



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los  
docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Giron Bedon, Silvia Cristina (ORCID: [0000-0001-9429-2726](https://orcid.org/0000-0001-9429-2726))

**ASESOR:**

Mg. Bravo Huaynates, Guido Junior (ORCID: [0000-0002-4148-2291](https://orcid.org/0000-0002-4148-2291))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A la memoria de mi padre. A mi madre por enseñarme a esforzarme para conseguir mis metas. A mis hijos Maurice y Sebastian por su amor y comprensión. A toda mi familia por su respaldo en esta investigación.

### **Agradecimiento**

A mi asesor, el Mg. Guido Bravo Huaynates, quien mostró en cada momento compromiso y disposición.

A la directora y docentes de la IE 3045 José Carlos Mariátegui La Chira, por las facilidades otorgadas en la aplicación de mis instrumentos de investigación.

A mis amistades que me alentaron en este camino.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variable y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo.	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de niveles de la variable gestión del talento humano según sus dimensiones	19
Tabla 2: Distribución de niveles de la variable satisfacción laboral talento humano según dimensiones	20
Tabla 3: Distribución de gestión del talento humano según intervalos de edad	21
Tabla 4: Distribución de satisfacción laboral según niveles educativos: primaria y secundaria	22
Tabla 5: Correlaciones de gestión del talento humano y satisfacción laboral	23
Tabla 6: Correlaciones de atracción de los recursos humanos y satisfacción laboral	25
Tabla 7: Correlaciones de desarrollo de los recursos humanos y satisfacción laboral	26
Tabla 8: Correlaciones de retención de los recursos Humanos y satisfacción laboral	27
Tabla 9: Distribución de la población de la IE 3045 por los niveles educativos: primaria y secundaria	
Tabla 10: Distribución de la población de la IE 3045 por rangos de edad y sexo	

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diseño de investigación	13
Figura 2: Distribución de niveles de la variable gestión del talento humano según dimensiones	19
Figura 3: Distribución de los niveles de la variable satisfacción laboral según sus dimensiones	20
Figura 4: Distribución de gestión del talento humano según intervalos de edad	21
Figura 5: Distribución de satisfacción laboral según niveles educativos: primaria y secundaria	22
Figura 6: Diagrama de puntos de la relación (dispersión) entre gestión del talento humano y satisfacción laboral	23
Figura 7: Estadísticas de fiabilidad de la variable gestión del talento humano con sus dimensiones	
Figura 8: Estadísticas de fiabilidad de la variable satisfacción laboral con sus dimensiones	
Figura 9: Esquema mental entre la variable gestión del talento humano y la variable satisfacción laboral	
Figura 10: Resultado de correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable satisfacción laboral	
Figura 11: Diagrama de puntos (dispersión) de la relación de la dimensión atracción de recursos humanos de la gestión del talento humano con la variable satisfacción laboral	
Figura 12: Diagrama de puntos (dispersión) de la relación de la dimensión desarrollo de recursos humanos de la gestión del talento humano con la variable satisfacción laboral	
Figura 13: Diagrama de puntos (dispersión) de la relación de la dimensión retención de recursos humanos de la gestión del talento humano con la variable satisfacción laboral	

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021.

La metodología de esta investigación fue correlacional, con un enfoque cuantitativo, de tipo básica, no experimental y transversal. Para ello se trabajó con una muestra de 60 docentes, por medio de la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, compuesto por 33 ítems.

Los resultados obtenidos determinaron que la relación es significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021, porque se obtuvo un valor igual a  $0.00 < 0.05$  con un coeficiente de correlación Rho Spearman 0,556. Asimismo, se determinó que la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano es significativa con la satisfacción laboral de los docentes de la institución encuestada, ya que se halló un valor igual a  $0.00 < 0.05$  con un coeficiente de correlación Rho Spearman 0,544 siendo la mayoría de docentes que participaron en este estudio docentes nombrados del nivel secundario y del sexo femenino. En base a los resultados obtenidos, se concluye que a mayor gestión del talento humano mayor satisfacción de los docentes de la IE 3045 UGEL 02 Lima 2021.

*Palabras claves: Gestión del talento humano, satisfacción laboral, profesores, atracción de los recursos humanos, retención de los recursos humanos.*

## Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exist between human talent management and work satisfaction of teachers from IE 3045 Ugel 02, Lima 2021.

The methodology of this research was correlational, with a quantitative, basic, non-experimental and transversal approach. For this, we worked with a sample of 60 teachers, using the survey technique and the questionnaire instrument, consisting of 33 items.

The results obtained determined that the relationship is significant between human talent management and work satisfaction of the IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021, because it was obtained an equal value to  $0.00 < 0.05$  with an equivalent coefficient to  $Rho = 0, 556$ . In addition, it was determined that in the dimension retention of human resources of human talent management it is related significantly with work satisfaction of the teacher of the institution evaluated, as it was found an equal value to  $0.00 < 0.05$  with an equivalent coefficient to  $Rho = 0, 544$  being most of the teachers who participated in the survey are female and secondary-level teachers designed. Based on the results obtained, it is concluded that the greater the management of human talent, the greater the satisfaction of teachers of the IE 3045 UGEL 02, Lima.

*Keywords: Human talent management, work satisfaction, teachers, Attraction of human resources, Retention of human resources.*



## **I. INTRODUCCIÓN**

Crosby (2011) decía que “Las cosas buenas se planifican, los problemas vienen solos”. Con esta frase de este cultor de la calidad significa dos situaciones opuestas, pero comunes en las empresas. La primera idea nos habla de una gestión con buenos resultados, en los productos o servicios; mientras la segunda, manifiesta su revés dentro de una concepción problemática.

Los talentos son vistos como el factor determinante del éxito de toda organización, para ello, deben identificar y gestionar los talentos de manera eficaz. No obstante, se debe considerar la dificultad para atraer los talentos necesarios y retener las habilidades que poseen los trabajadores (Zhang, 2021).

En la actualidad, varias organizaciones globales están en la búsqueda constante del talento que les ayude a progresar y expandir su alcance a gran escala, por ello, la gestión del talento humano también ayuda a llevar los problemas críticos involucrados al respecto llevando a un primer plano la organización de prioridades de su dirección en comparación con el pasado (Sen, 2020). Asimismo, las capacidades y la motivación de los empleados son primordiales para el éxito de una organización, hicieron que se preste más atención a los modos en que éstos tienen la posibilidad de asegurar que sus miembros tengan lo fundamental para hacer frente con éxito todos los cambios y retos que se les presenten (Werner, 2020).

Cada vez más, la conexión entre sociedades ha obligado a estas organizaciones a fortalecer su organización con miembros talentosos de alto desempeño. (Korumaz, et al, 2017). De este modo, los directores pueden brindar una gestión eficaz a sus docentes a través de la identificación sus necesidades y tratando de satisfacerlas para el logro de los objetivos institucionales (Wachira, 2017). Asimismo, su rol de organización se considera como el impacto efectivo que impulsa a mejores resultados (Zegar, 2016). También, cabe mencionar que toda institución que brinda el servicio educativo tiene como elemento fundamental a sus docentes, sobre los cuales recae la gestión del directivo como señalan Zevallos y Escarcena (2019) Sumado a ello, el estudio de Quispe (2018) pone en evidencia que el 60,9% de los directivos pocas veces velan por la gestión del talento humano y comúnmente se da una gestión por amedrentamiento o aplicación de la norma

con fines coercitivos nada motivadores para el personal docente.

En este escenario, no se debe perder de vista la satisfacción laboral del docente en la dirección estratégica de la institución porque percibe el recurso humano como es el docente. Al respecto, Brunet (como se citó en Guevara, 2018) señala que para que exista un mejor funcionamiento de una institución es importante evaluar las percepciones que cada colaborador posee de la organización y procesos que se dan en el ámbito en el que se desarrolla; de ello dependerá mucho su proceder productivo en el trabajo.

En la actualidad las nuevas tendencias de dirección exigen a cualquier organización sea esta pública o privada adaptarse a las exigencias competitivas que viene generando el fenómeno de la globalización, es así que las diferentes organizaciones, entidades como instituciones del Estado tienen la necesidad de buscar la mejora continua mediante una buena gestión que permita brindar un buen producto o un servicio de calidad. Esto se observa en las instituciones que brindan el servicio educativo, que buscan brindar un servicio cada vez mejor, precisamente la gestión del talento humano coadyuva a tal fin, pues como señala Chiavenato (como se citó en Garcia, 2019) que se debe implementar esta nueva tendencia de dirección para ser reconocido por los demás y sostenerse como líder educativo.

Por el contrario, si los trabajadores se sienten descontentos, inconformes e insatisfechos de lo que realizan porque no les parecen suficientemente bueno, pensando que tal vez, tengan mejores oportunidades, pueden llegar a ser los más improductivos en lo que hacen. Asimismo, Espín (2017) pone en evidencia la insatisfacción de los docentes cuando tienen que enseñar asignaturas que no le competen o que no dominan, cuando requieren de material didáctico, mobiliario o de infraestructura (aulas) y no hay, también su malestar aumenta cuando el docente no recibe sus haberes puntualmente y preocupa más cuando la insatisfacción de los docentes responden a factores como las condiciones físicas-materiales, beneficios laborales, desarrollo personal y otros que no contribuyen a mejorar el desempeño profesional del docente ni mucho menos a lograr la calidad educativa (Falla, 2017).

La justificación a nivel teórico de este estudio se da porque actualmente existe un relativo vacío epistemológico a nivel regional y local sobre la gestión del talento humano que desarrolla el equipo directivo y la satisfacción laboral docente

en instituciones educativas. Asimismo, esta investigación se justifica a nivel práctico, porque se brindarán importantes conocimientos, conclusiones y sugerencias al respecto. Además, se justifica a nivel metodológico, porque el estudio en su desarrollo establece una ruta metodológica investigativa consistente, válida y objetiva, pues futuros investigadores sobre el tema en particular (gestión del talento humano y satisfacción laboral) podrán considerar la ruta metodológica que se desarrolla en este estudio en cuanto su tipo, nivel y diseño de investigación. También, este estudio también brindará técnicas e instrumentos plenamente sometidos a pruebas de confiabilidad y validez.

Cada entidad u organización tienen sus propios problemas y muchas de ellas están vinculadas con las políticas de gestión, gestión de calidad, cultura organizacional y gestión de talentos. La Institución Educativa 3045 UGEL 02 como entidad pública de servicios educativos también tiene sus dificultades. Entre las dificultades percibidas se puede señalar que a nivel directivo existe cierta deficiencia en su gestión, pues no existe un adecuado trabajo colaborativo entre docentes y el personal directivo (Directora y Subdirector de Primaria y Subdirector de Secundaria), así como tampoco existen estrategias de desarrollo de habilidades talentosas en los docentes. También existe ciertas dificultades para realizar un trabajo coordinado entre docentes por ciclos, en algunos grados y áreas generándose cierta insatisfacción en este grupo ocupacional; a la cual se suma la carga horaria debido al trabajo remoto y a las continuas supervisiones en un nivel más que en el otro, motivo por el cual muchos docentes muestran una falta de participación, identidad y compromiso en actividades realizadas por la institución.

Este estudio tiene como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021? A su vez, presenta los siguientes problemas específicos: ¿Cuáles son las características de gestión del talento humano de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021?, ¿Cuáles son las características de satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021?, ¿Cómo se relaciona la dimensión atracción de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021?, ¿Cómo se relaciona la dimensión desarrollo de los recursos humanos de la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL

02, Lima 2021?, ¿Cómo se relaciona la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021?

Para poder dar solución a la problemática que se presenta en la IE se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021. Asimismo tiene como objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la dimensión atracción de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021, Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021 y por último, Determinar la relación que existe entre la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.

Esta investigación ha planteado como hipótesis general: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021. Asimismo, tiene tres hipótesis específicas, las cuales son: Existe relación significativa entre la dimensión atracción de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021, Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo atracción de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021 y como última hipótesis. Existe relación significativa entre la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Referente a los antecedentes internacionales se puede considerar a Figueroa, et al. (2021) quienes elaboraron un estudio sobre gestión del talento humano y el desempeño docente. Los autores realizaron una investigación aplicada descriptiva y correlacionada teniendo como muestra 60 personas, entre ellos 56 docentes y 4 administrativos. Como resultado a la primera variable de interés alcanzó un 54,7% como sumatoria a sus respuestas de conformidad y 31,7% no está de acuerdo ni en desacuerdo, evidenciando con ello una alta correlación positiva entre las variables en la institución estudiada.

Espíndola, et al (2019) realizó un estudio sobre gestión del talento humano, los autores utilizaron el método cuantitativo, aplicado a de 55 gerentes, Los resultados pudieron evidenciar diferencias significativamente altas considerándose moderadamente óptimo.

Vélez (2018) en su estudio sobre satisfacción laboral, realizó un enfoque mixto, de diseño correlacional aplicando un cuestionario a una muestra de 95 participantes. El estudio dio como resultado que solo el 19% de los trabajadores manifiestan insatisfacción y descartando la hipótesis nula. El Coeficiente de Correlación de Pearson (R) fue de 0,73.

Arias (2017) investigó sobre la gestión del talento humano y la calidad educativa realizó un estudio de tipo aplicada y de diseño no experimental de corte transversal. Además, tuvo a 150 docentes y personal administrativo como muestra, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. La investigadora concluyó que existe relación directa y alta entre las variables del estudio. Asimismo, se determinó que existe relación directa y considerable entre la selección, la contratación, la capacitación y la calidad educativa.

Espín, (2017) en su investigación sobre la satisfacción laboral, cuyo estudio fue de enfoque cualitativo y cuantitativo y de nivel descriptivo, aplicando encuestas en línea a una muestra de 200 docentes. La autora concluyó que existe de manera general satisfacción laboral en los docentes, pues manifiestan tener el sentido de pertenencia hacia la institución, el compromiso y dedicación que tienen por su labor educativa, empero, esta satisfacción no es total pues existen varios aspectos negativos por mejorar.

Martínez-Garrido (2017) realizó un estudio sobre liderazgo y clima escolar en la satisfacción laboral aplicado en 15 países en Latinoamérica cuyo resultado fue que 3,202 escuelas con un 55.85% en relación a las variables de control de la escuela utilizadas, los docentes que muestran mayor grado y a su vez, están más satisfechos con su trabajo aquellos que trabajan en escuelas ubicadas en ciudades grandes, más que en pueblos y en ciudades pequeñas.

Con respecto a antecedentes nacionales se puede considerar a Bendezú (2020) con su estudio sobre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, el cual fue correlacional descriptivo a 24 trabajadores. Los resultados arrojaron que la R de Spearman es mayor a 0.5, evidenciando que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con la variable de satisfacción laboral. El nivel de correlación fue 0.892, positiva alta.

Mengoza (2019) en su estudio sobre la gestión del talento humano y el liderazgo transformacional. La investigación fue correlacional y transversal, aplicando dos cuestionarios a una población de 115 docentes. Además, se concluyó que el nivel de gestión del talento humano pertenece a la categoría adecuada en un 98%. Asimismo, en sus indicadores: conocimiento y proceso se obtuvo un 98% y capacitación e innovación un 95%.

Calumani y Muriano (2018) en su estudio sobre la cultura organizacional con la gestión del talento humano fue de diseño correlacional y tuvo como muestra a 83 docentes a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. Los autores concluyeron que existe relación significativa entre las variables estudiadas, así también en la gestión del talento humano y la orientación hacia el equipo del personal docente.

Espinoza (2017) quién indagó sobre la gestión del talento humano y el desempeño docente, siendo el estudio de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel explicativo y aplicó dos cuestionarios a 70 docentes como muestra. La investigadora determinó que existe relación entre las variables estudiadas.

Espinoza (2017) investigó sobre clima organizacional y satisfacción laboral aplicando un estudio de tipo sustantiva, de nivel correlacional suministrando dos cuestionarios a 50 participantes (docentes y administrativos). La autora concluyó que se tiene una relación positiva media y significativa entre las variables estudiadas.

Castillo (2016) en su estudio sobre la satisfacción laboral asociado a la gestión de calidad y del talento humano fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional. La autora determinó que se da relación directa y significativa entre las variables estudiadas con un valor Rho Spearman = 0,735 y un nivel de significancia  $p = ,000$ .

La administración del talento humano se transforma día a día en algo primordial para el crecimiento, desarrollo y éxito de las instituciones. Contar con un personal no significa necesariamente tener colaboradores con talentos. Tener talento lo posee solo un tipo especial de personas que deben tener ciertas cualidades que las diferencien de las demás y los hagan más competentes para que sean valorados (Vallejo, 2016).

La gestión del talento humano en las organizaciones se vuelve cada vez más importante como base al desarrollo de sus habilidades individuales como profesionales de los trabajadores al transformarlos en recursos estratégicos (Chávez-Toledo, 2018). Por ello, es relevante que la gestión humana sea medida mediante de indicativos en cada uno de sus procedimientos y a su vez, en aquellos aspectos de importancia para la organización (Armas, et al., 2017).

Las organizaciones buscan satisfacer cada objetivo de la organización como su crecimiento, su nivel de competitividad, su grado de producción entre otros, en tanto que las personas también tienen objetivos individuales: tener un ingreso económico, mejorar su calidad de vida, etc.; por consiguiente, es fundamental que las entidades escojan a las personas que cumplan los condiciones que las instituciones anhelan alcanzar y al mismo tiempo cumplir las expectativas de su personal (Vallejos, como se citó en Pachari y Urchia, 2017).

La gestión en la institución educativa donde los procedimientos educativos realizan distintas actividades y espacios para su organización, requiere contar con un modelo que dirija la labor del directivo en todas sus dimensiones que permitan o no un proceso de enseñanza-aprendizaje con determinados rasgos, pasando de una labor administrativa a una pedagógica (Marco del Buen Desempeño Directivo, 2014).

Para definir la gestión del talento humano debemos tener en cuenta que debe ser entendida como el grupo de labores que lleva a cabo una institución para captar, desarrollar y conservar a trabajadores que desarrollen todas sus

capacidades y habilidades en forma óptima y se desempeñen eficientemente en un ambiente difícil y sobretodo, oscilante (Griffin, 2011). Asimismo, es importante señalar que en la gestión del directivo debe involucrar a los docentes, en la misión y visión institucionales (Mengo, 2018). También, la gestión estratégica de los recursos humanos viene a ser la base sobre la que se construye y se mantiene el éxito organizacional. Por ello, se busca atraer y retener el talento necesario para cumplir con su misión, considerando tanto las necesidades de hoy como mirando hacia el futuro (Pritchard and Schmidt, 2021).

La gestión del talento humano se desarrolla por medio de tres dimensiones: atracción, desarrollo y retención de los recursos humanos, las mismas que están directamente relacionadas con la labor del personal directivo en una institución u organización para lograr el éxito del sector al que tiene a cargo.

La atracción de los recursos humanos, por la cual se puede observar que la mayoría de las instituciones buscan que su personal cumpla con ciertas condiciones establecidas conforme a sus necesidades; por ese motivo, eligen un personal con la capacidad de asumir un trabajo, en esta selección el directivo estará autorizado a toda la información primordial que le posibilite conocer la competencia laboral del docente y sobre todo sus habilidades profesionales las que se considerarán para ser seleccionado y conformar parte de una determinada organización. (Griffin, como se citó en Espinoza, 2017). Asimismo, para la atracción de recursos humanos en relación a la educación se tiene que considerar que estén relacionados con los intereses, la estructura y las perspectivas de los centros educativos (Rage-Ragis, 2020).

Se considera el desarrollo de los recursos humanos como la labor de la gestión del directivo lleva a cabo dentro de la institución, debido a que es la que se ocupa de administrar y planear un conjunto de acciones que apoyen al desenvolvimiento de su personal, por medio de talleres que refuercen sus carencias originando la importancia de replantear planificaciones que se dirijan a potencializar sus capacidades, habilidades y de esta manera, su desempeño, el cual debería ser conforme a las exigencias y metas de cada organización (Griffin, como se citó en Espinoza, 2017).

Además, la gestión de recursos humanos implica el logro de los objetivos de la organización incorporando la selección del personal e, gestión del desempeño,



formación, aprendizaje y desarrollo, gestión del talento, coordinación de las relaciones laborales generales, retención y gestión de diversos aspectos de la diversidad en el lugar de trabajo (Ntabeni-Bhebe, 2019).

Del mismo modo, la dimensión de retención de los recursos humanos conserva las habilidades que tienen los empleados en la organización y el personal directivo o de la gerencia es el responsable de encargarse de ofrecer a su personal un ambiente de seguridad y de identificación con la organización, en donde el personal se sienta en libertad para realizar sus funciones generando un óptimo clima institucional, el cual posibilite a realizarse con profesionalismo a los trabajadores y de esta manera, contribuir con la optimización de la institución (Griffin, como se citó en Espinoza, 2017). Por ello, las condiciones laborales que se brindan en las escuelas públicas son un importante vaticinador de la satisfacción debido a la escasa retención de los docentes (Sims, 2020).

Robbins y Judge (2009) afirma que la satisfacción laboral es la emoción positiva referente al trabajo personal, que se origina de una valoración de sus particularidades. Por su parte Palma (como se citó en Espinoza, 2017) señala que la satisfacción laboral implica un grupo de sentimientos definidos por características distinguidas de la posición laboral y de situaciones que se afrontan en la misma.

Al respecto, la satisfacción laboral es una situación emocional positiva como resultado de una apreciación personal de su propio trabajo o experiencia (Crisci, et al., 2019). Asimismo, Inga (como se citó en Reyes y Richard, 2017) sostiene que la satisfacción laboral es la postura de los trabajadores ante su trabajo, orientado a conseguir mayor rendimiento. Además, los docentes se encuentran más satisfechos con su trabajo cuando los directivos los motivan y trabajan en estrecha colaboración, dirigiéndolos y prestando la debida concentración al bienestar personal de ellos (Jabeen, et al., 2019).

Palma (como citó en Espinoza, 2017) afirma que la satisfacción laboral se deriva por determinadas relaciones emocionales distinguidas de la posición laboral y de las situaciones que se afrontan y la establece conforme a las siguientes dimensiones (1) significación de tareas, (2) condiciones de trabajo y (3) reconocimiento personal y social.

La significación de tareas se refiere a la aptitud que tiene el personal hacia el trabajo, logrando ser en funcionalidad a aspectos asociados con la misma labor

(determinación, actuación, equidad y contribución) (Palma como citó en Espinoza, 2017). Asimismo, las condiciones de trabajo establecen las características del trabajo relacionadas con la seguridad y salud del trabajador. Conforman algunas de ellas, además las instalaciones, los artículos, las herramientas, maquinarias y útiles (Palma como citó en Espinoza, 2017).

El reconocimiento personal y social detalla la tendencia evaluativa de la tarea en funcionalidad del reconocimiento personal o de personas en relación al trabajo y a sus logros o por el impacto de estos en resultados mediatos (Palma como citó en Espinoza, 2017).

El crecimiento en la función de producción en el trabajo es conseguido por las habilidades de los trabajadores que se logran con la práctica, el aprendizaje y las vivencias; hace referencia al conocimiento práctico que hace que ejecuten un buen trabajo. A su vez, la gestión por competencia impulsa a la excelencia las competencias personales, conforme a las necesidades de operación garantizando el desarrollo y administración de las facultades de las personas (Vallejo, 2016).

Krumm (como se citó en Deza, 2017) sostiene que la motivación es fundamental de la satisfacción laboral, puesto que muestra el nivel en que el trabajador siente que sus carencias o necesidades están siendo cubiertas. Por esto, es importante que haya una relación entre las necesidades y los motivadores que se le van a ofrecer. Asimismo, cuando la gestión se ocupa de los profesores, éstos se encuentran más satisfechos y pueden dar una mejor educación a los estudiantes en lugar de los profesores insatisfechos (Kumar and Balasubramani, 2019). Además, tener un nivel suficiente de apoyo por parte del director es un factor importante que influye en el clima escolar para tomar mejores decisiones y trabajo colaborativo (Prather-Jones, 2011).

La importancia de focalizar los factores organizacionales para no causar estrés e insatisfacción son particularmente significativas en los distritos escolares urbanos (Alarifi and Abdullah 2019). Asimismo, uno de los muchos factores que pueden afectar la satisfacción del trabajo de los docentes es su entorno laboral o el clima organizacional sobre todo si no existe una buena gestión de sus directivos (Razavipour and Yousefi, 2017).

La gestión de una dirección en la educación no es eficaz cuando no se presenta la innovación en el desarrollo del profesor como las tecnologías, los métodos, los

medios y las formas de implementación los procesos psicológicos de interiorización y exteriorización (Kolomiets, et al., 2020). Asimismo, una buena gestión del tiempo le permite trabajar de forma más inteligente, incluso cuando el tiempo es limitado y las presiones laborales son elevadas y puede causar estrés y obstaculiza la efectividad (Khaliq, et al., 2019). Por ello, la actividad de la gestión del director de la escuela es un tipo especial de gestión y de tareas que tiene que atenderlas y resolverlas con eficacia (Volkov and Grishina, 2019).

### III. METODOLOGÍA

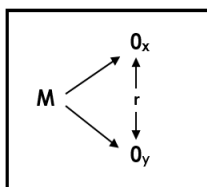
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio será de tipo básico, pues se orientará en recolectar información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico y científico. En este aspecto, el propósito de esta investigación será recoger información de las variables de estudio (gestión del talento humano y satisfacción laboral) mediante sus dimensiones e indicadores y de ello, descubrir principios o leyes. De esa manera, su utilidad será teórico-científica (Valderrama, 2013).

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la investigación será de diseño no experimental, debido a que no existirá manipulación activa de ninguna variable, es decir, no se buscará manipular las variables sino observar los fenómenos en su entorno natural para luego, estudiarlos. De índole transeccional correlacional, pues se buscará establecer en un momento específico la relación de la variable gestión del talento humano con la variable satisfacción laboral. El siguiente gráfico pertenece a este diseño:

**Figura 1**

*Diseño de investigación*



Dónde:

M = Muestra.

O<sub>x</sub> = Observación de la variable gestión del talento humano.

O<sub>y</sub> = Observación de la variable satisfacción laboral.

R = Relación entre las variables estudiadas.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Operacionalización de la primera variable gestión del talento humano**

En vista de que este estudio es correlacional, se consideró dos variables de investigación, siendo la primera variable, gestión del talento humano. Dicha variable

consideró en primer lugar, la dimensión atracción de recursos humanos, de la cual se han elaborado los ítems 1 al 5 y sus principales indicadores fueron necesidades de nuevos contratos, planeación, difusión y transparencia, entrevista personal y publicación oportuna de resultados, siendo a su vez los rangos del baremo, nivel “bajo” de 5 a 11 puntos, nivel “medio” de 12 a 18 puntos y nivel “alto” de 19 a 25 puntos. Respecto a la segunda dimensión desarrollo de recursos humanos, se consideró los ítems de 6 al 10, cuyos indicadores fueron actualización y desarrollo, acompañamiento y monitoreo, técnicas de motivación., medición de desempeño y retroalimentación, también, en el baremo se consideró, “bajo” del 5 al 11, “medio” del 12 a 18 y “alto” de 19 a 25.

Finalmente, para la tercera dimensión se considera los ítems del 11 al 13, or consiguiente, 3 ítems, con los indicadores, labor docente, identificación y clima laboral, reconocimiento a la labor destacada, en cuanto al baremo para su interpretación se consideró “bajo” del 3 al 7 “medio” del 8 a 11 y “alto” de 12 a 15. Además, la escala empleada fue escala tipo Likert desde: 1- Nunca, 2- Casi nunca, 3- A veces, 4- Casi siempre y Siempre. (Ver anexo 3)

### **Operacionalización de la segunda variable satisfacción laboral**

De acuerdo al orden presentado, se ha considerado como segunda variable a la satisfacción laboral y a sus dimensiones. En primer lugar, está la dimensión significación de tareas con sus factores Factor 1. Disposición al trabajo, Factor 2. Realización de actividades y Factor 3. Equidad y aporte mental. Asimismo, la segunda dimensión condiciones de trabajo, Factor 4. Evaluación del trabajo, Factor 5: Disponibilidad de recursos y Factor 6: Actividad laboral amena. Luego, la dimensión Reconocimiento personal y social que considera el Factor 7: Tendencia evaluativa, Factor 8: Reconocimiento al esfuerzo y Factor 9: Logros y resultados. (Ver anexo 3)

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

Se define a la población como un grupo de personas que comparten características comunes y que se cumplan en cada uno (Hernández, et al. 2014). Por consiguiente, conforme a dichos autores, la población en este estudio quedó formada por 60

docentes. Siendo docentes de ambos sexos, con una representatividad de 19 hombres y 41 mujeres que conforman el 100% de la población. Es por este motivo que la presente investigación ya no considera muestra. Tal como consta en el Anexo 11.

Del mismo modo, se consideraron los siguientes criterios de inclusión: (1) Docentes que laboran en la IE de ambos sexos (nombrado o contratado), (2) Docentes con asistencia regular, y por último (3), aceptación voluntaria (consentimiento informado) de los docentes para participar en el estudio.

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

Según Palomino et al (2015) la encuesta es una técnica que posibilita recopilar datos particulares, dentro de un tópico de opinión específico, por medio de la utilización de cuestionarios (p.165). En virtud de ello, en el presente estudio se utilizará tal técnica para obtener datos sobre las variables de estudio (gestión del talento humano y satisfacción laboral) a partir de la información que se registre en los respectivos instrumentos (cuestionarios).

Como primer producto de esta etapa fue la preparación de una Ficha Técnica que pertenezca a la gestión del talento humano como primera variable, en que se consideran las dimensiones, atracción del talento humano, entre otros datos. Asimismo, se elaboró la Ficha Técnica correspondiente a la segunda variable Satisfacción Laboral, en que se consideran las dimensiones y confiabilidad del instrumento entre otros datos, como se presentan en el Anexo 5.

Además, mediante la técnica de la encuesta se aplicaron cuestionarios tanto para la primera variable (13 ítems) como para la segunda variable (20 ítems) elaborados con la escala de Likert, los mismos que fueron validados por medio del procedimiento de juicio de expertos (Ver anexo 7). Además, los cuestionarios fueron sometidos a la prueba de confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, cuyos resultados pueden apreciarse en el Anexo 8.

### **3.5. Procedimientos**

A causa de la pandemia generada por el Covid-19, el proceso de recojo de datos fue en forma virtual. En primer lugar, se solicitó por medio de una carta la

autorización a la dirección de la IE pidiendo el permiso respectivo para aplicar el instrumento a través del Formulario Google sobre gestión del talento humano y satisfacción laboral a los docentes de los niveles de primaria y secundaria. Una vez otorgada dicha autorización se procedió a contactar a cada docente a través de un directorio para brindarles el enlace para que puedan contestar el cuestionario que constó de 33 preguntas previa aceptación del consentimiento informado. Los docentes en su totalidad contestaron el formulario (Ver el anexo 5, la autorización de aplicación del instrumento).

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

En esta investigación se siguió las consideraciones de Valderrama (2013), las cuales emplean las siguientes técnicas: (1) Consistenciación de datos, el cual permitió verificar el adecuado ingreso de los datos del cuestionario que comprende una escala de 1 a 5, (2) Clasificación de la información, la cual agrupa los datos con la respectiva distribución de frecuencias de las variables de estudio (gestión del talento humano y satisfacción laboral) y de sus dimensiones, sobre las cuales se extrajo los respectivos datos estadísticos, (3) Tabulación estadística, la cual permitió tabular los datos en rangos como las dimensiones de cada variable de estudio, (4) Procesamiento de datos, por el cual se obtienen los coeficientes de correlación las tablas de frecuencias y los gráficos estadísticos de tipo de columnas utilizando la prueba de correlación de Spearman Rho a través del Software estadístico Excel V. 2013 y SPSS V. 24 y 5, asimismo, se realizó el procesamiento descriptivo y (5) la Interpretación que posibilitó interpretar de forma objetiva las tablas o figuras estadísticas en función de las variables de estudio y de sus dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se cuenta con la autorización de la dirección de la IE 3045 José Carlos Mariátegui La Chira para la aplicación en forma virtual de los instrumentos de la investigación a los docentes de la institución estudiada, la cual se encuentra en el Anexo 9. Luego, cada docente mediante un consentimiento informado completó el cuestionario que se les proporcionó. (Anexo 10)

Se hizo llegar el Cuestionario en Formulario Google a través de un enlace a los docentes de ambos niveles de la institución para que completen la encuesta que contenía 33 preguntas que se formularon por las dos variables del estudio de investigación: gestión del talento humano y satisfacción laboral, así como se encontraban preguntas de sus respectivas dimensiones. (Anexo 4)

De igual modo, en el Consentimiento informado se dio a conocer que cada participante en el cuestionario había sido considerado como muestra de estudio de la gestión del talento humano y satisfacción laboral, se explicó su propósito. Además, se indicó que la información que se recoja será confidencial y anónima.



## IV. RESULTADOS

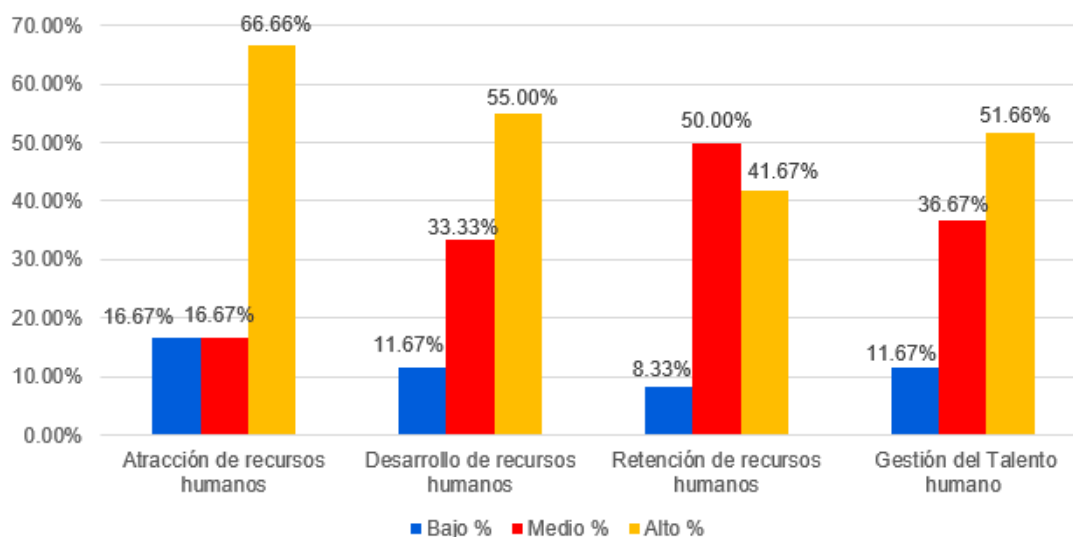
**Tabla 1**

*Distribución de niveles de la variable gestión del talento humano según dimensiones*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Atracción de recursos Humanos	10	16.67%	10	16.67%	40	66.66%	60	100%
Desarrollo de recursos Humanos	7	11.67%	20	33.33%	33	55.00%	60	100%
Retención de recursos Humanos	5	8.33%	30	50.00%	25	41.67.0%	60	100%
Gestión del talento Humano	7	11.67%	22	36.67%	31	51.66%	60	100%

**Figura 2**

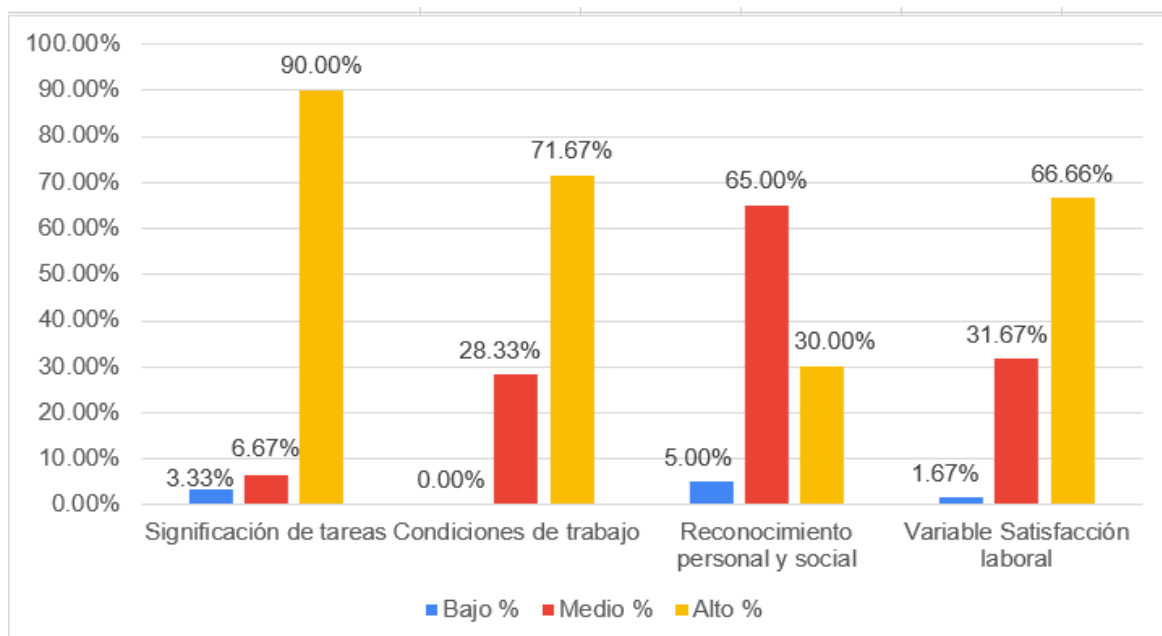
*Distribución de niveles de la variable gestión del talento humano según dimensiones*



En la tabla 1 y figura 2 se aprecia que la variable gestión del talento humano presenta las tendencias en las dimensiones de atracción de recursos humanos en un nivel alto con 66,66%, desarrollo de recursos humanos con 55% y retención de recursos humanos con 50 %.

**Tabla 2***Distribución de niveles de la variable satisfacción laboral según dimensiones*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Significación de tareas	2	3.33%	4	6.67%	54	90.00%	60	100%
Condiciones de trabajo	0	0.0%	17	28.33%	52	71,67%	60	100%
Reconocimiento personal y social	3	5.0%	39	65.00%	18	30.00%	60	100%
Satisfacción laboral	1	1.67%	19	31.67%	40	66.66%	60	100%

**Figura 3***Distribución de niveles d la variable satisfacción laboral según dimensiones*

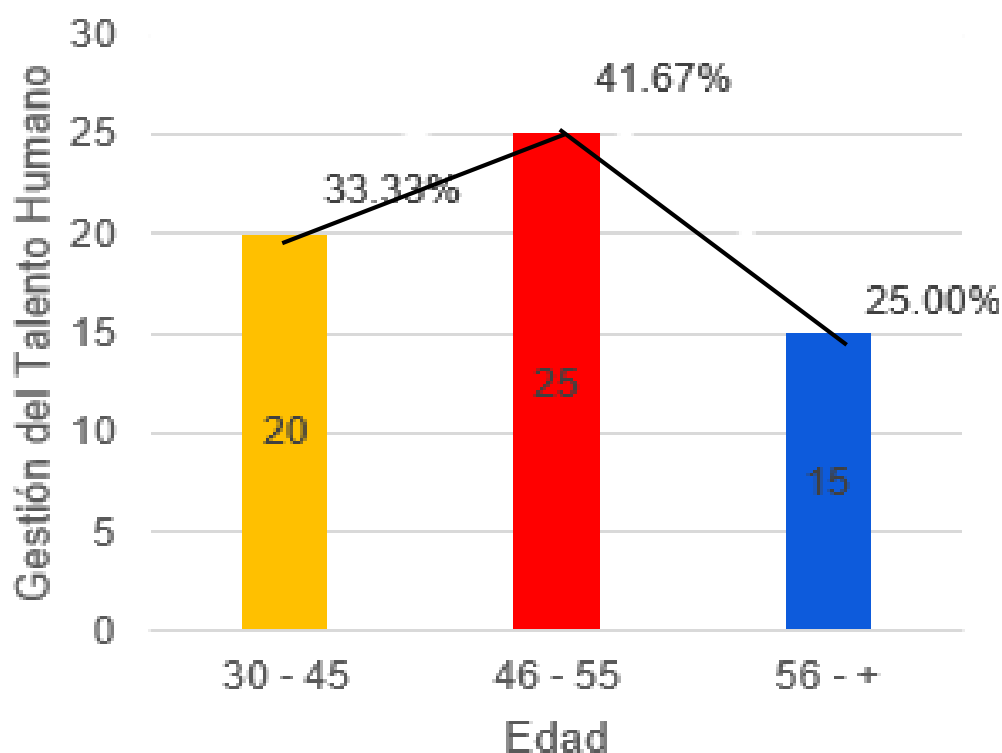
En la tabla 2 y figura 3 se aprecia que la variable satisfacción laboral presenta las tendencias en las dimensiones de significación de tareas un nivel alto con 90,0%, condiciones de trabajo con 71,67% y reconocimiento personal y social con 30%.

*Distribución de gestión del talento humano según intervalos de edad*

Variable Sociodemográfica	Rango de edad	f	%
Edad	30 – 45	20	33.33%
	46 – 55	25	41.67%
	56 - 65	15	25.00%
	Total	60	100.00%

**Figura 4**

*Distribución de gestión del talento humano según intervalos de edad*



En la tabla 3 y la figura 4, de acuerdo a los resultados se puede afirmar que prevalecen docentes con mayor porcentaje en el rango de edad de 46 a 55 años con el 41,67%, seguido del rango de 30 a 45 años con 33,33%, y hay un 25% entre 56 a 65 años.

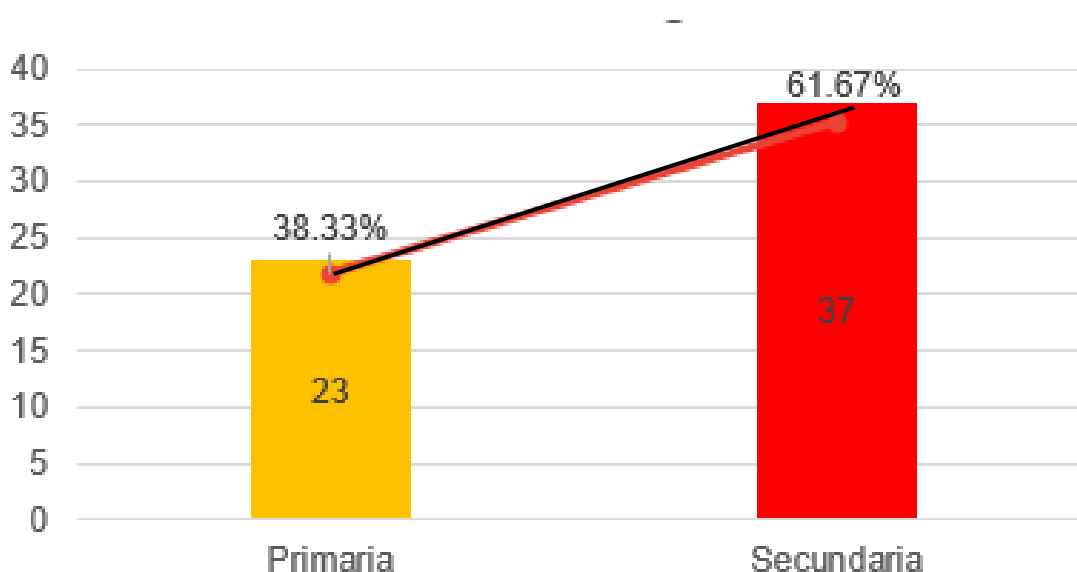
**Tabla 4**

*Distribución de satisfacción laboral según los niveles educativos: primaria y secundaria*

Variable Sociodemográfica	Niveles educativos	f	%
Niveles educativos	Primaria	23	33.33%
	Secundaria	37	41.67%
	Total	60	100.00%

**Figura 5**

*Distribución de satisfacción laboral según los niveles educativos: primaria y secundaria*

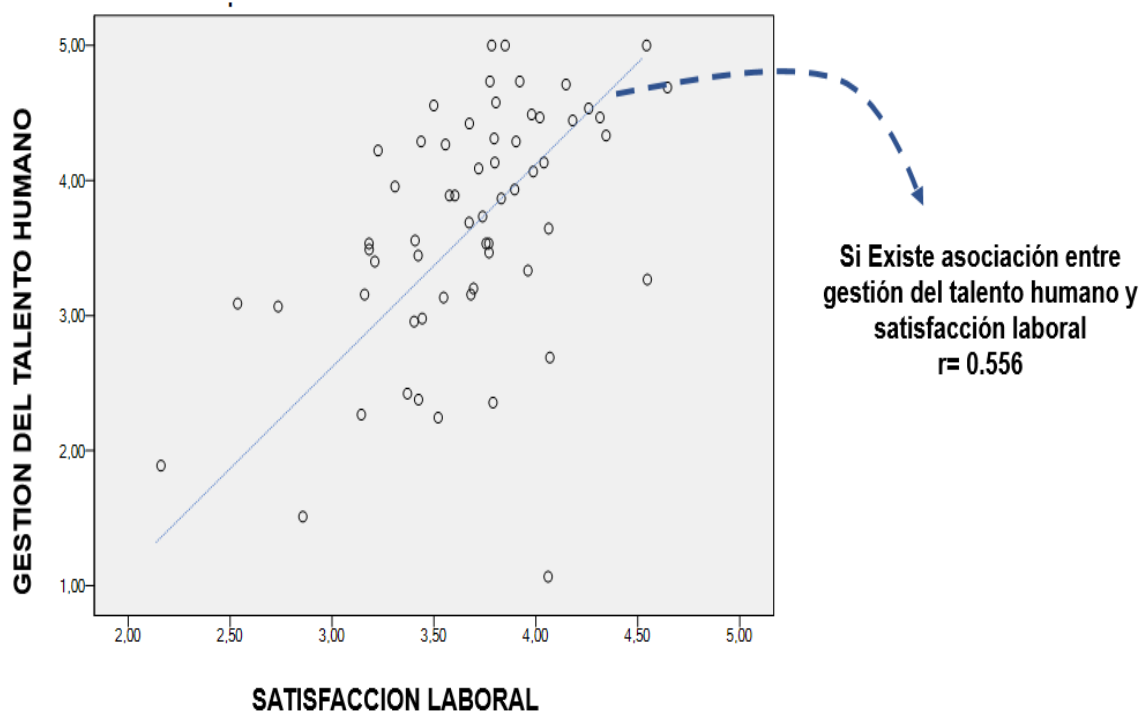


En la tabla 4 y la figura 5, conforme a los resultados que en la muestra predominan docentes con mayor porcentaje en nivel de secundaria con un 61,67% y en el nivel de primaria con 38,33%.

Antes de realizar la prueba de hipótesis relacionadas con las variables del presente estudio se realizó un diagrama de puntos para observar la tendencia en la distribución de datos. En la figura 6 se observa que existe asociación entre las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral por la coincidencia de casos para definir una correlación moderada. Asimismo, los gráficos de dispersión relacionados con las hipótesis específicas pueden observarse en el anexo 14.

**Figura 6**

*Diagrama de puntos de la relación (dispersión) entre gestión del talento humano y satisfacción laboral*



*Nota.* Elaborado a partir de la base de datos de la investigación

Prueba de la hipótesis general

**Ha:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y con satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.

**Tabla 5**

*Correlaciones de gestión del talento humano y satisfacción laboral*

		Gestión del talento Humano	Satisfacción laboral
Gestión del Talento humano	M Coeficiente de correlación	1,000	,556**
	Sig. (Bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	60	60
	Coeficiente de Correlación	,556**	1,000
Satisfacción Laboral	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	60	60

En la Tabla 5 se aprecia una correlación de Rho de Spearman positivo perfecta de 0,556, es decir, se confirma una correlacional media entre las variables de estudio siendo el valor de significancia es de  $0.00 < 0.05$  lo que le lleva a rechazar la hipótesis nula. Asimismo, mayor detalle de esto puede observar en el anexo 13.

Prueba de la hipótesis específica 1

**Ha:** Existe relación significativa entre la dimensión atracción de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión atracción de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.

**Tabla 6***Correlaciones de atracción de los recursos humanos y satisfacción laboral*

	Atracción de los Recursos humanos	Satisfacción laboral
Atracción de los Recursos humanos	M Coeficiente de correlación Sig. (Bilateral) N	1,000 ,437** ,000 60
Rho de Spearman	Coeficiente de Correlación Sig. (Bilateral) N	,437** 1,000 ,000 60
Satisfacción Laboral		

En la Tabla 6 se observa una correlación de Rho de Spearman positivo perfecta de 0,437, por consiguiente, se confirma una correlacional media entre las variables de estudio siendo el valor de significancia es de  $0.00 < 0.05$  lo que le lleva a rechazar la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

**Ha:** Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo atracción de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.

**Tabla 7***Correlaciones de desarrollo de los recursos humanos y Satisfacción Laboral*

		Desarrollo de los Recursos humanos	Satisfacción Laboral
	M Coeficiente de correlación	1,000	,443**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	60	60
Rho de Spearman	Coeficiente de Correlación	,443**	1,000
	Sig. (Bilateral)	,000	
Satisfacción Laboral	N	60	60

En la Tabla 7 se observa una correlación de Rho de Spearman positivo perfecta de 0,443, por consiguiente, se corrobora una correlacional media entre las variables de estudio siendo el valor de significancia es de  $0.00 < 0.05$  lo que le lleva a rechazar la hipótesis nula.

#### Prueba de hipótesis específica 3

**Ha:** Existe relación significativa entre la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.

**Ho:** No existe relación significativa entre la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.



**Tabla 8***Correlaciones de retención de los recursos humanos y satisfacción laboral*

		Retención de los Recursos humanos	Satisfacción Laboral
	M Coeficiente de correlación	1,000	,544**
Retención de los Recursos humanos	Sig. (Bilateral)		,000
	N	60	60
Rho de Spearman	Coeficiente de Correlación	,544**	1,000
Satisfacción Laboral	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	60	60

En la Tabla 8 se observa una correlación de Rho de Spearman positivo perfecta de 0,544, por consiguiente, se confirma una correlacional media entre las variables de estudio siendo el valor de significancia e de  $0.00 < 0.05$  lo que le lleva a rechazar la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021. Como punto de partida, según Sen (2020) señaló que en la actualidad, varias organizaciones globales están en la búsqueda constante del talento global que les ayude a progresar y expandir su alcance a gran escala, por ello, la gestión del talento humano también ha ayudado a llevar los problemas críticos involucrados al respecto llevando a un primer plano la organización de prioridades de su dirección en comparación con el pasado. Estos retos de búsqueda de talento están proyectados para afianzar que las empresas globales tengan suficiente capital humano a su disposición.

Con esta premisa se muestran los resultados en la tabla 1 en donde se puede apreciar que la variable gestión del talento humano presenta las tendencias en las dimensiones de atracción de recursos humanos en un nivel alto con 66,66%, mientras que en las otras dimensiones se encuentran en un nivel medio como son la dimensión de desarrollo de recursos humanos con 55% y retención de recursos humanos con 50 %. Es por ello que se puede observar que hay coincidencia con los resultados del estudio de Castillo (2016) determinó que hay relación directa y significativa entre las variables estudiadas con un valor Rho Spearman = 0,735 y un nivel de significancia  $p = ,000$ .

Asimismo, en la tabla 2 se aprecia que la variable satisfacción laboral presenta un nivel alto en las dimensiones significación de tareas con 90,0% y condiciones de trabajo con 71,67%, mientras que en la dimensión de reconocimiento personal y social obtuvo un nivel bajo con 30%.

Los resultados que se perciben en la tabla 3 muestran que el rango de edad que más predomina en los docentes de la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021 se dio en el rango de edad entre 46 a 55 años con un nivel medio de 41,67%, seguido por el rango de 30 a 45 años con un porcentaje de 33,33%, y hay un 25% entre 56 a 65 años. Así también, los resultados de la tabla 4 predomina el nivel de los docentes de secundaria con nivel alto de 61,67% mientras que los docentes del nivel de primaria obtuvo un nivel bajo con 38,33%.

Según los antecedentes revisados, Espíndola (2019), Espin (2017), Martínez (2017) en Ecuador, Colombia y España respectivamente y Mengoa (2018),

Espinoza (2017), Calumani y Muriano (2018) y en Arequipa, Lima e Ica; concuerdan en que existe relación media y alta entre gestión del talento humano y la satisfacción laboral con atracción de recursos humanos, dichos estudios se aplicaron en muestras pequeñas de menos de 200 entre docentes y administrativos en algunos casos; de la misma manera en la revisión de antecedentes se halló que existen estudios como los de Figueroa (2021), en Ecuador y España respectivamente, y a nivel nacional, Castillo (2016), en Lima, han encontrado relaciones bajas.

En el caso del resultado de la tabla 5 se ha encontrado una correlación de Rho de Spearman de positivo perfecta entre las variables de estudio de 0,556 (gestión del talento humano y satisfacción laboral); confirmando una correlación media entre las variables de estudio, llevando a rechazar la hipótesis nula, resultado que coincide con los antecedentes de Martínez-Garrido (2017), y Espin (2017), España y Ecuador respectivamente y en el ámbito nacional Bendezú (2020), Espinoza (2018) debido a que también presentan una relación positiva media.

En relación al párrafo anterior cabe precisar que no siempre se van a dar resultados altos, lo importante es que se consideren las coincidencias con los antecedentes en relación a los valores obtenidos de las variables de estudio como lo son correlaciones positivas medias y si son bajas se acepta la hipótesis nula descartando la hipótesis alterna.

Con respecto a los resultados de la tabla 6 se puede apreciar una correlación de Rho de Spearman positivo perfecta entre las variables de estudio 0,437, osea, se corrobora una correlacional media baja entre las variables de estudio descartando la hipótesis nula. Sin embargo, los resultados observados en la dimensión de atracción de recursos humanos guarda cierta coincidencia con Espin (2017), Ecuador, debido que todavía hay aspectos que mejorar la satisfacción de los docentes, por ello, en su estudio manifiesta proponer planes de acción para mejorar la satisfacción por su trabajo porque la satisfacción no es total y es necesario atender esta dificultad.

Al respecto se puede considerar a Arias (2017) que halló que existe una relación directa y alta entre sus variables (gestión del talento humano y la calidad educativa) porque entre sus dimensiones se puede apreciar la atracción de recursos entre la selección, la contratación, la capacitación que son indicadores que también se presentan en el presente estudio.

En relación a los resultados de la tabla 6 se puede decir que cuando se necesita contar con un personal nuevo se tiene que seguir ciertos procesos como organizar, planificar, difundir la convocatoria realizando todos los pasos con la debida transparencia definiendo los criterios para la entrevista y publicando en forma oportuna los resultados de la selección. Si se cumplen todos estos pasos se podrán atraer a un personal competitivo y eficaz para el buen desempeño de sus funciones. Dado los resultados de los estudios en relación a esta dimensión de atracción de recursos humanos, se observa que existe una correlación significativa alta en dichos estudios.

Referente a los resultados de la tabla 7 se observa una correlación de Rho de Spearman positivo perfecta entre las variables de estudio 0,443, es decir, se valida una correlacional media entre la dimensión de desarrollo de recursos humanos humano de la gestión del talento humano descartando la hipótesis nula. Si se observan estos resultados no coinciden con Vélez (2018), Ecuador, concluyó que el nivel de gestión del talento humano corresponde a la categoría adecuado con un 98%. Mengoa (2019) Arequipa, en sus resultados de su investigación es de 98% existiendo una correlación fuerte y positiva entre las variables estudiadas y Castillo (2016), Cañete, en sus resultados se evidenció que existe una correlación fuerte y positiva entre la satisfacción de los trabajadores y el desempeño. Calidad con un valor rho Spearman = 0,735 y un nivel de significancia  $p = ,000$ ; se desestima la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna.

En la Tabla 8 se observa que como resultado existe una correlación de Rho de Spearman positivo perfecta entre las variables de estudio 0,544, es decir, se confirma una correlación media entre la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano con la variable satisfacción laboral I de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021 siendo el valor de significancia e de  $0.00 < 0.05$  lo que le lleva a rechazar la hipótesis nula. Contrastando con el antecedente de Espíndola (2017), Colombia, se puede observar que inciden porque sus resultados aunque existen diferencias significativamente altas considerándose moderadamente óptimo, prevaleciendo la estrategia organizacional, seguido de los rasgos y tendencia actual, con falencias en el modelo que presentó.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.-** Se concluye que existe una relación media moderada de correlación Rho Spearman 0,556 y un nivel de significancia igual a  $0.00 < 0.05$  entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Es por ello que a mayor gestión del talento humano, mayor satisfacción laboral.

**Segunda.-** Para la variable gestión del talento humano en cuanto a su dimensión atracción de los recursos humanos existe una correlación media baja de Rho Spearman 0,437 y un nivel de significancia igual a  $0.00 < 0.05$  con la variable satisfacción laboral.

**Tercera.-** Para la variable gestión del talento humano en cuanto a su dimensión desarrollo de los recursos humanos existe una correlación media baja Rho Spearman 0,443 y un nivel de significancia igual a  $0.00 < 0.05$  con la variable satisfacción laboral.

**Cuarta.-** Para la variable gestión del talento humano en cuanto a su dimensión retención de los recursos humanos existe una correlación media baja Rho Spearman 0,544 y un nivel de significancia igual a  $0.00 < 0.05$  con la variable satisfacción.

## RECOMENDACIONES

**Primera.-** A los directivos de la I.E. 3045 de la UGEL 02 de Lima, mejorar su gestión del talento humano para lograr la satisfacción de los docentes a su cargo a través de un liderazgo basado un trabajo colaborativo, propiciando y generando espacios de reflexión entre docentes para la integración de capacidades, el intercambio de experiencias en torno a fortalecer sus capacidades y habilidades.

**Segunda.-** A los directivos de la I.E 3045 de la UGEL 02 de Lima, liderar los procesos de selección del nuevo personal centrándose en la atracción de los recursos humanos para trabajar coordinadamente con el Comité Evaluador a través de acciones que permitan la organización, planificación y la difusión de convocatorias para realizar la publicación oportuna.

**Tercera.-** A los directivos de la I.E. 3045 de la UGEL 02 de Lima, garantizar la formación continua de los docentes mediante capacitaciones y actualizaciones a los docentes a través talleres, jornadas pedagógicas, grupos de interaprendizaje, trabajo colegiado para realizar un acompañamiento sistemático y monitoreo pertinente y oportuno para luego, brindar la retroalimentación respectiva motivándolos a consolidar sus fortalezas y superar sus debilidades para optimizar su desempeño laboral.

**Cuarta.-** A los directivos de la I.E. 3045 de la UGEL 02 de Lima, promover un ambiente saludable de trabajo a los docentes a través de un buen clima laboral con base en el respeto, estímulo, participación recíproca, reconocimiento al trabajo docente para que se sientan más motivados de trabajar en un ambiente saludable y donde valoren su labor.

## REFERENCIAS

- Alarifi, N. and Abdullah M. (2019). *Teacher Job Stress and Satisfaction in Urban Schools: Disentangling Individual-, Classroom-, and Organizational-Level Influences*. University of Newcastle. British Library EThos.  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=13&sid=8900dbf4-57be-4c44-8557-40fcec2667c7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2I0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=S0005789417301302&db=edselp>
- Arias, L. (2017). *La gestión del talento humano y la calidad educativa en la escuela de cadetes de policía "General Francisco de Paula Santander"*- ECSAN de Colombia, año 2017. Universidad Privada Norbert Wiener, Bogotá, Colombia. <https://n9.cl/ajd4a>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso (2017) *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*.  
<file:///C:/Users/one/Downloads/gestion-talento-humano.pdf>
- Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237004/html/index.html>
- Calumani, H. y Muriano, R. (2018). *Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica-2018*. Universidad Cesar Vallejo, Ica, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani\\_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo F. (2016). *Gestión del talento humano, satisfacción laboral, calidad de gestión en la institución educativa 20189* Universidad Cesar Vallejo  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4135>
- Chávez-Toledo, L. (2018). *La gestión del talento humano como estrategia empresarial Human talent management as a business strategy*.  
[http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf)

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F., México: McGraw-Hill. <https://n9.cl/blfh>
- Crisci, A., Sepe, E. and Malafronte, P. (2019). *What influences teachers' job satisfaction and how to improve, develop and reorganize the school activities associated with them*.  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=8&sid=8900dbf4-57be-4c44-85570fcec2667c7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZH MtbGl2ZQ%3d%3d#AN=137973990&db=sih>
- Crosby, P. (2011). *Quality Without Tears : The Art of Hassle-Free Management*
- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la Comunidad de Pacocha - Castrovirreyna, Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.  
<https://n9.cl/39zzq>
- Espín, D. (2017). *Modelo de gestión en la satisfacción laboral de los docentes especializados en educación media*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.  
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26746/1/08%20GTH.pdf>
- Espinoza, A. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa 3094 del Distrito de Independencia, 2015*. Universidad Cesar Vallejo, Pisco, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5967/Espinoza\\_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5967/Espinoza_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, S. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa parroquial el Buen Pastor, Los Olivos, 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15851/Espinoza\\_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15851/Espinoza_MSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Falla, T. (2017). *Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11958/falla\\_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11958/falla_et.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Figuroa, D., Pelegrín N. y López L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo*.

<http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>

García, Y. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones 81550 – Chota y 80372 - Cushcanday del distrito de Agallpampa – 2019*. Universidad Cesar Vallejo, La Libertad, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37649/garcia\\_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37649/garcia_vy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guevara, P. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Griffin, R. (2011). *Administración*. México D.F., México: Cengage Learning.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Mc Graw-Hill.

Khaliq, H., Khuda, B. and Hazoor M. (2019) *Time management practices and administrative Satisfaction among higher secondary School principals in Punjab*. *Revista de Ciencias Empresariales*.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=30&sid=8900dbf4-57be-4c44-8557-40fcec2667c7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=139688840&db=bth>

Jabeen, A., Muhamamd A. and Shah, A. (2019). *Impact of leadership style on job satisfaction of teachers*. *Revista de investigación de la Universidad de Gomal*.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=20&sid=8900dbf4-57be-4c44-8557-40fcec2667c7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=142237281>

- Kolomiets, O., Karpova O., Kondakchyan, N. and Matienko I. (2020). *Teaching activities in higher education institutions based on the psychological theory of the assimilation of educational material by the student*.  
<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=8&sid=dfc50bcd-f240-4ce2-9bd1-f8b55327143d%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=148294526&db=sih>
- Kumar, M. and Balasubramani, P. (2019). *A Study on the Job Satisfaction of Primary School Teachers in Purasaiwakkam Area, Chennai*. International Journal of Engineering and Management Research. Vandana Publications.  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=15&sid=8900dbf4-57be-4c44-8557-40fcec2667c7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=diva.ijemr.9.4.023&db=edsijc>
- Martínez-Garrido, C. (2017). *La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina*. Archivos analíticos de políticas educativas: Revista académica evaluada por pares, independiente, de acceso abierto y multilingüe. España.  
<http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Mengo, A. (2019). *Relación entre la gestión del talento humano y el liderazgo transformacional en docentes del Colegio La Salle, Arequipa 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.  
<https://n9.cl/9bd1w>
- Minedu (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo. Perú.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ntabeni-Bhebe, F. (2019). *Global Human Resources Management*. Society Publishing.  
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzlwMTQxMTVfX0FOO?sid=817d99c8-48f5-4a5a-85f9-d001b5fbad4f@sessionmgr102&vid=3&format=EB&rid=3>
- Olivares, G., Silva, T. y Carlos, L. (2012). *El compromiso organizacional y la satisfacción laboral*. Mexico.  
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C12.pdf>

Pachacari, M. y Urcia, Roger (2018) *Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765– “Simón Lozano Garcia” Trujillo – 2017*. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11763/pachari\\_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11763/pachari_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palomino, A., Peña, J., Zeballos, G. y Orizano, L. (2015). *Metodología de la Investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima, Perú: San Marcos.

<http://www.librosperuanos.com/libros/detalle/17067/Metodologia-de-la-investigacion-guia-para-elaborar-un-proyecto-en-salud-y-educacion>

Prather-Jones, B. (2011) *How School Administrators Influence the Retention of Teachers of Students with Emotional and Behavioral Disorders*. Cámara de Compensación.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=37&sid=8900dbf4-57be-4c44-8557-40fcec2667c7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=55568585&db=eue>

Pritchard A. and Schmidt, A. (2021) *The Higher Ed HR Workforce*. College and University Professional Association for Human Resources.

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=6&sid=d14061e1-12c6-45b1-a51a-a87155e5f258%40sdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=E610648&db=eric>

Rage-Ragis, J. (2020) *Attraction of human resources in interest-related education*. Universidad de Letonia.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=4&sid=44fd4277-cfd4-438d-b3e8-89b7e0e2ca48%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.69E55F64&db=edsbas>

Ramírez, R., Espíndola C., Ruiz, G y Hgueth A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Universidad de la Costa, Dpto. de Ciencias Empresariales, Atlántico – Colombia

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

- Razavipour, K. and Yousefi, M. (2017). *Iranian English language teachers' job satisfaction and organisational climate in public and private schools*. Issues in Educational Research, V Informit Humanities & Social Sciences Collection <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=8900dbf4-57be-4c44-8557-40fcec2667c7%40sessionmgr102>
- Reyes, K. y Richard, D. (2017). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los docentes de la Asociación Educativa Central Sur – Lima, 2017*. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU\\_97d00608ade5a430e05c7bd0553dc560/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_97d00608ade5a430e05c7bd0553dc560/Details)
- Sen, S. (2020) Talent Management. Society Publishing. [www.societypublishing.com](http://www.societypublishing.com)
- Sims, S. (2020) *Modelling the Relationships between Teacher Working Conditions, Job Satisfaction and Workplace Mobility*. British Educational Research Journal. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=3&sid=e9920b03-5ab6-4901-aa6e-9fce364fe81a%40sessionmgr4006&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2I0ZT1lZHMtYm91ZGQ%3d%3d#AN=EJ1249400&db=eric>
- Soto, E. (2020). Competencias docentes para la resolución de conflictos en el ámbito escolar. Educere.
- Tabançalı, E, Şimşek, G. and Korumaz, M. (2017) *Talent management in educational organizations: a scale development study* European Journal of Education Studies. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED582281.pdf>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones. Ecuador.

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Velez, M. (2018). *Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián. Facultad de Ciencias Administrativas Maestría en Gestión de Talento Humano. Ambato – Ecuador*

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28320/1/44%20GTH.pdf>

Volkov, V. and Grishina, I. (2019). The problem of the effectiveness of management activities of the school principal. ELibrary.RU

[http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=33&sid=8900dbf4-57be-4c44-8557-](http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=33&sid=8900dbf4-57be-4c44-8557-40fcec2667c7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edselr.38533141&db=edselr)

[40fcec2667c7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edselr.38533141&db=edselr](http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=33&sid=8900dbf4-57be-4c44-8557-40fcec2667c7%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edselr.38533141&db=edselr)

Wachira F., Gitumu M. & Mbugua z. (2017). *Effect of Principals' Leadership Styles on Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools in Kieni West SubCounty*

[https://www.ijhssi.org/papers/v6\(8\)/Version-2/I0608027286.pdf](https://www.ijhssi.org/papers/v6(8)/Version-2/I0608027286.pdf)

Werner, J. (2020) *Human Resource Development*. Eight Edition. Cengage Customer and Sales Support. Boston, USA.

[www.cengage.com](http://www.cengage.com)

Zegar M. (2016) *Managerial Strategies and Practice in the Asian and Business Sector*.

<https://www.igi-global.com/affiliate/u-zeyarmyo-aung/294462>

Zeballos, A. y Escarcena, S. (2019). *Evaluación de las políticas de gestión del talento humano y su influencia en el desempeño docente del consorcio de colegios católicos del distrito de Yanahuara, Arequipa 2019*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM\\_8eb0f6ca827b07dcbd7398b0b9f1e545](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_8eb0f6ca827b07dcbd7398b0b9f1e545)

Zhang, K, (2021) Top Trends for Talent Management. Scientific and Social Research.

<https://innosciencepress.com/>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano.**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Ítems	Escala de Medición
<b>Gestión del talento humano</b>	Griffin (2011) señala que la gestión del talento humano debe ser entendida como el “conjunto de actividades organizacionales dirigido a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo efectiva. La misma que tiene lugar dentro de un entorno complejo y siempre cambiante” (p.435).	La variable del Talento humano se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Atracción de los recursos humanos	Identificar necesidades de nuevos contratos.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	1	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
				Organizar la planeación de la convocatoria.		2	
				Difusión y transparencia en la convocatoria.		3	
				Definición de criterios para entrevista personal.		4	
				Publicación oportuna de resultados de selección.		5	
			Desarrollo de los recursos humanos	Actualización y desarrollo.		6	Bajo (5-11) Medio (12-18) Alto (19-25)
				Acompañamiento y monitoreo.		7	
				Conocimiento de técnicas de motivación.		8	
			Retención de los recursos humanos	Medición de desempeño.		9	Bajo (3-7) Medio (8-11) Alto (12-15)
				Retroalimentación de acuerdo al cargo.		10	
				Comprensión de la labor docente.		11	
				Generar identificación y clima laboral.		12	
				Reconocimiento a la labor destacada.		13	
Gestión del talento humano						Bajo (13-30) Medio (31-48) Alto (49-65)	

## Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano

### Variable Satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas	Ítems	Niveles o rangos
<b>Satisfacción laboral</b>	Palma (como se citó en Espinoza, 2015) señala que la satisfacción laboral implica “un conjunto de relaciones emocionales determinados por características percibidas de la situación laboral y de los eventos situacionales que se enfrenta en la misma” (p. 27).	La variable de la Satisfacción laboral de Servicio se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Significación de tareas	Disposición al trabajo. Realización de actividades. Equidad y aporte mental.		1 – 2 3 – 4 5 – 6	Bajo (6-14) Medio (15-22) Alto (23-30)
			Condiciones de trabajo	Evaluación del trabajo. Disponibilidad de recursos. Actividad laboral amena.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	7 – 8 9 – 10 – 11 – 12 13 – 14	Bajo (8-17) Medio (18-28) Alto (29-40)
			Reconocimiento personal y social	Tendencia evaluativa. Reconocimiento al esfuerzo. Logros y resultados.		15 – 16 17 – 18 – 19 20	Bajo (6-14) Medio (15-22) Alto (23-30)
			Satisfacción laboral	.			Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
				.			
				.			
				.			



## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Instrumento

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar el “Gestión Laboral del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los docentes en la IE 3045 Ugel 02, Lima – 2021”. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Las siguientes preguntas están relacionadas a la labor del Personal Directivo de nuestra Institución Educativa:

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

VARIABLE: Gestión Laboral							
Dimensiones	Indicadores		1	2	3	4	5
Atracción de los recursos humanos	1	Identifica necesidades de su institución para realizar nuevos contratos.					
	2	Organiza y planifica la convocatoria de nuevos contratos.					
	3	Realiza con transparencia la convocatoria y difusión de plazas.					
	4	Define los criterios para entrevista personal para los nuevos contratos con el Comité Evaluador.					
	5	Realiza la publicación oportuna de los resultados de la selección del personal para contrato.					
Desarrollo de los recursos humanos	6	Lleva a cabo actualizaciones a los maestros por medio de capacitaciones para mejorar la práctica docente.					
	7	Acompaña y monitorea la labor de los docentes.					
	8	Conoce técnicas de motivación para lograr la participación a las actividades programadas.					
	9	Evalúa el desempeño docente con el Comité de Evaluación					
Retención de los recursos humanos	10	Realiza la retroalimentación a los docentes de acuerdo al cargo que desempeñan.					
	11	Comprende la labor docente con la intención de ayudarlo a mejorar.					
	12	Genera identificación .con la institución brindando un clima laboral idóneo.					
	13	Reconoce la labor destacada de los docentes a través de documentos a la finalización del año lectivo.					

## CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

### Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la “Gestión Laboral del Talento Humano y Satisfacción Laboral de los docentes en la IE 3045 Ugel 02, Lima – 2021”. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos

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

VARIABLE: Satisfacción Laboral							
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
Significación de Tareas	1	La labor que realiza en la institución es tan valiosa como cualquier otra profesión.					
	2	Siente que el trabajo que realiza es primordial y necesario por lo que se siente bien en hacerlo					
	3	Considera que existe un buen clima institucional bajo un liderazgo democrático.					
	4	Formar personas significa una gran responsabilidad la que asume con mucho agrado.					
	5	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.					
	6	Siente que la labor que realiza en la institución se encuentra de acorde a sus competencias profesionales.					
Reconocimiento al esfuerzo	7	Trabaja con comodidad a través de la plataforma virtual de la institución.					
	8	En su institución se verifica el desarrollo de labores y jornada laboral no presencial.					
	9	Su institución le hace entrega del material de oficina y/o educativo proporcionado por la UGEL u otras entidades.					
	10	Su institución le brinda recursos tecnológicos para el trabajo remoto en equipos, comisiones y/o colegiado.					
	11	Su institución cuenta con correo institucional que facilita su labor.					
	12	Su institución le proporciona información correspondiente para realizar el trabajo remoto.					
	13	Está conforme con la cantidad de horas de trabajo que realiza.					
	14	Existen las condiciones necesarias en su trabajo remoto para su buen desempeño laboral.					

Logros y Resultados	15	Siente que recibe buen trato de parte de los demás miembros de la institución.					
	16	Siente que los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.					
	17	En la institución reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.					
	18	Siente que todos los docentes tienen las mismas oportunidades de tener reconocimiento por su buen desempeño laboral.					
	19	En la institución reconocen su buen desempeño dándole estímulos					
	20	Es reconocido el aporte de cada docente al logro de las metas y objetivos institucionales					

## **Anexo 3: Fichas Técnicas (Manual de aplicación) de los instrumentos de Investigación**

### **Ficha Técnica: Cuestionario de Gestión del Talento Humano**

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano

Autora: Silvia Cristina Giron Bedon

Año: 2021

Estructura. Está conformada por 13 ítems.

Las dimensiones que mide el inventario son:

- Dimensión 1: Atracción de recursos humanos
- Dimensión 2: Desarrollo de recursos humanos
- Dimensión 3: Retención de recursos humanos

Confiabilidad: 0,930 (Alpha de Cronbach)

### **Ficha Técnica: Cuestionario de Satisfacción Laboral**

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral

Autora: Silvia Cristina Giron Bedon

Año: 2021

Forma de Administración: Directa.

Estructura. Está conformada por 20 ítems. Las dimensiones que mide el instrumento son:

- Dimensión 1: Significación de tareas
- Dimensión 2: Condiciones de trabajo
- Dimensión 3: Reconocimiento personal y social

Confiabilidad: 0,847 (Alpha de Cronbach)

#### Anexo 4: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima -2021.							
Autora: Silvia Cristina Giron Bedon							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1.¿Cuáles son las características de gestión del talento humano de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021? 2.¿Cuáles son las características de satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021? 1. ¿Cómo se relaciona la dimensión atracción de los</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1.Determinar las características de gestión del talento humano de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021. 2.Determinar las características de satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021. 3.Determinar la relación que existe entre la dimensión atracción de los</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y con satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima – 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b>  No corresponde  No corresponde  1. Existe relación significativa entre la dimensión atracción de los recursos humanos de</p>	Variable: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Atracción de los recursos humanos	Disposición al trabajo. Realización de actividades. Equidad y aporte mental.	Del 1 al 5	Nunca (1) Casi Nunca (2)	<p><b>Bajo</b> (5 - 11) <b>Medio</b> (12 – 18) <b>Alto</b> (19 – 25)</p>
			Desarrollo de los recursos humanos	Evaluación del trabajo. Disponibilidad de recursos. Actividad laboral amena.	Del 5 al 10	A veces (3) Casi siempre (4)	
			Retención de los recursos humanos	Tendencia evaluativa. Reconocimiento al esfuerzo. Logros y resultados	Del 11 al 13	Siempre (5)	<p><b>Bajo</b> (5 – 11) <b>Medio</b> (12 – 18) <b>Alta</b> (19 - 25)</p> <p><b>Bajo</b> (3 – 7) <b>Medio</b> (8 -11) <b>Alta</b> (12 – 15)</p>
			Variable:	Satisfacción Laboral			
Significación de tareas	Disposición al trabajo. Realización de actividades. Equidad y aporte mental.	Del 14 al 19		<p><b>Bajo</b> (6 - 14) <b>Medio</b> (15 – 22) <b>Alto</b> (23 – 30)</p> <p><b>Bajo</b> (8 - 17) <b>Medio</b> (18 – 28) <b>Alto</b> (29 – 40)</p>			

<p>recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 Ugel 02, Lima 2021?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la dimensión desarrollo de los recursos humanos de la gestión del talento humano con la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021?</p>	<p>recursos humanos de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 Ugel 02, Lima 2021.</p> <p>4..Determinar la relación que existe entre la dimensión desarrollo de los recursos humanos de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021.</p> <p>5. Determinar la relación que existe entre la dimensión retención de los recursos humanos de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021.</p>	<p>la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021.</p> <p>2.Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de los recursos humanos de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021.</p> <p>3.Existe relación significativa entre la dimensión humanos de la gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y social</p>	<p>Evaluación del trabajo. Disponibilidad de recursos. Actividad laboral amena.</p> <p>Tendencia evaluativa. Reconocimiento al esfuerzo. Logros y resultados</p>	<p>Del 20 al 27</p> <p>Del 28 al 33</p>		<p><b>Bajo</b> (6 - 14) <b>Medio</b> (15 -22) <b>Alto</b> (23 – 30)</p>
---	--	--	---	--	---	--	---

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, descriptivo.</p>	<p><b>Población:</b> 60</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> Muestra censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 60</p>	<p><b>Variable 1 Gestión Educativa</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano.</p> <p>Estructura. 13 ítems distribuidos en tres dimensiones: Atracción de recursos humanos, Desarrollo de recursos humanos, Retención de recursos humanos.</p> <p><b>Variable 2 Satisfacción Laboral</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral</p> <p>Estructura: 20 ítems distribuidos en tres dimensiones: Significación de Tareas, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal y social.</p>	<p><b>Estudio Correlacional Descriptivo</b></p>

## Anexo 5: Certificados de validación de los instrumentos.



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Superioridad
		M	D	A	N/A	M	D	A	N/A	M	D	A	N/A	
<b>DIMENSIÓN 1: ATRACCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>														
1	Identifica necesidades de su institución para realizar nuevos contratos.	X				X				X				
2	Organiza y planifica la convocatoria de nuevos contratos.	X				X				X				
3	Realiza con transparencia la convocatoria y difusión de plazas.	X				X				X				
4	Define los criterios para entrevista personal para los nuevos contratos con el Comité Evaluador.	X				X				X				
5	Realiza la publicación oportuna de los resultados de la selección del personal para contrato.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>														
6	Lleva a cabo actualizaciones a los maestros por medio de capacitaciones para mejorar la práctica docente.	X				X				X				
7	Acompaña y monitorea la labor de los docentes.	X				X				X				
8	Conoce técnicas de motivación para lograr la participación a las actividades programadas.	X				X				X				
9	Evalúa el desempeño docente con el Comité de Evaluación	X				X				X				
10	Realiza la retroalimentación a los docentes de acuerdo al cargo que desempeñan.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 3: RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>														
11	Comprende la labor docente con la intención de ayudarlo a mejorar.	X				X				X				
12	Genera identificación con la institución brindando un clima laboral idóneo.	X				X				X				
13	Reconoce la labor destacada de los docentes a través de documentos a la finalización del año lectivo.	X				X				X				

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de la investigación

Lima, 10 de Junio del 2021.

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

<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 significado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Mg. Guido J. Bravo Huaynates  
Metodología de la Investigación



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
	<b>DIMENSION 1: SIGNIFICACION DE TAREAS</b>	M D	D	A	M A	D	A	M D	D	A	M A
1	La labor que realiza en la institución es tan valiosa como cualquier otra profesión.	X			X			X			
2	Siente que el trabajo que realiza es primordial y necesario por lo que se siente bien en hacerlo.	X			X			X			
3	Considera que existe un buen clima institucional bajo un liderazgo democrático.	X			X			X			
4	Formar personas significa una gran responsabilidad la que asume con mucho agrado.	X			X			X			
5	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	X			X			X			
6	Siente que la labor que realiza en la institución se encuentra de acorde a sus competencias profesionales.	X			X			X			
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO</b>										
7	Trabaja con comodidad a través de la plataforma virtual de la institución.	X			X			X			
8	En su institución se verifica el desarrollo de labores y jornada laboral no presencial.	X			X			X			
9	Su institución le hace entrega del material de oficina y/o educativo proporcionado por la UGEL u otras entidades.	X			X			X			
10	Su institución le brinda recursos tecnológicos para el trabajo remoto en equipos, comisiones y/o colegiado.	X			X			X			
11	Su institución cuenta con correo institucional que facilita su labor.	X			X			X			
12	Su institución le proporciona información correspondiente para realizar el trabajo remoto.	X			X			X			
13	Está conforme con la cantidad de horas de trabajo que realiza.	X			X			X			
14	Existen las condiciones necesarias en su trabajo remoto para su buen desempeño laboral.	X			X			X			
	<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL</b>										
15	Siente que recibe buen trato de parte de los demás miembros de la institución.	X			X			X			
16	Siente que los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.	X			X			X			
17	En la institución reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.	X			X			X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	Sieme que los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.	*				*				*				
17	En la institución reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.	*				*				*				
18	Sieme que todos los docentes tienen las mismas oportunidades de tener reconocimiento por su buen desempeño laboral.	*				*				*				
19	En la institución reconocen su buen desempeño dándole estímulos.	*				*				*				
20	Es reconocido el aporte de cada docente al logro de las metas y objetivos institucionales	*				*				*				

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mj: Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134841

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

Lima, 10 de Junio del 2021.

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado  
**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o elemento específico del constructo  
**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y claro

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



GUIDO JUNIOR BRAVO HUAYNATES  
 Mg. Guido J. Bravo Huaynates  
 Metodología e Investigación



## 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
		MS	D	X	MX	MS	D	X	MX	MS	D	X	MX	
<b>DIMENSIÓN 1: ATRACCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>														
1	Identifica necesidades de su institución para realizar nuevos contratos.	X				X				X				
2	Organiza y planifica la convocatoria de nuevos contratos.	X				X				X				
3	Realiza con transparencia la convocatoria y difusión de plazas.	X				X				X				
4	Define los criterios para entrevista personal para los nuevos contratos con el Comité Evaluador.	X				X				X				
5	Realiza la publicación oportuna de los resultados de la selección del personal para contrato.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>														
6	Lleva a cabo actualizaciones a los maestros por medio de capacitaciones para mejorar la práctica docente.	X				X				X				
7	Acompaña y monitorea la labor de los docentes.	X				X				X				
8	Conoce técnicas de motivación para lograr la participación a las actividades programadas.	X				X				X				
9	Evalúa el desempeño docente con el Comité de Evaluación.	X				X				X				
10	Realiza la reorientación a los docentes de acuerdo al cargo que desempeñan.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 3: RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>														
11	Comprende la labor docente con la intención de ayudarlo a mejorar.	X				X				X				
12	Genera identificación con la institución brindando un clima laboral idóneo.	X				X				X				
13	Reconoce la labor destacada de los docentes a través de documentos a la finalización del año lectivo.	X				X				X				

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aptitud: Aptitud [ X ] Aptitud después de corregir [ ] No aptitud [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Quispe Lactahuaman Sarita Melissa

DNI: 43386201

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

Ate, 10 de junio del 2021.

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

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

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	N	MN	M	D	N	MN	M	D	N	MN	
<b>DIMENSIÓN 1: TENDENCIA EVALUATIVA</b>														
1	La labor que realiza en la institución es tan valiosa como cualquier otra profesión.	X				X				X				
2	Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario por lo que se siente bien en hacerlo.	X				X				X				
3	Considero que existe un buen clima institucional bajo un liderazgo democrático.	X				X				X				
4	Formar personas significa una gran responsabilidad la que asumo con mucho agrado.	X				X				X				
5	Desarrollo su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	X				X				X				
6	Siento que la labor que realizo en la institución se encuentra de acuerdo a sus competencias profesionales.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO</b>														
7	Trabajo con comodidad a través de la plataforma virtual de la institución.	X				X				X				
8	En su institución se verifica el desarrollo de labores y jornada laboral no presencial.	X				X				X				
9	Su institución le hace entrega del material de oficina y/o educativo proporcionado por la UOEL u otras entidades.	X				X				X				
10	Su institución le brinda recursos tecnológicos para el trabajo remoto en equipos, computadoras y conexión.	X				X				X				
11	Su institución cuenta con correo institucional que facilita su labor.	X				X				X				
12	Su institución le proporciona información correspondiente para realizar el trabajo remoto.	X				X				X				
13	Está conforme con la cantidad de horas de trabajo que realiza.	X				X				X				
14	Existen las condiciones necesarias en su trabajo remoto para su buen desarrollo laboral.	X				X				X				
<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL</b>														
15	Siento que recibo buen trato de parte de los demás miembros de la institución.	X				X				X				
16	Siento que los logros o progresos de sus instituciones le hacen merecedor de reconocimiento.	X				X				X				
17	En la institución reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.	X				X				X				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

16	Siempre que todos los docentes tienen las mismas oportunidades de tener reconocimiento por su buen desempeño laboral.	X				X				X				
17	En la institución reconocen su buen desempeño otorgando estímulos.	X				X				X				
18	Se reconoce el aporte de cada docente al logro de los metas y objetivos institucionales.	X				X				X				

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Guispe Llacahuaman Santa Melisa

DNI: 40086301

Especialidad del validador: Maestra en Administración de la Educación

Ate, 10 de junio del 2021,

<sup>1</sup>Relevancia: 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, su sentido, 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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
	<b>DIMENSIÓN 1: ATRACCIÓN DE LOS RECURSO HUMANOS</b>	M D	D A	A A	M D	M D	A A	M D	M D	A A	M A
1	Identifica necesidades de su institución para realizar nuevos contratos.		X				X			X	
2	Organiza y planifica la convocatoria de nuevos contratos.		X				X			X	
3	Realiza con transparencia la convocatoria y difusión de plazas.			X			X			X	
4	Define los criterios para entrevista personal para los nuevos contratos con el Comité Evaluador.		X				X			X	
5	Realiza la publicación oportuna de los resultados de la selección del personal para contrato.			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>										
6	Lleva a cabo actualizaciones a los maestros por medio de capacitaciones para mejorar la práctica docente.					X		X			X
7	Acompaña y monitorea la labor de los docentes.					X		X			X
8	Conoce técnicas de motivación para lograr la participación a las actividades programadas.					X		X			X
9	Evalúa el desempeño docente con el Comité de Evaluación					X		X			X
10	Realiza la retroalimentación a los docentes de acuerdo al cargo que desempeñan.					X		X			X
	<b>DIMENSIÓN 3: RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>										
11	Comprende la labor docente con la intención de ayudarlo a mejorar.		X				X			X	
12	Genera identificación con la institución brindando un clima laboral idóneo.		X				X			X	
13	Reconoce la labor destacada de los docentes a través de documentos a la finalización del año lectivo.		X				X			X	



Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: Tapia Rodríguez Luz Mariela

DNI: 02709622

Especialidad del validador: Lic. En Educación Primaria  
Doctora con Mención en Administración de la Educación

14 de junio del 2021

<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

-----  
Dra. Luz Mariela Tapia Rodríguez  
Especialidad: Lic. En Educación Primaria



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Satisfacción Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	<b>DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE TAREAS</b>	M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D			A	D			A	
1	La labor que realiza en la institución es tan valiosa como cualquier otra profesión.	X				X				X				
2	Siente que el trabajo que realiza es primordial y necesario por lo que se siente bien en hacerlo	X				X				X				
3	Considera que existe un buen clima institucional bajo un liderazgo democrático.	X				X				X				
4	Formar personas significa una gran responsabilidad la que asume con mucho agrado.	X				X				X				
5	Desarrolla su trabajo con libertad sin limitar su autonomía y creatividad.	X				X				X				
6	Siente que la labor que realiza en la institución se encuentra de acorde a sus competencias profesionales.	X				X				X				
	<b>DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO</b>													
7	Trabaja con comodidad a través de la plataforma virtual de la institución.	X				X				X				
8	En su institución se verifica el desarrollo de labores y jornada laboral no presencial.	X				X				X				
9	Su institución le hace entrega del material de oficina y/o educativo proporcionado por la UGEL u otras entidades.	X				X				X				
10	Su institución le brinda recursos tecnológicos para el trabajo remoto en equipos, comisiones y/o colegiado.	X				X				X				
11	Su institución cuenta con correo institucional que facilita su labor.	X				X				X				
12	Su institución le proporciona información correspondiente para realizar el trabajo remoto.	X				X				X				
13	Está conforme con la cantidad de horas de trabajo que realiza.	X				X				X				
14	Existen las condiciones necesarias en su trabajo remoto para su buen desempeño laboral.	X				X				X				
	<b>DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL</b>													
15	Siente que recibe buen trato de parte de los demás miembros de la institución.	X				X				X				
16	Siente que los logros o progresos de sus estudiantes le hacen merecedor de reconocimiento.	X				X				X				
17	En la institución reconocen su esfuerzo por trabajar más de las horas reglamentarias.	X				X				X				
18	Siente que todos los docentes tienen las mismas oportunidades de tener reconocimiento por su buen desempeño laboral.													
19	En la institución reconocen su buen desempeño dándole estímulos													
20	Es reconocido el aporte de cada docente al logro de las metas y objetivos institucionales													





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: Tapia Rodríguez Luz Mariela

DNI: 02709622

Especialidad del validador: Lic. En Educación Primaria  
Doctora con Mención en Administración de la Educación

14 de junio del 2021

<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

-----  
Dra. Luz Mariela Tapia Rodríguez  
Especialidad: Lic. En Educación Primaria

## Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos.

### Confiabilidad del instrumento Gestión del talento humano

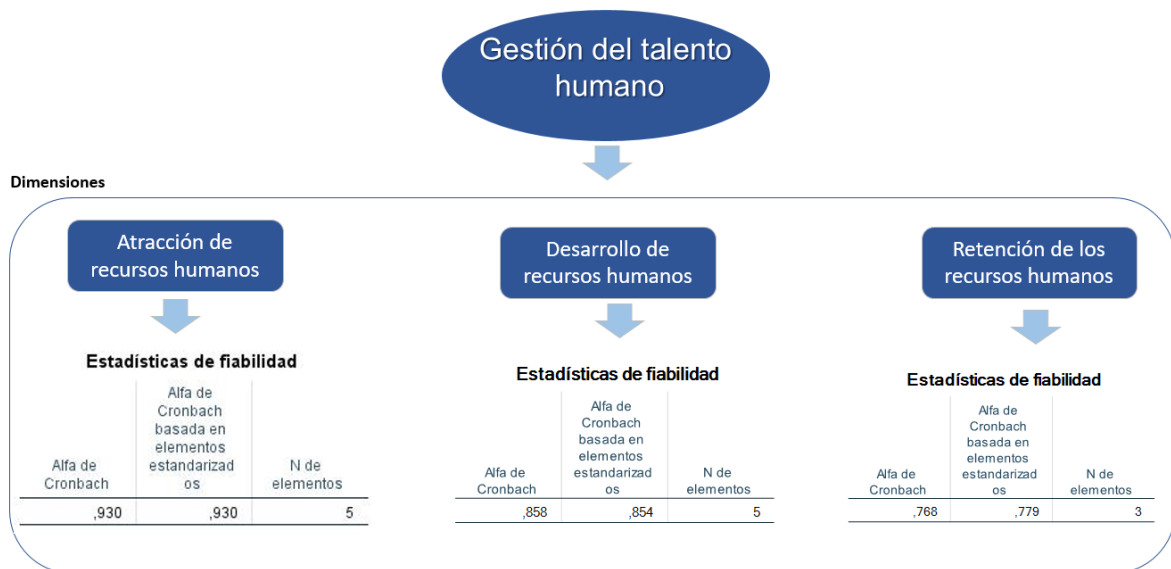
#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

**Figura 7**

*Estadísticas de fiabilidad de la gestión del talento con sus dimensiones*



## Confiabilidad del instrumento Satisfacción Laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

**Figura 8**

*Estadísticas de fiabilidad de la variable satisfacción laboral con sus dimensiones*



## Anexo 7: Autorización de aplicación de los instrumentos.



### Institución Educativa N°3045 "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI LA CHIRA"

UGEL 02 – S.M.P.

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## "AUTORIZACIÓN"

QUIEN SUSCRIBE, LA DIRECTORA DE LA I.E. N°3045 "JOSE CARLOS MARIÁTEGUI LA CHIRA" – S.M.P., PERTENECIENTE A LA UGEL 02;

### **AUTORIZA:**

A don/dofia: **SILVIA CRISTINA GIRON BEDON**, identificado (a) con D.N.I. **N°08691888**, aplicar en nuestra Institución Educativa en forma virtual los instrumentos de su investigación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA IE 3045, LIMA – PERÚ 2021" del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, Institución donde viene desarrollando su tesis; asimismo, luego de culminada la misma informará a la Dirección de los resultados obtenidos.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines correspondientes.

Valdiviezo, 10 de julio del 2021

Atentamente,



## **Anexo 8: Formato de Consentimiento informado.**

### **Consentimiento informado para los docentes**

#### **Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral**

##### **Consentimiento informado**

El propósito de este consentimiento es explicarle que ha sido considerado(a) como parte de la muestra de estudio sobre Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes. La investigación es conducida por la Lic. Silvia Cristina Girón Bedón del Programa de Maestría en Administración en Educación de la Universidad César Vallejo.

Se trata de un cuestionario de percepción que forma parte de un estudio sobre Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes, dado que en la realidad actual los docentes se da en aislamiento y distancia social, debido a la Emergencia Sanitaria por la pandemia del COVID 19 que se vive en todo el mundo. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 33 preguntas abiertas. Esto le tomará aproximadamente 20 minutos.

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Así mismo, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún propósito fuera de los objetivos de la investigación. Las respuestas que Ud. dará serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda, puede hacer las preguntas que considere en cualquier momento durante su participación al N° de Celular 994721415 o al correo electrónico [gibed\\_7970@hotmail.com](mailto:gibed_7970@hotmail.com). Además, usted puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma.

Acepto [ ]





## Anexo 10: Distribución de la población de la investigación.

**Tabla 9**

*Distribución de la población de docentes de la IE 3045 por los niveles educativos: primaria y secundaria*

<b>Población</b>	Hombre		Mujer		Total	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Primaria	5	26,32%	19	46,34%	20	33,33%
Secundaria	14	73,68%	22	53,66%	25	41,67%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>32,00%</b>	<b>41</b>	<b>68,00%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Nota. Elaborado a partir de la base de datos de la investigación*

**Tabla 10**

*Distribución de la población de docentes de la IE 3045 por rangos de edad y sexo*

<b>Edad</b>	Hombre		Mujer		Total	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
[30 – 45]	4	21,05%	16	39,02%	20	33,33%
[46 - 55]	8	42,11%	17	41,47%	25	41,67%
[56 a más]	7	36,84%	8	19,51%	15	25,00%
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>32,00%</b>	<b>41</b>	<b>68,00%</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

*Nota. Elaborado a partir de la base de datos de la investigación.*



## Anexo 11: Resultados de correlación de las variables gestión del talento humano y satisfacción laboral

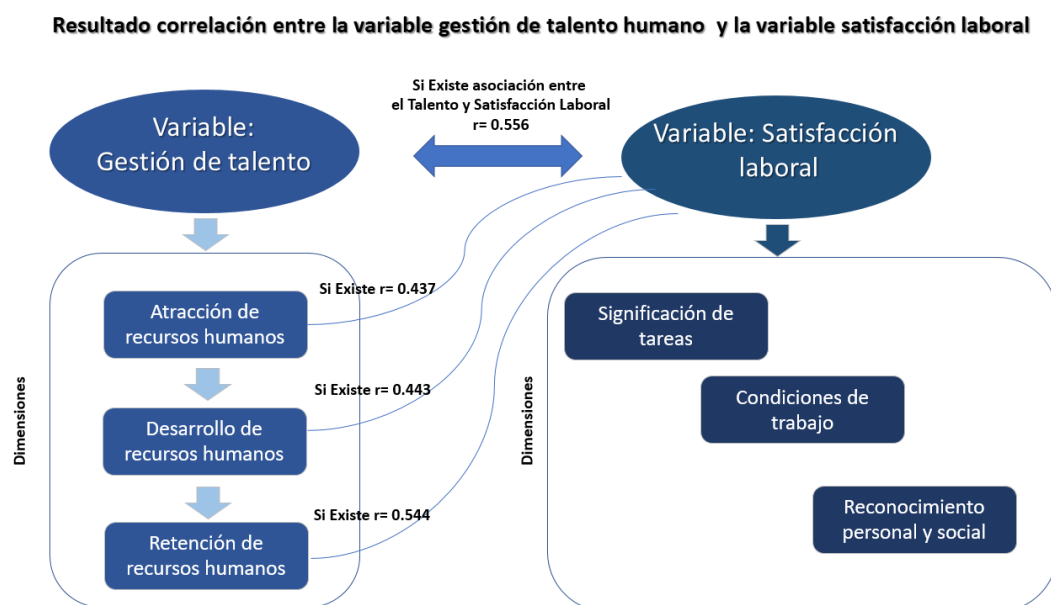
Figura 9

Esquema mental entre la variable gestión del talento humano y la variable satisfacción laboral



Figura 10

Resultado de la correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable satisfacción laboral

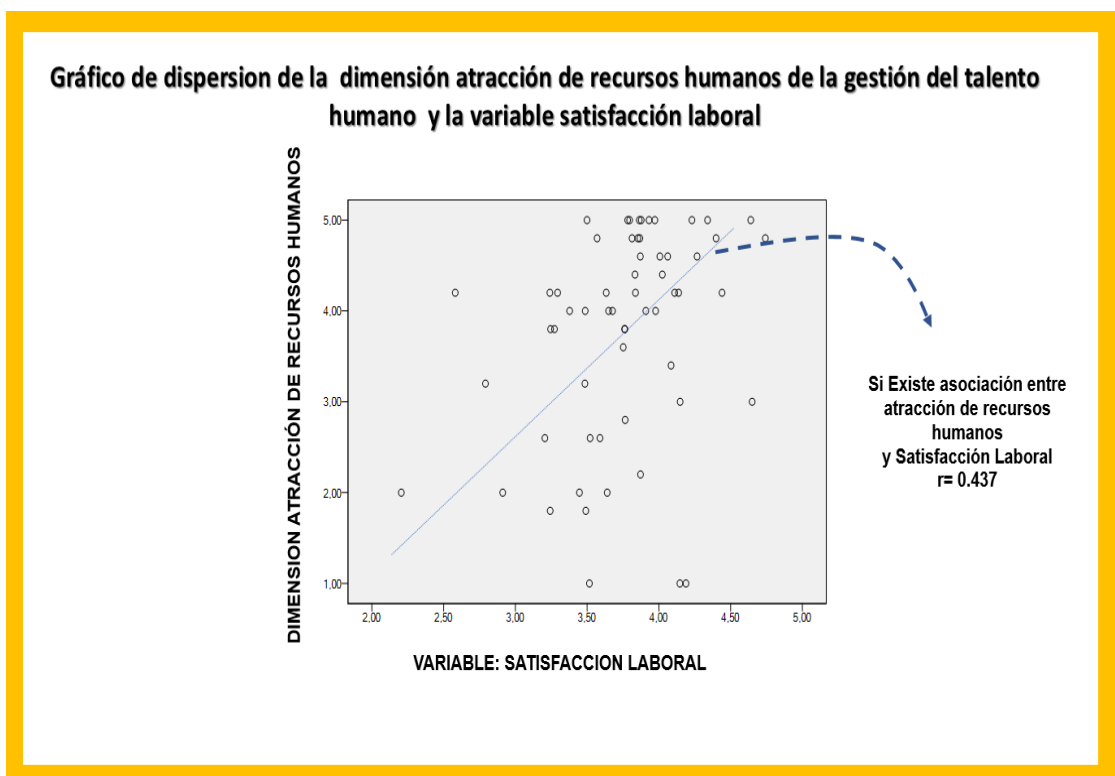


**Anexo 12.**

**Gráficos de dispersión de cada dimensión del talento humano con la variable satisfacción laboral**

**Figura 11**

*Diagrama de puntos (dispersión) de la relación entre la dimensión atracción de recursos humanos de la gestión del talento humano y satisfacción laboral*



**Figura 12**

*Diagrama de puntos (dispersión) de la relación entre la dimensión desarrollo de recursos humanos de la gestión del talento humano y satisfacción laboral*

