfuerzo diario.	1	2	3	4	5
60	Lo consideran un colaborador fundamental en el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

## Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Integración de personas</b>								
1	Los puestos en la institución se obtienen por concurso.	✓		✓		✓		
2	La institución determina claramente el puesto solicitado.	✓		✓		✓		
3	La entrevista personal se realiza de acuerdo con el perfil solicitado.	✓		✓		✓		
4	El postulante realiza una clase modelo para demostrar las capacidades metodológicas y/o reafirma con su experiencia que es el idóneo para el cargo.	✓		✓		✓		
5	El personal seleccionado rinde un examen psicológico.	✓		✓		✓		
6	El personal es admitido por su desempeño profesional.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización de personas</b>								
7	Los cargos y funciones son designados de acuerdo con el reglamento interno.	✓		✓		✓		
8	El personal solo desempeña el cargo que se le ha asignado.	✓		✓		✓		
9	El área de Gestión del Talento Humano brinda la inducción al personal seleccionado.	✓		✓		✓		
10	Se brinda capacitación a todo el personal por lo menos una vez al año.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Recompensa a las personas</b>								
11	El salario está acorde al mercado según el cargo que desempeña.	✓		✓		✓		
12	La remuneración mensual le permite cubrir sus necesidades básicas y personales.	✓		✓		✓		
13	Recibe beneficios sociales como ingreso a planilla, seguro social, CTS, gratificaciones, entre otros.	✓		✓		✓		
14	Existe el reconocimiento por el desempeño destacado.	✓		✓		✓		
15	Se reconoce cuando promueve alguna mejora en la institución.	✓		✓		✓		
16	Percebe motivación para su crecimiento profesional.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de las personas</b>								
17	Se brindan capacitaciones a todo el personal.	✓		✓		✓		
18	Se tiene convenios con centros de estudios y/o universidades para especializaciones o postgrado.	✓		✓		✓		
19	El director promueve el conocimiento.	✓		✓		✓		
20	El director fomenta los valores institucionales.	✓		✓		✓		
21	El director propicia nuevos dinamismos para desarrollar sus destrezas en bien de la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Retención de las personas</b>								
22	Existe un clima laboral favorable en la institución.	✓		✓		✓		
23	La relación con sus compañeros y jefes facilita la convivencia diaria.	✓		✓		✓		
24	Se evidencia colaboración y trabajo en equipo entre colegas.	✓		✓		✓		
25	La relación interpersonal que posee le ayuda a tener un buen rendimiento en sus funciones.	✓		✓		✓		
26	La institución cuenta con una sala de colaboradores adecuada.	✓		✓		✓		
27	Las condiciones higiénicas de la institución son buenas.	✓		✓		✓		

28	Existe seguridad dentro y fuera de la institución donde pueda sentirse con tranquilidad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 6: Auditoría a las personas</b>		<b>SI</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	Existe un control para la entrada y salida del personal.	✓		✓		✓	
30	Se aplica descuentos por faltas, tardanzas o por labores no realizadas.	✓		✓		✓	
31	Se brinda una bonificación por puntualidad.	✓		✓		✓	
32	Se aplica acompañamiento para mejorar su desempeño profesional.	✓		✓		✓	
33	Las supervisiones son productivas para su rendimiento.	✓		✓		✓	
34	Las evaluaciones no son utilizadas como sanción al personal.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PÉREZ SAAVEDRA, Segundo    DNI: 25604051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

18 de 11 del 2019

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

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



Firma del Experto Informante



**Especialidad del validador:** ..... *Gestión de la Educación* .....

..... *18* de *11* ..... del 2019

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

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



**Firma del Experto Informante**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Integración de personas</b>								
1	Los puestos en la institución se obtienen por concurso.	✓		✓		✓		
2	La institución determina claramente el puesto solicitado.	✓		✓		✓		
3	La entrevista personal se realiza de acuerdo con el perfil solicitado.	✓		✓		✓		
4	El postulante realiza una clase modelo para demostrar las capacidades metodológicas y/o reafirma con su experiencia que es el idóneo para el cargo.	✓		✓		✓		
5	El personal seleccionado rinde un examen psicológico.	✓		✓		✓		
6	El personal es admitido por su desempeño profesional.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización de personas</b>								
7	Los cargos y funciones son designados de acuerdo con el reglamento interno.	✓		✓		✓		
8	El personal solo desempeña el cargo que se le ha asignado.	✓		✓		✓		
9	El área de Gestión del Talento Humano brinda la inducción al personal seleccionado.	✓		✓		✓		
10	Se brinda capacitación a todo el personal por lo menos una vez al año.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Recompensa a las personas</b>								
11	El salario está acorde al mercado según el cargo que desempeña.	✓		✓		✓		
12	La remuneración mensual le permite cubrir sus necesidades básicas y personales.	✓		✓		✓		
13	Recibe beneficios sociales como ingreso a planilla, seguro social, CTS, gratificaciones, entre otros.	✓		✓		✓		
14	Existe el reconocimiento por el desempeño destacado.	✓		✓		✓		
15	Se reconoce cuando promueve alguna mejora en la institución.	✓		✓		✓		
16	Percibe motivación para su crecimiento profesional.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de las personas</b>								
17	Se brindan capacitaciones a todo el personal.	✓		✓		✓		
18	Se tiene convenios con centros de estudios y/o universidades para especializaciones o postgrado.	✓		✓		✓		
19	El director promueve el conocimiento.	✓		✓		✓		
20	El director fomenta los valores institucionales.	✓		✓		✓		
21	El director propicia nuevos dinamos para desarrollar sus destrezas en bien de la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Retención de las personas</b>								
22	Existe un clima laboral favorable en la institución.	✓		✓		✓		
23	La relación con sus compañeros y jefes facilita la convivencia diaria.	✓		✓		✓		
24	Se evidencia colaboración y trabajo en equipo entre colegas.	✓		✓		✓		
25	La relación interpersonal que posee le ayuda a tener un buen rendimiento en sus funciones.	✓		✓		✓		
26	La institución cuenta con una sala de colaboradores adecuada.	✓		✓		✓		
27	Las condiciones higiénicas de la institución son buenas.	✓		✓		✓		

28	Existe seguridad dentro y fuera de la institución donde pueda sentirse con tranquilidad.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 6: Auditoría a las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	Existe un control para la entrada y salida del personal.	✓		✓		✓	
30	Se aplica descuentos por faltas, tardanzas o por labores no realizadas.	✓		✓		✓	
31	Se brinda una bonificación por puntualidad.	✓		✓		✓	
32	Se aplica acompañamiento para mejorar su desempeño profesional.	✓		✓		✓	
33	Las supervisiones son productivas para su rendimiento.	✓		✓		✓	
34	Las evaluaciones no son utilizadas como sanción al personal.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg:

*ANGEL JUAN CARLOS MARIAGA*

DNI: *19873533*

Especialidad del validador:

*Matrimonio - Político*

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

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

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*16* de *11* del 2019



Firma del Experto Informante

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Factores higiénicos</b>								
1	El salario que percibe es aceptable.	✓		✓		✓		
2	El trabajo adicional es compensado.	✓		✓		✓		
3	Tiene una buena comunicación con sus jefes directos.	✓		✓		✓		
4	El trato con sus superiores es el adecuado.	✓		✓		✓		
5	Existe una comunicación asertiva entre todo el personal.	✓		✓		✓		
6	Existe tolerancia y compañerismo en la institución.	✓		✓		✓		
7	Los jefes están preparados para ocupar ese cargo.	✓		✓		✓		
8	Si aporta propuestas y soluciones, estas son consideradas.	✓		✓		✓		
9	Existe un compromiso real referente a los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
10	Está informado de lo que sucede en la institución.	✓		✓		✓		
11	Se siente identificado con su institución.	✓		✓		✓		
12	Está satisfecho de cómo la institución cumple con el convenio, y las leyes laborales establecidas.	✓		✓		✓		
13	Existe igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones y aumentos.	✓		✓		✓		
14	Se asciende de forma justa y por méritos profesionales.	✓		✓		✓		
15	Las condiciones ambientales facilitan su labor diaria.	✓		✓		✓		
16	La infraestructura e instalaciones son seguras.	✓		✓		✓		
17	Las instalaciones son higiénicas y funcionales.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Factores motivadores</b>								
18	Se siente motivado para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
19	Está a gusto con las condiciones en que trabaja y lo disfruta.	✓		✓		✓		
20	Es muy responsable con su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Su trabajo lo ayuda a explotar sus talentos.	✓		✓		✓		
22	Los superiores brindan apoyo cuando tiene problemas personales.	✓		✓		✓		
23	Tiene la libertad de elegir su propio método de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Tiene la libertad para tomar decisiones antes situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
25	Considera que el directivo valora su esfuerzo diario.	✓		✓		✓		
26	Lo consideran un colaborador fundamental en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad:     Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg:

*ANSELMO JUAN DOMINGO MARIAGA*

DNI: *1.9873522*

**Especialidad del validador:** .....

Mozambique - Informático

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

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

..... 16 de ..... 11 del 2019



**Firma del Experto Informante**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Integración de personas</b>								
1	Los puestos en la institución se obtienen por concurso.	✓		✓		✓		
2	La institución determina claramente el puesto solicitado.	✓		✓		✓		
3	La entrevista personal se realiza de acuerdo con el perfil solicitado.	✓		✓		✓		
4	El postulante realiza una clase modelo para demostrar las capacidades metodológicas y/o reafirma con su experiencia que es el idóneo para el cargo.	✓		✓		✓		
5	El personal seleccionado rinde un examen psicológico.	✓		✓		✓		
6	El personal es admitido por su desempeño profesional.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización de personas</b>								
7	Los cargos y funciones son designados de acuerdo con el reglamento interno.	✓		✓		✓		
8	El personal solo desempeña el cargo que se le ha asignado.	✓		✓		✓		
9	El área de Gestión del Talento Humano brinda la inducción al personal seleccionado.	✓		✓		✓		
10	Se brinda capacitación a todo el personal por lo menos una vez al año.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Recompensa a las personas</b>								
11	El salario está acorde al mercado según el cargo que desempeña.	✓		✓		✓		
12	La remuneración mensual le permite cubrir sus necesidades básicas y personales.	✓		✓		✓		
13	Recibe beneficios sociales como ingreso a planilla, seguro social, CTS, gratificaciones, entre otros.	✓		✓		✓		
14	Existe el reconocimiento por el desempeño destacado.	✓		✓		✓		
15	Se reconoce cuando promueve alguna mejora en la institución.	✓		✓		✓		
16	Percibe motivación para su crecimiento profesional.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de las personas</b>								
17	Se brindan capacitaciones a todo el personal.	✓		✓		✓		
18	Se tiene convenios con centros de estudios y/o universidades para especializaciones o postgrado.	✓		✓		✓		
19	El director promueve el conocimiento.	✓		✓		✓		
20	El director fomenta los valores institucionales.	✓		✓		✓		
21	El director propicia nuevos dinamismos para desarrollar sus destrezas en bien de la institución.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 5: Retención de las personas</b>								
22	Existe un clima laboral favorable en la institución.	✓		✓		✓		
23	La relación con sus compañeros y jefes facilita la convivencia diaria.	✓		✓		✓		
24	Se evidencia colaboración y trabajo en equipo entre colegas.	✓		✓		✓		
25	La relación interpersonal que posee le ayuda a tener un buen rendimiento en sus funciones.	✓		✓		✓		
26	La institución cuenta con una sala de colaboradores adecuada.	✓		✓		✓		
27	Las condiciones higiénicas de la institución son buenas.	✓		✓		✓		

28	Existe seguridad dentro y fuera de la institución donde pueda sentirse con tranquilidad.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 6: Auditoría a las personas</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
29	Existe un control para la entrada y salida del personal.	✓		✓		✓	
30	Se aplica descuentos por faltas, tardanzas o por labores no realizadas.	✓		✓		✓	
31	Se brinda una bonificación por puntualidad.	✓		✓		✓	
32	Se aplica acompañamiento para mejorar su desempeño profesional.	✓		✓		✓	
33	Las supervisiones son productivas para su rendimiento.	✓		✓		✓	
34	Las evaluaciones no son utilizadas como sanción al personal.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Vega Vilca Carlos Sixto    DNI: 09826463

Especialidad del validador: metodólogo

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

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

30 de 11 del 2019



Firma del Experto Informante

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Factores higiénicos</b>							
1	El salario que percibe es aceptable.	✓		✓		✓		
2	El trabajo adicional es compensado.	✓		✓		✓		
3	Tiene una buena comunicación con sus jefes directos.	✓		✓		✓		
4	El trato con sus superiores es el adecuado.	✓		✓		✓		
5	Existe una comunicación asertiva entre todo el personal.	✓		✓		✓		
6	Existe tolerancia y compañerismo en la institución.	✓		✓		✓		
7	Los jefes están preparados para ocupar ese cargo.	✓		✓		✓		
8	Si aporta propuestas y soluciones, estas son consideradas.	✓		✓		✓		
9	Existe un compromiso real referente a los objetivos organizacionales.	✓		✓		✓		
10	Está informado de lo que sucede en la institución.	✓		✓		✓		
11	Se siente identificado con su institución.	✓		✓		✓		
12	Está satisfecho de cómo la institución cumple con el convenio, y las leyes laborales establecidas.	✓		✓		✓		
13	Existe igualdad de oportunidades para recibir bonificaciones y aumentos.	✓		✓		✓		
14	Se asciende de forma justa y por méritos profesionales.	✓		✓		✓		
15	Las condiciones ambientales facilitan su labor diaria.	✓		✓		✓		
16	La infraestructura e instalaciones son seguras.	✓		✓		✓		
17	Las instalaciones son higiénicas y funcionales.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Factores motivadores</b>							
18	Se siente motivado para realizar su trabajo.	✓		✓		✓		
19	Está a gusto con las condiciones en que trabaja y lo disfruta.	✓		✓		✓		
20	Es muy responsable con su trabajo.	✓		✓		✓		
21	Su trabajo lo ayuda a explotar sus talentos.	✓		✓		✓		
22	Los superiores brindan apoyo cuando tiene problemas personales.	✓		✓		✓		
23	Tiene la libertad de elegir su propio método de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Tiene la libertad para tomar decisiones antes situaciones imprevistas.	✓		✓		✓		
25	Considera que el directivo valora su esfuerzo diario.	✓		✓		✓		
26	Lo consideran un colaborador fundamental en el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... Dr. Vega Vilca Carlos SOTA .....

DNI: ..... 09826462 .....

Especialidad del validador: ..... metodólogo .....

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

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

30 de 11 del 2019



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

## Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

### Escala: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	34

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ite_1	117,80	808,063	,659	,969
ite_2	117,00	829,895	,633	,969
ite_3	117,05	826,471	,704	,969
ite_4	117,20	832,379	,518	,970
ite_5	117,10	827,674	,583	,970
ite_6	117,40	826,568	,714	,969
ite_7	117,50	832,789	,562	,970
ite_8	118,30	796,011	,894	,968
ite_9	118,10	792,516	,909	,968
ite_10	117,95	826,576	,565	,970
ite_11	118,20	805,958	,619	,970
ite_12	118,55	806,050	,747	,969
ite_13	117,00	832,526	,455	,970
ite_14	117,75	813,987	,737	,969
ite_15	118,10	806,832	,765	,969

ite_16	118,45	818,050	,645	,969
ite_17	118,00	809,368	,837	,968
ite_18	118,65	812,029	,655	,969
ite_19	118,20	807,116	,801	,969
ite_20	117,85	809,082	,776	,969
ite_21	118,05	806,997	,844	,968
ite_22	118,30	798,642	,832	,968
ite_23	117,90	808,832	,880	,968
ite_24	117,70	812,221	,839	,968
ite_25	117,25	834,092	,646	,969
ite_26	118,00	808,105	,696	,969
ite_27	117,40	818,989	,642	,969
ite_28	117,55	810,682	,731	,969
ite_29	116,90	822,516	,627	,969
ite_30	116,80	845,853	,389	,970
ite_31	119,35	815,187	,541	,970
ite_32	118,15	803,397	,747	,969
ite_33	118,20	804,063	,878	,968
ite_34	118,50	824,158	,496	,970

## Escala: SATISFACCIÓN LABORAL

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	26

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ite_35	90,15	589,082	,832	,977
ite_36	90,45	584,787	,826	,978
ite_37	89,25	600,197	,757	,978
ite_38	89,30	591,905	,891	,977
ite_39	89,55	594,366	,815	,978
ite_40	89,65	589,292	,897	,977
ite_41	89,45	609,418	,709	,978
ite_42	89,65	605,713	,732	,978
ite_43	89,55	608,050	,765	,978
ite_44	89,65	590,134	,828	,977
ite_45	89,55	597,629	,818	,978
ite_46	89,65	585,292	,854	,977
ite_47	90,20	591,432	,834	,977
ite_48	89,90	609,884	,672	,978
ite_49	89,55	592,261	,822	,978
ite_50	89,20	589,642	,924	,977
ite_51	89,10	597,147	,824	,977
ite_52	89,30	610,011	,628	,979
ite_53	89,50	598,895	,800	,978
ite_54	88,50	631,105	,512	,979
ite_55	89,20	618,274	,623	,979
ite_56	89,90	592,621	,804	,978
ite_57	89,50	593,000	,841	,977
ite_58	89,60	607,411	,700	,978
ite_59	89,80	589,011	,909	,977
ite_60	89,65	588,976	,873	,977

## Anexo 7: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

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

Lima, 15 de noviembre de 2019

Carta P. 469-2019-EPG-UCV-LN

LIC. CARMEN MARMANILLO APOLAYA

Directora

REPÚBLICA DE CHILE

PAMER

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HAROLD JANSEN MORALES RUIZ** identificado con DNI N.° **44098379** y código de matrícula N.° **7001254703**; 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 LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PAMER REPÚBLICA DE CHILE, JESÚS MARÍA, 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro 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,



**Dra. Carlos Ventura Orbegoso**

Jefe de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte



RCQA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento



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

Jesús María, 22 de noviembre de 2019

### CONSTANCIA

La directora de la institución educativa Pamer República de Chile en el distrito de Jesús María

#### HACE CONSTAR:

Que el Br. Harold Jansen Morales Ruiz ha aplicado sus dos instrumentos, cuestionarios con los colaboradores de esta institución educativa a mi cargo, con el fin de obtener datos para su trabajo de investigación (tesis):

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral en la institución educativa Pamer República de Chile, Jesús María, 2019**

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines de ley que estime conveniente.

Atentamente



Lic. Carmen Marmanillo Apolaya

Directora

## Anexo 9: Base de datos

### Variable: Gestión del talento humano

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																		TOTAL	D1	D2	D3	D4	D5	D6
	Integración de las personas						Organización de personas				Recompensa a las personas						Desarrollo de las personas						Retención de las personas						Auditoría a las personas												
	ite 1	ite 2	ite 3	ite 4	ite 5	ite 6	ite 7	ite 8	ite 9	ite 10	ite 11	ite 12	ite 13	ite 14	ite 15	ite 16	ite 17	ite 18	ite 19	ite 20	ite 21	ite 22	ite 23	ite 24	ite 25	ite 26	ite 27	ite 28	ite 29	ite 30	ite 31	ite 32	ite 33	ite 34							
Enc_1	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	2	4	5	4	4	3	3	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	1	3	4	1	129	27	14	22	17	30	19
Enc_2	1	2	3	3	2	3	4	2	1	2	1	1	3	2	1	5	2	1	3	3	3	1	2	3	5	2	3	3	4	2	1	3	3	3	83	14	9	13	12	19	16
Enc_3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	1	1	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	1	2	3	3	4	5	3	4	3	123	30	15	17	17	22	22	
Enc_4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	145	26	16	25	21	31	26	
Enc_5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	170	30	20	30	25	35	30	
Enc_6	2	5	2	1	2	4	5	1	2	1	5	2	5	1	1	1	2	4	3	3	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	1	1	2	2	96	16	9	15	15	25	16
Enc_7	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	2	4	1	139	25	18	25	21	31	19	
Enc_8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	151	29	18	24	23	32	25	
Enc_9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	138	29	16	25	16	27	25	
Enc_10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	4	3	4	141	30	16	25	17	31	22	
Enc_11	2	2	3	4	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	57	16	6	10	5	11	9	
Enc_12	1	4	4	3	5	4	2	1	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	5	5	1	1	2	89	21	8	13	11	21	15	
Enc_13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	158	28	20	24	23	35	28	
Enc_14	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	4	4	139	27	14	26	17	31	24	
Enc_15	4	5	4	4	5	2	3	2	2	5	1	1	5	4	2	2	4	1	1	2	2	2	3	3	4	2	5	2	5	5	1	2	2	101	24	12	15	10	21	19	
Enc_16	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	1	5	4	132	27	14	25	16	26	24	
Enc_17	2	4	5	5	5	4	3	2	3	4	2	3	5	5	4	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	5	5	1	3	3	112	25	12	21	13	22	19	
Enc_18	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	1	1	5	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	5	1	3	1	80	20	10	13	8	15	14	
Enc_19	5	5	3	4	5	4	4	3	2	5	3	1	5	3	3	2	4	4	4	3	2	1	2	2	4	2	4	3	5	5	2	2	2	110	26	14	17	17	18	18	
Enc_20	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	1	4	4	135	27	14	22	21	31	20	
Enc_21	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	1	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	5	5	1	4	5	4	130	27	17	16	22	24	24	
Enc_22	2	5	4	4	3	4	5	4	2	2	4	2	5	3	4	2	2	2	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	1	4	3	117	22	13	20	14	29	19	
Enc_23	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	3	3	5	3	3	3	2	1	3	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	1	1	4	116	27	10	20	15	27	17	
Enc_24	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	3	2	5	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	4	4	3	4	4	5	5	1	3	3	115	29	13	18	10	24	21	
Enc_25	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	1	5	1	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	1	3	4	129	29	17	16	19	27	21	
Enc_26	4	5	4	5	5	3	3	3	2	3	2	2	5	1	1	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	5	1	2	3	102	26	11	13	15	19	18	
Enc_27	5	5	4	5	5	5	4	2	3	5	1	3	5	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	1	3	3	3	127	29	14	19	19	26	20	
Enc_28	4	5	4	5	4	4	4	3	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	2	3	3	3	5	3	2	104	26	10	13	10	26	19	
Enc_29	3	2	3	4	4	3	2	2	1	4	1	1	5	2	3	2	3	4	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	1	5	1	1	1	80	19	9	14	11	16	11	
Enc_30	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	1	2	5	1	1	2	5	2	2	3	3	2	3	1	5	3	2	1	5	4	1	2	5	110	27	19	12	15	17	20	
Enc_31	1	5	3	5	3	3	4	3	2	2	2	3	5	4	3	2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	1	3	1	5	5	1	2	1	85	20	11	19	6	14	15	
Enc_32	4	4	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	3	125	26	13	23	16	25	22	
Enc_33	1	4	3	5	2	3	4	2	1	2	2	1	5	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	5	2	3	4	4	4	1	3	4	91	18	9	15	10	22	17	
Enc_34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	5	5	4	3	2	2	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	125	22	14	22	16	30	21	
Enc_35	4	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	5	1	2	2	92	18	11	14	14	18	17

Enc_36	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	153	29	18	27	23	32	24	
Enc_37	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	4	3	115	23	13	19	15	25	20
Enc_38	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	2	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	3	130	25	20	17	19	26	23	
Enc_39	2	5	3	1	5	3	3	2	2	5	4	3	5	3	3	3	5	4	2	2	1	2	3	3	3	5	5	5	5	5	1	2	2	4	111	19	12	21	14	26	19	
Enc_40	2	4	2	5	5	4	2	1	4	5	1	1	5	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	4	1	2	1	2	5	1	1	1	1	76	22	12	12	8	11	11	
Enc_41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	1	5	4	3	148	30	19	27	21	28	23	
Enc_42	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	2	4	4	5	139	21	16	22	23	32	25	
Enc_43	4	4	5	4	5	5	4	3	2	4	5	3	5	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	1	1	2	2	2	111	27	13	19	15	22	15	
Enc_44	2	3	4	4	4	3	4	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1	1	3	3	1	2	5	3	3	1	3	1	5	4	1	3	1	4	85	20	9	11	9	18	18	
Enc_45	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	1	1	5	5	3	1	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	1	4	5	2	127	27	17	16	20	25	22	
Enc_46	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	2	1	2	4	2	4	4	3	4	3	4	4	5	5	1	3	3	2	112	24	15	17	11	26	19	
Enc_47	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	3	3	3	3	4	2	3	1	2	3	2	3	4	2	4	2	2	2	5	5	1	4	5	5	115	27	15	18	11	19	25	
Enc_48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	1	5	4	2	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	1	5	4	4	138	30	18	17	20	30	23	
Enc_49	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	150	26	17	28	22	33	24		
Enc_50	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	1	5	5	1	142	26	20	25	21	28	22	
Enc_51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	158	30	20	25	24	33	26
Enc_52	2	3	4	5	5	3	4	4	2	2	2	3	5	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	5	1	4	3	4	103	22	12	17	12	20	20	
Enc_53	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	5	5	1	3	4	1	129	29	14	22	19	26	19	
Enc_54	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	1	5	5	5	143	26	17	25	21	28	26		
Enc_55	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	5	4	143	25	18	25	23	28	24	
Enc_56	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	158	26	20	28	25	33	26	
Enc_57	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	152	26	18	26	24	28	30	
Enc_58	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	145	27	18	24	21	26	29	
Enc_59	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	5	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	1	2	2	1	97	24	12	16	10	21	14	
Enc_60	3	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	5	5	1	3	4	2	113	24	13	20	12	24	20		
Enc_61	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	2	1	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	1	3	3	4	115	26	16	15	20	19	19	
Enc_62	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	1	4	5	4	140	28	17	25	20	27	23	
Enc_63	2	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	2	5	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	1	4	5	4	129	26	17	17	18	27	24
Enc_64	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	1	2	5	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3	5	5	1	2	2	5	93	17	8	14	10	24	20
Enc_65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	1	4	5	5	152	30	19	25	22	31	25	
Enc_66	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	3	3	5	4	3	3	5	1	3	5	5	4	4	5	5	3	4	3	5	5	1	3	3	3	131	30	13	21	19	28	20	
Enc_67	4	5	5	5	4	5	3	2	3	5	3	3	5	2	3	3	4	2	4	5	4	3	3	4	4	2	5	3	5	5	2	3	3	3	124	28	13	19	19	24	21	
Enc_68	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	2	4	4	1	140	24	16	24	24	31	21	
Enc_69	1	4	4	5	4	5	5	2	2	2	2	1	2	5	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	1	4	3	5	109	23	11	16	12	24	23	
Enc_70	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	1	3	2	2	79	16	8	13	12	18	12
Enc_71	1	5	5	5	5	5	4	1	4	5	1	1	5	1	1	1	5	1	1	2	1	1	1	5	5	1	5	5	1	2	1	1	1	94	26	14	10	10	19	15		
Enc_72	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	1	2	2	1	2	2	4	4	3	3	4	5	5	1	1	2	3	89	19	12	10	9	22	17	
Enc_73	1	2	2	5	5	3	3	1	1	3	1	1	4	4	3	1	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	1	1	71	18	8	14	14	7	10	
Enc_74	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	1	1	5	4	3	3	4	2	3	5	5	3	5	4	5	4	4	3	5	5	1	4	2	4	127	27	15	17	19	28	21	
Enc_75	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	4	5	5	5	5	2	1	4	4	1	131	30	11	22	25	26	17

## Variable: Satisfacción laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL																													
		Factores de higiene														Factores de motivación															
		ite_35	ite_36	ite_37	ite_38	ite_39	ite_40	ite_41	ite_42	ite_43	ite_44	ite_45	ite_46	ite_47	ite_48	ite_49	ite_50	ite_51	ite_52	ite_53	ite_54	ite_55	ite_56	ite_57	ite_58	ite_59	ite_60	D1	D2	TOTAL	
Enc_1		3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	75	38	113
Enc_2		1	1	3	3	2	2	4	4	2	2	4	1	2	2	2	3	3	4	3	5	4	3	3	4	2	4	41	32	73	
Enc_3		2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	55	32	87	
Enc_4		4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	65	39	104	
Enc_5		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	45	130	
Enc_6		4	2	2	5	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	4	5	4	4	72	36	108	
Enc_7		4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	73	36	109	
Enc_8		4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	70	41	111	
Enc_9		4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	78	39	117	
Enc_10		4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	73	37	110	
Enc_11		1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	24	13	37	
Enc_12		3	1	5	3	1	2	4	3	3	2	2	4	2	3	2	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	3	49	33	82	
Enc_13		3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	45	120	
Enc_14		4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	71	35	106	
Enc_15		1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	1	1	4	2	4	3	2	5	4	2	1	1	2	1	37	21	58	
Enc_16		5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	65	34	99	
Enc_17		3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	2	3	47	29	76	
Enc_18		1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	5	3	4	4	1	2	2	1	1	28	23	51	
Enc_19		1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	4	1	2	2	2	2	45	22	67	
Enc_20		3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	67	38	105	
Enc_21		1	1	5	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	61	39	100	
Enc_22		3	1	4	4	4	4	4	2	5	3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	2	2	3	2	3	60	30	90	
Enc_23		3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57	42	99	
Enc_24		3	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	4	1	2	4	3	4	3	4	5	2	4	3	3	2	5	46	31	77	
Enc_25		2	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	1	3	1	3	2	4	3	5	4	4	4	4	2	2	53	32	85	
Enc_26		3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	42	25	67	
Enc_27		2	1	5	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	3	5	5	3	5	5	4	4	51	37	88	
Enc_28		1	2	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	3	3	60	37	97	
Enc_29		1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	4	3	2	1	3	2	1	33	19	52	
Enc_30		2	1	4	5	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	5	3	4	5	4	2	5	3	4	3	54	33	87	
Enc_31		3	1	3	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	3	3	2	5	4	2	1	2	1	1	35	21	56	
Enc_32		3	1	4	3	3	3	4	3	4	3	5	4	2	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	56	31	87	
Enc_33		1	1	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	3	5	2	4	4	4	5	4	2	5	46	35	81	
Enc_34		3	2	4	4	5	4	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	62	39	101	
Enc_35		2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	44	25	69	

Enc_36	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	44	120
Enc_37	2	1	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	61	31	92	
Enc_38	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	63	36	99		
Enc_39	2	1	1	2	4	4	4	1	3	2	2	3	2	2	4	4	5	2	2	5	4	1	1	1	1	1	46	18	64		
Enc_40	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	4	1	1	5	2	2	1	1	1	1	29	15	44		
Enc_41	3	1	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	64	37	101		
Enc_42	3	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	72	41	113		
Enc_43	3	1	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	48	31	79		
Enc_44	1	1	5	4	5	5	4	3	3	1	4	2	1	2	3	2	4	3	3	5	5	1	5	4	5	5	50	36	86		
Enc_45	1	1	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	2	3	2	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	61	39	100		
Enc_46	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	59	38	97		
Enc_47	1	1	2	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	5	4	4	2	2	2	2	39	25	64		
Enc_48	1	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	2	2	4	5	5	3	4	5	4	4	2	2	4	4	68	32	100		
Enc_49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82	45	127		
Enc_50	1	1	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69	45	114		
Enc_51	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	45	125		
Enc_52	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	42	27	69		
Enc_53	2	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	67	41	108		
Enc_54	3	2	4	4	2	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	66	40	106		
Enc_55	5	2	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	68	40	108		
Enc_56	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81	45	126		
Enc_57	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	45	121		
Enc_58	1	1	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71	44	115		
Enc_59	1	1	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2	3	2	40	28	68		
Enc_60	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50	28	78		
Enc_61	2	1	4	4	2	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	4	49	28	77		
Enc_62	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	71	38	109		
Enc_63	1	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	2	5	59	38	97		
Enc_64	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	5	2	2	1	3	2	4	4	2	5	5	1	2	3	2	3	40	27	67		
Enc_65	2	1	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	45	112		
Enc_66	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	60	40	100		
Enc_67	3	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	58	40	98		
Enc_68	3	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	75	43	118		
Enc_69	2	1	3	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	2	3	1	48	23	71		
Enc_70	2	3	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	41	42	83		
Enc_71	1	1	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	67	37	104		
Enc_72	2	1	5	5	5	4	1	4	4	4	5	4	1	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	59	41	100		
Enc_73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	2	5	1	5	5	1	1	4	3	3	23	28	51		
Enc_74	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1	2	4	1	1	5	3	3	3	2	1	1	33	20	53		
Enc_75	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	1	1	1	5	5	4	3	5	5	1	1	5	1	5	41	30	71		

# Anexo 10: Pantallazo SPSS

BASE DE DATOS\_GESTIÓN DEL TALENTO\_MORALES.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 34 de 34 variables

	ite_1	ite_2	ite_3	ite_4	ite_5	ite_6	ite_7	ite_8	ite_9	ite_10	ite_11
1	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	
2	1	2	3	3	2	3	4	2	1	2	
3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	2	5	2	1	2	4	5	1	2	1	
7	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	
8	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	
9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	
11	2	2	3	4	2	3	2	1	1	2	
12	1	4	4	3	5	4	2	1	2	3	
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
14	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	
15	4	5	4	4	5	2	3	2	2	5	
16	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	
17	2	4	5	5	5	4	3	2	3	4	
18	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	
19	5	5	3	4	5	4	4	3	2	5	
20	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	
21											
22											
23											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS\_GESTIÓN DEL TALENTO\_MORALES.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ite_1	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	ite_2	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	ite_3	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	ite_4	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	ite_5	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	ite_6	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	ite_7	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	ite_8	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	ite_9	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	ite_10	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	ite_11	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	ite_12	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	ite_13	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	ite_14	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	ite_15	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	ite_16	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	ite_17	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	ite_18	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	ite_19	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	ite_20	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	ite_21	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	ite_22	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	ite_23	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	ite_24	Número	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS\_SATISFACCIÓN LABORAL\_MORALES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 26 de 26 variables

	ite_35	ite_36	ite_37	ite_38	ite_39	ite_40	ite_41	ite_42	ite_43	ite_44	ite_45
1	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	
2	1	1	3	3	2	2	4	4	2	2	
3	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	2	2	5	5	5	5	4	4	2	
7	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	
8	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	
9	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	
10	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	
11	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	
12	3	1	5	3	1	2	4	3	3	2	
13	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	
14	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	
15	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2	
16	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	
17	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	
18	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	
19	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
20	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	
21											
22											
23											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BASE DE DATOS\_SATISFACCIÓN LABORAL\_MORALES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ite_35	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
2	ite_36	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
3	ite_37	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
4	ite_38	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
5	ite_39	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
6	ite_40	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
7	ite_41	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
8	ite_42	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
9	ite_43	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
10	ite_44	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
11	ite_45	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	ite_46	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
13	ite_47	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
14	ite_48	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
15	ite_49	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
16	ite_50	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
17	ite_51	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
18	ite_52	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
19	ite_53	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	ite_54	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	ite_55	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	ite_56	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	ite_57	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	ite_58	Numérico	1	0		Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

