

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Gestión del talento humano en la satisfacción laboral del personal
docente y administrativo, Institución Educativa Jorge Martorell,
Tacna - 2019**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Docencia Universitaria e
Investigación Pedagógica

Autor

Aguilar Baca Verónica Liliana

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernán

Código Orcid – Asesor

0000-0002-7030-1920

Chimbote – Perú

2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INDICE	ii
INDICE DE TABLAS	iii
INDICE DE FIGURAS	iv
PALABRAS CLAVE	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	9
Antecedentes y fundamentación científica	9
Justificación	30
Problema	30
Conceptualización y operacionalización de las variables	32
Hipótesis	33
Objetivos	33
METODOLOGÍA	34
Tipo y diseño de investigación	34
Población y muestra	35
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
Análisis y procesamiento de la información	36
RESULTADOS	37
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	42
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	51

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	37
¿Considera que una buena Retribución económica influirá en la Bienestar laboral del personal docente y administrativo?	
Tabla N° 02	38
¿El clima institucional es el ideal para desempeñar mis funciones?	
Tabla N° 03	39
¿Consideras que tu sueldo compensa la función que realizas en tu puesto de trabajo?	
Tabla N° 04	40
¿Cree que recibe un buen trato laboral y personal por parte de la dirección de la institución educativa?	
Tabla N° 05	41
¿Considera que llevarse bien con el director y sus demás compañeros de trabajo beneficia la calidad de su trabajo?	

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01	37
¿Considera que una buena Retribución económica influirá en la Bienestar laboral del personal docente y administrativo?	
Figura N° 02	38
¿El clima institucional es el ideal para desempeñar mis funciones?	
Figura N° 03	39
¿Consideras que tu sueldo compensa la función que realizas en tu puesto de trabajo?	
Figura N° 04	40
¿Cree que recibe un buen trato laboral y personal por parte de la dirección de la institución educativa?	
Figura N° 05	41

PALABRA CLAVE

Tema	Gestión del talento humano.
Especialidad	Educación.

KEYWORDS

Theme	Human talent management.
Specialty	Education.

Línea de investigación:

Area: Ciencias Sociales

Subárea: Otras Ciencias Sociales

Disciplina: Ciencias Sociales, Interdisciplinaria

Línea de investigación: Gestión del talento humano



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “Gestión del talento humano en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Institución Educativa Jorge Martorell, Tacna - 2019” del (a) estudiante: Verónica Liliana Aguilar Baca, identificado(a) con Código N° 0292032109, se ha verificado un porcentaje de similitud del 18%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 25 de Julio de 2022


 UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general sugerir un modelo de gestión del Talento humano para lograr la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell, Tacna. El tipo de investigación utilizado fue el cuantitativo, mientras que su diseño fue el descriptivo simple. La muestra del estudio estuvo conformada por 61 trabajadores de la I.E. Jorge Martorell, 58 docentes y 3 administrativos. La técnica para la recolección de la información fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Los resultados encontrados indicaron que el 49% de los encuestados sostuvo que una buena retribución económica mejora la satisfacción laboral. La conclusión señala que la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell, es deficiente por cuanto el sistema de gestión es anacrónico.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to suggest a human talent management model to achieve job satisfaction for the teaching and administrative staff of the I.E. Jorge Martorell, Tacna. The type of research used was quantitative, while its design was simple descriptive. The study sample consisted of 61 workers from the I.E. Jorge Martorell, 58 teachers and 3 administrators. The technique for collecting information was the survey and its instrument was the questionnaire. The results found indicated that 49% of the respondents maintained that a good economic remuneration improves job satisfaction. The conclusion indicates that the job satisfaction of the teaching and administrative staff of the I.E. Jorge Martorell, is deficient because the management system is anachronistic.

INTRODUCCION

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

Internacionales

Zelada-Flores (2019) el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los docentes de las universidades. Diseño sin testing, asociación ni postproducción. La población correspondiente a este estudio estuvo compuesta por 300 docentes de diversas disciplinas de una universidad privada de Lima, con edades comprendidas entre los 20 y los 70 años. De los resultados encontrados ($Rho = 0.336$); un valor de $p = 0.000 < 0.05$), aceptamos la hipótesis general que prueba una relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral docente en universidades privadas. Mayor en términos de satisfacción laboral. Se ha demostrado que cuanto mayor sea la importancia de la gestión del talento, mayor será la satisfacción laboral. Con el objetivo general de esta investigación se quiere lograr.

Campos (2018) en su trabajo trata la creatividad, la innovación, la comunicación y la responsabilidad son requisitos previos importantes para un funcionamiento eficaz como organización. Corporación Corsuperior Superior S.A. Es un grupo de empresas especializadas en la producción y procesamiento de productos alimenticios a base de trigo de alta calidad, que lleva más de 40 años en el mercado nacional, emplea a más de 2.000 personas y actualmente se alcanza a nivel internacional. Mercado. La casa matriz está en Quito, donde se concentran todos los gerentes principales, quienes pasan la dirección a sus gerentes regionales en las ciudades de Manta, Guayaquil y Cuenca y la fábrica en Guillabamba. El presente trabajo propone la gestión del talento para potenciar la cultura organizacional y la identidad laboral en CORPORACION SUPERIOR CORSUPERIOR S.A. - La región costa comprende las provincias de Guayas, Santa Elena, El Oro, Manabí y Los Ríos, dentro de la organización se han presentado diversas situaciones en las zonas más vulnerables y se observará más personal y se fijan metas para redirigir las

acciones de manera permanente, creando un compromiso unilateral entre los propietarios Trabajar y el personal, alineado con los objetivos preestablecidos por el funcionario y desempeñar las funciones que le indique el empleador al Ministerio del Trabajo.

García (2015) en su investigación sobre el análisis basado en competencias de la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño de los empleados Gestión y servicios del Instituto de Educación Superior. Tesis final obtenida en Y la Universidad Politécnica Estatal Carchi Tulcán - Ecuador obtuvo las siguientes conclusiones: el resultado muestra que no se establecen los criterios para el ingreso de personas para que la organización defina el perfil de requisitos y al mismo tiempo asegure un buen desempeño en desarrollar sus funciones. Así lo confirma el 82% de los empleados y directivos del talento humano. La gestión del talento en la organización no se organiza de acuerdo a los procesos que conducen al aprovechamiento del potencial de los recursos humanos a su disposición, sino únicamente a las acciones individuales que se realizan para estos fines. Durante la entrevista se verificó que ningún departamento de RRHH contaba con herramientas técnicas. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica, utilizando herramientas que evalúan los conocimientos, habilidades y actitudes de un candidato para seleccionar al mejor candidato. Por lo tanto, la selección de empleados es arbitraria, ya que el 64% de los encuestados lo dice.

Nacionales

Vilchez (2020) propuso como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en los docentes del colegio San Luis, de San Martín de Porres. Como tipo de investigación se empleó el cuantitativo no experimental y su diseño fue el descriptivo correlacional. La muestra fue de 70 docentes de la mencionada institución educativa, y los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Escobar (2019) y Palma (2014) para ambas

variables de estudio. Los resultados de la variable gestión del talento humano docentes del Colegio San Luis, San Martín de Porres, indican que el 28,6% lo considera malo, el 42,9% los considera regular y el 28,6% es considerado como bueno. Mientras que los resultados de la variable satisfacción laboral la variable indican que el 31,4% lo considera malo, el 50,0% los considera regular y el 18,6% es considerado como bueno. La conclusión del estudio señala que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

Castillo (2017) en su trabajo desarrollado en la Institución Educativa N°20189 de la ciudad de Cañete, propuso como objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y la calidad de gestión en la mencionada institución educativa. De tipo cuantitativo y de diseño correlacional no experimental, este trabajo contó con la participación de 75 docentes como muestra de estudio. El instrumento empleado fue el cuestionario en la escala de Likert. La conclusión del trabajo señala que sí existe una relación significativa entre ambas variables de estudio con un valor de $r=,735$.

Mori (2016) en su investigación correlacional donde compara las variables gestión directiva y calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Fausa Sapina, demuestra una relación estadísticamente positiva verificando que un 58% del trabajo docente recibe una influencia positiva de la gestión institucional. El estudio realizado con una cantidad de 13 profesores de la Institución quienes respondieron a la encuesta de la primera variable donde se observa que un 21% de docentes la calificaron como “mala”, el 50% la calificaron de “regular” y el 29% la percibieron como “buena”. En cuanto a la segunda variable las respuestas al cuestionario determinaron que la eficiencia del servicio que brinda la institución es regular.

Pérez (2016) desarrolló un trabajo en las instituciones educativas de la red brisas del Chinchipe de puerto Huallape, del distrito de santa Rosa de la provincia de Jaén. Universidad nacional de Cajamarca-Perú. El desarrollo de la investigación

tiene como objetivo general determinar la relación que hay entre la gestión directiva y el desempeño docente en instituciones Red Brisas de Chinchipe y tiene como propósito de plantear una propuesta con respecto a la gestión de los directivos. Para el estudio se tomó en cuenta una muestra de 12 personas las cuales fueron seccionados con criterio no probabilístico por una pequeña población, a las cuales se les aplico dos instrumentos, con cuestionarios cerrados de un total de 33 preguntas, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo. Los resultados confirmaron que la gestión directiva tuvo una alta aprobación de las opiniones de los encuestados, alcanzando en el nivel regular el 60% y mala el 34 %; y en caso del desempeño docente alcanzo en el nivel regular el 47% y mala 7% ; el resultado de la contrastación de las hipótesis resulto moderado al alcanzar un coeficiente de correlación de Pearson 0.541 y un valor de significancia < 0.05 ; por lo que concluye que existe una correlación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas d la Red Brisas del Chinchipe-Jaén; finalmente se propone en caso de los directores un nuevo modelo de gestión directiva con sus respectivos indicadores, con la finalidad de mejorar el desempeño de los directivos.

A. Gestión del Talento Humano

Conceptualización

Chiavenato (2009), lo conceptualiza que se basa en políticas y prácticas vitales para direccionar elementos de posiciones de control asociadas con humanos o fuentes, junto con convocatoria, selección, capacitación, recompensas y examinación general del desempeño. Estos procesos son de suma importancia para lograr que el personal cumpla con el perfil requerido para el puesto donde se desempeña.

Dessler (2006), La gestión de fuentes humanas se expresa a las prácticas y políticas vitales para conducir temas que deberían tener asociación con las asociaciones no públicas de la función de control; específicamente, se trata mencionados en líneas superiores y proporcionar un entorno seguro, con un

código de ética y un trato honesto para los empleados de la empresa comercial. Dichas prácticas y reglas abarcan, por ejemplo, lo siguiente: realizar análisis de trabajo (decidir el carácter de la función de cada trabajador), planificar los deseos de personal y reclutar solicitantes para cada función, elegir personas idóneas para cada función, emplear programas de acompañamiento y capacitación para los nuevos empleados, evalúe el desempeño general, administre sueldos y salarios (pago), ofrezca incentivos y beneficios, hable (entreviste, defienda, tema), capacite y desarrolle personal actual, inspire el compromiso de los colaboradores. Es importante que los trabajadores respeten las políticas de la empresa y las conozcan para que no caigan en infracciones.

Alfaro (2012), la sociedad informa constantemente modificaciones, enfrenta situaciones exigentes (sociales, culturales, políticas, financieras, entre otras), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder sin demora. En el sector del control de las fuentes humanas está muy contemplado, por lo que es gratificante su propósito, que es aplicar los recursos de manera correcta y efectiva en cada organización social. Los mecanismos que favorecen al desarrollo de estrategias se debe realizar teniendo en cuenta las estrategias de la organización.

Importancia de la gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), los individuos y su información, habilidades y capacidades resultan ser la base esencial de la nueva compañía. La antigua gestión de recursos humanos da paso a un nuevo enfoque: la gestión de las capacidades humanas. Con este nuevo concepto, los seres humanos dejan de ser fuentes organizativas (humanas) fáciles y son calificados seres con inteligencia, personalidad, conocimiento, habilidades, aspiraciones y percepciones precisas. Son los nuevos amigos de la corporación. La cultura organizacional tiene un fuerte efecto desde el exterior internacional, y ahora privilegia el cambio y la innovación dirigidos al destino y el futuro de la organización. Los cambios llegan a ser rápidos, sin continuidad con el más allá, y producen un contexto ambiental impregnado de turbulencias e

imprevisibilidad. Las individuos deben estar preparadas para enfrentar las situaciones exigentes de vanguardia y ayudar a la compañía a superarlas. El autor menciona la importancia que tiene los aspectos organizacionales para mejorar las relaciones del personal y su desempeño en el área donde se desempeña.

Planeación de la gestión del Talento Humano

Uno de los temas más esenciales de las estrategias de recursos humanos es la alineación de la posición de la gestión de recursos humanos con la estrategia organizacional. Es vital traducir los objetivos y estrategias de la corporación en los objetivos y estrategias de la Administración de Recursos Humanos, por medio de la planificación estratégica de Recursos Humanos. Los estratégicos de recursos humanos deben ser una parte esencial de las estratégicas del empleador. Casi constantemente, el esencial busca una forma de integrar la función de Administración de Recursos Humanos a los objetivos mundiales de la empresa. A todo método organizativo determinado corresponde una planificación estratégica de Recursos Humanos, perfectamente incorporada y preocupada. También se resalta que cuando se habla de planear s hace mención a contar con el personal eficaz que tenga la capacidad de mejorar la gestión que se tiene en la organización.

Administración Estratégica de Recursos Humanos

Dessler (2009), la gestión estratégica de recursos humanos involucra la enunciación y ejecución de políticas y prácticas de fuentes humanas que producen empleados con las capacidades y conductas que la organización desea para lograr sus sueños estratégicos. Cuando se administra el personal se debe tener varios aspectos en lo profesional y la emocional dentro de la empresa.

Los procesos de la gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), el manejo actual de las fuentes humanas consiste en numerosos deportes integrados con la causa de adquirir datos sinérgicos y

multiplicadores, tanto para las agencias como para los humanos que operan en ellos.

Los seis procesos de la gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) lo resume en seis (6) estrategias fundamentales reconocidas como admisión de individuos, solicitud, reembolso, mejora, mantenimiento y seguimiento, siendo esos procesos únicos para cada agencia o empresa; estudió de acuerdo con la situación de cada organización, porque depende de los componentes junto con la forma de vida, los rasgos del contexto ambiental, la empresa, la era utilizada, los enfoques internos y otras variables cruciales.

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

1. Incorporar individuos

Chiavenato (2009), la admisión de humanos es el método para atraer candidatos calificados para un papel; Se asocia con elementos clave:

El reclutamiento: la selección interna actúa con pretendientes que trabajan dentro de la empresa comercial y, además, con colaboradores para venderlos o cambiarlos a otras tareas más complicadas o impulsadoras. El reclutamiento externo, son los candidatos que están fuera de la corporación para someterse a una técnica de elección de personal, una buena manera de centrarse en la adquisición de competencias externas.

Selección del personal. - La selección de empleados funciona como un claro, que es lo más efectivo que permite que algunas individuos ingresen al empleador, quienes deberían tener rasgos preferidos. En frases más amplias, diremos que la elección del personal busca, entre numerosos solicitantes, las individuos más adecuadas para los puestos que existen dentro de la empresa o para las capacidades que la organización desea, y la técnica de elección, por lo tanto, pretende mantener o Auge de la eficiencia y el rendimiento humano. Tan adecuadamente como la efectividad que la organización podría tener.

2. Colocación de individuos

Chiavenato (2009), conceptualiza el software de los seres humanos como tácticas utilizadas con el propósito de diseñar los deportes que los seres humanos llevarán a cabo dentro del empleador; También para guiar y acompañar su actuación. Incluyen el diseño del trabajo y la evaluación general del desempeño.

Orientación de individuos. - enfoque de orientación que determina la ubicación de una persona basándose esencialmente en los puntos cardinales; es guiar, hacer manual o involucrar el camino de una persona, reconocer dónde está el lugar donde está para hacerlo de manera manual. Cuando ingresan a la organización, o cuando hace ajustes, los humanos tienen que saber en qué situación se ubican y dónde deben direccionar sus deportes y esfuerzos. Algunas medidas directivas que la corporación debería ofrecer a su gente son imprimir instrucciones e instrucciones, conceptualizar comportamientos y acciones y establecer los sueños y efectos que deben adquirir.

Diseño de cargos. - incorpora las especificaciones del comprendido de cada función dentro de la empresa, las calificaciones del ocupante para la colocación, las recompensas de cada función para satisfacer los deseos de cada empleado y la corporación; constituyendo la manera en que cada función está establecida y dimensionada.

La evaluación del desempeño. - Es una evaluación o estimación sistemática del desempeño general de cada empleado, esto de acuerdo con las actividades de las que son responsables, los sueños y datos que deben cosechar, las competencias que brindan y su capacidad de mejora dentro de la entidad. Es una manera que sirve para calificar o apreciar el precio, la excelencia y las

capacidades de alguien, pero esencialmente la contribución que se puede hacer a la organización o entidad.

3. Compensación de Individuos

Chiavenato (2009), destaca que "el reembolso es uno de los enfoques empleados para promover a los individuos y satisfacer sus ansiedades personales máximas, que incluyen el reembolso, los beneficios y las ofertas sociales que obtienen".

Remuneración. - Nadie trabaja sin costo. Como socio de la corporación, cada trabajador tiene un pasatiempo al hacer una inversión en su trabajo, dedicación y esfuerzo privado, su comprensión y habilidades, siempre que obtengan un reembolso conveniente.

Programa de incentivos. - La máquina de recompensas debe tener un software de incentivos capaz de hacer crecer las asociaciones comerciales entre los individuos y la organización. Las nuevas técnicas de remuneración requieren una remuneración variable para datos de crecimiento, creatividad, innovación, emprendimiento e iniciativa. Algunas de las estrategias de remuneración variable son: las estrategias de bonificación anuales, la distribución de acciones de los distintos empleados, la opción de comprar las acciones de la empresa, la participación en los datos calculados, la remuneración por oposición y la distribución de beneficios entre los empleados. La preferencia del enfoque máximo adecuado se basa directamente en los deseos de la agencia y los individuos.

Prestaciones y servicios. - Las bendiciones y los servicios de los empleados son tipos indirectos de compensación general. Las ganancias pagadas por el puesto ocupado conforman un fragmento más eficaz del paquete de elogios que las empresas ofrecen a su grupo de empleados. Una gran parte de la remuneración toma la forma de los beneficios y las ofertas sociales que ofrecen al personal. Además, las ventajas y las ofertas que la organización presenta a su

personal impactan sustancialmente el estilo de vida agradable dentro de la organización. Los beneficios son facturas económicas indirectas proporcionadas a los empleados y consisten en salud y protección, vacaciones, pensiones, becas para educación, reducciones en productos de la agencia, etc.

4. Desarrollo de las Individuos

La mejora de los humanos no solo les proporciona datos para aprender nuevos conocimientos, habilidades y talentos, con el motivo de que emergen como extra verdes en lo que hacen, sino también para ofrecerles datos primarios para examinar nuevas actitudes. , soluciones, pensamientos e ideas que regulan sus hábitos y comportamientos con el fin de permitirles ser más poderosos en lo que hacen, dado que la escolarización es mucho más que informar y representa el enriquecimiento de la persona humana.

Capacitación. - Es el método educativo del período de tiempo rápido, que se implementa de manera sistemática y organizada, lo que permite a los humanos examinar los conocimientos, las actitudes y las capacidades basadas en objetivos previamente definidos.

Desarrollo de las individuos y organización. - Existen estrategias de desarrollo de individuos asociadas con la posición contemporánea y fuera de la ubicación, así como la mejora de las carreras y las solicitudes de formación. Sin embargo, la capacitación y el desarrollo requieren los mejores esfuerzos de desarrollo organizacional. El método de desarrollo organizacional involucra pronóstico, intervención y refuerzo. Existe una gran variedad de técnicas de mejora organizacional con niveles extraordinarios de intervención.

5. Mantenimiento de Individuos

Nos dice que el mantenimiento de los humanos se utiliza para crear situaciones ambientales y mentales de primera clase para los deportes de los seres humanos. Consiste en la administración de la disciplina de higiene, seguridad y gran estilo de vida en el trabajo.

Asociaciones con los empleados. - una parte del proceso de los gerentes de carreteras es supervisar a sus subordinados. Estos requieren interés y seguimiento, ya que se enfrentan a numerosas contingencias internas y externas y también son un desafío para los no públicos, el círculo de familiares, los problemas económicos y de acondicionamiento físico, numerosos problemas, dificultades para transportar o atender compromisos, problemas con pastillas, tabaco o alcohol. Varios problemas afectan el desempeño de las individuos. Algunos controlan para lidiar con tales problemas en su vida personal, otros ya no lo hacen y se convierten en empleados difíciles.

Higiene, seguridad y calidad de vida. – Alfaro (2012), se expresa a la higiene ocupacional, es una guía rápida y rápida de pautas y procesos que indaga a cuidar la integridad física y mental del empleado, protegiéndolo de los peligros para la salud inherentes a las tareas de su rol y el entorno físico donde juega. Asimismo, es el análisis y prevención de enfermedades profesionales, basado en el examen y manejo de variables, el hombre y su entorno laboral.

6. Monitoreo de individuos

Chiavenato (2009), tiene una importante especial en este fragmento, esto es, cumplir, acompañar, guiar y mantener el comportamiento de los humanos dentro de los límites positivos de la variante. El seguimiento de individuos se basa esencialmente en el banco de bases de datos y en el uso de un sistema de estadísticas correcto.

El banco de datos. - se califica como la base de cualquier máquina de estadísticas, funciona como un gadget de garaje, la acumulación de hechos que para obtener una mayor admisión puede estar encriptada, puede estar disponible para procesar y obtener información, en particular: registro de empleados, registro de tarifas, registro de remuneración, registro de ganancias, registro de educación, registro de candidatos y diferentes registros de acuerdo con las ansiedades de la organización.

B. Satisfacción laboral

Según, Anaya (2007), sostiene que es un estado de emociones afectivos, que se refleja en los individuos mediante respuestas positivas y afectivas hacia sus empleos, es decir como los trabajadores se sienten con sus trabajos en los diferentes aspectos que desempeñan sus funciones.

Para, Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005), manifiestan que son emociones en el que los trabajadores experimenta actitudes positivas en lo que van realizando en sus empleos, es decir siendo el factor satisfacción los sentimientos positivos y negativa la insatisfacción, encontrando en ella un grado de intensidad en su trabajo.

También, Robbins (2004), afirma que son respuestas de manera afectiva sobre los diferentes aspectos del empleo que desempeñan los trabajadores al realizar determinadas funciones, encontrando en ello la satisfacción e insatisfacción. Es decir son acciones que encuentran los individuos al cumplir sus deberes rutinarios, ya que involucrar a los agentes colaborativos como que se deben seguir normas y organizaciones políticas para lograr esos estándares en el trabajo.

Asimismo, Robbins (2004), afirma que la satisfacción laboral vienen hacer actividades que realizan los trabajadores, es decir el empeño que ponen como

un valor fundamental en lo que hacen, pudiendo encontrar en ello la felicidad o la insatisfacción. Esto indica que al desarrollar un clima elevada los colaboradores en sus empleos llegarán a conseguir una buena calidad de vida en lo productividad y normatividad de sus propósitos.

Consecuentemente, Robbins (2004), dice que se percibe desde una forma individual, partiendo de una organización, encontrando en ella los niveles de satisfacción de parte de los trabajadores.

Finalmente, Davis y Newstrom (2003), manifiesta que son conjuntos de acciones que se desarrolla con el sentimiento y afecto positivo de los trabajadores, encontrando en sus labores un gusto o insatisfacción en las funciones que desarrollan. De esa manera se puede decir que la satisfacción del trabajo están relacionados con 3 características de los trabajadores.

Dedicación al trabajo

Son grados que ponen de manifiesto cada uno de los colaboradores en las funciones que desarrollan. Es decir que buscan asumir responsabilidad, en el sentido de no caer en un despido de trabajo, cuidando su imagen y su empleo, consiguiendo entonces una ética en sus labores.

Compromiso organizacional

Son compromiso en el que los individuos se reconocen con la empresa, el cual participa de manera activa, es decir busca cumplir con la misión y con los propósitos que propuso la empresa a fin de continuar trabajando en ella. En ese sentido nuestro deber es importante, puesto que recae en los trabajadores antiguos, trabajar con personales comprometidos.

Estado de ánimo en el trabajo

Son los sentimientos de emociones que desarrollan los individuos al momento de poner en práctica sus acciones en el trabajo, pudiendo ser positivo o negativo, según las funciones y responsabilidades que asumen los colaboradores en un determinado empleo, así como también demostrando entusiasmo y mucha energía en sus deberes.

Asimismo, para Donnelly, Ivancevich y Gibson (2001), manifiesta como las características que los colaboradores desarrollan en sus trabajos mediante sentimientos y emociones.

Teorías sobre satisfacción laboral

Para Méndez (2009), sostiene que la motivación en el individuo es un factor determinante para conseguir determinados logros, es decir un valor que las personas aspiran obtener mediante recompensas y con intereses de posibles logros.

Según, Méndez (2009), manifiesta sobre la teoría de Vroom que ayuda a los individuos a conseguir diversas necesidades mediante motivaciones, encontrando en ella un acuerdo de objetivos en donde las personas tienen aspiraciones de diferentes formas.

Por su parte, Koontz y Weihrich (2004), definen que la satisfacción es una forma que los individuos consiguen luego de haber cumplió un objetivo, es decir son propósito ya encontrados o experimentados.

También, Fernández (2002), sostiene que los inicios de los conceptos estuvieron muy ligados a la satisfacción de los empleadores, mientras que los paradigmas recientes buscan sustentar en el individuo la parte intelectual y actitudinal.

Teoría de Maslow

Se define en, cuanto menor logra conseguir la satisfacción el individuo en base a sus necesidades, anhela a encontrar los niveles más altos, tal como sustenta en su pirámide.

Según sus necesidades

Necesidades fisiológicas. Está muy ligado a la parte de la necesidad del individuo, es decir al medio laboral, comida, hidrataciones, salud, sexo y otros.

Necesidad de seguridad. Es aquella que busca encontrar una necesidad de orden, mediante protecciones relaciona al temor y desorden.

Necesidad social. Es aquel que logro conseguir al relacionarse con otros individuos, encontrando en ella los sentimientos de afecto y siendo acepto en el grupo de una forma querida.

Auto-superación: Es aquella que el individuo busca la necesidad de autor realizarse, con el propósito de desarrollar sus capacidades, de esa manera lograr su experiencia y dejar huellas.

Herzberg y su teoría

Está sustentado en una causa que determina el comportamiento de las personas, la motivación e higiene. El primero está definido a la labor del cargo, que deben ejercer los individuos de manera responsablemente y profesional. El segundo está orientado al ambiente en la que desarrolla el trabajo, teniendo en cuenta el beneficio social, remuneración, la clase de jefe, normas, el clima de organización y otros.

La expectativa de Vroom.

Esta se manifiesta que las personas se interrelacionan de manera intelectual, con el propósito de llevar a cabo sus empeños en determinadas actividades que pretenden lograr y obtener recompensas.

Dimensiones de la satisfacción laboral

La organización. Es aquella que ayuda a direccionar el empeño de los colaboradores, teniendo en cuenta los comportamientos y sensaciones en el empleo

- Actúa en una forma de organización de su institución
- Posee un claro plan en el empleo de su asignatura
- Asiste en el perfeccionamiento de un programa
- Posee asesoría y ayuda de profesionales por un ente regional
- Tiene la posibilidad permanente en las actualizaciones

Las condiciones de trabajo. Está sustentado de cómo están organizado los medios necesarios para desarrollar el trabajo, es decir la limpieza, el orden y otros.

- Tiene el tiempo libre suficiente
- Presenta la disponibilidad de desplazarse del hogar y lugar de trabajo
- Cuenta para su familia con tiempo libre
- Dispone de un flexible horario
- Tiene una seguridad social buena (familiar, empleo, salud, etc.)
- Dispone en la institución educativa de una seguridad buena y limpieza

Realización personal. Es aquel que el individuo busca conseguir, realizando determinados objetivos planteados, sustentado en el crecimiento de manera personal y orientada en el desempeño laboral.

- Percibe que está ejecutando algo valioso

- Siente que el empleo le ayuda a lograr sus objetivos
- Percibes de tus desempeños profesionales el reconocimiento de calidad de los padres y estudiantes
- Piensas que el empleo es apropiado a tus capacidades
- Con los padres de tus alumnos te llevas bien

Beneficios económicos. Se refiere a los incentivos que los trabajadores reciben producto de sus esfuerzos logrados, de esa manera consiguiendo también prestaciones y recompensas.

- Posee una facultad de promoción sobre el rendimiento y capacidad
- Identifica de manera económica su rendimiento laboral
- Posee una libertad para elegir una forma de empleo
- Te sientes satisfecho con el sueldo que recibes
- Te beneficias de la forma como se ejerce los cuadros de méritos en tu institución

Compensaciones. Son los resultados cuantificables que reciben los colaboradores por haber realizado determinadas actividades, siendo estos los estímulos económicos.

Entonces la satisfacción laboral es un proceso medible que se desarrolla mediante una organización, puesto que invita a los colaboradores a conseguir determinados objetivos, encontrando en ello una satisfacción de felicidad o insatisfacción negativa. Por esta razón, se busca que los individuos sean productivos y proactivos para conseguir buenos desempeños laborales en una organización.

Desempeño y satisfacción laboral del docente

Según, Mañú, y Goyarrola (2011), Sostiene que una actitud positiva en la formación, permite a los maestros utilizar los recursos nuevos con fines a mejorar la calidad del trabajo, es decir en dejar de lado algunas actividades repetitivas.

También, Marcelo (2008), Afirma que la formación de las personas mediante sus potencialidades de emprendimiento se relaciona con la sociedad actual, ya que en ello encontramos una fecha de caducidad, para lo cual demanda una actualización con respecto a las competencias, que invita a los profesionales estar en constante preparación

Por su parte, Vaillant y Cuba (2008), Sostiene que hay una preocupación en la calidad de la enseñanza y sobre el conocimiento que deben enseñar los maestros, frente a esto el ministerio proporciona documentos para la instrucción del educador que debe el cual debe cumplir sus funciones para encontrar un buen desempeño.

Asimismo, Cuba (2008) sostiene que la instrucción de los educadores debe estar centrado en lo protagonista mediante sus responsabilidades y enseñanzas de los alumnos. Puesto que en nuestro país la educación se encuentra por bajos nivel en los procesos de instrucción y aprendizaje.

Para, Cuenca (2007), manifiesta que el desempeño docente está centrado en un proceso de cambio de enseñanza para informar el conocimiento más valioso, es decir es la forma dinámica que los estudiantes deben aprender.

De esa manera, Olivero (2007), manifiesta que el desempeño del maestro depende de la calidad de su trabajo, de los modelos y criterios que debe desempeñar para cumplir los estándares. Es decir, se refiere a sus potencialidades que debe ejercer de manera inherente frente a un cargo. Asimismo, son procesos que se llevan a cabo determinadas capacidades,

habilidades y responsabilidad profesionales que ayudan en la formación de los educandos.

Marchesi (2007), manifiesta que el desempeño docente viene hacer un arte que los maestros realizan con la finalidad de conocer a sus alumnos, mediante sus instrucciones y estrategias en la que se desarrolla. Busca conseguir un vínculo de responsabilidad en desarrollo intelectual, afectivo y social.

Según, Day (2007), formuló dos características generales sobre el desempeño del educador:

- Los educadores necesitan la fe, referente a las influencia de manera positiva. Los docentes con la influencia positiva que pueden tener requieren fe en sí mismos.
- Se encuentran medios que pueden dar mayor enseñanza en la clase, sobre las definiciones y capacidades pedagógicas.

También, Day (2007) sostiene que para incidir en el desarrollo intelectual de alumno, tenemos que identificar sus dificultades, su forma de aprender. Es decir, su capacidad del maestro esta abrir la mente de los estudiantes.

Asimismo, Chiroque (2006), manifiesta que el desempeño del maestro está sustentado a su práctica que desarrolla a base a su profesión.

Por su parte, Robalino (2005), dice que los maestros en base a sus capacidades personales y a su responsabilidad, es capaz de participar en la gestión de la institución y en las políticas educativas para fomentar el desarrollo de la competencia

El desempeño docente en constante evolución.

La Ley General de Educación, 28044, define al desempeño del educador, a actualizaciones y capacitación constante vinculada a su formación.

Según, Carr (2003), define a la educación vine hacer desarrollo de técnicas y habilidades para fomentar a cooperar en los estudiantes la sabiduría.

También, Bellei (2001), manifiesta que el desempeño del educador abarca una serie de causas que se inicia desde su preparatoria hasta alcanzar un incentivo económico o salarial. En ese sentido podemos afirmar que la evaluación del maestro viene hacer herramientas que ayudan a cooperar el empleo.

La evaluación en el desempeño docente ayuda en las necesidades del auto perfeccionamiento, iniciado de las capacidades y habilidades, de esa manera ayuda a medir a la enseñanza

Bienestar laboral de docente

Para Padrón (1995) el bienestar personal y profesional está íntimamente relacionado con la salud mental y el equilibrio personal. En el caso de los docentes, la felicidad está relacionada con situaciones específicas de su labor docente y sus rasgos de personalidad, ya que todos ellos repercuten en la estabilidad emocional y las emociones, y generan estrés, presión e incomodidad, tanto en lo personal como en lo profesional. La personalidad no es una "entidad" abstracta que se hace presente y se realiza interactuando con el entorno. En estas recomendaciones, cada persona tendrá su propio ajuste o adaptación, tanto personal como social.

Para este mismo autor, el bienestar puede entenderse desde dos ángulos. En este sentido, el bienestar se define por el trabajo realizado por el individuo, cuando se despliega directamente de forma que satisface las necesidades del propio sujeto, extendiéndose generalmente a otros aspectos, diferentes aspectos de las personas.

Desde este enfoque, las recomendaciones personales, tanto en el trabajo como en el entorno, determinarán la felicidad del individuo.

Para González Tirados (1991) el concepto de bienestar parece estar relacionado con el entorno de la organización, entendido como un conjunto de estímulos, motivos y factores que un individuo considera característicos de su lugar de trabajo. Actitudes, sentimientos, vivencias profundas y, sobre todo, reacciones emocionales del sujeto en relación con el clima organizacional que considera la base de su felicidad profesional. Por lo tanto, no es a través del mundo de la fría racionalidad que uno conoce y penetra el campo de la felicidad en el trabajo de los maestros.

Sáenz y Lorenzo, (1993) sostuvieron al bienestar de los profesores universitarios como “la satisfacción del desarrollo psicológico” resultante del mayor logro de la calidad de su trabajo, el reconocimiento de sus responsabilidades, la creación de conocimiento, la libertad científica y el disfrute del trabajo mismo”. carácter multidimensional de la felicidad, no la consideran una dimensión simple o esencial, sino que ven en ellos este carácter, dándose cuenta de un elemento general o universal, así como otras situaciones, provocadas por factores bien definidos, es muy popular. sobre este tema. Según el enfoque simplificado, el bienestar general, tal como ha sido definido, puede entenderse como un “estado de ánimo encomiable”.

2.- Justificación

Este trabajo tiene justificación práctica puesto que proporciona a la institución educativa datos estadísticos, los cuales servirán para detectar las fortalezas y debilidad y poder tomar medidas correctivas y reforzar algunos puntos referentes a la gestión del talento humano y a la satisfacción laboral.

Se justifica de manera metodológica, porque el estudio plantea instrumentos para indagar información, con los cuales puede ser de guía o utilizadas en futuras investigaciones para seguir profundizando sobre esta problemática de gran importancia para las empresas de la ciudad y de otros puntos del país.

Se justifica de manera teórica porque sirve de guía para futuras investigaciones asociadas con el tema o para empresas que desean estudiar la problemática planteada buscando el máximo desempeño de una organización y así poder influenciar la Gestión del Talento Humano para llevar a la institución a la cima; donde el trabajador desempeñe sus funciones con efectividad y eficacia ya que también deberán aportar soluciones para mejorar la problemática de la empresa.

3.- Problema

Por muchos años el concepto de gestión del talento humano ha sido vista como algo sin importancia e irrelevante. Las empresas por lo general se preocupan por sus ganancias, utilidades, las ventas, las planillas, y en último lugar, por el currículo de las personas. Lamentablemente, hoy en día existen aún empresas que laboran bajo ese enfoque.

En el mundo de hoy, la actividad laboral es complejo y la productividad está íntegramente relacionado con la actividad humana e intelectual. Haciendo necesaria la creatividad, la inteligencia y la gestión de información, ya que la actividad productiva no solamente se dedique a desarrollar bienes o servicios sino también desarrolle información.

Por muchas décadas la gestión del talento humano y la satisfacción laboral vienen siendo un gran reto para cualquier organización, hasta las educativas, ya que en la mayoría de ellas no se ha hecho un debido estudio acerca de la identificación de los factores principales del porqué no hay estrategias que permitan enfrentar nuevos retos y mejorar la gestión del talento humano.

A su vez, siempre se le ha exigido al estado peruano que determine las políticas y estrategias para brindar una educación de calidad. Y para eso, justamente, se necesita que los docentes demuestren calidad y eficiencia en su trabajo, y mejoras en las condiciones donde laboran.

La región Tacna no escapa de este problema, pues se ha observado que los directivos de las instituciones educativas tienen diversas dificultades en la manera de gestionar el talento humano y lograr la satisfacción laboral de los trabajadores. Además, encuentran deficiencias no solamente en las UGEL's sino también en directivos que no realizan una labor en favor de la educación.

Es así que la gestión del talento humano se vuelve un punto importante para lograr el éxito en las instituciones puesto que depende en gran medida de lo que el capital humano realice y cómo lo realiza. Es por eso invertir en las personas es necesario y rendirá grandes beneficios. El área de Recursos Humanos es el socio estratégico de las demás áreas ya que es responsable de potenciar el trabajo de todos los trabajadores y lograr que la institución cambie radicalmente. Esa es su finalidad, que todos los colaboradores se integren a la institución, ya sea de manera grupal o individual, y logren los objetivos trazados.

Conociendo la problemática, nos conducen a formularnos la siguiente interrogante:

¿De qué manera el Talento humano permitirá lograr la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell, Tacna?

4.- Conceptualización y Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable Independiente Gestión del Talento Humano	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica • Destrezas • Enseñanza
	Ordenen servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Preparación • Perfeccionamiento
	Compensación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Atracción • Motivación • Perfeccionamiento
Variable Dependiente Bienestar laboral del personal docente y administrativo	Condiciones ambientales y sociales Condiciones económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Clima institucional • Recomendaciones interpersonales • Perfeccionamiento personal y profesional • Características personales del trabajador • Retribución económica • Expectativas económicas

5.- Hipótesis

Si se implementa un modelo de gestión del talento humano, entonces se logrará la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell, Tacna.

6.- Objetivos

6.1 Objetivo general

Sugerir un modelo de gestión del Talento humano para lograr el Bienestar laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell , Tacna.

6.2 Objetivos específicos

- Identificar las características de desempeño del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell.
- Caracterizar las prácticas pedagógicas y administrativas de la I.E. Jorge Martorell.
- Proponer un modelo de la Gestión del Talento Humano para lograr el Bienestar laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell.

METODOLOGÍA

1.- Tipo y diseño de investigación

De acuerdo al paradigma de investigación: Cuantitativa porque el análisis e interpretación de resultados se apoya en la estadística. (Hernández, Fernández, Baptista, 2006)

Mientras que su diseño es de tipo descriptivo simple se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales, una realidad y su diseño es no experimental. (Hernández, Fernández, Baptista, 2006)

Su diagrama es el siguiente.

M ----- O

Donde:

M = Muestra

O = Encuesta

2.- Población y muestra

a) Población: Tamaño de la población.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL ADMINISTRATIVO	TOTAL
I.E. JORGE MARTORELL	58	03	61

FUENTE: Elaboración propia

b) **Muestra:** La muestra quedó constituida de la siguiente manera

MUESTRA		TÉCNICA				
Elementos	Descripción	Fuente	Porcentaje %	Número	Tipo de muestreo	
Personal Docente	Nombrados y contratados de la I.E	Planillas – Cuadro de Asignación del Personal	100	58	- . -	Encuesta
Personal Administrativo	Nombrados y contratados de la I.E	Planillas – Cuadro de Asignación del Personal	100	03	- . -	Encuesta

FUENTE: Elaboración propia

3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación la información de las variables: gestión del talento humano y satisfacción laboral se recogió utilizando la técnica de la encuesta. Según Arias (2014) la encuesta es la aplicación masiva de instrumentos estandarizados que permiten obtener información objetiva optimizando recursos y tiempo.

El instrumento empleado para ambas variables fue el cuestionario. Según Balestrini, (2002) es un instrumento que facilita recoger información pertinente sobre la situación del aprendizaje de los estudiantes de las instituciones de educación secundaria al observarlos resultados obtenidos como efecto de la didáctica basada en el empleo de las redesvirtuales.

4.- Procesamiento estadístico de la información

Se coordinó con el personal directivo y personal docente para realizar la investigación

- Se elaboraron los instrumentos para el recojo de la información, en relación con las variables de estudio
- Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos
- Análisis y tabulación de los resultados, a través de cuadros de frecuencia porcentaje y cuadros de contingencia a través del paquete SPSS el cual es un programa estadístico informático utilizado especialmente en las ciencias sociales

RESULTADOS

Tabla 1

¿Considera que una buena retribución económica influirá en la bienestar laboral del personal docente y administrativo?

ALTERNATIVAS	F	%
a) Sí	49	80
b) No	6	10
c) A veces	6	10
TOTAL	61	100

FUENTE: Elaboración propia

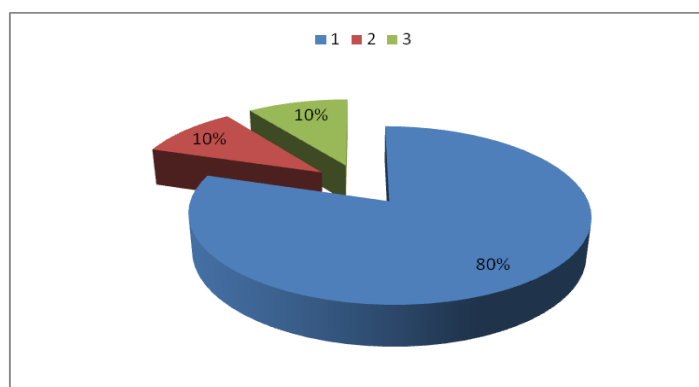


Figura 1: ¿Considera que una buena retribución económica influirá en la bienestar laboral del personal docente y administrativo?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el presente cuadro podemos observar que el 49 % de encuestados, equivalentes a 50 participantes, considera que una buena Retribución económica influirá en la Bienestar laboral del personal docente y administrativo; mientras que el 10 % de encuestados, equivalentes a 6 participantes, sostienen que no; finalmente el otro 10 % de encuestados, equivalentes a 6 estudiantes, indican que a algunas veces se influye la parte económica.

Tabla 2

¿Disfruta de las funciones y responsabilidades asignadas en su trabajo?

ALTERNATIVAS	F	%
a) Sí	8	79
b) No	47	10
c) A veces	7	11
TOTAL	61	100

FUENTE: Elaboración propia

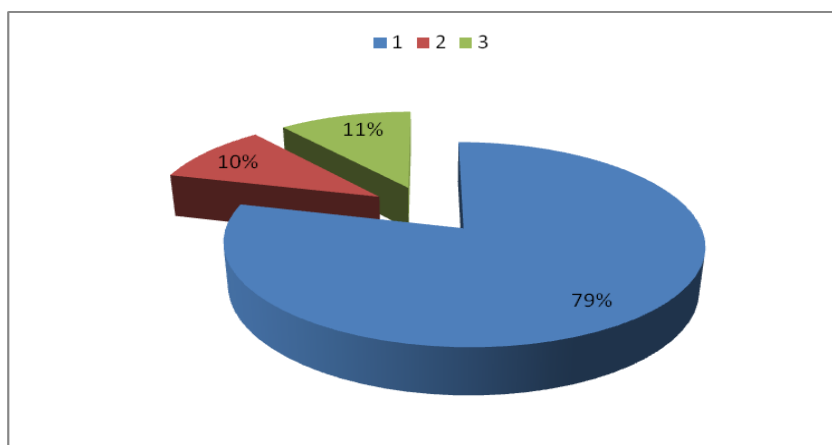


Figura 2: ¿Disfruta de las funciones y responsabilidades asignadas en su trabajo?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el presente cuadro podemos observar que el 79 % de encuestados, equivalentes a 48 de participantes, no disfruta de las funciones y responsabilidades asignadas en su trabajo ; mientras que el 11 % de encuestados, equivalentes a 7 participantes , afirman que sí ; finalmente el 10% de los encuestados, equivalente a 6 participantes considera que algunas veces es disfruta de las funciones y responsabilidades asignadas en su trabajo.

Tabla 3

¿Cree que es importante realizar actividades de confraternidad en la institución educativa para fomentar la integración del personal docente y administrativo?

ALTERNATIVAS	F	%
a) Sí	50	82
b) No	7	11
c) A veces	4	7
TOTAL	61	100

FUENTE: Elaboración propia

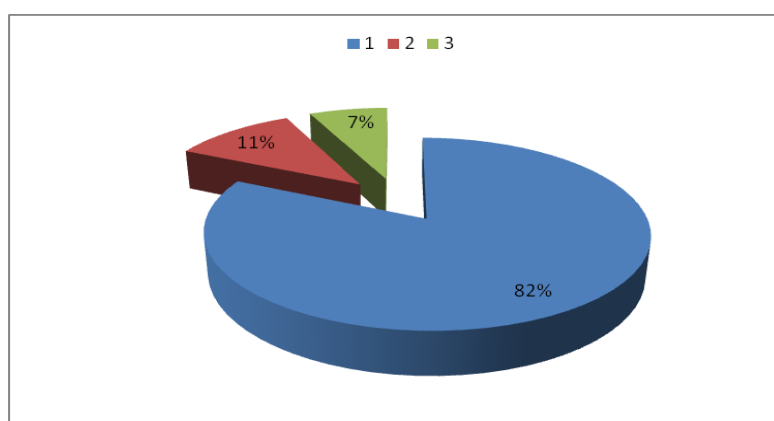


Figura 3: ¿Cree que es importante realizar actividades de confraternidad en la institución educativa para fomentar la integración del personal docente y administrativo?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el presente cuadro podemos observar que el 82 % de encuestados, equivalentes a 50 participantes, cree que es importante realizar actividades de confraternidad en la institución educativa para fomentar la integración del personal docente y administrativo; mientras que el 11 % de encuestados, equivalentes a 7 participantes, sustentan que no; finalmente el 7 % de encuestados, equivalentes a 4 participantes, afirman que a veces es importante realizar actividades de confraternidad en la institución educativa para fomentar la integración del personal.

Tabla 4

¿Considera que es satisfactorio trabajar con sus demás compañeros?

ALTERNATIVAS	F	%
a) Sí	9	15
b) No	49	80
c) A veces	3	5
TOTAL	41	100

FUENTE: Elaboración propia

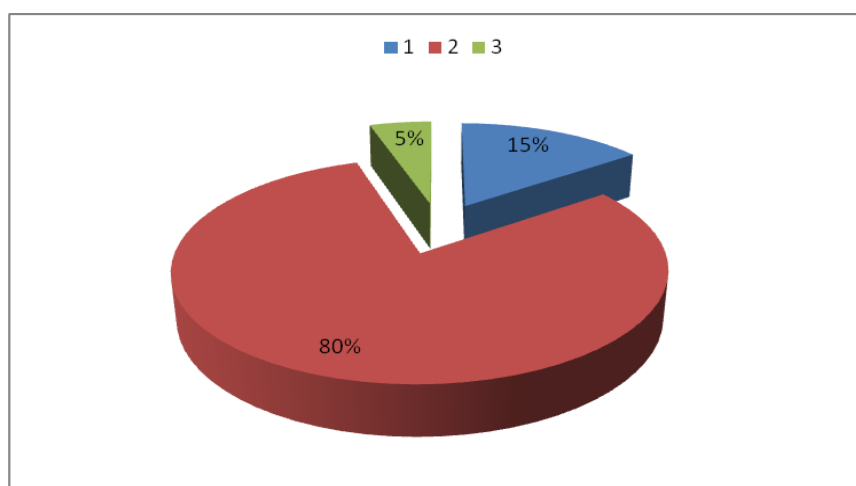


Figura 4: *¿Considera que es satisfactorio trabajar con sus demás compañeros?*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el presente cuadro podemos observar que el 80 % de encuestados, equivalentes a 49 participantes, considera que no es satisfactorio trabajar con sus demás compañeros ; mientras que el 15 % de encuestados, equivalentes a 9 participantes , aseveran que es satisfactoria ; finalmente el 5 % de encuestados, equivalentes a 3 participantes , responden que a veces es satisfactorio trabajar con sus demás compañeros.

Tabla 5

¿Considera que su trabajo debe permitirle desarrollarse personal y profesionalmente?

ALTERNATIVAS	F	%
a) Sí	31	51
b) No	20	33
c) A veces	10	16
TOTAL	61	100

FUENTE: Elaboración propia

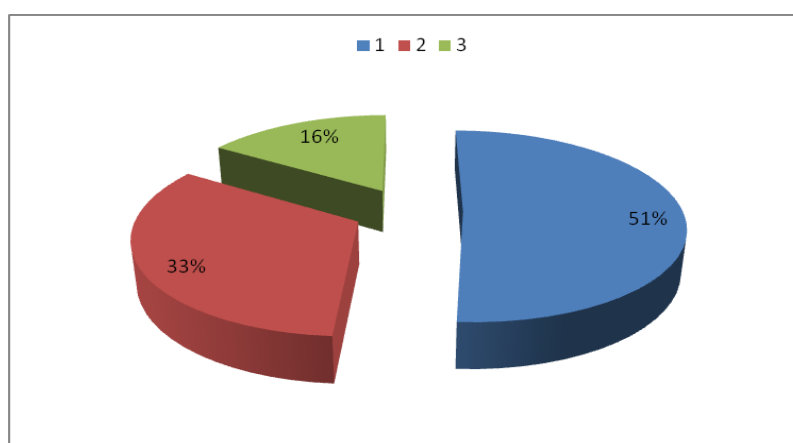


Figura 5: ¿Considera que su trabajo debe permitirle desarrollarse personal y profesionalmente?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el presente cuadro podemos evidenciar que el 51 % de encuestados, equivalentes a 31 participantes, considera que su trabajo debe permitirle desarrollarse personal y profesionalmente ; mientras que el 33 % de encuestados, equivalentes a 20 participantes, cree que no; finalmente el 16 % de encuestados, equivalentes a 10 participantes, considera que a veces su trabajo influye en su Perfeccionamiento personal y profesional.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo general sugerir un modelo de gestión del Talento humano para lograr la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell, Tacna.

Luego de haber hallado los resultados se procede a hacer la comparación y discusión con los trabajos previamente citados.

En la tabla 2 se observa que el 79 % de encuestados, equivalentes a 48 de participantes, no disfruta de las funciones y responsabilidades asignadas en su trabajo ; mientras que el 11 % de encuestados, equivalentes a 7 participantes , afirman que sí ; finalmente el 10% de los encuestados, equivalente a 6 participantes considera que algunas veces es disfruta de las funciones y responsabilidades asignadas en su trabajo. Estos resultados coinciden con el estudio de Vílchez (2020) quien en su estudio realizado en el colegio San Luis del distrito de San Martín de Porres, sus resultados indican que el 28,6% lo considera malo, el 42,9% los considera regular y el 28,6% es considerado como bueno. Mientras que los resultados de la variable satisfacción laboral la variable indican que el 31,4% lo considera malo, el 50,0% los considera regular y el 18,6% es considerado como bueno. La conclusión del estudio señala que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

En la tabla 3 el 82 % de encuestados, equivalentes a 50 participantes, cree que es importante realizar actividades de confraternidad en la institución educativa para fomentar la integración del personal docente y administrativo; mientras que el 11 % de encuestados, equivalentes a 7 participantes, sustentan que no; finalmente el 7 % de encuestados, equivalentes a 4 participantes, afirman que a veces es importante realizar actividades de confraternidad en la institución educativa para fomentar la integración del personal. Estos resultados tienen relación con el estudio de Pérez (2016) quien sus resultados confirmaron que la gestión directiva directiva tuvo una alta aprobación de las opiniones de los encuestados, alcanzando en el nivel regular el 60% y mala el 34 %; y en caso del desempeño docente alcanzó en

el nivel regular el 47% y mala 7% ; el resultado de la contrastación de las hipótesis resulto moderado al alcanzar un coeficiente de correlación de Pearson 0.541 y un valor de significancia < 0.05 ; por lo que concluye que existe una correlación entre la gestión directiva y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red Brisas del Chinchipe-Jaén.

Finalmente, en la tabla 4 se observa el 80 % de encuestados, equivalentes a 49 participantes, considera que no es satisfactorio trabajar con sus demás compañeros; mientras que el 15 % de encuestados, equivalentes a 9 participantes, aseveran que es satisfactoria; finalmente el 5 % de encuestados, equivalentes a 3 participantes, responden que a veces es satisfactorio trabajar con sus demás compañeros. Estos resultados tienen cierta relación con el estudio de Mori (2016) en cuyos resultados se observa que un 21% de docentes la calificaron como “mala”, el 50% la calificaron de “regular” y el 29% la percibieron como “buena”. En cuanto a la segunda variable las respuestas al cuestionario determinaron que la eficiencia del servicio que brinda la institución es regular.

CONCLUSIONES

- Se observa que la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell , es deficiente por cuanto el sistema de gestión es anacrónico. Esto se evidencia en los cuadros N° 2, N° 3 N° 4, N° 6 y N° 8.
- El desempeño del personal docente y las prácticas pedagógicas de los docentes, necesita ser reorientado tomando en cuenta las nuevas teorías de Preparación y gestión esto se reconoce en los cuadros N° 1, N° 7.
- El personal docente y administrativo de la I.E. SECUNDARIO Jorge Martorell es consciente de realizar cambios urgentes en cuanto al modelo de gestión que actualmente se viene aplicando por parte de la dirección y los órganos intermedios del ministerio de educación. Esto se reconoce en los cuadros N° 5 y N° 9.
- Evaluar a los docentes que están en funciones así como su formación continua de tal manera, que hay que determinar las fortalezas y debilidades de los docentes para proveerles la formación que requieren.
- Emprender el proceso de captación de nuevos profesionales con el objetivo de crear una base de datos que permitan integrar a los mejores perfiles para formar parte del sistema educativo público.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Es necesario que la I.E. Jorge Martorell implemente un modelo basado en la teoría de la gestión del Talento humano para lograr la Bienestar laboral del personal docente y administrativo.
- SEGUNDA:** Es necesario reorientar los documentos de gestión pedagógica y administrativa en la I.E. Jorge Martorell , tomando en cuenta los nuevos enfoques propuestos en teoría de la gestión del Talento humano.
- TERCERA:** Se recomienda a los órganos intermedios del ministerio que el programa basado en el modelo de la Gestión del Talento Humano para optimizar desempeño laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell , se adoptada a similar problemática que se presente en el ámbito de la gestión educativa .
- CUARTA:** Se recomienda que desarrolle e incorpore nuevos integrantes a la fuerza laboral y que además retenga un recurso humano existente.
- QUINTA:** La gestión del Talento humano busque destacar a aquellas personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. (2012) Administración de Personal. Ed. Tercer Milenio. México
- Anaya, D. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria*. Estudio de ámbito nacional. Revista de Educación, 344. Septiembre-Diciembre 2007.
- Arias, F. (2014) EL proyecto de Investigación. Ed. Limusa. Caracas.
- Balestrini, F. (2002) Cómo se elabora un proyecto de investigación. Ed. Consultores. Caracas.
- Bellei, C. (2001). El talón de Aquiles en la reforma. Análisis sociológico de la Política de los 90 hacia los educadores en Chile, Economía Política sobre Reformas Educativas y Política en América Latina. Eds. S. Martinic y M. Pardo. CIDE-PREAL.
- Campos, M. (2018) Gestión del talento humano para el fortalecimiento de la cultura organizacional e identidad laboral en Corporación Superior Corsuperior S.A. Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil.
- Carr, D. (2003). Making sense of education. Londres. Routledge Falmer.
- Castillo, F. (2017) Gestión del talento humano, satisfacción laboral y calidad de gestión en la Institución Educativo 20189. Universidad César Vallejo.
- Cardona, P. (2000). Las Claves del Talento: La Influencia del Liderazgo en El Perfeccionamiento del Capital Humano. (2000). Editorial Empresa Activa.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. El Nuevo Papel de los Recursos Humanos en las Organizaciones. (2002). 5ta. Edición. Editorial Mc. Graw-Hill.
- Chiroque, S. (2006) Evaluación de desempeños docentes. Minedu. Lima, Perú.
- Cuba, S. (2008). Docentes competentes. Por una enseñanza de calidad. Madrid, España: NARCEA. S.A. Ediciones

- Cuenca, R. (2007). Nuevos maestros para América Latina. Madrid: Ediciones Morata, SL.
- Davis, K. Newstrom, J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo (11 ed.). México. McGraw- Hill.
- Day, C. (2007). *Pasión por instruir..La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. Madrid, España. 2ª edición, NARCEA, S. A. Ediciones
- Dessler, G. (2006). Organización y Administración: Enfoque situacional. (1979). Editorial Mc. Graw-Hill.
- Donnelly, J., Ivancevich, J. y Gibson, J. (2001) Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos. Ed. Mc Graw Hill.
- Fernández, G. (2002) Talento directivo. Cómo medirlo y desarrollarlo. Prentice Hall, Madrid, 2002. Págs. 227.
- Flippo, E. (1990). Principios de Administración de Personal. (1990). Editorial. Mc. Graw-Hill.
- Fernandez. M. (2002). Realidad Psicosocial del educador de Primaria. Universidad de Lima, Perú. Fondo de Desarrollo Editorial.
- García, A. (2015) Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico. Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Ecuador.
- González-Tirados, R. (1991) Acciones integradas de bienestar social. Universidad Complutense de Madrid.
- Gordillo, M. (1988). La Bienestar profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa. En VILLA, A. (Coord.) Perspectivas y problemas de la función docente. II Congreso Mundial Vasco. Madrid: Narcea, 1988, pp. 259-266.

- Heinz, R. (1974). *Psicología de la personalidad*. Madrid, España. (Pág. 259)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006) *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill. México.
- Horovitz, J. y Jurgens, M. (1994) *La Bienestar total del cliente*. Barcelona: Ed. Folio, 1994.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004) *Administración: una perspectiva global y empresarial*. 14 Edición. Mc Graw Hill.
- Leal, A. (2000). *El factor humano en las Recomendaciones laborales*. (2000). Editorial Pirámide S.A.
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la Bienestar laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.
- Lorenzo, M. et al. (1991). *Evaluación de la Bienestar del profesorado universitario*. En *Actas del I Congreso Internacional sobre calidad de Enseñanza Universitaria*. ICE, Universidad de Cádiz, 1991, pp. 245-260.
- Lussier, R. (2007) *Liderazgo: teoría, aplicación, Perfeccionamiento de Destrezas*. Edit. Thomson Learning, 2007. Págs. 345.
- Luthans, F. (2008) *Comportamiento organizacional*. (2008). Undécima edición. Editorial Mc. Graw-Hill.
- Mañú, J. y Goyarrola, I. (2011) *Antropología y educación: reflexiones sobre el docente competente*. Ed. Narcea. Madrid.
- Marcelo, C. (2008) *Introducción a la formación del profesorado*. Ed. Eunsa. España.
- Marchesi, A. (2007) *Sobre el bienestar de los docentes*. Ed. Alianza. Madrid.
- Maristany, J. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. (2000). Primera Edición. Editorial Prentice Hall.

- Martínez P. (2010) *Gestión Social del Talento Humano*. (2010). Editorial LUMEN.
- Méndez, C. (2009) *Desarrollo de la perspectiva teórica*. UNAM.
- Mori, R. (2016) *Estudio correlacional entre la gestión institucional y la calidad del servicio en la Institución Educativa N° 0174 Fausa Sapina distrito de San Pablo, Bellavista*. San Martín, 2016. Universidad César Vallejo.
- Muñoz, A. (1990) *Bienestar en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, 1990.
- Oliva, Z. (2018) *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de la Dirección Distrital de Defensa Pública y Acceso a la Justicia San Martín*. Universidad César Vallejo.
- Olivero, A. (2007) *Proceso de reflexión docente para mejorar las prácticas de evaluación de aprendizaje en el contexto de la educación para jóvenes y adultos*. Revista Folios. Colombia.
- Ordoñez, M. (1997) *Psicología del trabajo y gestión de recursos humanos*. Gestión 2000 s.a., Madrid, 1997. Págs. 445.
- Padrón, M. (1995). *Bienestar profesional del profesorado*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna, 1994.
- Pérez, C. (2016). *La gestión directiva y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la red brisas del Chinchipe de puerto Huallape, del distrito de santa Rosa de la provincia de Jaén*. Universidad nacional de Cajamarca-Perú.
- Palma, S. (1999) *Elaboración y Validación de una Escala de Bienestar Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana*. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol IX, N°1, 27 -34.
- Robalino, M. (2005). *Actor o protagonista. Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista Prelac.

- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Ediciones Prentice Hall.
- Sáenz, O. y Lorenzo, M. (1993) La satisfacción del profesorado universitario. Universidad de Granada. España.
- Schermerhorn, J; Hunt, J y Osborn, R. (2005). Comportamiento y Organizacional. México. Limusa.
- Vaillant, D. y Cuba, S. (2008). La profesión docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Seminario Internacional. Lima: Tarea, Foro Educativo y GTD – PREAL – ORT.
- Vílchez, J. (2020) Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres. Universidad César Vallejo
- Zelada-Flores, E. (2019) La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios. Ciencia Matria. Caracas, Venezuela.

ANEXOS

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

ANEXO N° 1

**ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
DE LA I. E. JORGE MARTORELL**

Estimados amigos y amigas, a fin de lograr un servicio educativo y administrativo de calidad es que les pedimos la mayor sinceridad posible al responder a la siguiente encuesta, la cual será anónima para obtener mejores resultados. Gracias.

1. ¿CONSIDERA QUE UNA BUENA RETRIBUCIÓN ECONÓMICA INFLUIRÁ EN LA BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

2. ¿EL CLIMA INSTITUCIONAL ES EL IDEAL PARA DESEMPEÑAR MIS FUNCIONES?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

3. ¿CONSIDERAS QUE TU SUELDO COMPENSA LA FUNCIÓN QUE REALIZAS EN TU PUESTO DE TRABAJO?

- a) Si
- b) No

c) A veces

4. ¿CREE QUE RECIBE UN BUEN TRATO LABORAL Y PERSONAL POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?

a) Si

b) No

c) A veces

5. ¿CONSIDERA QUE LLEVARSE BIEN CON EL DIRECTOR Y SUS DEMAS COMPAÑEROS DE TRABAJO BENEFICIA LA CALIDAD DE SU TRABAJO?

a) Si

b) No

c) A veces

6. ¿DISFRUTA DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES ASIGANDAS EN SU TRABAJO?

a) Si

b) No

c) A veces

7. ¿CREE QUE ES IMPORTANTE REALIZAR ACTIVIDADES DE CONFRATERNIDAD EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARA FOMENTAR LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO?

a) Si

b) No

c) A veces

8. ¿CONSIDERA QUE ES SATISFACTORIO TRABAJAR CON SUS DEMAS COMPAÑEROS?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

9. ¿CONSIDERA QUE SU TRABAJO DEBE PERMITIRLE DESARROLLARSE PERSONAL Y PROFESIONALMENTE?

- a) Si
- b) No
- c) A veces

ANEXO 2: PROPUESTA

Propuesta teórica

Denominación

Talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la I.E Jorge Martorell , Tacna

Introducción

La globalización ha impuesto nuevos retos a las organizaciones, quienes tienen la necesidad de diseñar nuevos modelos de gestión que les permitan potenciar el Talento del personal hoy en día. Esto ha provocado entre otras cosas, la necesidad de un aprendizaje continuo, donde las personas tengan el deseo, el poder y la capacidad de desarrollar todo su potencial, ya que hoy en día se demandan nuevas competencias para los trabajadores

Con la claridad obtenida del sustento teórico que en la actualidad aplica para la Gestión del Talento Humano, es claro que en las filosofías gerenciales, el Perfeccionamiento de las tecnologías de la orden y las comunicaciones, la inteligencia y el Talento de las personas han sido elevadas hacia una posición más protagónica en el logro de las ventajas competitivas de la organización. Por lo que se hace necesario optimizar los recursos humanos mediante la aplicación de adecuados modelos de gestión garanticen el tránsito hacia la gestión del Talento humano.

Chiavenato plantea que los principales procesos de la moderna gestión del Talento humano se centran en 6 vertientes: en la admisión de personas relacionado directamente con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño) en la compensación laboral, en el Perfeccionamiento de las personas; en la retención del personal (Preparación, etc.) y en el monitoreo de las personas basados en

sistemas de orden gerencial y bases de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización.

Fundamentación científica

Para lograr alcanzar el máximo aprovechamiento del Talento Humano de manera eficiente y eficaz es conveniente tener en cuenta una serie de procesos y procedimientos que nos permitirán tomar decisiones mucho más justas y equilibradas en cuanto a la Orden de una verdadera familia Institucional y a la construcción del clima Organizacional deseado.

Para tal propósito se sugiere tener en cuenta algunas políticas estratégicas que mencionaremos a continuación con el fin de dar cumplimiento a nuestros objetivos permitiendo aterrizar nuestra misión y visión, en aras alcanzar el mejoramiento continuo de nuestra institución educativa.

Justificación

En la actualidad, las instituciones educativas deben aplicar técnicas de administración modernas para incrementar su competitividad, puesto que es necesario dirigir y coordinar adecuadamente el recurso humano con el que se dispone, mejorando así su desempeño laboral para lograr mejores resultados en las actividades que se llevan a cabo.

Si bien hoy las entidades públicas, no tendrán la autoridad para ingresar a quien considere la persona más competente para hacer parte de su equipo de trabajo, tienen a su mano un instrumento perfecto como es el Plan de Preparación, para ir formando a estas personas de acuerdo a lo previamente detectado como competencias laborales necesarias en cada puesto de trabajo, para hacer efectivo su resultado.

En general los beneficios del Modelo de Gestión del Talento Humano, tanto para la institución educativa como para sus integrantes, consiste en una serie de cambios tales como: incrementa el desempeño laboral, productividad y

competitividad del personal docente y administrativo de la I .E. Jorge Martorell , Tacna.

Objetivos

- Realizar un taller para analizar las ventajas y desventajas del Modelo de Gestión del Talento Humano, para optimizar el desempeño laboral de del personal docente y administrativo de la I .E. Jorge Martorell , Tacna
- Reorientar los documentos de gestión pedagógica y administrativa en la I.E. Jorge Martorell , tomando en cuenta los nuevos enfoques propuestos en teoría de la gestión del Talento humano.

Líneas Estratégicas del Programa

Evaluación Talento Humano

Proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del servidor o servidora en su puesto de trabajo. Hoy en día la evaluación del desempeño ha dejado de convertirse en una verdadera herramienta administrativa, para convertirse en una responsabilidad forzada para quienes la tienen que utilizar, a sido también una estrategia al momento de presionar o amenazar ciertas situaciones cada vez que se acerca la hora de la calificación, no hay conciencia de la importancia de realizar una adecuada concertación de objetivos y una evaluación que permita identificar las verdaderas fortalezas y debilidades de los evaluados. Las evaluaciones son casi siempre el resultado de las actividades realizada al mes o dos meses antes de la evaluación, lo que hace que esta no sea real y transparente.

Es necesario entonces empezar a generar una cultura tanto para evaluados como par evaluadores, donde encontremos en la Evaluación del Desempeño la oportunidad para fortalecer a través del Plan General de Preparación, las debilidades en nuestros resultado y poder perfeccionar cada vez mas nuestras competencias laborales. Cada vez se hace más urgente el trabajo en equipo.

Con esta situación se resalta más aún la necesidad de que la evaluación del desempeño no sea simplemente una calificación anual o semestral sino un insumo para identificar y perfeccionar las fortalezas y debilidades de los equipos de trabajo y por ende de cada servidor o servidora.

Perfeccionamiento Organizacional

La documentación, normalización y mejoramiento de los procesos corporativos fueron asumidos directamente por el Despacho de la Secretaría de Servicios Administrativos.

La estructura administrativa al igual que el manejo de la planta de empleos, la sustentación técnica de novedades y el manual de funciones y competencias laborales es llevada cabo por la Unidad de Adaptación Organizacional.

Clima Organizacional

Por Clima Laboral se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Antes se tenía un concepto y tratamiento anquilosado y paquidérmico sobre el ser humano, el hombre como un medio más de producción, al igual que la tierra y el capital, el hombre como maquina productiva, el hombre como esclavo, el hombre como la única alternativa de reducir costos productivos y/o administrativos, sin mirarlo desde un enfoque social, donde el hombre pasa a ser el centro de todo Perfeccionamiento, como única alternativa de sobrevivencia de nuestras organizaciones, donde se hace necesario invertir en las personas, otorgarles y garantizarles la igualdad de oportunidades, opciones y de recursos para el logro de sus satisfacciones, asimismo es necesario que tengan influencia en las decisiones que se tomen y diseñen.

ANEXO 3: PLAN ESTRATÉGICO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Modelo de gestión del Talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell , Tacna

Lograr el direccionamiento unificado del Perfeccionamiento del Talento humano, implementando políticas para el ámbito administrativo y docente, de tal forma que aseguren el crecimiento y Perfeccionamiento integral de las potencialidades individuales e institucionales		
OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
Orientar el Perfeccionamiento humano integral del personal administrativo y docente, mediante la incorporación de políticas unificadas para la vinculación, evaluación, Perfeccionamiento de competencias, bienestar, estímulos y compensaciones del personal administrativo y docente, respetando la normatividad interna específica	Direccionamiento estratégico del Perfeccionamiento humano integral	Analizar el reglamento interno (RI) de la institución educativa. Determinar la orientación estratégica de la normatividad en los temas orientados al Perfeccionamiento humano integral.
Optimizar la utilización los recursos físicos, técnicos, tecnológicos, financieros y el Talento humano, mediante la implementación de estrategias interrelacionadas y diferenciables que potencien la capacidad profesional y personal en armonía con los objetivos y metas institucionales	Identificación de líneas Estratégicas potenciadoras del Talento humano para la obtención de objetivos y metas institucionales en armonía con el Perfeccionamiento personal	Diagnostico sobre el manejo de medios y recursos durante el desempeño profesional. Acciones de Preparación en la utilización de medios y recursos existentes en la institución educativa
Desarrollar metodologías que permita caracterizar la capacidad laboral del	Mejoramiento del desempeño profesional del personal	Diseñar metodologías Identificar competencias del

personal administrativo y docente para desempeñarse en diferentes contextos que les permita responder a los requerimientos de calidad de sus resultados	administrativo	personal administrativo Analizar requerimientos de servicio en la institución educativa Implementar el modelo mediante la realización de jornadas de Preparación
	Viabilización del concepto de competencias en el personal docente.	Analizar los documentos de gestión pedagógica. Analizar la normatividad concerniente al docente Identificar deberes y derechos de los docentes dentro y fuera de la institución educativa. Difundir la normatividad legal de los docentes.
Establecer un plan de Preparación orientado a formar, fortalecer o potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas	Instrumentación correlacionada de áreas y temas de aprendizaje, actualización o fortalecimiento	Analizar los insumos provenientes de la , evaluación del Talento humano clasificados por competencias , capacidades y Destrezas
	Sostenibilidad del modelo de aprendizaje vinculado al desempeño individual y organizacional	Monitorear la efectividad del plan de Preparación. Incorporar mejoramientos. Afianzar las interacciones de competencias y desempeño con el proceso de aprendizaje para incrementar la productividad y calidad del servicio en la institución educativa.
Lograr el Perfeccionamiento de equipos de trabajo competitivos conforme a las objetivos y metas institucionales	Fomento del aporte sinérgico a los objetivos y metas institucionales	Sensibilizar sobre las bondades del trabajo en equipo en el contexto de los nuevos retos institucionales. Formar líderes de programas y proyectos de acuerdo a los objetivos y metas institucionales.

		Asesorar en la con orden de equipos de trabajo competitivos
Desarrollar un sistema de evaluación como instrumento de mejoramiento profesional y personal, articulado al desempeño organizacional	Orden de la evaluación como instrumento de proyección.	<p>Analizar referentes nacionales para el personal administrativo y docente.</p> <p>Investigar sobre prácticas exitosas en otras instituciones.</p> <p>Implementar modelo de evaluación, considerando aspectos vitales: objetividad, contribución a objetivos y metas institucionales, retroalimentación, fortalecimiento de competencias</p> <p>Determinar la efectividad del modelo y tomar decisiones pertinentes.</p>
Ajustar la Estructura Organizacional, considerando la dinámica municipal y los nuevos enfoques	Actualización de la Estructura organizacional	<p>Formalizar políticas para la gestión por procesos</p> <p>Expandir la cultura de Procesos.</p> <p>Investigar sobre prácticas exitosas en otras instituciones</p> <p>Retroalimentar el modelo Optimizar procesos</p> <p>Realizar estudios técnicos de estructura administrativa.</p> <p>Ajustar o actualizar la normatividad institucional específicos de funciones.</p>
Implementar estrategias efectivas para mejorar el estado de las variables que interactúan en el ambiente sicosocial	Apropiación de herramientas adecuadas para el fortalecimiento del clima organizacional	<p>Definir metodología para la intervención del clima organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Familia • Programas especiales

<p>del personal administrativo y docente</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Programas sociales • Plan de retiro • Salud ocupacional • Variables ambiente sicosocial <p>Aplicar instrumentos de diagnóstico, evaluación de resultados, estudios de impacto y aplicación de acciones conducentes a consolidar el clima motivacional de la Entidad y la Cultura Organizacional.</p> <p>Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Salud Ocupacional que contribuyan a la recuperación de condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física del personal docente y administrativo tendientes al aumento de la productividad organizacional</p> <p>Apropiación de herramientas adecuadas para el fortalecimiento del clima organizacional</p>
<p>Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios</p>	<p>Consolidación de acciones generadoras de bienestar</p>	<p>Analizar impacto de estímulos en el clima organizacional.</p> <p>Analizar impacto de estímulos en la productividad y calidad de la gestión.</p> <p>Consolidación de acciones generadoras de Bienestar.</p>

4.2.7. Cronograma de actividades

Tiempo	2011					2019											
Actividades	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A				
Revisión bibliográfica					X	X											
Elaboración de la propuesta																	
Presentación y aprobación de la propuesta.	X																
Perfeccionamiento y ejecución de la propuesta.								X	X	X	X	X	X				
Evaluación de la propuesta.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				

ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿De qué manera el Talento humano permitirá lograr la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell , Tacna?</p>	<p>Si se implementa un modelo de Gestión del Talento Humano, entonces se logrará la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell , Tacna.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Sugerir un modelo de gestión del Talento humano para lograr la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell , Tacna</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las característica de desempeño del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell • Caracterizar las prácticas pedagógicas y administrativas de la I.E. Jorge Martorell • Proponer un modelo de la Gestión del Talento Humano para lograr la satisfacción laboral del personal docente y administrativo de la I.E. Jorge Martorell 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gestión del talento humano</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción laboral</p>



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
AGUILAR BACA VERONICA LILIANA		10481629	Veronica_36@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
3. Grado Académico o Título Profesional ¹				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input checked="" type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
				<input type="checkbox"/>
4. Título del Documento de Investigación				
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO, INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE MARTORELL, TACNA - 2019				
5. Programa Académico				
MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>	
			Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	20	06	2025



Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S 006-2015-PCM
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)

Gestión del talento humano en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Institución Educativa Jorge Martorell, Tacna - 2019

por Verónica Aguilar Baca

Fecha de entrega: 15-jul-2022 12:08p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1870928319

Nombre del archivo: TESIS_AGUILAR_BACA.doc (426.5K)

Total de palabras: 11826

Total de caracteres: 66749



Gestión del talento humano en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo, Institución Educativa Jorge Martorell, Tacna - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	issuu.com Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	digitalcommons.andrews.edu Fuente de Internet	1%
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulvr.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	myslide.es Fuente de Internet	1%



9	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1 %
11	es.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	cienciamatriarevista.org.ve Fuente de Internet	1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1 %
15	www.southfloridapublishing.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
19	moam.info Fuente de Internet	<1 %



20	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
21	libroterra.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
26	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá	<1 %



32 indteca.com <1 %
Fuente de Internet

33 mriuc.bc.uc.edu.ve <1 %
Fuente de Internet

34 ridum.umanizales.edu.co <1 %
Fuente de Internet

35 repositorio.usil.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

36 Submitted to Pontificia Universidad Catolica
del Peru <1 %
Trabajo del estudiante

37 pesquisa.bvsalud.org <1 %
Fuente de Internet

38 repositorio.ucm.edu.co <1 %
Fuente de Internet

39 repository.lasalle.edu.co <1 %
Fuente de Internet

40 www11.urbe.edu <1 %
Fuente de Internet

41 Repositorio.Ucv.Edu.Pe <1 %
Fuente de Internet

42 core.ac.uk <1 %
Fuente de Internet



43

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

44

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo