



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN
INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025

TESIS PRESENTADA POR:

DAYA MAHINDRA ALVAREZ GARRIDO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2026



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN
INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

DAYA MAHINDRA ALVAREZ GARRIDO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :


Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO EL JURADO :


Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA

MIEMBRO DEL JURADO :


M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA

ASESOR DE TESIS :


Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 000306-2026-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 18 de mayo de 2026

VISTOS:

El expediente N° 510 presentado por el (la) Bachiller: **ALVAREZ GARRIDO DAYA MAHINDRA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **ALVAREZ GARRIDO DAYA MAHINDRA** con número de DNI 43751846 con número de matrícula 21328210 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 16° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°1791-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2442-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000865 de fecha: 18 de mayo de 2026 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025** del (la) Bach: **ALVAREZ GARRIDO DAYA MAHINDRA**, para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Segundo miembro	: M.Sc. JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Lunes, 25 de mayo del 2026
Hora	: 09:00 a.m.
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Enrique Eleuterio Zuñiga Medina
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN

OFICINA DE INVESTIGACIÓN

UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02442-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 19 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-C-8103 de fecha 28 de noviembre de 2025, el (la) Bach. ALVAREZ GARRIDO DAYA MAHINDRA, con DNI N° 43751846, código de matrícula N° 21328210, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 002173-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 16 de diciembre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-C-8103 el (la) Bach. ALVAREZ GARRIDO DAYA MAHINDRA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el **GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 002173-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

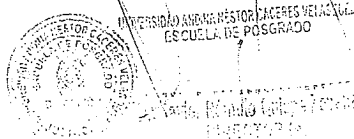
SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025** presentado por el (la) Bach. ALVAREZ GARRIDO DAYA MAHINDRA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 001791-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 31 de octubre del 2025

VISTOS:

El Expediente N° C-5010 de fecha 02 de octubre del 2025, el (la) Bach. ALVAREZ GARRIDO DAYA MAHINDRA, con DNI N° 43751846, código de matrícula N° 21328210, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 01536-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 27 de octubre de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de Investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° C-5010 el (la) Bach. ALVAREZ GARRIDO DAYA MAHINDRA, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025** Línea de Investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de Investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 01536-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025** presentado por el (la) Bach. ALVAREZ GARRIDO DAYA MAHINDRA, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR a (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr.
A. C. EPG-0008
F. 02/11/2025
F. 02/11/2025



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

20%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

pt.scribd.com

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Politécnica del Perú

Trabajo del estudiante

1%

4

Submitted to Facultad De Teología Pontificia Y
Civil De Lima

Trabajo del estudiante

1%

5

Taracaya Galindo, Mauro. "La infografía y el
aprendizaje en el área de ciencias sociales en
estudiantes del VI ciclo de la IES. "Valle del
Ausangate- Uchullucllu", Cusco - 2021.",
Universidad Nacional del Altiplano de Puno
(Peru)

Publicación

1%



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	DAYA MAHINDRA ALVAREZ GARRIDO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43751846
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-7107-0124
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419543
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4793-9053

Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	JULIO CESAR CHUCUYA ZAGA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01328442
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-4470-5240
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: DISTRITO DE JULIACA País: Perú Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA -15.50025, -70.12934  https://goo.su/a8pXC
Año o rango de años en que se realizó la investigación	OCTUBRE 2025 - MAYO 2026
URL de disciplinas OCDE	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01
URL de vocabularios OCDE	https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería



M. Sc. Julio Cesar Chucuya Zaga
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo DAYA MAHINDRA ALVAREZ GARRIDO, identificado con DNI

Nro. 43751846 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 01 de junio del 2026


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella





DEDICATORIA

Con profunda gratitud, dedico esta tesis a hijos Kalessi y Dayron, mi esposo, cuyo apoyo incondicional fue mi motor constante. A mis padres, por sus sacrificios y por inculcarme el valor de la educación. A mis maestros y mentores, por compartir su sabiduría y encender mi pasión por la pedagogía y motivar a las futuras generaciones, honrando así la confianza y el amor que me han brindado.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis seres queridos, profesores y amigos por su inquebrantable apoyo. Su orientación y ánimo han sido fundamentales para completar esta tesis por este logro que es un reflejo de su invaluable contribución y aliento constante.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO	xi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	xii
ÍNDICE DE TABLAS	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE FIGURAS	¡Error! Marcador no definido.
ABREVIATURAS	¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	18

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	20
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	23
1.2.1. Pregunta general	23
1.2.2. Preguntas específicas	23
1.3. Justificación de la investigación	23
1.4. Objetivos	25
1.4.1. Objetivo general.....	25
1.4.2. Objetivos específicos	25
1.5. Importancia y alcance de la investigación	25
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	26
1.7. Hipótesis	27
1.7.1. Hipótesis general	27
1.7.2. Hipótesis específicas	27
1.8. Variables e indicadores	28

CAPÍTULO II



MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	30
2.1.1. A nivel internacional.....	30
2.1.2. A nivel nacional.....	31
2.1.3. A nivel regional o local	34
2.2. Bases teóricas.....	35
2.2.1. Gestión del talento humano	35
2.2.2. Dimensión de la gestión por competencias	39
2.2.3. Dimensión de la gestión del conocimiento.....	40
2.2.4. Dimensión de la gestión de recursos humanos	42
2.2.5. Satisfacción laboral.....	42
2.2.6. Dimensión de desempeño de tareas	43
2.2.7. Dimensión de beneficios laborales y/o remuneraciones.....	44
2.2.8. Dimensión condiciones físicas.....	45
2.2.9. Dimensión desarrollo personal	45
2.2.10. Dimensiones políticas administrativas	46
2.2.11. Dimensión relaciones con la autoridad	47

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación	48
3.2. Métodos aplicados en la investigación	48
3.3. Tipo de investigación.....	48
3.4. Nivel de investigación.....	48
3.5. Diseño de investigación	48
3.6. Población y muestra.....	49
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información	50
3.7.1. Técnicas de la investigación	50
3.7.2. Instrumentos de la investigación.....	51
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación	51
3.8.1. Validación de los instrumentos	51
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos	51
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis.....	53



CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	56
4.3. Discusión de los resultados.....	61
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS	75

RESUMEN

La investigación tiene como propósito determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025; siendo una investigación de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional, la cual tuvo la participación de 132 docentes y directivos como muestra de estudio, quienes respondieron a los instrumentos de investigación que es el cuestionario, logrado obtener como resultado de la prueba de hipótesis estadística de Rho de Spearman de $p=0,85$; concluyendo que se determinó la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025; con un resultado de la prueba de hipótesis estadística de Rho de Spearman de $p=0,85$ demostrando así que tiene una correlación positiva entre las variables de estudio de gestión del talento humano y satisfacción laboral; se estableció la relación que existe entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral con un resultado de $p=0,82$ demostrando así que tiene una correlación positiva, se analizó la relación que existe entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral con un resultado de $p=0,81$ demostrando así que tiene una correlación positiva y se identificó la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral con un resultado de $p=0,80$ demostrando así que tiene una correlación positiva.

Palabras clave: Gestión del talento humano, gestión del conocimiento, gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral.



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the relationship between human talent management and job satisfaction among directors of Early Childhood Education Institutions in the Juliaca District, 2025, being a research of quantitative approach of descriptive correlational design, which had the participation of 132 teachers and directors as a study sample, who responded to the research instruments that is the questionnaire, managed to obtain as a result of the statistical hypothesis test of Spearman's Rho of $p = 0.85$; concluding that the relationship between human talent management and job satisfaction of managers in educational institutions at the initial education level of the Juliaca District was determined; with a result of the Spearman's Rho statistical hypothesis test of $p = 0.85$ thus demonstrating that it has a positive correlation between the study variables of human talent management and job satisfaction; the relationship between competency management and job satisfaction was established with a result of $p = 0.82$ thus demonstrating that it has a positive correlation, the relationship between knowledge management and job satisfaction was analyzed with a result of $p = 0.81$ thus demonstrating that it has a positive correlation and the relationship between human resources management and job satisfaction was identified with a result of $p = 0.80$ thus demonstrating that it has a positive correlation.

Keywords: Human talent management, knowledge management, human resource management and job satisfaction.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación surge de las necesidades educativas y los problemas en la gestión de los recursos humanos, aunque los recursos humanos deben ser uno de los elementos más valiosos e importantes dentro del sistema educativo, considerando los recursos activos intangibles llamados capital de conocimiento o capital intelectual en las instituciones educativas de nivel de educación inicial, es el recurso humano que cada entidad tiene, además en las organizaciones actuales, es muy importante efectuar una buena gestión de los conocimientos que poseen nuestros docentes como el capital intangible más valioso, en era del conocimiento donde la información y el uso del mismo acorde a la velocidad del tiempo es fundamenta, por parte del talento humano, el manejo de la información y el conocimiento que son el motor principal de la producción, la competitividad de cada entidad educativa que lleva al éxito de las organizaciones en estos tiempos, por ello es fundamental aumentar y mejorar el capital intelectual; considerado que este es el recurso intangible fundamental para hacer frente a los problemas internos y externos de la entidades educativas, por ello la investigación parte del problema de investigación de ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025? y para lograr dar respuesta la investigación se encuentra estructurada con los siguientes capítulos:

Capítulo I: Formulación del problema, que parte desde la situación problemática, planteamiento del problema, justificación, objetivos, importancia, limitaciones, delimitaciones, hipótesis variables.

Capítulo II: Marco teórico, parte desde los antecedentes y bases teóricas.

Capítulo III: Metodología de la investigación, abarca desde enfoque, métodos, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnicas, instrumentos y confiabilidad del instrumento de investigación.



Capítulo IV: Resultados, abarca desde los análisis de datos, prueba de hipótesis y discusión de la investigación.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

En la actualidad las instituciones educativas requieren renovarse profundamente en sus sistema organización, referente a la función y rol que cumple en la sociedad actual; además vivimos en una del conocimiento y de información, que se caracterizada por un crecimiento exponencial del conocimiento, como es notorio e innegable los continuos avances de la ciencia y la tecnología, cada vez determinan y condicional las relaciones sociales, económicas de la vida de la personas, de hecho se evidencia la influencia de la globalización económica y cultural.

En ese contexto las organizaciones educativas con visión de futuro que buscan incansablemente mejorar sus niveles de gestión escolar, mejorar cada vez los procesos y sistemas administrativos y formativos, cada vez vienen asumiendo con mayor responsabilidad cada uno de los compromisos de la gestión escolar, para lograr con mayor éxito en la ejecución de todas las actividades dentro del marco de la gestión escolar.

Sin embargo, en este análisis es necesario precisar que las instituciones educativas pasan diversos problemas que están relacionados fundamentalmente a la gestión de los recursos humanos, es decir son las personas las que crean situaciones favorables o desfavorables en el contexto de gestión escolar, dichas situaciones constituyen en un aspecto que es capaz de generar cambios muy importantes en las organizaciones educativas, además éstas entidades como parte de la misión buscan mejorar la calidad de servicio educativo, que comprende el inadecuados mecanismos de selección y contratación; falta de control de la calidad; centralización de los recursos; deficiente capacidad administrativa, pero la que mayor peso tiene en todos los niveles de administración es la de gestión del talento humano.

Estas vulnerabilidades que a menudo se evidencian en la administración del personal, igualmente en la mayoría de los inconvenientes impactan gravemente el cumplimiento y la consecución de las metas de cualquier organización, en dichas circunstancias hace falta implementar programas, proyectos y actividades que apoyen a mejorar cada vez efectuar buena gestión de recursos humanos, ya este recurso es indispensable para efectuar cambios sustanciales en la gestión escolar, las escuelas en la actualidad requieren hombre y mujeres con valores y principio éticos morales, verdaderos gestores que busca permanentemente el desarrollo de los docentes, colaboradores, estudiantes y todo aquello que conforma la familia escolar.

Para nadie es extraño observar en la sociedad actual diversas situaciones que causan un gran impacto negativo en las relaciones personales y sociales, con gran estupor observamos lo que ocurre en la nuestra sociedad, donde se evidencia que se han perdido los valores y principios en las personas, además se observa en las entidades públicas que la gestión del talento humano no es eficiente, es cada vez más deficiente desde el proceso de contratación que efectúa el órgano intermedio, que muchas veces está lejos de fines y objetivos de la entidad, no existen realmente evaluación de acuerdo a las competencias profesionales para el puesto laboral, y menos se busca el desarrollo profesional de quienes vienen trabajando en calidad de nombrados, la mayoría de ellos vienen trabajando o desarrollando las actividades académicas con enfoque tradicional.

Desde esta perspectiva en las instituciones educativas del distrito de Juliaca, también se evidencia una serie de problemas relacionadas a la gestión de los recursos humanos. En todas las organizaciones sean públicas o privadas sean estas pequeñas y grandes por el volumen de personal y estudiante que atiende, la administración de la capacidad humana es una necesidad imperiosa, a fin de asegurar el logro de las metas y objetivos institucionales. En estas circunstancias la globalización, las innovaciones, la capacidad y la competencia humana, así como los procedimientos en el

control de calidad y evaluación de la ejecución de diversas actividades (Bedoya, 2003).

En el nivel de educación inicial a nivel de la UGEL San Román trabajan con profesionales de la misma especialidad, algunos en calidad de nombrados y otros en calidad de contratados, dentro del marco de la ley N° 29062 de la carrera pública magisterial y la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, que en el artículo cuarto menciona que el profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, ofrece un servicio fundamental destinado a materializar el derecho de los alumnos y de la sociedad a una educación que sea de calidad, justa y relevante. Apoya el vínculo con la familia, la comunidad y el gobierno, contribuyendo al desarrollo integral del estudiante, que es el propósito de su labor profesional. En ese contexto la ley reconoce las cualidades profesionales como tal, sin embargo, en las entidades educativas serias deficiencias en la administración de personal, en cada una de las entidades existen conflictos por diversos motivos, y nos preguntamos, no existe una verdadera gestión del talento humano, esta tarea es muy difícil de efectuar, si en medio de conflictos e interés como se lleva a cabo un servicio educativo de calidad, desde punto de vista es muy necesario efectuar esta investigación de fin plantear algunas alternativas de solución para que pueda coadyuvar a la solución de diversos problemas que ocurre al interior de cada entidad pública.

La investigación toca un punto crucial, referida a la gestión del talento humano, considerando que el equipo de docentes y directivos en cada una de las instituciones se constituyen en un elemento fundamental para desarrollar actividades académicas fundamentalmente en el aula, de este modo es necesario considerar que depende de este brindar la calidad de servicio educativo, pero no ocurre esta realidad en las instituciones educativas, por ello es muy necesario efectuar la investigación que se refiere a la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral en las

instituciones educativas de nivel de educación inicial ubicadas a nivel de la UGEL San Román, finalmente en este estudio es crucial para evidenciar el valor de la administración del recurso humano, así como la correcta implementación y supervisión de los procedimientos que ello implica; procedimientos que, si se realizan de forma adecuada, fomenten la mejora en el rendimiento laboral de estas instituciones académicas.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025?

1.2.2. Preguntas específicas

PE 1: ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas?

PE 2: ¿Cómo es la relación de la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas?

PE 3: ¿Cuál es la relación de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Teórica

El estudio se hace referencia a la gestión del talento humano, como recurso valioso en una determinada gestión escolar, además quien permite generar un ambiente laboral apropiado, con un clima institucional pertinente que ayuda a fomentar mayor productividad y calidad de servicio, cuyos beneficiarios son los estudiantes de nivel de educación inicial, que en esta edad requiere mayor atención y guía para desarrollar las capacidades y competencias necesarias, para seguir sus estudios en los siguiente grados y niveles educativos, en ese contexto es necesario resaltar la responsabilidad con mucho compromisos e identidad que

desarrollan los docentes en brindar la formación de los niños y niñas de esta edad.

1.3.2. Práctica

Los resultados del presente estudio servirán para mejorar la gestión del talento humano, causar mayor satisfacción cuando hayan logrado mayor desarrollo profesional y personal cada uno de los colaboradores y servidores de la entidad, en este contexto los resultados de la investigación serán aplicables en forma práctica, porque las instituciones educativas de nivel de educación inicial requieren de un instrumento de gestión referida para reorientar las políticas de administración de personal de manera adecuada y pertinente, a fin de aprovechar todas las potencialidades que consigo trae cada una de los docentes, que viene a conformar como un integrante activo en el sistema educativo. Además, es pertinente resaltar que los seres humanos somos los gestores del desarrollo evolutivo en todas las instituciones educativas donde nos ha tocado trabajar, sin embargo, la gestión efectiva y eficiente de las personas que laboran en las organizaciones educativas, están aptas para llegar a cumplir la misión, visión y objetivos proyectados por cada entidad.

1.3.3. Metodológica

Un aporte que se brindara con la investigación es una serie de pasos relacionados con el método científico para desarrollar un instrumento con validez y confiabilidad para su uso en otros estudios, porque en la actualidad serias deficiencias, como venimos sustentando que para nadie es extraño mencionar que al interior de cada entidad existen serios conflictos, hasta con actitudes de amenaza que viene socavando el clima institucional de dicha entidades, precisamente estos aspectos ásperos se desea contemplar y plantear alternativas de solución y por otro lado, no existen políticas claras sobre la capacitación y especialización docente a partir de su práctica laboral, para ello es la entidad instituya como políticas claras referente a la especialización y profesionalización docente en cada entidad educativa, ésta asistencia técnica lo puede efectuar los directivos

y los especialistas, sin embargo no existe dichas propuestas, por ello los resultados de esta investigación harán posible estas sugerencias factibles, pero significativos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1: Analizar la relación de la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.

OE 2: Identificar la relación de la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.

OE 3: Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

Es importante porque considera la participación de los recursos humanos en la gestión escolar en una entidad educativa, además consideramos que a través de la participación de los docentes en forma comprometida se hará posible el desarrollo integral de los estudiantes, además permite superar cualquier problema que está relacionado al desarrollo personal y profesional de los docentes, como se puede deducir que la gestión del talento humano tiene un papel de importancia en el crecimiento presente y futuro de las instituciones educativas, ya que le da una mayor vitalidad y desarrollo institucional.

El proceso de gestión de los recursos humanos inicia con el proceso de reclutamiento y contratación, seguidamente en cada entidad se debe consolidar la cultura organizacional; asimismo, también se debe implementar programas de formación y de fortalecimiento de las competencias

profesionales y finalmente la gestión de reconocimiento y otorgamiento de estímulos gratificantes que motiva a todo servidor o colaborador de la entidad.

Asimismo, el análisis resalta la relevancia de tener un grupo de trabajadores bien preparados y comprometidos, para lo cual es esencial aplicar tácticas de administración de recursos humanos, como directrices centradas en el crecimiento tanto profesional como personal. Al explicar la relevancia del análisis, es fundamental señalar que la administración del talento se debe considerar como el conjunto de medidas destinadas a alcanzar el máximo aprovechamiento de las habilidades de los educadores, quienes al mejorar su rendimiento facilitan aprendizajes importantes en los alumnos. Adicionalmente, ellos son los actores principales en los procesos educativos en este ámbito.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

En el presente estudio es necesario destacar algunas limitaciones que se ha presentado en el proceso de realización del presente estudio, en dicho contexto es fundamental delimitar y especificar algunos términos concretos, y señalar el área de interés en la búsqueda, y establecer sus alcances y decidir las fronteras de espacio, tiempo y circunstancias que ponderamos en el estudio a fin de precisar el ámbito de estudio, que los mismos nos ayuda a delimitar en cuanto se refiere al alcance de las variables y cada una de las dimensiones en indicadores específicos en el estudio.

Por otro lado, en el estudio delimitar también implica separar, restringir acceso y, a la vez, definir, distinguir ámbitos de ocurrencia, situaciones o esferas de acción diferentes. Es decir, en el estudio a través de las variables y dimensiones e indicadores definimos el ámbito de estudio, este proceso nos ayudó de definir los ítems en cada una de las dimensiones en los instrumentos que se ha formulado, dentro de este ámbito realizamos la delimitar temática, es fundamental acceder a una panorámica sobre este tema general y conocer cada una de las situaciones, a partir de los datos que captar de la realidad en el contexto de un solo tiempo en forma natural, que

dichos datos se analizar a partir de los resultados estadísticos que demuestran dicha realidad, ésta es la esencia del estudio que nos ayuda a interpretar la realidad y de manera prospectiva nos ayuda a proyectarnos al futuro.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE 1: La relación que existe entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral es positiva muy alta en los directores de las Instituciones Educativas.

HE 2: Es positiva alta la relación entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.

HE 3: La relación que existe es positiva alta entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano implica un conjunto de normas y procedimientos que son esenciales para manejar los elementos administrativos relacionados con las personas o los recursos humanos, tales como la contratación, la elección, la capacitación, la compensación y la valoración del rendimiento (Vallejo, 2016).
Satisfacción laboral	La satisfacción en el empleo se refiere a la actitud que una persona tiene hacia su profesión, la cual se describe como un estado emocional favorable o agradable que se origina de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral. También se puede entender la satisfacción en el trabajo como una inclinación o tendencia que se mantiene de manera relativamente constante hacia el empleo, fundamentada en las creencias y principios formados a partir de su trayectoria profesional (Caballero, 2002).

1.8.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del talento humano	La gestión por competencias	El director proporciona materiales a los docentes. El director entrega mobiliario en buen estado. El director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución. El director implementa proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente. El director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes. El director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.
	Gestión del conocimiento	El director demuestra conocimientos innovadores. El director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes. El director toma decisiones ante un problema El director fomenta la capacitación docente. El director hace uso de las tecnologías para enviar comunicados. El director gestiona la implementación del aula de Innovación.

	La gestión de recursos humanos	El director muestra compromiso en las actividades de la institución. El director evalúa a su personal administrativo y docente. El director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad. El director planifica la distribución de recursos. El director promueve el trabajo en equipo. El director delega funciones a sus docentes. El director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes. El director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos. El director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.
Satisfacción laboral	Desempeño de tareas	Mi actividad académica está bien organizada para guías a mis estudiantes. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí. En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo. Mi ingreso económico es diferentes respecto de otras Instituciones. Reconozco los mayores esfuerzos por función docente y administrativo que realizo. Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de felicitación.
	Condiciones físicas	La institución tiene la infraestructura adecuada, equipos y materiales educativos suficientes para tener un buen desempeño docente y administrativo. Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo. La logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades y un servicio educativo.
	Desarrollo personal	Cree que sus esfuerzos realizados para lograr metas propuestas son debidamente considerados para la evaluación de su desempeño. Recibe usted algún estímulo por parte de las autoridades educativas. Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida.
	Políticas administrativas	Recibe de las autoridades educativas oportunidades para seguir formándose y especializándose en la actividad que realiza. Los especialistas del nivel y la modalidad hacen réplicas de la formación que reciben de las capacitaciones que reciben en el Ministerio de Educación. Las autoridades educativas te brindan un trato amable, respetuoso y con escucha activa.
	Relaciones con la autoridad	Cree Ud. Que la Misión y Visión del Hospital apuntan a la mejor organización y al buen funcionamiento de sus actividades. La alta dirección contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia de toda la Institución.

		Cree Ud. Que los Directivos y jefes tratan con respeto a los trabajadores de la institución.
--	--	--

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

García (2022) en su investigación el objetivo general es desarrollar y validar como una herramienta psicométrica para valorar la gestión del talento humano, considerando como una propuesta que, revisa, discute, integra, y sintetiza las diferentes aproximaciones teóricas y de medida existentes, e implementa un proceso de validación psicométrica acorde con los estándares internacionales, siendo una investigación de enfoque cuantitativo y el instrumento de investigación es la escala de Likert, logrando obtener como resultado dos submuestras independientes (40%/60%); una para obtener evidencias de la validación del test (Fase de validación, n=200), y otra para la obtención de datos normativos de la población de referencia (Fase de baremación, n=302), concluyendo que al estructura latente válida que operacionaliza la medida del constructo GTD atendiendo a seis dimensiones: atracción, selección-cultura, desarrollo-sucesión, retención-clima, evaluación y gestión conocimiento.

Bendez (2020) en su investigación el objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School", San Juan de Lurigancho, siendo una investigación de enfoque cuantitativo y diseño correlacional, logrando obtener los hallazgos mostraron que la administración del talento humano está estrechamente vinculada con el grado de satisfacción laboral de los empleados en la Institución Educativa Privada "Mave School", concluyendo que la asociación es notable y alcanzó un nivel de 0. 892, lo que indica una correlación elevada.

Pareja et al. (2022) en su investigación el objetivo general es determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de una dirección regional, siendo una investigación de enfoque cuantitativo de diseño correlacional, se logra evidenciar que hay una conexión importante entre la administración del personal y el contenido laboral, con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0. 765 y un valor de p igual a 0. 000. Se concluye que la gestión del personal desempeña un papel crucial en las empresas al facilitar decisiones apropiadas y brindar soluciones efectivas.

Vinueza (2025) en su investigación el objetivo general es optimizar la gestión del talento humano para aumentar la eficiencia y eficacia organizacional, lo que a su vez elevará la satisfacción laboral de los funcionarios públicos, siendo una investigación de enfoque cuantitativo de diseño correlacional, logrando obtener como resultado de la evaluación realizada con la prueba de Chi-cuadrado, se validó que la administración del talento humano influye en la satisfacción de los empleados en el distrito educativo de Guano-Penipe, llegando a la conclusión de que se sugieren medidas para optimizar la gestión del talento humano con el propósito de aumentar la satisfacción de los trabajadores en ese distrito.

2.1.2. A nivel nacional

Checcaña y Pari (2023) en su investigación el objetivo general es analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana, Lima-2021, siendo una investigación de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 40 servidores civiles, bajo el régimen laboral CAS y Decreto Legislativo 276, logrando obtener como resultado en la gestión tiene un nivel medio de desempeño, con el 67,5 % de las respuestas y 32,5 % la ubicaron en un nivel alto; por otro lado, 60 % de las respuestas indican

que el desempeño laboral tiene un nivel alto., concluyendo que existe una relación directa significativa entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano en la UGEL estudiada, al encontrarse un coeficiente de correlación $r = 0.604$ entre ambas variables.

Quintano (2022) en su investigación el objetivo general es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huanta, 2020, la investigación es de enfoque cuantitativo de diseño del estudio fue no experimental correlacional, el instrumento utilizado para el acopio de datos fueron los cuestionarios de gestión de recursos humanos y desempeño laboral, se ha conseguido que los resultados muestren una conexión positiva de intensidad moderada, aunque relevante ($p < 0.05$), entre la administración de recursos humanos y el rendimiento laboral. Se concluye que existe una correlación positiva de intensidad baja pero importante entre el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados, así como el liderazgo y la motivación en los trabajadores.

Valero (2020) en su investigación el propósito principal es examinar cómo se vinculan la administración del talento humano y la eficiencia laboral de los profesores en una institución educativa de Babahoyo, 2022. Se trata de un estudio fundamental, descriptivo y correlacional, con un diseño que no es experimental, donde se llevó a cabo una encuesta que contenía 37 preguntas organizadas entre las dos variables del estudio, dirigida a una muestra de 80 docentes de una escuela local, logrado obtener como consecuencia, el coeficiente de correlación Rho de Spearman resultó ser ($Rho = 0,787$; $p = 0.000$) la gestión del talento humano y la dimensión de competencias laborales ($Rho = 0,748^{**}$; $p = ,000 < 0.01$) y la gestión del talento humano y la dimensión de manejo de conflictos ($Rho = 0,617^{**}$; $p = 0,000 < 0.01$) en los docentes de una Unidad Educativa de Babahoyo, 2022,

concluyendo que existe una relación indirecta y moderada entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.

Laqui (2023) en su investigación el objetivo general es determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca en el año 2023, siendo una investigación de enfoque cuantitativo de naturaleza básica, con un diseño transversal correlacional no experimental, se logró, como resultado de la investigación, mostrar una conexión relevante entre la administración de recursos humanos y el bienestar laboral de los maestros en las instituciones de educación intercultural y bilingüe del distrito de Calca. Esto se evidenció en el valor p obtenido, que es 0,000, el cual es menor que el nivel de significancia de 0,005, con un coeficiente de correlación de 0,536. Se concluye que es crucial optimizar la gestión de recursos humanos para influir de manera positiva en la satisfacción laboral de los profesores.

Giron (2020) en su estudio, el propósito principal es identificar la conexión entre la administración del talento humano y el grado de satisfacción laboral de los profesores en la IE 3045 UGEL 02, Lima 2021. Se trata de una investigación con un enfoque cuantitativo, de carácter básico, no experimental y de tipo transversal, logrando obtener como resultado 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, concluyendo que mayor gestión del talento humano mayor satisfacción de los docentes de la IE 3045 UGEL 02 Lima 2021.

Castillo (2021) en su investigación el objetivo general es determinar la relación de la gestión del talento humano con la satisfacción laboral en el Grupo ANSOLD, siendo una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y correlacional, no experimental y transaccional, logrando obtener como consecuencia, el 46. 7% expresa no estar de acuerdo, mientras que el 33. 3% se muestra indiferente y un 20. 0% indica estar completamente en desacuerdo. En lo que respecta a la satisfacción laboral, el 86. 7% indica estar en desacuerdo y el 13. 3% se declara totalmente en desacuerdo, lo que lleva a la conclusión sobre la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral fue de $r = 0.635$ con un $p_valor < 0.05$, afirmando que existe una buena relación entre las variables.

2.1.3. A nivel regional o local

Callata (2024) en su investigación el objetivo general es evaluar el desempeño laboral del personal del sector operaciones de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco, Sociedad Anónima, ubicada en Juliaca, en el año 2023, siendo una investigación de metodología transversal, deductiva, aplicada, descriptiva y no experimental, el estudio se empleó una encuesta tipo cuestionario y el instrumento fue validado mediante el alfa de Cronbach en el programa SPSS, logrando obtener como resultado entre los 44 encuestados, el desempeño laboral alcanzó un puntaje de 49%; el objetivo principal es implementar mejoras, concluyendo que el desempeño laboral es crucial para que el sector operativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco Sociedad Anónima cumpla con sus objetivos.

Llanque (2024) en su estudio, la meta principal es identificar la conexión entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores en el proyecto de mejora del camino vecinal de Huaquina Juli, 2024, siendo una investigación de enfoque cuantitativo método deductivo, de nivel correlacional y con un diseño no experimental; se utilizó como herramienta el cuestionario, lo que

resultó en una correlación positiva y significativa ($R=0,958$); Asimismo, según la prueba de hipótesis, el valor p es 0.000, este valor se encuentra por debajo del nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que resulta en rechazar la hipótesis H_0 y aceptará H_1 , lo que concluye que existe una relación positiva muy fuerte entre el 95.8% de confianza en la gestión del talento humano.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2009) indica que la administración de recursos humanos es una nueva corriente en la gestión de este ámbito, que se está implementando en varias escuelas y otros organismos tanto públicos como privados, con el objetivo de potenciar las habilidades profesionales y así elevar su rendimiento laboral.

Específicamente este enfoque busca incrementar los niveles de productividad y rendimiento organizacional mediante la potenciación del desempeño laboral de las personas o de sus colaboradores, por otro lado, podemos mencionar que las entidades públicas y privadas vienen cambiando su enfoque en la administración de personal, en ese contexto vienen efectuándose cambios que tienen una influencia notoria e importante en las decisiones que se toman y las acciones que se llevan a cabo en las organizaciones (Gómez, 2021).

En este sentido podemos indicar que las ventajas de aplicar un sistema de gestión es fundamental, porque permite valorar el talento humano como un recurso valioso que diferencia de las demás organizaciones educativas.

La gestión de recursos humanos por competencias aporta un valor importante a la organización al maximizar el rendimiento de cada uno de los que conforman tu equipo de trabajo logrando generar en ellos el

sentimiento de ser reconocidos por su esfuerzo y motivados en el cumplimiento de sus tareas (Quejido, 2019).

Para Espinoza y Catalina (2021) indica que saber efectuar una verdadera gestión del talento es fundamental, el saber administrar el talento humano de nuestros colaboradores es muy necesario en una entidad, esta valoración debe darse en la función que cumplimos, en el cargo y puesto laboral en la cual estamos ubicados.

También es necesario hacer una retrospección para ver cuando ver cuánto avanza hasta la actualidad, en la encontramos en los registros bibliográficos que, en los años 90, surge este término con mayor intensidad para hacer referencia a la gestión.

Existe seis procesos básicos, para la gestión del talento humano que lo denominamos de este modo, que inicia desde la incorporación de individuos, solicitud, remuneración, crecimiento, conservación y supervisión, estos métodos son particulares de cada institución, analizados de acuerdo a las circunstancias, ya que depende de factores como la cultura, las particularidades del entorno, la empresa, la tecnología empleada, los procedimientos internos y una gran cantidad de variables relevantes (Chiavenato, 2009).

Asimismo, cuando se refiere a la incorporación de individuos sugiere que el procedimiento de atraer postulantes aptos para un puesto está vinculado a dos elementos fundamentales: la búsqueda y la elección del personal (Chiavenato, 2009).

Para Chiavenato (2009) es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionadas con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño, siendo que éstas estrategias se aplican con eficiencia en diversas



entidades, y de acuerdo a los estudios nos damos cuenta que si funciona y permite desarrollar la gestión de las habilidades de las personas para lograr sus objetivos dentro de una organización y lograr resultados óptimos.

Cuesta (2010) menciona existen tres elementos que distinguen con claridad a una gestión estratégica de los recursos humanos, que los mismos se pone a consideración en esta investigación como recursos estratégicos, éstas son la consideración de los recursos humanos como el recurso decisivo en la competitividad de las organizaciones.

En el ámbito organizacional que influyen en las personas, esta forma de administración de recursos humanos busca el mejoramiento continuo de todo los colaboradores, hasta que logren desarrollar las competencias profesionales y puedan aportan a la entidad y hacer que éstas de desarrollen, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno (Cuesta, 2010).

Si se aplica de manera estratégica este enfoques sistémico, multidisciplinario, participativo, proactivo, de proceso y por competencias laborales son esenciales en la gestión de recursos humanos en forma estratégica, que en la actualidad se requiere en la actualidad, fundamentalmente cuando la entidad tiene la tendencia de desarrollarse y a la par de las exigencias y demandas de la sociedad (Jara et al., 2018).

Realpe (2020) nos indica que el enfoque de proceso centrado en el cliente, tanto interno como externo, se caracteriza por considerar la cadena de creación del nuevo valor agregado desde el proveedor hasta el cliente.

En este sentido es necesario comprender mejor el concepto de gestión estratégica de los recursos humanos es fundamental entender primero el concepto de estrategia y en particular, conocer el concepto de estrategia organizacional o empresarial, que habrá de regir a todas las estrategias funcionales donde, por supuesto, se incluye el área de recursos humanos (Malpica et al., 2014).

La gestión del talento humano, como una forma de aplicación de determinados enfoques que permita mejorar cada vez el desempeño del docente, una aplicación de metodologías y estrategias pertinentes permitirá valorar el talento humano, la cual hará posible la mejora de la práctica de las actividades diarias más importantes dentro de la organización educativa, siendo dicha gestión un pilar fundamental para el progreso exitoso de los procesos (Paiva de Báez, 2023).

A partir del análisis de las teorías planteadas de este autor, es necesario mencionar que la fase de contratación del personal inicia con la fase de reclutamiento, es aquel proceso en el cual la parte directiva o administrativa de una organización selecciona a persona para que cubra un puesto y cargo ofertada, dicha selección debería ser de manera objetiva y tomando en cuenta todo el perfil profesional del candidato, su experiencia laboral, talento, habilidades, entre otros (Chiavenato, 2009).

De acuerdo con Zayas (2010) nos indica que la selección del personal es un problema muy complejo, y se convertido en una tarea en la que se debe aplicarse una serie de estrategias desde el punto de vista científico, pues existen múltiples tendencias y teorías, ese contexto es necesario remarcar tanto en las personas como en la actividad que realizan, enfocando de este punto de vista es necesario considerar que la actividad humana es amplia y compleja.

Tradicionalmente este propósito ha sido enfocado como una actividad eminentemente técnica, con un alto grado de pragmatismo e instrumentalista, desconociendo el carácter eminentemente científico, que en el mismo se debe aplicarse una serie de instrumentos y procesos constructivos, en la que se enfoque la construcción del conocimiento sobre la interrelación hombre trabajo, y el surgimiento del término competencias por las múltiples posiciones alrededor del mismo contiene elementos polémicos en el plano teórico metodológico (Zayas, 2002).

En consecuencia, el manejo del capital humano, implica comprender la idiosincrasia de cada uno de los colaboradores y dotar de oportunidades para manejar, y conducir una organización o una situación bajo características especiales que lo acerquen a una meta apropiada.

2.2.2. Dimensión de la gestión por competencias

Hernández (2012) menciona que la gestión del talento humano comprende evaluar las competencias profesionales, esto implica un proceso estratégico en la que se acopia información sobre las competencias desarrolladas por los trabajadores y permanentemente son comparadas con el perfil de puesto, en función las competencias desarrolladas que los mismos son requeridos por el puesto y cargo para el ejercicio de su labor en el trabajo.

Este modo es posible conocer el rendimiento de los empleados, su conducta, sus cualidades, deficiencias, logros o su potencial de desarrollo. Por otro lado, es fundamental la selección del personal con el perfil adecuado, para cubrir el puesto de trabajo y desde allí efectuar la gestión de las compensaciones, acciones de entrenamiento, y otras actividades a fin de implementar acciones específicas para una buena gestión del talento humano (López, 2010).

Para llevar a cabo la gestión del talento humano basada en competencias, es necesario utilizar diversas estrategias y técnicas para evaluar las competencias profesionales (Gil, 2007).

Las estrategias más adecuadas serán aquellas que respalden el comportamiento de las personas en el puesto de trabajo, ya que es ahí donde se observará la actuación real en el trabajo y se podrá comprobar los conocimientos, habilidades y valores que forman parte de las competencias laborales requeridas para los puestos.

Gil (2007) señala que la evaluación de competencias se puede definir como un proceso que consiste en obtener información acerca de las habilidades desarrolladas por una persona y compararlas con el perfil de competencias requerido para un puesto de trabajo, con el objetivo de poder emitir un juicio sobre su idoneidad.

Las competencias es un proceso sistemático que consiste en identificar las capacidades necesarias para desempeñar un determinado rol en una institución educativa (Chicaiza et al., 2023).

La unidad puede establecer políticas de reconocimiento y estímulos gratificantes, así como llevar a cabo la evaluación, capacitación y promover el bienestar y calidad de vida de los docentes y trabajadores en el área administrativa (Gómez, 2020).

2.2.3. Dimensión de la gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento, podemos mencionar que es el proceso mediante el cual una institución educativa facilita la transmisión de información y habilidades a sus docentes y empleados de manera sistemática y eficiente (Marcia, 2018).

La gestión del conocimiento se define como el conjunto de prácticas pedagógicas que hacen uso eficiente del conocimiento en la escuela

para llevar a cabo las actividades de manera excelente (Romero, 2018).

El conocimiento es el activo que genera mayores beneficios para la organización y sin duda alguna, es el principal impulsor del éxito y la administración del conocimiento se refiere a la actuación personal para revelar todo su talento y realizar sus responsabilidades según lo que ha determinado la organización (Chiavenato, 2009).

Además Pávez (2000) menciona que La administración del conocimiento necesita adherirse a un conjunto de enfoques organizados que fomenten el crecimiento tanto en las organizaciones como en las personas, y así obtener un beneficio competitivo para ambos.

La importancia de la gestión humana y del conocimiento en relación a las personas que trabajan en una organización y su proyección estratégica y la gestión del conocimiento en el ámbito empresarial es fundamentalmente el análisis y la planificación estratégica de los recursos humanos (Cuesta, 2010).

La administración del saber incluye métodos y sistemas que permiten un incremento notable del capital intelectual en una organización o institución educativa (Castillo, 2021); esto se logra mediante la gestión efectiva de las diversas capacidades para resolver problemas, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo más apropiado.

Para Chiavenato (2009) existen dos tipos de conocimiento: el conocimiento tácito, que resulta ser el más complejo, ya que reside dentro de las personas y es difícil de identificar, explicar y compartir entre ellas y sus colegas; y el conocimiento explícito, que tiene como

objetivo principal ser racional, fácilmente identificable debido a que está detallado y estructurado de manera clara.

2.2.4. Dimensión de la gestión de recursos humanos

La gestión es una tarea crucial que lleva a cabo el departamento de recursos humanos en cualquier empresa. Incluye todas las actividades relacionadas con la administración de la institución, desde la gestión de los empleados hasta la selección y capacitación de los trabajadores (Armijos et al., 2019).

La unidad se encarga de gestionar todos los asuntos relacionados con el personal que trabaja en el sector educativo, de esta manera, existe un área específica para gestionar los diferentes puestos y cargos que los empleados ocupan dentro de las instituciones educativas.

Es necesario definir que la gestión laboral comprende todas las tareas que se llevan a cabo para dirigir, administrar e integrar al personal en una institución educativa (Peralta et al., 2023); si se lleva a cabo con dedicación y diligencia, entonces estamos realizando una gestión efectiva del talento humano o capital humano, que se compone de procesos organizacionales diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores.

Esto implica conocer el nivel o el grado en que el individuo tiene conocimiento de su trabajo y evalúa su propio rendimiento y la gestión de personas consiste en la implementación de un sistema en la que el mismo docente pueda autoevaluarse referente al desempeño docente, además es necesario reconocer tanto sus éxitos como sus errores en términos de desempeño.

2.2.5. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud expresada por un trabajador hacia la actividad que realiza en su lugar de trabajo y también se puede

mentar que es un estado emocional placentero y de satisfacción cuando se desempeñan tareas académicas en el aula (Pérez, 2018).

Una persona que se siente muy satisfecha en su trabajo tiene una postura positiva hacia el mismo, en contraste, alguien que no está contento con su empleo tiene una actitud negativa hacia el mismo.

La satisfacción en el trabajo se refiere a cómo se siente un individuo en su empleo. Comprende diferentes elementos, como el sueldo, el tipo de supervisión, el ambiente laboral, las posibilidades de ascenso, los colegas y, al ser una actitud, la satisfacción en el trabajo representa una inclinación bastante constante a reaccionar de manera similar frente a las tareas que lleva a cabo la persona.

Según Perez y Rivera (2015), la satisfacción laboral se define como una perspectiva o grupo de perspectivas que un individuo forma respecto a su entorno laboral. Estas perspectivas pueden enfocarse tanto en el trabajo de forma general como en componentes particulares del mismo.

2.2.6. Dimensión de desempeño de tareas

Cuando nos referimos al desempeño de las tareas en la función que realiza el docente de manera satisfactoria, causa mayor satisfacción y un estado emocional positivo después de haber logrado y haber cumplido las metas planificadas (Cueto, 2019); se trata de un enfoque de evaluación en el cual los estudiantes deben llevar a cabo tareas, mostrar habilidades o resolver problemas, en lugar de simplemente proporcionar respuestas marcadas, escritas u orales en un examen.

El desempeño de una institución educativa como un proceso gestionable que integra varios componentes, como el talento, la estructura, el entorno empresarial y los resultados esperados en la organización (Chávez, 2014).

Para mejorar el clima laboral, es importante utilizar la comunicación de manera estratégica, coordinar eficientemente el trabajo interno de la empresa y definir y comunicar claramente los objetivos de la institución educativa para involucrar a todos los trabajadores (Paiva de Báez, 2023).

La evaluación de los docentes está descrita en diversas normas y se lleva a cabo de manera continua dentro del marco de estas normas y con criterios establecidos a nivel nacional.

2.2.7. Dimensión de beneficios laborales y/o remuneraciones

Los beneficios laborales y remunerativos de un docente están regidos por un marco normativo que establece todos aquellos beneficios en comparación con otros profesionales de diferentes áreas o disciplinas.

A pesar de estas circunstancias, los docentes demuestran estar satisfechos con su labor, esto no necesariamente se debe a que ejercen la profesión por vocación y con gran compromiso, sino también a la presión de las normas que deben cumplir en su puesto de trabajo (Escribano, 2018).

Para Quispe (2021) los beneficios sociales son prestaciones que el empleador otorga de manera desinteresada y que no están contempladas por la ley o acuerdos colectivos, estos beneficios son productos o bienestar social que los empleadores ofrecen a sus colaboradores para satisfacer sus necesidades y preocupaciones.

De acuerdo a las apreciaciones expuestas los beneficios sociales son aquellos derechos reconocidos a los trabajadores que van más allá de la remuneración habitual que reciben por su trabajo (NIC 19, 2018); en lo que respecta a los beneficios sociales, se trata de una serie de acciones que favorecen a los trabajadores.

2.2.8. Dimensión condiciones físicas

La condición física se refiere al conjunto de cualidades que una persona tiene para realizar diferentes esfuerzos físicos, para realizar ejercicio de manera sistemática y bien dirigida nos brinda una serie de beneficios a nivel general y específico en relación con la cualidad física involucrada (Escalante y Pila, 2012).

A nivel general, el ejercicio ayuda a mejorar los reflejos y la coordinación, eliminar el estrés, prevenir el insomnio y regular el sueño, mejorar la imagen corporal, establecer hábitos de vida saludables en los niños y combatir factores que favorecen el desarrollo de enfermedades cardiovasculares en la edad adulta, como la obesidad, la hipertensión y el hipercolesterolemia.

2.2.9. Dimensión desarrollo personal

El desarrollo personal abarca actividades que fomentan la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de habilidades personales y el despliegue de potenciales individuales y además, contribuye a construir capital humano y facilita la empleabilidad, mejora la calidad de vida y ayuda a alcanzar metas y aspiraciones (Arias et al., 2008).

El desarrollo personal y profesional, se da cuando se ha establecido en la entidad educativa programas de formación en servicio, que da lugar un verdadero desarrollo personal, como también recibe algún beneficio pecuniario, por ello el desarrollo personal, también conocido como crecimiento personal, es un proceso que te permite adquirir nuevos pensamientos, actitudes y acciones, mejorar tu conciencia e identidad, y desarrollar tus talentos y potencial.

El aprendizaje permanente, también conocido como aprendizaje a lo largo de la vida, implica el constante desarrollo de habilidades que una persona puede necesitar tanto a nivel profesional como personal a lo

largo de su vida (Jara, 2024); para ello, existen diversas técnicas de motivación que pueden ayudar tanto al desarrollo personal como al desarrollo grupal en una organización.

2.2.10. Dimensiones políticas administrativas

La percepción que los miembros tienen de una organización educativa determinará si el clima laboral es positivo o negativo, lo cual tendrá consecuencias para la organización, fundamentalmente en la satisfacción laboral (Crespin, 2012); una de las consecuencias positivas es la satisfacción. Para lograr esta satisfacción laboral, las organizaciones necesitan un clima laboral motivador como políticas administrativas.

La gestión de los recursos de una entidad incluye la planificación, supervisión, estructuración y monitorización, con el fin de lograr sus objetivos. Esto implica transformar los objetivos en acciones específicas, empleando la planificación, organización, evaluación, liderazgo y control de las tareas que se realizan en los diversos niveles de una compañía para alcanzar esos objetivos (Chiavenato, 2009).

De acuerdo con la gestión administrativa implica una serie de acciones que se llevan a cabo de manera coordinada por un grupo de personas. En otras palabras, es la forma en que las personas se esfuerzan por alcanzar objetivos comunes en beneficio de su organización (Nuño, 2012), la gestión administrativa implica una serie de acciones que se llevan a cabo de manera coordinada por un grupo de personas.

La administración es una teoría que se centra en el análisis de las entidades, buscando entender cómo surgen, evolucionan o colapsan, de qué manera establecen sus metas, cómo optimizar su administración y cuál es su responsabilidad con la comunidad (Carro y Caló, 2012).



2.2.11. Dimensión relaciones con la autoridad

Es importante establecer relaciones con la autoridad, tanto con los directivos como con las autoridades a nivel de Unidad de gestión Educativa, en los procesos de organización, la autoridad está relacionada con la jerarquía y se refiere al poder de dar órdenes a los demás, influenciando su forma de actuar (Jurado, 2018).

Según Barba (2009), en la actualidad se está demandando más autoridad para los educadores desde diferentes sectores sociales, incluyendo parte del profesorado, esto se debe a la aparición de grupos de alumnos conocidos como "objetores escolares", que boicotean las clases y desautorizan al profesor.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo por la recopilación de información para verificar la hipótesis y el análisis de datos, con el propósito de identificar patrones de conducta y validar teorías (Hernández et al., 2014).

3.2. Métodos aplicados en la investigación

De acuerdo con Carrasco (2019) el método que se realizó se denomina método científico y constituye un sistema de procedimientos, técnicas, instrumentos, acciones estrategias y tácticas.

Bisquerra (2019) señala que es un proceso racional, lógico y secuencial de indagación, de un camino planeado deliberadamente en sus principales etapas, para llegar al objetivo de conocer un fenómeno en los aspectos que nos interesa; en la que se utilizará el método deductivo hipotético, por contar una prueba de hipótesis de investigación.

3.3. Tipo de investigación

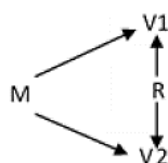
La investigación es básica de acuerdo a Hernández et al. (2014) es a medida que se busque explicar y examinar de forma ordenada un grupo de acontecimientos, vinculados con otras situaciones como es el caso actual.

3.4. Nivel de investigación

De acuerdo con Alvarez (2014) es la profundidad de la investigación científica, en este caso es de nivel descriptivo correlacional siendo una investigación pura y básica.

3.5. Diseño de investigación

De acuerdo con Carrasco (2019) el diseño de la investigación es correlacional con corte transversal; estos estudios correlacionales tienen como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

**Dónde:**

M: Muestra de Estudio.

R: Relación.

V1: Gestión del talento humano.

V2: Satisfacción laboral.

3.6. Población y muestra**3.6.1. Población**

Para el estudio se ha considerado como población a todos los directivos y docentes de las instituciones educativas de nivel de educación Inicial que están ubicadas en el ámbito del distrito de Juliaca, bajo los criterios de la entidad educativa esté ubicada dentro del distrito señalado, otro criterio es que la cantidad como mínimo sea de tres docentes y un directivo. Todas entidades sean instituciones de gestión pública que hacen una cantidad de (N = 132).

3.6.2. Muestra

La muestra ha sido seleccionada de manera no probabilística de acuerdo a la cantidad de directivos y docentes por cada uno de las instituciones educativas, por ello se va considerar a todos los docentes censados para el estudio, de acuerdo a los objetivos de la investigación, con el objetivo de garantizar que la muestra sea representativa (Arias et al., 2016).

Tabla 1

Muestra de docentes y directivos de las instituciones educativas de nivel de educación inicial del distrito de Juliaca.

Nº	INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL	DIRECTIVO	DOCENTES	TOTAL
1	397 Aeropuerto	1	3	4
2	306 Barcia Boniffati	1	12	13
3	314 Las Mercedes	1	12	13
4	316 La Capilla	1	5	6
5	317 Santa Adriana	1	4	5
6	320 Santa Catalina	1	3	4
7	321 Jorge Chávez	1	5	6
8	323 Santa Cruz	1	2	3
9	338 Santa María	1	2	3
10	339 Bellavista	1	3	4
11	356 Los Choferes	1	3	4
12	307 Conrado Kretzlenz	1	14	15
13	309 Villa Hermosa	1	3	4
14	324 Tambopata	1	4	5
15	354 Los Incas	1	3	4
16	369 Santa Rosa	1	5	6
17	IEI 308 Niño Jesús de Praga - Juliaca	1	11	12
18	332 Zarumilla	1	5	6
19	363 Corazón de Jesús	1	4	5
20	IEI 303 Niño de la Espina - Juliaca	1	9	10
	TOTAL	20	112	132

Nota: Unidad de Recursos Humanos UGEL San Román.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y de acuerdo a Charaja (2019) indica que es una forma apropiada para recopilar datos o información que solo los individuos pueden proporcionar sobre un problema específico; además, a menudo representa el único recurso mediante el cual se pueden obtener perspectivas.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

El instrumento que se utilizó para las variables de estudio es el cuestionario politómico, y usualmente se utiliza la escala de Likert, por tener múltiples respuestas para un proceso estadístico (Arias, 2020).

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

Los métodos de investigación deben ser consistentes con sus técnicas asociadas, pero también deben tener validez para que podamos obtener datos objetivos o que se acerquen a la realidad. La validez, en términos generales, se refiere al nivel en que un instrumento realmente evalúa la variable que se intenta medir (Hernández et al., 2014).

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

De acuerdo con Corral (2009) la confiabilidad tiene que ver con la exactitud con que los puntajes o parámetros de las preguntas, considerados en un instrumento de investigación.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S_t} \right)$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

S_i = Varianza de cada ítem

S_t = Varianza total

Coefficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach

- Coeficiente alfa 0.81 a 1.00 es excelente
- Coeficiente alfa 0.61 a 0.80 es bueno
- Coeficiente alfa 0.41 a 0.60 es aceptable
- Coeficiente alfa 0.21 a 0.40 es cuestionable
- Coeficiente alfa 0.01 a 0.20 es inaceptable

Confiabilidad del instrumento de investigación: Cuestionario para evaluar gestión del talento humano

Para el desarrollo de la prueba de confiabilidad se tomó en cuenta las 34 preguntas del instrumento de investigación, realizando una prueba piloto con 10 participantes.

Tabla 2

Confiabilidad del cuestionario para evaluar gestión del talento humano.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,89	10

Demostrando que el instrumento de investigación se encuentra en una confiabilidad de excelente para poder ser ejecutado con los docentes y directivos de las instituciones educativas.

Confiabilidad del instrumento de investigación: Cuestionario para medir satisfacción laboral del personal docentes y directivos

Para el desarrollo de la prueba de confiabilidad se tomó en cuenta las 34 preguntas del instrumento de investigación, realizando una prueba piloto con 10 participantes.

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario para medir satisfacción laboral del personal docentes y directivos

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,85	10

Demostrando que el instrumento de investigación se encuentra en una confiabilidad de excelente para poder ser ejecutado con los docentes y directivos de las instituciones educativas.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

3.9.1. Diseño estadístico

Para el diseño estadístico se tomó en cuenta la prueba de normalidad, esta prueba es para identificar si la investigación es paramétrica o no paramétrica, para ello se determinó de acuerdo a la normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que es utilizado para muestras mayores a 50 participantes, para ello se cuenta con los siguientes pasos:

- **Se determina la hipótesis de normalidad:**

Ho: Los datos tienen una distribución normal.

Ha: Los datos no tienen distribución normal.

- **Nivel de significancia**

Confianza 95%

Significancia de (alfa) 5%

- **Criterios de decisión**

Si Sig. < 0,05 rechazamos la Ho y se acepta la Ha.

Si Sig. ≥ 0,05 aceptamos la Ho y rechazamos la Ha.

Tabla 4

Prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0,503	132	0,000
Satisfacción laboral	0,463	132	0,000

Como se puede observar los resultados de significancia para todos los casos es 0,000 siendo menor a 0,05 entonces se acepta la hipótesis alterna, el cual señala que los datos no tienen distribución normal, eso quiere decir que tiene una distribución no paramétrica y para la

comparación de la correlación de las variables de distribución no paramétricas se utiliza el estadístico de Rho de Spearman.

Para la comprobación de la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de Rho de Spearman y de acuerdo Carrasco (2019) esta evaluación puede aplicarse también a información cuantificable en niveles nominal y ordinal, y se utiliza para analizar la conexión entre dos elementos de investigación.

$$p = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

P = Coeficiente de correlación de Spearman.

n = Población.

D² = Diferencia de los valores de las variables elevado al cuadrado.

3.9.2. Determinación de la hipótesis estadística

$H_1 = R_{xy} \neq 0$ (Quiere decir que hay algún grado de relación entre los dos valores).

$H_0 = R_{xy} = 0$ (Quiere decir que no hay algún grado de relación entre los dos valores).

3.9.3. Regla de decisión

Para tomar una decisión respecto del coeficiente de correlación que se obtienen, se ha considerado como parámetro de decisión de la siguiente tabla:

Tabla 5

Regla de decisión.

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 6

Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	11,4	11,4	11,4
	Casi nunca	60	45,5	45,5	56,8
	A veces	25	18,9	18,9	75,8
	Casi siempre	24	18,2	18,2	93,9
	Siempre	8	6,1	6,1	100,0
	Total	132	100,0	100,0	

Interpretación

Los resultados demuestran que el 45.5% de los docentes y directivos encuestados nos indica que el nivel de uso de gestión del talento humano en las instituciones educativas de nivel de educación inicial de la ciudad de Juliaca el 18.9% a veces se desarrolla gestión del talento humano, asimismo, 18.2% nos indica que casi siempre se desarrolla de manera positiva gestión de talento humano, en ese contexto no existe buena gestión de los recursos humanos.

Tabla 7

El nivel de gestión por competencias de los recursos humanos.

Gestión por competencias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	50	37,9	37,9	54,5
	A veces	30	22,7	22,7	77,3
	Casi siempre	19	14,4	14,4	91,7

Interpretación

Según los resultados que exponemos en la tabla 7, nos indica que el 37.9% de los docentes encuestados dicen que casi nunca se efectúa la gestión por competencias de los recursos humanos en las instituciones educativas de nivel de educación inicial en la ciudad de Juliaca. Por otro lado, el 22.7% de los encuestados nos dicen que a veces se efectúa gestión de las competencias humanas, asimismo, el 14.4% de los encuestados nos indican que casi siempre se efectúa una gestión adecuada de las competencias profesionales. Como también otros encuestados el 16.7% dicen que nunca se efectúa una adecuada gestión de los recursos humanos por competencias profesionales.

Tabla 8

El nivel de gestión del conocimiento de los recursos humanos.

Gestión del conocimiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	12,1	12,1	12,1
	Casi nunca	50	37,9	37,9	50,0
	A veces	40	30,3	30,3	80,3
	Casi siempre	14	10,6	10,6	90,9
	Siempre	12	9,1	9,1	100,0

Interpretación

De acuerdo a los resultados que exponemos en la tabla 8, se evidencia que el 37.9% de los docentes y directivos encuestados nos indican que el nivel de gestión del conocimiento. Asimismo, el 30.3% de los encuestados nos dicen que a veces se efectúa gestión del conocimiento en las instituciones educativas de nivel de educación inicial, de acuerdo a los resultados, el 10.6% de los docentes y directivos de nivel de educación inicial dicen que casi siempre se efectúa gestión del conocimiento de los recursos humanos, finalmente 12.1% de los encuestados indican que nunca se efectúa una buena gestión del conocimiento para concretar gestión de los recursos humanos de manera adecuada.

Tabla 9

El nivel de gestión de los recursos humanos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	7,6	7,6	7,6
	Casi nunca	22	16,7	16,7	24,2
	A veces	34	25,8	25,8	50,0
	Casi siempre	56	42,4	42,4	92,4
	Siempre	10	7,6	7,6	100,0

Interpretación

De acuerdo a los resultados que exponemos en la investigación, observamos que el 42.80% de docentes y directivos nos indican que casi siempre se efectúa gestión de los recursos humanos en las instituciones educativas de nivel de educación inicial de la ciudad de Juliaca. Por otro lado, el 25.8% de los encuestados nos indican que a veces se efectúa una adecuada gestión de los recursos humanos. Asimismo, 16.7% de los encuestados nos dicen que casi nunca se efectúa de manera adecuada gestión de recursos humanos. Finalmente es preciso mencionar que solamente el que 7.6% de los encuestados nos dicen que se efectúa de manera adecuada gestión de los recursos en las instituciones educativas de nivel de educación inicial.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis**Resultados obtenidos del objetivo general**

Para determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025.

Tabla 10

Relación entre gestión del talento humano y satisfacción laboral.

			Emociones	Ideación suicida
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,855
		Sig. (bilateral)	.	,605
		N	132	132
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,855	1,000
		Sig. (bilateral)	,605	.
		N	132	132

Logrando así obtener como resultado de correlación de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,85$ demostrando así que tiene una correlación positiva entre las variables de estudio de gestión del talento humano y satisfacción laboral.

Resultados del primer objetivo específico

Analizar la relación de la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.

Tabla 11

Relación entre gestión por competencias y satisfacción laboral.

			Emociones	Ideación suicida
Rho de Spearman	Gestión por competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,827
		Sig. (bilateral)	.	,756
		N	132	132
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,827	1,000
		Sig. (bilateral)	,756	.
		N	132	132

Logrando así obtener como resultado de correlación de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,82$ demostrando así que tiene una

correlación positiva entre la dimensión gestión por competencias y la variable satisfacción laboral.

Resultados del segundo objetivo específico

Identificar la relación de la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.

Tabla 12

Relación entre gestión del conocimiento y satisfacción laboral.

		Emociones	Ideación suicida
Rho de Spearman	gestión del conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000 ,810
		Sig. (bilateral)	. ,956
		N	132 132
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	, 810 1,000
		Sig. (bilateral)	,956 .
		N	132 132

Logrando así obtener como resultado de correlación de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,81$ demostrando así que tiene una correlación positiva entre la dimensión gestión del conocimiento y la variable satisfacción laboral.

Resultados del tercer objetivo específico

Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.

Tabla 13

Relación entre gestión del conocimiento y satisfacción laboral.

			Emociones	Ideación suicida
Rho de Spearman	gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	1,000	,801
		Sig. (bilateral)	.	,060
		N	132	132
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,801	1,000
		Sig. (bilateral)	,060	.
		N	132	132

Logrando así obtener como resultado de correlación de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,80$ demostrando así que tiene una correlación positiva entre la dimensión gestión del conocimiento y la variable satisfacción laboral.

4.3. Discusión de los resultados

De acuerdo con los resultados del objetivo general se logró obtener como resultado de correlación de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,85$ demostrando así que tiene una correlación positiva entre las variables de estudio de gestión del talento humano y satisfacción laboral, así como Checcaña y Pari (2023) en su estudio determinando que hay una conexión directa importante entre el rendimiento en el trabajo y la administración del talento humano en la UGEL analizada, al observar un coeficiente de correlación $r = 0.604$ entre las dos variables, por su parte Valero (2020) En su estudio, menciona que en los educadores de una institución educativa en Babahoyo, en 2022, hay una conexión indirecta y de nivel medio entre la administración del talento humano y la eficacia en el trabajo, teniendo en cuenta que Chiavenato (2009) señala que la gestión de recursos humanos una nueva tendencia de administración de recursos humanos, que se viene aplicando en diversas instituciones educativas y en otras entidades públicas y privadas y Espinoza y Catalina (2021) indica que saber efectuar una verdadera gestión del talento es fundamental, el saber administrar el talento

humano de nuestros colaboradores es muy necesario en una entidad, esta valoración debe darse en la función que cumplimos, en el cargo y puesto laboral en la cual estamos ubicados, es un enfoque integral en esta área permite a las directoras y coordinadoras identificar, desarrollar y retener a los docentes y personal administrativo más calificados, lo que se traduce en un ambiente de trabajo más positivo y productivo; una gestión eficaz comienza con la selección del personal adecuado, asegurándose de que los candidatos no solo posean las competencias técnicas, sino también una genuina vocación por la educación infantil, ofrecer oportunidades de formación en metodologías pedagógicas innovadoras, manejo de aulas diversas y resolución de conflictos ayuda a los docentes a sentirse más competentes y valorados; además, la gestión del talento humano promueve la satisfacción a través del reconocimiento y la recompensa del buen desempeño.

De acuerdo con los resultados del primer objetivo específico se logró obtener como resultado de correlación de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,82$ demostrando así que tiene una correlación positiva entre la dimensión gestión por competencias y la variable satisfacción laboral, Hernández (2012) menciona que la gestión del talento humano comprende evaluar las competencias profesionales, esto implica un proceso estratégico en la que se acopia información sobre las competencias desarrolladas por los trabajadores y permanentemente son comparadas con el perfil de puesto, en funciona las competencias desarrolladas que los mismos son requeridos por el puesto y cargo para el ejercicio de su labor en el trabajo, desde allí efectuar la gestión de las compensaciones, acciones de entrenamiento, y otras actividades a fin de implementar acciones específicas para una buena gestión del talento humano (López, 2010).

De acuerdo con los resultados del segundo objetivo específico se logró obtener como resultado de correlación de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,81$ demostrando así que tiene una correlación positiva entre la dimensión gestión del conocimiento y la variable satisfacción laboral, la gestión del conocimiento, podemos mencionar que es el proceso mediante

el cual una institución educativa facilita la transmisión de información y habilidades a sus docentes y empleados de manera sistemática y eficiente (Marcia, 2018); I

a administración del conocimiento se refiere a la capacidad de cada persona para desarrollar al máximo sus habilidades y desempeñar sus tareas conforme a lo que la organización ha definido (Chiavenato, 2009).

De acuerdo con los resultados del tercer objetivo específico se logró obtener como resultado de correlación de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,80$ demostrando así que tiene una correlación positiva entre la dimensión gestión del conocimiento y la variable satisfacción laboral, la gestión de personal es una tarea crucial que lleva a cabo el departamento de recursos humanos en cualquier empresa. Incluye todas las actividades relacionadas con la administración del capital humano de la institución educativa, desde la gestión de los empleados hasta la selección y capacitación de los trabajadores (Armijos et al., 2019) y necesario definir que la gestión laboral comprende todas las tareas que se llevan a cabo para dirigir, administrar e integrar al personal en una institución educativa (Peralta et al., 2023).

Teniendo en cuenta que la gestión del talento humano centrada en el bienestar del personal, que considere aspectos como el equilibrio entre la vida laboral y personal, el apoyo psicológico y la creación de un ambiente seguro y respetuoso, es crucial para la retención del talento y para que los docentes se sientan satisfechos y comprometidos con su labor, lo que beneficia directamente la calidad de la educación que reciben los niños, así como Callata (2024) en su investigación aporta que el desempeño laboral es crucial para que el sector operativo de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco Sociedad Anónima cumpla con sus objetivos, gracias a que el desempeño laboral es óptimo porque tiene metas y objetivos que son motivados por parte de su líder y Llanque (2024) en su investigación señala que existe una correlación positiva muy fuerte al 95.8% de confianza entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral; teniendo en cuenta que



la satisfacción laboral es la actitud expresada por un trabajador hacia la actividad que realiza en su lugar de trabajo y también se puede mencionar que es un estado emocional placentero y de satisfacción cuando se desempeñan tareas académicas en el aula (Pérez, 2018).

CONCLUSIONES

- Primera** : Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025; con un resultado de la prueba de hipótesis estadística de Rho de Spearman de $p=0,85$ demostrando así que tiene una correlación positiva entre las variables de estudio de gestión del talento humano y satisfacción laboral.
- Segunda** : Se analizó la relación de la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas, con un resultado de la hipótesis estadística de Rho de Spearman de $p=0,82$ demostrando así que tiene una correlación positiva.
- Tercera** : Se identificó la relación de la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas, con un resultado de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,81$ demostrando así que tiene una correlación positiva.
- Cuarta** : Se determinó la relación de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas, con un resultado de la prueba de hipótesis de Rho de Spearman un $p=0,80$ demostrando así que tiene una correlación positiva.

RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda a todos los miembros de la comisión, y el área de gestión de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa de San Román, efectuar una correcta administración, aplicando estrategias más pertinentes desde el proceso de selección, así implementar políticas de reconocimiento y el uso de estímulos gratificantes para fortalecer el talento humano e incrementar la satisfacción laboral.
- Segunda** : Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de nivel de educación inicial, a implementar estrategias pertinentes para efectuar una adecuada gestión del talento humano, a fin de lograr la mayor satisfacción laboral en los docentes y directivos de dichas entidades, además de gestionar el conocimiento como las habilidades indispensables para desarrollar los recursos activos intangibles llamados capital intelectual.
- Tercera** : Se recomienda a los docentes de las instituciones educativas de nivel de educación inicial, a desarrollar estrategias más pertinentes para efectuar gestión del conocimiento en la sociedad actual, aunque ésta implique el uso de la información a gran velocidad por parte del talento humano, además se debe promover el manejo de la información y el conocimiento como el motor principal de la producción, y la competitividad.
- Cuarta** : Se recomienda a toda la familiar escolar de las instituciones educativas de nivel de educación inicial, implementar políticas y estrategias necesarias para administrar los recursos humanos, como el elemento más importante dentro del sistema educativo, independientemente de su tamaño o nivel de especialización. Como en otros sectores, que cada clase se imparta adecuadamente una correcta organización y planificación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, J. L. (2014). Como hacer investigación. In *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan* (Vol. 2, Issue 3).
<https://doi.org/10.29057/xikua.v2i3.1239>
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas E Instrumentos De Investigación Científica Enfoques Consulting Eirl*. www.cienciaysociedad.org
- Arias, J., Villasís, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). EL protocolo de investigación III: la poblacion de estudio. *Revista Alergia Mexico*, 63(2), 201–206.
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Arias, L., Portilla, L., & Villa, C. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, 40, 117–119.
<http://www.efdeportes.com/efd170/la-condicion-fisica-evolucion-historica.htm>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. 118–124.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus%0ARESUMEN>
- Barba, J. J. (2009). Redefiniendo la autoridad en el aula. *Retos*, 15, 41–44.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345732280008>
- Bedoya, E. O. (2003). La nueva Gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. In *Universidad Nacional Mayor De San Marcos*.
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/empre/bedoya_se/t_completo.pdf
- Bendez, K. I. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada*. 14(1), 22–28.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bisquerra, R. (2019). *Metodología de la investigación educativa*.
<https://www.libun.edu.pe/carrito/principal.php/articulo/00177558>
- Caballero, K. (2002). Satisfaccion en el trabajo y su relación con la enseñanza.



Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 6(1), 1–10.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>

Callata, F. T. (2024). *Rendimiento laboral de los colaboradores en el área de operaciones de la caja municipal de ahorro y crédito cusco sociedad anónima de la Ciudad de Juliaca, año 2023* (Issue February) [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].
<https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0622b1fc-16eb-4fc3-8017-54ab628c043c/content>

Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*.

Carro, F., & Caló, A. (2012). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. *La Plata*, 7–10.
<http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar>

Castillo, D. Y. (2021). Gestión del talento humano con la satisfacción laboral en el Grupo ANSOLD [Universidad Señor de Sipán]. In *Proceso de gestion de compras de la empresa Cencosud S.A. Metro* (Vol. 1).
<https://bit.ly/3BXwq5b>

Castillo, L. F. P. (2021). La gestión por competencias para el desarrollo organizacional en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97–120. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.16287>

Charaja, F. (2019). *EL MAPIC en la investigación científica*.

Chávez, A. (2014). *Gestión del desempeño en las organizaciones educativas*. 2011, 1–5.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2014.6.94>
Resumen:

Checcaña, R., & Pari, E. (2023). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Lima Metropolitana en el 2021 [Universidad Peruana de Ciencias aplicadas]. In *Repositorio Institucional*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/667810/Pari_CE.pdf?sequence=17&isAllowed=y



- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.
<https://gestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chicaiza, E. M., Salazar, C. N., & Chávez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio "Lácteos Maribella." *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), e2301002. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- Corral, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*.
- Crespin, A. L. (2012). *Clima organizacional según la percepción de los docentes de una institución educativa de la región Callao*.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aafa8d43-2a06-4bb0-8c99-9a5b529e4c9c/content>
- Cuesta, A. (2010). *La gestión del talento humano y del conocimiento*.
<https://www.redalyc.org/pdf/805/80526356011.pdf>
- Cueto, N. M. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución educativa Pública* [Universidad Nacional de Educación].
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6454%0Arepositorio.une.edu.pe>
- Escalante, L., & Pila, H. (2012). La condición física. Evolución histórica de este concepto. *Lecturas: Educación Física y Deportes*, 170(1958), 5.
<http://www.efdeportes.com/efd170/la-condicion-fisica-evolucion-historica.htm>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Espinoza, K. B., & Catalina, M. J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. In *Universidad Continental*.



<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>

- García, L. N. (2022). La gestión del talento docente en España: una herramienta de medición [Universitat de les Balears]. In *NBER Working Papers*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, 10, 83–106. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601006>
- Giron, S. C. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67772/Giron_BSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gómez, B. (2020). *El talento: un nuevo desafío en la gestión de recursos humanos* [Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42875/TFG-N.1332.pdf?sequence=1>
- Gómez, P. D. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(2), 213–220. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.10>
- Hernández, N. C. (2012). *La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización* (Vol. 6276). <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n33/n33a07.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta). www.elosopanda.com
- Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1–13. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Jara, L. E. (2024). El aprendizaje permanente: una necesidad en el siglo XXI. *Journal of Humanities Titicaca*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.70123/jht.72>
- Jurado, J. C. (2018). Autoridad. Derivaciones conceptuales en las teorías de la

- Administración. *Cuadernos de Administracion*, 31(56), 81–104.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao.31-56.adcta>
- Laqui, N. J. (2023). *Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023* [Universidad continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15708/1/IV_PG_MGP_TE_Juli_Laqui_2024.pdf
- Llanque, V. (2024). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la obra mejoramiento camino vecinal de Huaquina Juli-2024* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].
<https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3aca3013-14d8-4549-83b3-0cf9fb2659aa/content>
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *The Journal of Physiology*, 166(3), 514–529. <https://doi.org/10.1113/jphysiol.1963.sp007120>
- Malpica, R., Rossell, R., & Hoffmann, I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. *Observatorio Laboral Revista Venezolana.*, 14, 69–83.
<http://www.degerencia>.
- Marcia, A. (2018). *Gestión del Conocimiento e Instituciones Educativas*. 1, 43.
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/186602/PPAU0156-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y%0Ahttp://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://www.scielo.br/pdf/rae/v45n1/v45n1a08%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j>
- NIC 19. (2018). Beneficio a los trabajadores. *Ministerio de Economía y Finanzas Del Perú*, 61.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/NIC19_04.pdf
- Nuño, P. D. R. (2012). Administración de pequeñas empresas. In *Red Tercer Milenio*.
https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/Hospitalidad/Administracion_de_



pequenas_empresas.pdf

- Paiva de Báez, G. I. (2023). Evolución histórica de la gestión del talento humano. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 992–1006. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Pareja, A. Y., Chiri, P. C., Ramirez, E. A., Segovia, C. L., & Sanchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3057–3070. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812
- Pávez, A. A. (2000). Modelo de implantación de gestión del conocimiento y tecnologías de información para la generación de ventajas competitivas. In *Valparaíso: Universidad Técnica Federico Santa María*. <https://cesaruniversidadumg.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/11/apavez.pdf>
- Peralta, M. E., Horna, E., Horna, E., & Heredia, F. D. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47, 0–11. <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Perez, N. O., & Rivera, P. L. (2015). Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la amazonía peruana [Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. In *Repositorio UNAP*. <http://repositorio.unapikitos.edu.pe/handle/20.500.12737/3810>
- Pérez, R. (2018). La motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota. *Universidad César Vallejo*, 1–97. <https://archivo.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/49904/54163>
- Quejido, M. L. (2019). *Proyecto de consultoria de recursos humanos "Gestión de Recursos Humanos basada en Competencias"*. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/24009/1/TFM000745.pdf>
- Quintano, D. (2022). Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta -2020 [Universidad Peruana de



- Ciencias e Informática]. In *Universidad Peruana de Ciencias e Informática*.
[https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO HUAMAN%20 DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/698/QUINTANO%20HUAMAN%20DIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quispe, E. M. (2021). Beneficios sociales y satisfacción laboral de los trabajadores del policlínico Chiclayo oeste red asistencial Lambayeque [Universidad Señor de Sipán]. In *Universidad Señor de Sipán*.
[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe Guzmán Emilia Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8984/Quispe%20Guzm%C3%A1n%20Emilia%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Realpe, K. R. (2020). Perspectivas de la gestión de talento humano en las universidades. Una revisión documental. *Revista Polo Del Conocimiento*, 5(12), 502–518. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i12.2073>
- Romero, G. M. (2018). Calidad educativa: engranaje entre la gestión del conocimiento, la gestión educativa, la innovación y los ambientes de aprendizaje. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 17(35), 91–103. <https://doi.org/10.21703/rexe.20181735romero6>
- Valero, L. M. (2020). *Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo 2022* [Universidad César Vallejo].
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106119/Valero_S LM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106119/Valero_LM-SD.pdf?sequence=1)
- Vallejo, L. (2016). Gestión Del Talento Himano. In *European Scientific Journal* (Vol. 13, Issue 1). [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf)
- Vinueza, A. F. (2025). La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el Distrito de Educación Guano- Penip [Universidad Nacional de Chimborazo]. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28459981/%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.resenv.2025.100208%0Ahttp://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsci>



rbeco.2008.06.005%0Ahttps:

Zayas, P. M. (2002). *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8554006.pdf>

Zayas, P. M. (2010). *Experiencias de la selección de directivos prospectivos en el turismo empleando una modalidad de cursos de formación en centro de evaluación (Assessment Center) basado en las competencias*. 3, 1–12.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8554006.pdf>



ANEXOS



Anexo N° 1: Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESTADÍSTICA
P. GENERAL	O. GENERAL	H. General				
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025.	Existe una relación positiva alta entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los directores de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Inicial del Distrito de Juliaca, 2025.	Gestión del talento humano	La gestión por competencias	El director proporciona materiales a los docentes. El director entrega mobiliario en buen estado. El director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución. El director implementa proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente. El director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes. El director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.	Diseño correlacional  Dónde: M: Muestra de Estudio. V₁: Gestión del talento humano. V₂: Satisfacción laboral. r: Grado de Relación existente.
¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas?	Analizar la relación de la gestión por competencias y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.	La relación que existe entre la gestión por competencias y la satisfacción laboral es positiva muy alta en los directores de las Instituciones Educativas.		Gestión del conocimiento	El director demuestra conocimientos innovadores. El director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes. El director toma decisiones ante un problema El director fomenta la capacitación docente. El director hace uso de las tecnologías para enviar comunicados. El director gestiona la implementación del aula de Innovación.	
¿Cómo es la relación de la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas?	Identificar la relación de la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.	Es positiva alta la relación entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.		La gestión de recursos humanos	El director muestra compromiso en las actividades de la institución. El director evalúa a su personal administrativo y docente. El director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad. El director planifica la distribución de recursos. El director promueve el trabajo en equipo. El director delega funciones a sus docentes. El director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes. El director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos. El director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.	
¿Cuál es la relación de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas?	Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.	La relación que existe es positiva alta entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los directores de las Instituciones Educativas.		Desempeño de tareas	Mi actividad académica está bien organizada para guías a mis estudiantes. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí. En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	
			Satisfacción laboral	Beneficios laborales y/o remunerativos	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo. Mi ingreso económico es diferentes respecto de otras Instituciones.	



				Condiciones físicas Desarrollo personal Políticas administrativas Relaciones con la autoridad	Reconozco los mayores esfuerzos por función docente y administrativo que realizo. Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de felicitación. La institución tiene la infraestructura adecuada, equipos y materiales educativos suficientes para tener un buen desempeño docente y administrativo. Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo. La logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades y un servicio educativo. Cree que sus esfuerzos realizados para lograr metas propuestas son debidamente considerados para la evaluación de su desempeño. Recibe usted algún estímulo por parte de las autoridades educativas. Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida. Recibe de las autoridades educativas oportunidades para seguir formándose y especializándose en la actividad que realiza. Los especialistas del nivel y la modalidad hacen réplicas de la formación que reciben de las capacitaciones que reciben en el Ministerio de Educación. Las autoridades educativas te brindan un trato amable, respetuoso y con escucha activa. Cree Ud. Que la Misión y Visión del Hospital apuntan a la mejor organización y al buen funcionamiento de sus actividades. La alta dirección contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia de toda la Institución. Cree Ud. Que los Directivos y jefes tratan con respeto a los trabajadores de la institución.	
--	--	--	--	---	---	--



Anexo N° 2: Matriz instrumental

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	%
Gestión del talento humano	La gestión por competencias	El director proporciona materiales a los docentes. El director entrega mobiliario en buen estado. El director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución. El director implementa proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente. El director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes. El director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	33,3
	Gestión del conocimiento	El director demuestra conocimientos innovadores. El director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes. El director toma decisiones ante un problema El director fomenta la capacitación docente. El director hace uso de las tecnologías para enviar comunicados. El director gestiona la implementación del aula de Innovación.	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	33,3
	La gestión de recursos humanos	El director muestra compromiso en las actividades de la institución. El director evalúa a su personal administrativo y docente. El director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad. El director planifica la distribución de recursos. El director promueve el trabajo en equipo. El director delega funciones a sus docentes. El director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes. El director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos.	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	33,3



		El director monitorea constantemente su personal administrativo y docente.		
TOTAL			34	100

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	%
Satisfacción laboral	Desempeño de tareas	Mi actividad académica está bien organizada para guías a mis estudiantes. Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí. En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	1, 2, 3, 4, 5	17
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo. Mi ingreso económico es diferentes respecto de otras Instituciones. Reconozco los mayores esfuerzos por función docente y administrativo que realizo. Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de felicitación.	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	17
	Condiciones físicas	La institución tiene la infraestructura adecuada, equipos y materiales educativos suficientes para tener un buen desempeño docente y administrativo. Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo. La logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades y un servicio educativo.	14, 15, 16, 17, 18	17
	Desarrollo personal	Cree que sus esfuerzos realizados para lograr metas propuestas son debidamente considerados para la evaluación de su desempeño. Recibe usted algún estímulo por parte de las autoridades educativas.	19, 20, 21, 22	17



		Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida.		
	Políticas administrativas	Recibe de las autoridades educativas oportunidades para seguir formándose y especializándose en la actividad que realiza. Los especialistas del nivel y la modalidad hacen réplicas de la formación que reciben de las capacitaciones que reciben en el Ministerio de Educación. Las autoridades educativas te brindan un trato amable, respetuoso y con escucha activa.	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	17
	Relaciones con la autoridad	Cree Ud. Que la Misión y Visión del Hospital apuntan a la mejor organización y al buen funcionamiento de sus actividades. La alta dirección contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia de toda la Institución. Cree Ud. Que los Directivos y jefes tratan con respeto a los trabajadores de la institución.	30, 31, 32, 33, 34	17
TOTAL			34	100

Anexo N° 3: Instrumentos de investigación**CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Instrucciones: Estimado docente, agradezco su valiosa colaboración, la información que nos proporcionará será anónima, pues tiene fines académicos. Por favor lea atentamente cada pregunta, luego responde con veracidad marcando con un aspa.

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3). Casi Siempre (4), Siempre (5)

Nº	ITEMS	Escala valorativa				
	Dimensión 1: Gestión por competencias	1	2	3	4	5
1	El director proporciona materiales a los docentes					
2	El director entrega mobiliario en buen estado					
3	El director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución					
4	El director implementa proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente					
5	El director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes					
6	El director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes					
7	El director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.					
8	El director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades					
9	El director valora la responsabilidad del docente					
10	El director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente					
11	El director estimula la dedicación del docente					
12	El director demuestra empatía ante el docente.					
	Dimensión 2: Gestión del conocimiento					
13	El director demuestra conocimientos innovadores					
14	El director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes					
15	El director toma decisiones ante un problema					
16	El director fomenta la capacitación docente					
17	El director hace uso de las tecnologías para enviar comunicados					
18	El director gestiona la implementación del aula de innovación					
19	El director facilita computadoras a los docentes					
20	El director reparte herramientas pedagógicas a los docentes					
21	El director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación					
22	El director promueve hábitos de identidad					
23	El director fomenta hábitos de solidaridad institucional					
24	El director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente					
	Dimensión 3: Gestión de recursos humanos					
25	El director muestra compromiso en las actividades de la institución					
26	El director evalúa a su personal administrativo y docente					
27	El director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad					
28	El director planifica la distribución de recursos para trabajar en equipo					
29	El director delega funciones a sus docentes					
30	El director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes					
31	El director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos					
32	El director monitorea constantemente su personal administrativo y docente					



33	El director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente					
34	El director supervisa el acompañamiento pedagógico					

Gracias por su colaboración.



CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS INICIALES

INSTRUCCIONES

Lea con atención las preguntadas del cuestionario. A continuación, le presentare unas preguntas que están elaboradas con 5 posibles respuestas de las cuales Ud. responderá lo que crea conveniente de acuerdo a las alternativas que se le presentan. Teniendo en cuenta que de las respuestas y el tiempo que Ud. Le dediquen redundaran en el éxito de este estudio que al final será para su propio beneficio: Marque con una (x) según su criterio y recuerde ser sincero.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente Tabla. Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3). Casi Siempre (4), Siempre (5)

Nº	ÍTEMS	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
Dimensión1: DESEMPEÑO DE TAREAS						
1	Mi actividad académica está bien organizado para guías a mis estudiantes.					
2	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades					
4	Recibo de mis jefes el apoyo a mis iniciativas en el desempeño de mis actividades.					
5	En general, me siento satisfecho en mi trabajo académico					
Dimensión 2: BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS						
6	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
7	Mi ingreso económico es diferentes respecto de otras Instituciones					
8	Reconozco los mayores esfuerzos por función docente y administrativo que realizo					
9	Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de felicitación.					
10	Goza usted satisfacción por haber realizado su trabajo satisfactoriamente.					
11	Se da tiempo para realizar todas las actividades en la institución educativa y en su hogar					
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades académicas y administrativas					
13	La institución educativa brinda el suficiente apoyo y facilidades para realizar actividades académicas y administrativas					
Dimensión 3: CONDICIONES FISICAS						
14	La institución tiene la infraestructura adecuada, equipos y materiales educativos suficientes para tener un buen desempeño docente y administrativo.					
15	Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo					
16	La logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades y un servicio educativo.					
17	Los compañeros de trabajo en la institución educativa están dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas asignadas.					
18	Cree Ud. Que el personal de otras instituciones educativas puede compartir sus experiencia y viceversa					
Dimensión 4: DESARROLLO PERSONAL						
19	Cree que sus esfuerzos realizados para lograr metas propuestas son debidamente considerados para la evaluación de su desempeño					
20	Recibe usted algún estímulo por parte de las autoridades educativas					
21	Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida.					



22	Sirven los resultados de la evaluación del desempeño para la promoción y ascenso en la carrera pública magisterial					
Dimensión 5: POLITICAS ADMINISTRATIVAS						
23	Recibe de las autoridades educativas oportunidades para seguir formándose y especializándose en la actividad que realiza.					
24	Los especialistas del nivel y la modalidad hacen réplicas de la formación que reciben de las capacitaciones que reciben en el Ministerio de Educación.					
25	Las autoridades educativas te brindan un trato amable, respetuoso y con escucha activa.					
26	Solucionas problemas de manera creativa y buscas constantemente la innovación y las mejoras a nivel de la gestión escolar.					
27	Existe una buena coordinación con sus compañeros de trabajo.					
28	A partir de responsabilidad muestra una actitud de empatía en escuchar y ayudar a sus compañeros de trabajo.					
29	El adecuado manejo de los jefas durante una acción de supervisión colabora a la liberación de tensiones entre el personal de enfermería.					
Dimensión 6: RELACIONES CON LA AUTORIDAD						
30	Cree Ud. Que la Misión y Visión de la institución educativa apuntan a la mejor organización y al buen funcionamiento de sus actividades					
31	La alta dirección contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia de toda la Institución					
32	Cree Ud. Que los Directivos y jefes tratan con respeto a los trabajadores de la institución.					
33	Los trabajadores se sienten identificados con su Institución.					
34	La comunicación con las autoridades inmediatas superiores es bastante fluida y recíproca.					



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión 1: Gestión por competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director proporciona materiales a los docentes	X		X		X		
2	El director entrega mobiliario en buen estado	X		X		X		
3	El director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución	X		X		X		
4	El director implementa proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente	X		X		X		
5	El director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes	X		X		X		
6	El director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes	X		X		X		
7	El director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.	X						
8	El director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades	X		X		X		
9	El director valora la responsabilidad del docente	X		X		X		
10	El director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente	X		X		X		
11	El director estimula la dedicación del docente	X		X		X		
12	El director demuestra empatía ante el docente.	X		X		X		
	Dimensión 2: Gestión del conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director demuestra conocimientos innovadores	X		X		X		
14	El director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes	X		X		X		
15	El director toma decisiones ante un problema	X		X		X		
16	El director fomenta la capacitación docente	X		X		X		
17	El director hace uso de las tecnologías para enviar comunicados	X		X		X		
18	El director gestiona la implementación del aula de innovación	X		X		X		
19	El director facilita computadoras a los docentes	X		X		X		
20	El director reparte herramientas pedagógicas a los docentes	X		X		X		
21	El director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación	X		X		X		
22	El director promueve hábitos de identidad	X		X		X		
23	El director fomenta hábitos de solidaridad institucional	X		X		X		
24	El director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente	X		X		X		
	Dimensión 3: Gestión de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El director muestra compromiso en las actividades de la institución	X		X		X		
26	El director evalúa a su personal administrativo y docente	X		X		X		
27	El director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad	X		X		X		
28	El director planifica la distribución de recursos	X		X		X		
28	El director promueve el trabajo en equipo	X		X		X		
29	El director delega funciones a sus docentes	X		X		X		
30	El director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes	X		X		X		
31	El director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos	X		X		X		
32	El director monitorea constantemente su personal administrativo y docente	X		X		X		



33	El director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente	X		X		X	
34	El director supervisa el acompañamiento pedagógico	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicar después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. Mg. Così Mamani Kelly Beatriz DNI 44015569

Especialidad del validador: Docencia universitaria e investigación

Juliaca de 2025

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

.....

 Mg. Kelly Beatriz Così Mamani
 DOCENTE FORMADOR
 Firma del Experto informante

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL SAN ROMAN

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: DESEMPEÑO DE TAREAS								
1	Mi actividad académica está bien organizado para guías a mis estudiantes.	X		X		X		
2	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí	X		X		X		
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	X		X		X		
4	Recibo de mis jefes el apoyo a mis iniciativas en el desempeño de mis actividades.	X		X		X		
5	En general, me siento satisfecho en mi trabajo académico	X		X		X		
Dimensión 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS								
6	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	X		X		X		
7	Mi ingreso económico es diferentes respecto de otras Instituciones	X		X		X		
8	Reconozco los mayores esfuerzos por función docente y administrativo que realizo	X		X		X		
9	Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de felicitación.	X		X		X		
10	Goza usted satisfacción por haber realizado su trabajo satisfactoriamente.	X		X		X		
11	Se da tiempo para realizar todas las actividades en la institución educativa y en su hogar	X		X		X		
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades académicas y administrativas	X		X		X		
13	La institución educativa brinda el suficiente apoyo y facilidades para realizar actividades académicas y administrativas	X		X		X		
Dimensión 3: CONDICIONES FISICAS								
14	La institución tiene la infraestructura adecuada, equipos y materiales educativos suficientes para tener un buen desempeño docente y administrativo.	X		X		X		
15	Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo	X		X		X		
16	La logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades y un servicio educativo.	X		X		X		
17	Los compañeros de trabajo en la institución educativa están dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas asignadas.	X		X		X		



18	Cree Ud. Que el personal de otras instituciones educativas pueden compartir sus experiencia y viceversa	X		X		X	
Dimensión 4: DESARROLLO PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No
19	Cree que sus esfuerzos realizados para lograr metas propuestas son debidamente consideradas para la evaluación de su desempeño	X		X		X	
20	Recibe usted algún estímulo por parte de las autoridades educativas	X		X		X	
21	Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida.	X		X		X	
22	Sirven los resultados de la evaluación del desempeño para la promoción y ascenso en la carrera pública magisterial	X		X		X	
Dimensión 5: POLITICAS ADMINISTRATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No
23	Recibe de las autoridades educativas oportunidades para seguir formándose y especializándose en la actividad que realiza.	X		X		X	
24	Los especialistas del nivel y la modalidad hacen réplicas de la formación que reciben de las capacitaciones que reciben en el Ministerio de Educación.	X		X		X	
25	Las autoridades educativas te brindan un trato amable, respetuoso y con escucha activa.	X		X		X	
26	Solucionas problemas de manera creativa y buscas constantemente la innovación y las mejoras a nivel de la gestión escolar.	X		X		X	
27	Existe una buena coordinación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
28	A partir de responsabilidad muestra una actitud de empatía en escuchar y ayudar a sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
29	El adecuado manejo de los jefas durante una acción de supervisión colabora a la liberación de tensiones entre el personal de enfermería.	X		X		X	
Dimensión 6: RELACIONES CON LA AUTORIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
30	Cree Ud. Que la Misión y Visión del Hospital apuntan a la mejor organización y al buen funcionamiento de sus actividades	X		X		X	
31	La alta dirección contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia de toda la Institución	X		X		X	
32	Cree Ud. Que los Directivos y Jefes tratan con respeto a los trabajadores de la institución.	X		X		X	
33	Los trabajadores se sienten identificados con su Institución.	X		X		X	
34	La comunicación con las autoridades inmediatos superiores es bastante fluida y recíproca.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicar después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. Mg. Cusi Namoni Kelly Beatriz DNI 44015569



Especialidad del validador: Docencia universitaria e investigación

Juliaca de 2025

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


Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Dimensión 1: Gestión por competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director proporciona materiales a los docentes	X		X		X		
2	El director entrega mobiliario en buen estado	X		X		X		
3	El director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución	X		X		X		
4	El director implementa proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente	X		X		X		
5	El director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes	X		X		X		
6	El director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes	X		X		X		
7	El director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.	X		X		X		
8	El director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades	X		X		X		
9	El director valora la responsabilidad del docente	X		X		X		
10	El director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente	X		X		X		
11	El director estimula la dedicación del docente	X		X		X		
12	El director demuestra empatía ante el docente.	X		X		X		
	Dimensión 2: Gestión del conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	El director demuestra conocimientos innovadores	X		X		X		
14	El director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes	X		X		X		
15	El director toma decisiones ante un problema	X		X		X		
16	El director fomenta la capacitación docente	X		X		X		
17	El director hace uso de las tecnologías para enviar comunicados	X		X		X		
18	El director gestiona la implementación del aula de innovación	X		X		X		
19	El director facilita computadoras a los docentes	X		X		X		
20	El director reparte herramientas pedagógicas a los docentes	X		X		X		
21	El director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación	X		X		X		
22	El director promueve hábitos de identidad	X		X		X		
23	El director fomenta hábitos de solidaridad institucional	X		X		X		
24	El director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente	X		X		X		
	Dimensión 3: Gestión de recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El director muestra compromiso en las actividades de la institución	X		X		X		
26	El director evalúa a su personal administrativo y docente	X		X		X		
27	El director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad	X		X		X		
28	El director planifica la distribución de recursos	X		X		X		
28	El director promueve el trabajo en equipo	X		X		X		
29	El director delega funciones a sus docentes	X		X		X		
30	El director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes	X		X		X		
31	El director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos	X		X		X		
32	El director monitorea constantemente su personal administrativo y docente	X		X		X		



33	El director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente	X		X		X	
34	El director supervisa el acompañamiento pedagógico	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

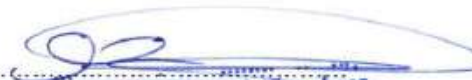
Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicar después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. Cari checa Nery Consuelo DNI 01488398

Especialidad del validador: Maestría en gestión y docencia universitaria

Juliacade 2025

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


Mag Nery Consuelo Caricheca
 GESTIÓN Y DOCENTE UNIVERSITARIO
 Firma del Experto validante

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL SAN ROMAN

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: DESEMPEÑO DE TAREAS								
1	Mi actividad académica está bien organizado para guías a mis estudiantes.	X		X		X		
2	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí	X		X		X		
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	X		X		X		
4	Recibo de mis jefes el apoyo a mis iniciativas en el desempeño de mis actividades.	X		X		X		
5	En general, me siento satisfecho en mi trabajo académico	X		X		X		
Dimensión 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS								
6	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	X		X		X		
7	Mi ingreso económico es diferentes respecto de otras Instituciones	X		X		X		
8	Reconozco los mayores esfuerzos por función docente y administrativo que realizo	X		X		X		
9	Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de felicitación.	X		X		X		
10	Goza usted satisfacción por haber realizado su trabajo satisfactoriamente.	X		X		X		
11	Se da tiempo para realizar todas las actividades en la institución educativa y en su hogar	X		X		X		
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades académicas y administrativas	X		X		X		
13	La institución educativa brinda el suficiente apoyo y facilidades para realizar actividades académicas y administrativas	X		X		X		
Dimensión 3: CONDICIONES FISICAS								
14	La institución tiene la infraestructura adecuada, equipos y materiales educativos suficientes para tener un buen desempeño docente y administrativo.	X		X		X		
15	Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo	X		X		X		
16	La logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades y un servicio educativo.	X		X		X		
17	Los compañeros de trabajo en la institución educativa están dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas asignadas.	X		X		X		



18	Cree Ud. Que el personal de otras instituciones educativas pueden compartir sus experiencia y viceversa	☒		☒		☒		
Dimensión 4: DESARROLLO PERSONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Cree que sus esfuerzos realizados para lograr metas propuestas son debidamente consideradas para la evaluación de su desempeño	☒		☒		☒		
20	Recibe usted algún estímulo por parte de las autoridades educativas	☒		☒		☒		
21	Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida.	☒		☒		☒		
22	Sirven los resultados de la evaluación del desempeño para la promoción y ascenso en la carrera pública magisterial	☒		☒		☒		
Dimensión 5: POLITICAS ADMINISTRATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
23	Recibe de las autoridades educativas oportunidades para seguir formándose y especializándose en la actividad que realiza.	☒		☒		☒		
24	Los especialistas del nivel y la modalidad hacen réplicas de la formación que reciben de las capacitaciones que reciben en el Ministerio de Educación.	☒		☒		☒		
25	Las autoridades educativas te brindan un trato amable, respetuoso y con escucha activa.	☒		☒		☒		
26	Solucionas problemas de manera creativa y buscas constantemente la innovación y las mejoras a nivel de la gestión escolar.	☒		☒		☒		
27	Existe una buena coordinación con sus compañeros de trabajo.	☒		☒		☒		
28	A partir de responsabilidad muestra una actitud de empatía en escuchar y ayudar a sus compañeros de trabajo.	☒		☒		☒		
29	El adecuado manejo de los jefas durante una acción de supervisión colabora a la liberación de tensiones entre el personal de enfermería.	☒		☒		☒		
Dimensión 6: RELACIONES CON LA AUTORIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
30	Cree Ud. Que la Misión y Visión del Hospital apuntan a la mejor organización y al buen funcionamiento de sus actividades	☒		☒		☒		
31	La alta dirección contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia de toda la Institución	☒		☒		☒		
32	Cree Ud. Que los Directivos y Jefes tratan con respeto a los trabajadores de la institución.	☒		☒		☒		
33	Los trabajadores se sienten identificados con su Institución.	☒		☒		☒		
34	La comunicación con las autoridades inmediatos superiores es bastante fluida y reciproca.	☒		☒		☒		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicar después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. Cari, Checa Nery Consuelo DNI 01988398



Especialidad del validador: Gestión y docente universitaria

Juliacade2025

- 1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo.
- 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es
- 4) Conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto informante...

Mag. Nery Consuelo Curiñeda
GESTIÓN Y DOCENTE UNIVERSITARIO
DOCENTE



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Gestión por competencias								
1	El director proporciona materiales a los docentes	X		X		X		
2	El director entrega mobiliario en buen estado	X		X		X		
3	El director incorpora la biblioteca virtual a favor de la institución	X		X		X		
4	El director implementa proyectos en todas las aulas para el trabajo del docente	X		X		X		
5	El director fomenta capacidades de liderazgo en los docentes	X		X		X		
6	El director delega tareas tomando en cuenta las capacidades de los docentes	X		X		X		
7	El director recluta a su personal administrativo y docente que responda a las expectativas de la institución.	X						
8	El director selecciona a su personal administrativo y docente de acuerdo a sus capacidades	X		X		X		
9	El director valora la responsabilidad del docente	X		X		X		
10	El director aprecia la honestidad de su personal administrativo y docente	X		X		X		
11	El director estimula la dedicación del docente	X		X		X		
12	El director demuestra empatía ante el docente.	X		X		X		
Dimensión 2: Gestión del conocimiento								
13	El director demuestra conocimientos innovadores	X		X		X		
14	El director premia los conocimientos en pedagogía a sus docentes	X		X		X		
15	El director toma decisiones ante un problema	X		X		X		
16	El director fomenta la capacitación docente	X		X		X		
17	El director hace uso de las tecnologías para enviar comunicados	X		X		X		
18	El director gestiona la implementación del aula de innovación	X		X		X		
19	El director facilita computadoras a los docentes	X		X		X		
20	El director reparte herramientas pedagógicas a los docentes	X		X		X		
21	El director valora el tiempo dedicado de los docentes a la innovación	X		X		X		
22	El director promueve hábitos de identidad	X		X		X		
23	El director fomenta hábitos de solidaridad institucional	X		X		X		
24	El director planifica capacitaciones para su personal administrativo y docente	X		X		X		
Dimensión 3: Gestión de recursos humanos								
25	El director muestra compromiso en las actividades de la institución	X		X		X		
26	El director evalúa a su personal administrativo y docente	X		X		X		
27	El director asume compromisos institucionales con suma responsabilidad	X		X		X		
28	El director planifica la distribución de recursos	X		X		X		
28	El director promueve el trabajo en equipo	X		X		X		
29	El director delega funciones a sus docentes	X		X		X		
30	El director fomenta la elaboración de proyectos innovadores a los docentes	X		X		X		
31	El director identifica aciertos de los docentes para fortalecerlos	X		X		X		
32	El director monitorea constantemente su personal administrativo y docente	X		X		X		



33	El director orienta a los docentes para que desarrollen sus funciones adecuadamente	X		X		X	
34	El director supervisa el acompañamiento pedagógico	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicar después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. ARELA SURCO, Gilmer DNI 41793037

Especialidad del validador: Administración de la educación

Juliacade 2025

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


 Mag. Gilmer Arela Surco
 ADMINISTRADOR DE LA EDUCACIÓN
 Firma del Experto informante
 DOCENTE

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL SAN ROMAN

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: DESEMPEÑO DE TAREAS								
1	Mi actividad académica está bien organizado para guías a mis estudiantes.	X		X		X		
2	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí	X		X		X		
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	X		X		X		
4	Recibo de mis jefes el apoyo a mis iniciativas en el desempeño de mis actividades.	X		X		X		
5	En general, me siento satisfecho en mi trabajo académico	X		X		X		
Dimensión 2: BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS								
6	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	X		X		X		
7	Mi ingreso económico es diferentes respecto de otras Instituciones	X		X		X		
8	Reconozco los mayores esfuerzos por función docente y administrativo que realizo	X		X		X		
9	Los trabajadores más destacados son los que reciben estímulos económicos excepcionales o algún tipo de felicitación.	X		X		X		
10	Goza usted satisfacción por haber realizado su trabajo satisfactoriamente.	X		X		X		
11	Se da tiempo para realizar todas las actividades en la institución educativa y en su hogar	X		X		X		
12	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades académicas y administrativas	X		X		X		
13	La institución educativa brinda el suficiente apoyo y facilidades para realizar actividades académicas y administrativas	X		X		X		
Dimensión 3: CONDICIONES FISICAS								
14	La institución tiene la infraestructura adecuada, equipos y materiales educativos suficientes para tener un buen desempeño docente y administrativo.	X		X		X		
15	Es suficiente la iluminación y ventilación de los ambientes en su área de trabajo	X		X		X		
16	La logística y el mantenimiento funcionan adecuadamente para atender necesidades y un servicio educativo.	X		X		X		
17	Los compañeros de trabajo en la institución educativa están dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas asignadas.	X		X		X		



18	Cree Ud. Que el personal de otras instituciones educativas pueden compartir sus experiencia y viceversa	X		X		X	
	Dimensión 4: DESARROLLO PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No
19	Cree que sus esfuerzos realizados para lograr metas propuestas son debidamente consideradas para la evaluación de su desempeño	X		X		X	
20	Recibe usted algún estímulo por parte de las autoridades educativas	X		X		X	
21	Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita ser promovida y/o ascendida.	X		X		X	
22	Sirven los resultados de la evaluación del desempeño para la promoción y ascenso en la carrera pública magisterial	X		X		X	
	Dimensión 5: POLITICAS ADMINISTRATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No
23	Recibe de las autoridades educativas oportunidades para seguir formándose y especializándose en la actividad que realiza.	X		X		X	
24	Los especialistas del nivel y la modalidad hacen réplicas de la formación que reciben de las capacitaciones que reciben en el Ministerio de Educación.	X		X		X	
25	Las autoridades educativas te brindan un trato amable, respetuoso y con escucha activa.	X		X		X	
26	Solucionas problemas de manera creativa y buscas constantemente la innovación y las mejoras a nivel de la gestión escolar.	X		X		X	
27	Existe una buena coordinación con sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
28	A partir de responsabilidad muestra una actitud de empatía en escuchar y ayudar a sus compañeros de trabajo.	X		X		X	
29	El adecuado manejo de los jefas durante una acción de supervisión colabora a la liberación de tensiones entre el personal de enfermería.	X		X		X	
	Dimensión 6: RELACIONES CON LA AUTORIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
30	Cree Ud. Que la Misión y Visión del Hospital apuntan a la mejor organización y al buen funcionamiento de sus actividades	X		X		X	
31	La alta dirección contribuye al buen funcionamiento y a la eficacia de toda la Institución	X		X		X	
32	Cree Ud. Que los Directivos y Jefes tratan con respeto a los trabajadores de la institución.	X		X		X	
33	Los trabajadores se sienten identificados con su Institución.	X		X		X	
34	La comunicación con las autoridades inmediatos superiores es bastante fluida y recíproca.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicar después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. ARELA SURCO GILMER DNI 41793037



Especialidad del validador: Administración de la educación.

Juliacade 2025

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente
- 2) dimensión específica del constructo
- 3) Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es
- 4) Conciso, exacto y directo.


Firma del Experto informante
Mag. Gilmer Ardo Surco
ADMINISTRADOR DE LA EDUCACIÓN
DOCENTE

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 01-06-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: DAYA MAHINDRA ALVAREZ GARRIDO

Dirección: URB. EL SOL DE LARINCONADA MZ. A LT. 16

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43751846

Teléfono: 936489466 email: dayaalvarezgarrido@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE JULIACA, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Gestión del talento humano, gestión del conocimiento, gestión de recursos humanos.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.



Internacional



Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

01-06-2026

Fecha