

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Tesis

**Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral
de docentes en instituciones de educación
intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023**

Nolberto Juli Laqui

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Lima, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

ANEXO 6**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

A : Mg. Jaime Sobrados Tapia
Director Académico de la Escuela de Posgrado

DE : Alfonso Julián Gutiérrez Aguado
Asesor del Trabajo de Investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de
Investigación

FECHA : 11/12/2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación/Tesis/Artículo Científico titulado "**Gestion de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral de Docentes en Instituciones de Educación Intercultural Bilingüe del Distrito de Calca, 2023**". perteneciente al **Bach. Nolberto Juli Laqui**, de la **MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**; se procedió con el análisis del documento mediante la herramienta "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software, cuyo resultado es **15%** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados con plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

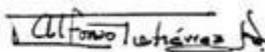
- Filtro de exclusión de bibliografía Sí | NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Máximo nº de palabras excluidas: **40**) Sí | NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante Sí | NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016- R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Alfonso Julián Gutiérrez Aguado
DNI: 09790150

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, JULI LAQUI NOLBERTO, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 01843669, de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE DEL DISTRITO DE CALCA, 2023", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 20 de mayo de 2024.



JULI LAQUI NOLBERTO
DNI. N° 01843669



Huella

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1%
9	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%

10	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Jose Maria Vargas University Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	José Moleiro Martins, Uzma Kashif, Rui Miguel Dantas, Muhammad Rafiq, João Luis Lucas. "Impact of Paternal Leadership on Employee	<1 %

Retention during COVID-19: Financial Crunch or Financial Gain", Social Sciences, 2022

Publicación

21

repositorio.utelesup.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

theibfr.com

Fuente de Internet

<1 %

23

Submitted to Universidad de San Martín de Porres

Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Dr. Alfonso Julián Gutiérrez Aguado

Agradecimiento

Expreso mi gratitud a las Deidades, a Dios, a los directivos y docentes de las Instituciones Educativas de Educación Intercultural Bilingüe de Fortalecimiento Cultural y Lingüístico del distrito de Calca, UGEL Calca, GRE Cusco.

El autor.

Dedicatoria

A la Mag. Rocío Úrsula Valdez Torres, especialista de Educación Intercultural Bilingüe de la UGEL Calca, GRE Cusco, por su relevante y significativo soporte, y a los/las estudiantes de las IIEE EIB, sujetos de derecho y futuros líderes para un mundo nuevo.

Índice

Asesor	
Agradecimiento	
Dedicatoria	
Índice	
Índice de tablas	
Índice de figuras	
Resumen	
Abstract	
Introducción	

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIOA.	12
1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
PROBLEMA GENERAL	15
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.2. DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS	16
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4. LIMITACIONES DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.	19
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	19
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	34
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.	36
3.1. HIPÓTESIS	36
3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL	36
3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	36
3.2.1. VARIABLE DEPENDIENTE: <i>Gestión de recursos humanos</i>	37
3.2.2. VARIABLE INDEPENDIENTE: <i>Satisfacción laboral</i>	38

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	40
4.1. MÉTODO Y TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	40
4.1.1. <i>MÉTODO</i>	40
4.1.2. <i>TIPO O ALCANCE</i>	40
4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	40
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
4.3.1. <i>POBLACIÓN</i>	41
4.3.2. <i>MUESTRA</i>	41
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
4.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	43
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
5.1. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	45
5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Docentes de instituciones educativas de la UGEL CALCA</i>	41
Tabla 2. <i>Confiabilidad del instrumento: cuestionario de gestión de recursos humanos</i>	44
Tabla 3 <i>Confiabilidad del instrumento: escala de satisfacción laboral SL – PC.</i> ..	44
Tabla 4. <i>Frecuencia de la primera variable: G. de recursos humanos</i> S	45
Tabla 5. <i>Niveles de la D1: políticas administrativas</i>	46
Tabla 6. <i>Niveles de la D2: reclutamiento y selección</i>	48
Tabla 7. <i>Niveles de la D3: evaluación del desempeño</i>	49
Tabla 8. <i>Niveles de la D4: desarrollo personal</i>	50
Tabla 9. <i>Niveles de la variablee: satisfacción laboral</i>	52
Tabla 10. <i>Niveles de la D1: beneficios laborales y/o remunerativas</i>	53
Tabla 11. <i>Niveles de la D2: bienestar y recompensa del personala</i>	55
Tabla 12. <i>Niveles de la D3: condiciones físicas y/o materiales</i>	56
Tabla 13. <i>Prueba de normalidad de las variables</i>	57
Tabla 14. <i>Prueba de normalidad de las dimensiones</i>	58
Tabla 15. <i>Relación entre las variables G. de recursos humanos y la satisfacción laboral</i>	59
Tabla 16. <i>Correlación entre la D1 “políticas administrativas” y la satisfacción laboral</i>	60
Tabla 17. <i>Correlación entre la D2: rreclutamiento y selección de personas y la satisfacción laboral</i>	61
Tabla 18. <i>Correlación entreala D3: evaluación del desempeño y satisfacción laboral.</i>	62
Tabla 19. <i>Correlación entre la D4: desarrollo personal y la satisfacción laboral</i>	63

Índice de Figuras

Figura 1. Gráfico de barras de la variable G.de recursos humanos	45
Figura 2. Gráfico con porcentajes de la D1: políticas administrativas	47
Figura 3. Gráfico con porcentajes de la D2: reclutamiento y selección	48
Figura 4. Gráfico con porcentajes de la D3: evaluación del desempeño.....	49
Figura 5. Gráfico con porcentajes de la D4: desarrollo personal.....	51
Figura 6. Gráfico con porcentajes de la variable: satisfacción laboral	52
Figura 7. Gráfico con porcentajes de la D1: beneficios laborales y/o remunerativas.....	54
Figura 8. Gráfico con porcentajes de la D4: bienestar y recompensa del personal..	55
Figura 9. Gráfico con porcentajes de la D3: condiciones físicas y/o materiales .	57

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue: 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. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo de naturaleza básica, con un diseño transversal correlacional no experimental. La muestra comprendió 59 docentes de educación intercultural bilingüe en el distrito de Calca. Para analizar los datos recolectados, se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman como método estadístico, utilizando el software SPSS versión 27. La recopilación de datos se realizó a través de encuestas, utilizando dos cuestionarios con 16 y 14 ítems, correspondientes al Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos y la Escala de Opiniones de Satisfacción Laboral SL-SPC, respectivamente. Para evaluar la normalidad de los datos, se aplicó la prueba no paramétrica de Kolmogórov-Smirnov. Los resultados de este estudio revelaron una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca. Esto se evidenció en el p-valor obtenido, que es 0,000, siendo inferior a la significancia de 0,005, con un coeficiente de relación de 0,536. Se concluyó que es importante mejorar la gestión de recursos humanos para impactar positivamente en la satisfacción laboral de los educadores.

Palabras clave: gestión de recursos humanos, satisfacción laboral, Políticas administrativas, desempeño, bienestar.

Abstract

The main objective of the research was: to determine the relationship between human resources management and job satisfaction of teachers in intercultural bilingual education institutions in the district of Calca in 2023. For this purpose, a quantitative approach of a basic nature was adopted, with a non-experimental correlational cross-sectional design. The sample comprised 59 bilingual intercultural education teachers in the district of Calca. To analyze the data collected, the nonparametric Spearman's Rho test was used as the statistical method, using SPSS software version 27. Data collection was done through surveys, using two questionnaires with 16 and 14 items, corresponding to the Human Resources Management Questionnaire and the Job Satisfaction Opinion Scale SL-SPC, respectively. To assess the normality of the data, the Kolmogorov-Smirnov nonparametric test was applied. The results of this study revealed a significant relationship between human resource management and teachers' job satisfaction in intercultural bilingual education institutions in the district of Calca. This was evidenced by the p-value obtained, which is 0.000, being lower than the significance of 0.005, with a relationship coefficient of 0.536. It was concluded that it is important to improve human resource management to positively impact educators' job satisfaction.

Key words: human resources management, job satisfaction, administrative policies, performance, wellbeing

Introducción

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. La gestión de recursos humanos implica el proceso de motivar a los empleados para que contribuyan al logro de los objetivos tanto individuales como organizacionales. Esto implica establecer y mantener un entorno en el cual los individuos colaboren en la consecución de metas compartidas (Rodríguez, 2020). La gestión de recursos humanos desempeña un papel fundamental en el ámbito educativo, particularmente en entornos interculturales y bilingües, donde se requiere una atención especial a las necesidades y características únicas de los docentes. La satisfacción laboral de los docentes es un factor clave para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo, así como para garantizar la calidad educativa en estas instituciones. Mediante la implementación de un enfoque de gestión de recursos humanos basado en procesos, se busca identificar, analizar, organizar, supervisar y optimizar integralmente los procesos relacionados con la gestión del personal docente. Este enfoque implica el diseño e implementación de estrategias y políticas que promuevan la satisfacción laboral, como el reconocimiento del trabajo, la mejora de las condiciones laborales, el desarrollo profesional, la participación en la toma de decisiones y la comunicación efectiva.

Esta investigación se compone de cinco capítulos. En el Capítulo I, se expone el planteamiento del estudio, abordando la problemática relacionada con la Gestión de Recursos Humanos y Satisfacción Laboral. El Capítulo II, denominado Marco Teórico, engloba los antecedentes y fundamentos teóricos relevantes para la investigación. En el Capítulo III, se presentan la hipótesis general y específicas, así como las variables dependientes e independientes. El Capítulo IV se centra en la metodología utilizada, incluyendo el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como la identificación de la población de estudio, la técnica y el instrumento de recolección de datos. En el Capítulo V se exponen los resultados obtenidos en la investigación, seguidos de las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.

1.1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, Haslinda et al. (2020) detalló que, existen ciertas organizaciones globales, las cuales buscan constantemente talentos que les ayuden a avanzar y ampliar su impacto a escala. Por tanto, esta gestión también ayuda a poner de relieve cuestiones clave en este ámbito ya que, con el tiempo se ha estado tomando mayor relevancia a las prioridades organizativas de su liderazgo en comparación con el pasado. Asimismo, las habilidades y la motivación de los empleados son fundamentales para alcanzar niveles altos, poniendo gran énfasis en garantizar que sus colaboradores tengan las habilidades para afrontar con éxito cualquier cambio y desafío que surja durante el desarrollo. sus actividades.

Igualmente, la UNICEF (2020) comentó que, en América Latina, las nuevas tendencias de gestión exigen que todas las organizaciones, se adapten a los requisitos competitivos que trae la globalización. Por lo tanto, algunas organizaciones, como las agencias gubernamentales, deben trabajar duro para mejorar la calidad general basándose en una buena gestión para lograr un desarrollo más eficaz. Esto también se puede observar en las instituciones que brindan servicios educativos y se esfuerzan por brindar mejores servicios, incluyendo promover la gestión docente; esta nueva modalidad también necesita ser implementada para ser destacada por los demás y convertirse en un líder en educación; además, los recursos humanos se deben considerar más, ya que es el factor más relevante en el proceso cognitivo de los estudiantes desde una edad temprana.

Por el contrario, Bendezú (2020) indicó que, en Perú cuando los trabajadores no reciben la suficiente motivación dentro de su ambiente laboral pueden sentirse insatisfechos, llegando a ser poco productivos o no

dando la buena calidad educativa que la institución dice tener; por tanto, cuando los docentes tienen que impartir materias que no les corresponden o algún reto con los estudiantes, cuando no precisan con el material didáctico necesario, los pagos son inciertos o que los salones no tienen una buena infraestructura, todos estos factores traen como consecuencia insatisfacción ya que no fueron informados sobre ello con anterioridad. Aquello, es más preocupante porque causa un impacto negativo en su desarrollo personal y profesional, alejando más el objetivo principal de la entidad educativa, el cual es dar una enseñanza de calidad para los estudiantes.

A pesar de sus deficiencias, las instituciones públicas se esfuerzan por mejorar los servicios educativos con la finalidad de cumplir sus objetivos principales, gracias a la capacidad de los docentes para desarrollarse óptimamente en esta área a través de actualizaciones voluntarias y capacitación en estrategias de enseñanza. Además, a medida que la necesidad se traslada al sector público, se construyen más aulas con sus propios recursos, los padres muestran un mayor compromiso para ayudar a sus hijos a completar las tareas asignadas; sin embargo, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2019) recapituló y publicó los últimos resultados del examen de rendimiento académico, el cual fue PISA 2018, donde se ve un puntaje relativamente elevado a comparación de años anteriores, pero aún existen deficiencias en las zonas más alejadas del Perú, lugares donde la calidad educativa no es buena; puesto que, el Estado peruano no brinda un buen apoyo a la educación de estudiantes de zonas rurales.

En el ámbito local, MINEDU (2018) identificó que, existen ciertas zonas del Cusco que son muy alejadas, lugares donde no llega con facilidad el servicio educativo y, en espacios similares donde cuentan con servicio, presentan dificultades a nivel de servicios básicos a diferencia de las instituciones ubicadas en zonas urbanas; las primeras, en su mayoría son instituciones de educación intercultural bilingüe (EIB) ya que los estudiantes tienen como lengua materna el quechua; pese a ello, el Estado peruano no financia de manera suficiente a las instituciones educativas de EIB,

agravándose con la situación de los docentes que no cuentan con el perfil profesional, ni las competencias necesarias; los mismos que se constituyen en barreras para el desarrollo pedagógico con los estudiantes.

Por lo antes mencionado, se evidencia una problemática en las instituciones consideradas para el presente estudio, debido a que al encontrarse ubicadas en zonas rurales de difícil acceso y con deficiencias en servicios de internet o red telefónica, se complica la comunicación y el acceso a la información. Por otro lado, estas IIEE EIB cuentan con una infraestructura precaria y el acceso a dichas instituciones resulta difícil tanto para los estudiantes como para los docentes; además de ello los educadores se ven en la necesidad de acondicionar las aulas como sus viviendas al no tener la posibilidad de retornar a sus hogares debido a la distancia y al estado de las carreteras; por tal motivo, los docentes evidencian una baja motivación laboral debido a todas las dificultades que presentan en su tiempo de enseñanza.

Todo ello trae como consecuencia que los docentes no puedan realizar sus actividades de manera eficiente y; por ello, los estudiantes se ven perjudicados en su educación no solo porque la situación económica en la que viven les imposibilita tener una alimentación adecuada, lo cual les genera un bajo rendimiento académico en clase, también porque al tener un idioma originario del lugar, se generan complicaciones en el proceso educativo debido a que algunos docentes a cargo de estas entidades no cuentan con el conocimiento necesario del idioma, por tanto, se da una enseñanza en castellano, dificultando el entendimiento por parte de los estudiantes.

Esto mismo se evidencia en las estadísticas pertenecientes a estudiantes de instituciones EIB, dado que el mayor porcentaje del alumnado en primaria se posiciona en inicio o proceso de alcanzar los saberes necesarios en las materias enseñadas. Además, se debe destacar que los estudiantes en nivel secundaria muestran niveles alarmantes de inicio en sus aprendizajes adquiridos de todas las áreas.

Por otra parte, el nivel de educación en estas instituciones también se ve afectado no solo porque el bono de 150 soles mensuales brindado a los docentes no es suficiente para las condiciones que ellos deben enfrentar para realizar su labor de manera idónea, también debido a que el Estado peruano ha reducido el presupuesto al 50 % del monto original en los últimos años dirigido a las instituciones EIB, lo cual genera dificultades para orientar el dinero suficiente a la infraestructura, recursos y servicios básicos necesarios para docentes y estudiantes, a causa del monto reducido de entre 15 y 16 millones hasta el 2021 (Defensoría del Pueblo, 2021).

Finalmente, se presentó el Modelo de Servicio Educativo Intercultural Bilingüe (MSEIB) (MSEIB)

Con el fin de brindar este tipo de servicio a las escuelas más lejanas o rurales, ofreciendo calidad, pertinencia cultural y lingüística para aquellos que son nativos de pueblos originarios o indígenas; además, beneficia en la comunicación de su lengua materna tanto en la escuela como en la sociedad y aprendiendo el castellano como segunda lengua; adicionalmente, tiene como fin aplicar espacios de aprendizaje dentro o fuera de las instituciones con ayuda de docentes y directores que hayan trabajado con anterioridad en este tipo de espacios rurales, siendo más fácil de realizar la enseñanza a los niños (MINEDU, 2018).

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera se relaciona las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?

- ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?
- ¿De qué manera se relaciona la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?
- ¿De qué manera se relaciona el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?

1.2. DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación de las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
- Determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
- Determinar la relación entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
- Determinar la relación entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio servirá como un documento en el que las próximas investigaciones que cuenten con el mismo tema, puedan utilizarlo como antecedente o con el fin de actualizar los resultados que se encontrarán en la investigación y de ese modo aumentar los estudios interesados en abordar la misma problemática o que deseen solucionarlo al indagar y proponer ideas innovadoras para su mejora.

1.3.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Dada la presencia de diversas instituciones educativas rurales con factores deficientes, aquello no es un asunto de interés para el Estado peruano porque no otorga la ayuda necesaria para que los estudiantes reciban una educación de calidad; por tanto, la realización de esta investigación busca indagar sobre este tema al ser de ámbito educativo. Asimismo, es importante conocer la perspectiva de todos los rincones del país; así, basado en los resultados finales es que logrará concluir, identificar y tratar de dar soluciones eficaces o recomendaciones hacia la problemática planteada.

1.3.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La metodología que se aplicó puede ser considerada para guiar otras investigaciones en el proceso que se debe seguir; por otro lado, los instrumentos a utilizar permitieron la recolección de toda la información que se necesita para conocer si la gestión de recursos eleva la satisfacción, es por esa razón por la que otros investigadores podrán considerarlos como una opción para emplear o adaptar si lo consideran viable.

1.4. LIMITACIONES DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

En la presente indagación se identificó como mayor limitación la recolección de datos finales sobre los docentes de las instituciones de educación intercultural

bilingüe de fortalecimiento cultural y lingüístico; ya que, al ubicarse en espacios rurales y altamente dispersos demoraron más tiempo.

Aparte de ello, se encontró como otra limitación el hecho de que no existen muchas investigaciones que aborden sobre las variables de estudio en las instituciones educativas ubicadas en zonas rurales y específicamente en instituciones de educación intercultural bilingüe de fortalecimiento cultural y lingüístico, siendo de gran dificultad porque no se sabe con exactitud mucho sobre la problemática de esta forma de atención, en el ámbito local, regional y nacional.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Internacionales

Valero (2023) en *“Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo 2022”*, contó como fin precisar la relación entre ambas variables. Adoptó una investigación básica, descriptiva, correlacional, no experimental, utilizando una encuesta por cada variable a 80 docentes. Los hallazgos indicaron que, del total de encuestados, el 36,3 % consideran la G. del talento humano en un nivel “regular”, mientras que el 63,8 % “alto”; por otro lado, sobre la satisfacción laboral, el 11,3 % señalan que se encuentra en un nivel “bajo”, el 31,3 % en “regular” y 57,5 % en “alto”. De igual modo, se evidenció un valor de 0,806 entre las variables. Todo ello le permitió concluir que los docentes estiman la G. del talento humano como un agente fundamental para elevar su satisfacción, determinando además la relación directa entre ellas.

Figueroa et al. (2021) en *“Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo”* formuló establecer la relación existente entre las variables. Efectuó una investigación básica, correlacional, en el que se aplicaron dos encuestas a 54 docentes. En los hallazgos se señaló que el 19,2 % de los docentes indicaron estar “totalmente en desacuerdo” con la G. del talento humano, el 26 % “en desacuerdo”, 31,7 % “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, 21,2 % “de acuerdo” y el 1,9 % “totalmente de acuerdo”; por otro lado, señalaron que, en la selección del personal el 14,4 % se encuentran “totalmente en desacuerdo”, el 25 % “en desacuerdo”, 25 % “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, 24 % “de acuerdo” y el 11,5 % “totalmente de acuerdo”. Así mismo, se llegó a demostrar que existe relación entre las variables (0,819), lo cual permitió concluir que, la gestión permite elevar los niveles del desempeño; también, se logra que la organización y calidad educativa mejore; puesto que, ambas se encuentran relacionadas.

Valenzuela (2020) en *“Gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020”* tuvo como fin relacionar ambas variables en el centro educativo. Así, fue de tipo aplicada, no experimental y diseño correlacional, aplicando la encuesta a 30 docentes. En los hallazgos se obtuvo que, entre ambas variables se dio un valor de 0.585, siendo moderada, directa y estable; mientras que, en los descriptivos se identificó que existe un 80 % de nivel alto entre las variables, pero la G. de recursos se relacionó con cada dimensión de la satisfacción laboral, mostrando un nivel alto con la satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo (70 %), alto para satisfacción con la participación en las decisiones (80 %), alto con satisfacción con su trabajo (60 %) y alto con la satisfacción por las recompensas recibidas (56 %). En conclusión, se mostró una correlación significativa entre ambas variables y niveles altos de la variable 1 con las dimensiones de la segunda.

Mondejar y Asio (2022) en *“Human Resource Management Practices and Job Satisfaction: Basis for Development of a Teacher Retention Framework”*, precisaron como objeto establecer el nivel de influencia entre las variables. Consideraron un estudio descriptivo, correlacional donde aplicaron dos cuestionarios a 170 docentes. En los hallazgos encontraron una media de 4.32 con una mayor frecuencia de “totalmente de acuerdo” sobre el criterio de reclutamiento y selección, una media de 4.12 en “de acuerdo” en desempeño, 4.41 y mayoría en “totalmente de acuerdo” en capacitación, 4.38 y “totalmente de acuerdo” en beneficios laborales; además, en la satisfacción laboral se contó con una media de 3.83 estando en “satisfecho”, donde se encontró una media de 4.63 en relaciones personales con colegas estando en “muy satisfecho” y remuneración 3.25 en “moderadamente satisfecho”; por otro lado, se observó un valor de 0.921 entre las variables. Para concluir destacaron que tras los resultados fue evidente la razón de tomar muy en cuenta la gestión de recursos, dado que los docentes experimentan un sentimiento de satisfacción laboral al cumplir con sus expectativas de participación y beneficios.

Rajeswaran et al. (2023) en *“Teacher Job Satisfaction: Do Human Resource Management Practices Matter? Evidence from Secondary Level Education”* resaltaron como finalidad relacionar las variables. Aplicando un estudio cuantitativo,

correlacional y efectuó un cuestionario a 392 docentes. Consiguió hallazgos en donde se especifica relación entre las dimensiones reclutamiento y selección (0.056), beneficios (0.043), evaluación de desempeño (-0.040) y recompensas (-0.001) con satisfacción laboral. Lo cual los llevó a la conclusión que el reclutamiento y selección; al igual que, evaluación de desempeño y recompensas no se relacionan con satisfacción, mientras que si se confirmó la relación con beneficios.

Nacionales

Vílchez (2020) en *“Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019”*, contó como finalidad especificar la relación que hay entre las variables. Aplicó un enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, descriptivo, efectuando una encuesta por cada variable a 70 docentes. En los hallazgos se evidenció que el nivel de la gestión es considerado malo por el 28.6 % de docentes, el 42.9 % en regular y 28.6 % bueno; mientras que, en satisfacción laboral el 31.4 % consideran que es malo, 50 % en regular y 18.6 % en bueno; por otro lado, se alcanzó un valor de 0.511 entre las variables de estudio; mientras que, la relación con las dimensiones fue; primero, capacitación del personal (0,496) y desarrollo del personal (0,478). Por tal motivo, pudo concluir que ambas variables con sus dimensiones se correlacionan de manera significativa, puesto que mientras se realicen actividades enfocadas en esta gestión, se podrá contar con una satisfacción laboral y se verá reflejada en su desempeño docente.

Bendezú (2020) en *“Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School” San Juan de Lurigancho - Lima, 2019”* tuvo como fin analizar la relación entre las variables planteadas. Efectuando un nivel descriptivo – correlacional, aplicó un cuestionario y una escala de satisfacción a 18 docentes. Se observó en los hallazgos que, el 22,2 % de docentes consideran que la G. del talento humano se da con una frecuencia de nunca, el 5,6 % casi nunca, 33,3 % a veces, 11,1 % casi siempre y el 27,8 siempre; mientras que, en satisfacción laboral el 11,1 % estiman que tiene una frecuencia de nunca, el 27,8 % casi nunca, 27,8 % a veces, 22,2 % casi siempre y el 11,1 siempre. Por otra parte, se consiguió un valor de 0,892 entre las

variables. Concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa y con sus dimensiones, dado que al elevar aspectos de la gestión de recursos se evidenciarán resultados satisfactorios sobre la satisfacción.

Giron (2021) en *“Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021”* consideró como objeto identificar la relación que existe entre las variables de estudio. Así, fue cuantitativo, correlacional, básica, no experimental, realizó un cuestionario a 60 docentes. Pudo conseguir hallazgos sobre la G. del talento humano, donde el 11.67 % lo señaló como bajo, el 36.67 % medio y 55.66 % alto; mientras que, en la satisfacción laboral, el 1.67 % señaló un nivel bajo, el 31.67 % en medio y 66.66 % alto. Por otro lado, se halló una relación entre las variables con un valor de 0,556, haciendo posible concluir una relación significativa, puesto que al tomar en cuenta que gestionar los recursos que participan en el desarrollo de educación, ello generará que se desempeñen de manera idónea al tener una buena satisfacción laboral.

Briones (2020) en *“Gestión del talento humano y satisfacción docente en una unidad educativa particular Riberas del Daule en el año lectivo 2020”* tuvo como finalidad fijar la relación entre las variables determinadas. Por ello, fue cuantitativo, básico, no experimental, correlacional, efectuando encuestas a 37 docentes. Se logró rescatar en los hallazgos que se tiene una relación entre la G. del talento humano y satisfacción docente (0,719), al igual que con sus dimensiones admisión de personas, en aspectos reclutamiento y selección de personas (0,719), aplicación de personas, en aspectos evaluación de desempeño (0,798), compensación de personas, en aspectos de remuneración (0,719), desarrollo personas (0,798), mantenimiento de personas (0,798), monitoreo de personas (0,719). Por lo que pudo concluir que, a una mejor gestión se obtendrá una mayor satisfacción.

Ramos (2022) en *“Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022”* consideró como objeto especificar la relación entre ambas variables. Dicho esto, fue cuantitativo, básica, correlacional, no experimental, realizando un cuestionario a 60 docentes. Se determinó en los hallazgos que ambas variables mantenían un valor de 0,510, al igual que con sus dimensiones. Se concluyó que, hubo una relación positiva entre ambas variables y

sus dimensiones, correspondiente a la postura de los docentes; es decir, una mejor gestión del recurso humano permitirá resultados positivos en el proceso educativo y; por ende, la satisfacción laboral de los docentes será positiva.

Locales

Villalta (2022) en *“Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022”* presentó como objetivo principal identificar la influencia existente entre las variables. Siendo del tipo aplicada, explicativa, no experimental y correlacional, efectuando una encuesta a un total de 60 docentes de secundaria. En los hallazgos se encontraron que, la hipótesis general se obtuvo un valor de 11,225 en Chi cuadrado y $p=0.004 < 0,05$, validando que efectivamente existe una influencia entre las variables; igualmente, en los descriptivos se detalló que, 43 % considera una gestión educativa moderada y 16 % regular la satisfacción laboral, 20 % señaló como medio las relaciones interpersonales, 28 % un bajo desempeño profesional, 16 % medio en cuanto a las condiciones laborales, 18 % bajo para la valoración del trabajo realizado y 23 % bajo para los factores organizacionales. En conclusión, si existe una influencia por parte de la gestión educativa en la satisfacción laboral y que, entre más se eleve la gestión, los docentes elevarán más su satisfacción en sus actividades.

Suel (2021) en *“Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en los docentes de una institución educativa secundaria del distrito de Ocongate, 2021”*, dando como fin identificar el nivel de relación entre las variables. El estudio fue básico, no experimental – correlacional, aplicando la encuesta a un total de 40 docentes. En los hallazgos se detalló que, existe un valor de $r=0.697$ entre las variables; por otro lado, la satisfacción laboral se correlacionó con cada dimensión de la gestión escolar; de las cuales son, gestión institucional (0.832), gestión pedagógica (0.827), gestión administrativa (0.481), gestión comunitaria (0.590). En conclusión, para las variables se obtuvo un valor alto, moderado y un $p=0.000$, determinando una relación significativa entre las variables de estudio.

Aymachoque (2022) en *“Compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, Cusco, 2022”*, teniendo como fin identificar la relación entre las variables. La metodología fue aplicada, no

experimental – correlacional y transversal, aplicando la encuesta a 50 docentes. En los hallazgos, del total de encuestados, el 12 % de los docentes señalaron contar con una satisfacción laboral en un nivel “bajo”, 48 % “medio” y 40 % en “alto”; mientras que se obtuvo un valor de 0.489 en las variables y las dimensiones. En la dimensión de relaciones sociales (0.510), condiciones físicas y/o materiales (0.510), beneficios laborales y/o remunerativos (0.475), políticas administrativas (0.489), relación con la autoridad (0.668), desarrollo personal (0.698), desarrollo de tareas (0.510). Concluyendo que, la satisfacción laboral se eleva significativamente al estar satisfechos con la administración de institución educativa en cuanto a una gestión de los recursos humanos efectiva.

Condori (2022) en “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021” estableció como objetivo precisar la relación entre las variables. La metodología fue aplicada, no experimental – correlacional, aplicando la encuesta a un total de 36 participantes en Cusco. Se demostró que, en la satisfacción laboral lo consideran muy insatisfecho (2,8 %), en insatisfecho (16,7 %), en promedio (30,6 %), en satisfecho (30,6 %) y muy satisfecho (19,4 %), obteniendo un valor de 0.632 entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los docentes en la entidad. En conclusión, se determina una relación moderada, directa y positiva entre las variables.

Valero et al. (2022) en “*Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar*”, buscó identificar la relación existente entre las variables propuestas. La metodología fue cuantitativa, diseño correlacional y efectuando una encuesta a un total de 19 docentes de la institución. En los hallazgos se detalló que, el nivel de cultura organizacional es alto por el 63 %, regular por 21 % y bajo por 16 %; mientras que para la satisfacción laboral se encontró alto por el 68 %, bajo por el 11 % y medio por 21 %; además, se obtuvo un valor de 23.841 de Chi cuadrado. Se concluye que, existe una relación estrecha y dependiente entre las variables de estudio para los docentes; incluso, se destaca los niveles altos de cultura organizacional por el gran ambiente laboral que hay por parte de la institución y los padres para el desarrollo de los estudiantes; mientras que, en la satisfacción laboral se mostró igual de alto por el compromiso que dan los docentes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión de recursos humanos

Generalidad:

Para Armijos et al. (2019), aquello implica la dimensión humana de una empresa, generando que todos los colaboradores deban conocer y comprender la importancia de las distintas políticas y actividades de las que son responsables; adicionalmente, lo clasificó entre políticas administrativas como aquellas que se dan a los empleados para que sepan las normas dentro de la organización, seguido está el reclutamiento y selección de personal con el objeto de identificar nuevos talentos que aporten internamente; también, está la evaluación de desempeño el cual debe ser medido frecuentemente para definir la productividad o necesidades de los empleados; por último, el desarrollo personal se va obteniendo y elevando en base a las experiencias que se obtienen al realizar las actividades laborales.

Para Quispe y Alcoser (2020), este tipo de gestión incluye muchas funciones como salario, desarrollo corporativo, selección, clima laboral, evaluaciones, cambio organizacional que afecte a los colaboradores, resolución de discrepancias laborales, implementación de políticas de personal y entre otras normas de convivencia o políticas que sirven para dirigir por buen camino a la entidad en general, incluidas las tareas administrativas derivadas de estos campos.

Desde otra perspectiva, Pérez y Flores (2022) describieron que es el vínculo entre los valores fundamentales de una empresa y sus empleados; a pesar de ello, esta gestión nunca puede realizar sus tareas de forma aislada de otras áreas porque es importante destacar que es una parte activa de la institución y; por tanto, debe tener conocimiento de primera mano de otras partes de la organización y sus necesidades para poder aportar soluciones efectivas.

Desde la perspectiva de Castro y Delgado (2020), destacan la relevancia del capital humano como el activo más importante de la institución, sólo las más exitosas entienden que los recursos humanos ayudan a las empresas a desarrollarse, prosperar y sostenerse gracias a las contribuciones de cada uno, logrando las metas organizacionales e individuales; también, se refiere a la motivación humana y proporciona recompensas para mejorar el desempeño, esto ayudará a que las personas se identifiquen con la empresa y produzcan un trabajo de mayor calidad.

Igualmente, según Salinas et al. (2021), se ocupa de la organización, que es un proceso de determinación de la estructura y el trabajo, asignando tareas específicas a cada empleado mediante la configuración de departamentos y la aplicación de medios de comunicación, entre otras cosas para coordinar el trabajo del equipo. Por tanto, este campo se centra en la planificación, ya que describe precisamente la dirección prevista de las actividades comerciales, es el proceso de definir las visión y misión, al igual que, formular políticas o planes.

En muchos casos, el papel de la gestión de recursos humanos parece implicar únicamente contratar empleados y pagar salarios, pero aquellas entidades que solo se quedan ahí no crecen porque va más allá de ello como contar con las personas adecuadas, motivadas y capacitadas para lograr los resultados que la empresa necesita en el corto plazo, y lo suficientemente innovadoras como para seguir obteniendo buenos resultados, ya sea en un tiempo determinado o continuo, comprobando que están haciendo lo correcto para que su trabajo sea efectivo (Gaspar, 2021).

2.2.2. Dimensiones de gestión de recursos humanos

a. Políticas administrativas

Barragán y Calderón (2020) las describen como un conjunto de normas internas diseñadas para regular y definir las reglas de conducta dentro de una organización, detallando las responsabilidades de todos los colaboradores; igualmente, informan a los empleados sobre las normas de

la oficina, expectativas y valores de la empresa y cuestiones de recursos humanos, como el tiempo libre remunerado y la elegibilidad para el seguro médico, cubriendo las amplias necesidades dentro de la organización y servir como guía para sus operaciones.

b. Reclutamiento y selección

Para Salinas y Malpartida (2020), esta fase es donde el área de recursos busca atraer personas para trabajar en la entidad mediante estrategias adecuadas de reclutamiento, selección y contratación a los mejores postulantes para el puesto; así, una vez presentados, el proceso consiste en seleccionar aquellos postulantes más calificados y con mayor potencial quedar en el puesto.

c. Evaluación de desempeño

La evaluación funcional y clasificación de puestos profesionales está diseñada para garantizar el éxito de la institución en la prestación de sus servicios; incluso, estas evaluaciones implican comparar varios aspectos, de los cuales son la capacitación, desarrollo y operabilidad, lugar de trabajo, horario de trabajo, estado financiero, responsabilidades laborales y el valor agregado al trabajo; por ello, el objetivo detrás de la evaluación de los trabajadores es que la realización de sus trabajos deban pagarse de manera justa y equitativa (Cedeño, 2020).

d. Desarrollo personal

Según Mego y Mego (2021), son las acciones que las personas realizan para desarrollar habilidades y competencias que les permitan mejorar sus relaciones y toma de decisiones; en pocas palabras, es la asombrosa capacidad de los seres humanos de volverse más felices y realizados a través del cambio. Además, por medio de este desarrollo es que las personas empiezan a tomar control de su vida, son más conscientes de sus acciones e intentan mejorarlo diariamente; sin embargo, al inicio es difícil porque muchos de los que precisan de un cambio no se dan cuenta, otros

que se ponen objetivos con tiempo específico, pero una vez que nos los llega a concluir se desaniman y pierden toda la motivación; por ello, es un plan de acción que al inicio será difícil, pero con el tiempo que se va realizando uno va cambiando de perspectiva.

2.2.3. Satisfacción laboral

Generalidades:

Para Soledispa et al. (2022), es aquella actitud que se relaciona con el trabajo en conjunto que realizan diario, en su mayoría la satisfacción son emociones positivas que se demuestran cuando los colaboradores se sienten a gusto con los recursos o condiciones brindadas por la entidad; por ende, se infiere que es la percepción que tienen los colaboradores sobre su centro de trabajo y en base a como son sus experiencias es que ellos definen su nivel de satisfacción. Igualmente, el autor lo divide en tres importantes factores; primero, las remuneraciones que se dan a los colaboradores gracias al esfuerzo y realización de su trabajo en la empresa; a su vez, el bienestar y recompensa laboral son de gran importancia porque la organización debe garantizar la mayor seguridad para sus empleados e incentivarlos por su gran trabajo; finalmente, las condiciones tanto materiales como físicas para el confort de los empleados y su mejor desempeño dentro de la entidad.

Para Pedraza (2020) existe una gran diferencia entre colaboradores ya que los que están satisfechos se ofrecen como voluntarios para ayudar a otros compañeros, cooperar con la organización y respetar las reglas. Hacen todo lo posible para resolver la crisis, destacando a su entidad como primero; a su vez, recomienda conocer la perspectiva de los colaboradores, deben realizarse una encuesta de satisfacción, que nos ayudará a identificar oportunidades de mejora y resolver cualquier problema dentro de la entidad.

Las percepciones del trabajo se basan en factores relacionados con el entorno en el que se realiza el trabajo, tales como, modo de liderazgo, políticas, comodidad del grupo de trabajo, condiciones laborales y

rentabilidad; además, hace referencia a los sentimientos positivos expresados por los colaboradores hacia la visión, misión, metas y procesos de la organización, así como el sentido de pertenencia que mantienen con la entidad. Por ello, se deduce que es el aspecto positivo que demuestran los colaboradores hacia la realización de sus actividades, en muchas ocasiones es influenciada por la percepción que tiene sobre su puesto de trabajo (González, 2021).

Por otro lado, Grandez y Saravia (2021) detallaron que, para obtener una satisfacción positiva dentro de la entidad, se precisa de algunos factores que sean beneficiosos para los empleados; por ejemplo, una compensación y condiciones laborales adecuadas; así como, incentivos o bonificaciones para aquellos que muestran un desempeño destacable a comparación de otros, influyendo en los demás para que la productividad laboral mejore.

Igualmente, Saavedra y Delgado (2020) mencionaron lo relevante que es mantener un equilibrio entre el horario laboral y los propios porque existen casos donde los trabajadores se sobre esfuerzan por obtener algún beneficio, pero muchos de las entidades no los recompensan; así, es que pierden tiempo haciendo algo que nunca valoran y sus niveles de satisfacción disminuyen. Entonces, el autor destaca factores fundamentales para la satisfacción, valorar el trabajo de los colaboradores, incentivarlos a crecer más, pero estableciendo un horario exacto para no generar estrés laboral.

Para Aceval (2023), los colaboradores satisfechos no trabajan por sentido del deber, sino que trabajan duro todos los días para llevar a su empresa a niveles más altos, sintiendo pasión por sus actividades, y esta misma solo se muestra cuando estén satisfechos con su trabajo y con la organización en su conjunto; adicionalmente, el autor destacó que muchas entidades no le dan los recursos necesarios para poder laborar ya que, a veces las infraestructuras no están del todo bien habilitadas, no hay materiales que ayuden en sus actividades, no existen retroalimentaciones frecuentes para los nuevos o no incentivan de alguna forma a sus trabajadores, dando como

consecuencia niveles bajos de satisfacción y de desempeño laboral en todas las áreas de la empresa.

Por otra parte, Dickey (2022) considera que los docentes en zonas rurales y pueblos pequeños se enfrentan con dificultades en el proceso de enseñanza, por tal motivo el número de profesionales con un puesto en estas instituciones se mantiene a un nivel bajo. El autor tomó en cuenta estudiar los motivos que genera en los docentes una buena satisfacción laboral para poder quedarse en estos cargos, lo cual se observaron como principales razones una buena gestión administrativa, la buena relación con colegas y el reconocimiento a su trabajo.

Özkan y Akgenç (2022) precisaron que la satisfacción laboral va orientada a la percepción de parte de los docentes hacia el curso de las actividades y es por ello que valoraron las razones que les permite continuar con sus labores en instituciones urbanas o rurales. Por ello, encontraron que las tareas encomendadas y dónde se sitúa la institución influencia en gran medida su satisfacción, dado que se observó un nivel bajo en aquellos docentes laborando en zonas rurales.

Çakir y Bayhan (2023) hacen mención sobre las dificultades existentes al enseñar en zonas rurales de Turquía debido a la falta de recursos en estas instituciones, lo que ocasiona una insatisfacción laboral para los docentes y para los estudiantes en relación con este proceso. En lo observado por los autores, se evidencia una falta de presupuesto orientada a la infraestructura y recursos utilizados en clases, por ello, los docentes no sienten satisfacción al trabajar en estas zonas por las dificultades que deben atravesar en el proceso, siendo además un obstáculo el poco conocimiento del idioma a enseñar.

Seelig y McCabe (2021) determinaron que la satisfacción laboral de los docentes en zonas rurales está vinculado al sentimiento de pertenencia y buenas relaciones con estudiantes y familiares, mientras que se sienten insatisfechos por la gran carga laboral que tienen, los bajos recursos y mala infraestructura en la entidad. En ese sentido, los autores observaron que los

aspectos considerados por los docentes para pertenecer a una institución en pueblos alejados son la oportunidad de participar y colaborar en decisiones relacionadas a los estudiantes, además del vínculo o compromiso formado hacia la comunidad.

Raso y Santana (2022) señalan que el bienestar por parte de los docentes se considera fundamental para contar con un buen resultado educativo, por tal motivo, detallaron que los docentes en zonas rurales perciben satisfacción al sentirse respaldados por las entidades y por tener autonomía en la realización de las clases; sin embargo, se sienten insatisfechos por el monto salarial recibido y la falta de posibilidades para ascender en el trabajo debido al contexto vivido en lugares alejados.

2.2.4. Teoría relacionada con satisfacción

a. Teoría del ajuste

La teoría, según Álvarez et al. (2023), establece que entre más destacable las competencias del colaborador como su experiencia o acciones para lograr obtener un puesto de trabajo, más probabilidades habrá de que la persona haga el trabajo lo suficientemente bien como para ser considerado satisfactorio. Incluso, destaca la relación de incentivos o recompensas con los valores que el colaborador busca dentro de la entidad como su seguridad y comodidad, más elevado será la satisfacción, siendo predictores de la probabilidad de que una persona permanezca en un trabajo, tenga éxito y reciba el reconocimiento esperado.

b. Teoría de la discrepancia

Para Chinchay et al. (2022), esta teoría describe un estado emocional basado en valorar el trabajo como un medio para facilitar la realización de las labores. Por lo tanto, surgen de las evaluaciones que realizan los empleados cuando comparan sus propios valores con los que transmite su puesto de trabajo, definiendo las dinámicas de valores que varían de

persona a otra, al igual que la jerarquía de valores; por lo tanto, cualquier experiencia negativa o positiva es el resultado de una doble evaluación.

c. Teoría situacional

Según Alcázar (2020), establece que la satisfacción está puesta por factores y eventos situacionales. Así, el primero abarca los aspectos de un trabajo que un individuo evalúa antes de aceptar hacerlo, entre su evaluación está identificar el salario, oportunidades de avance, condiciones laborales, políticas y supervisión; mientras que, los eventos son cuando en el trabajo el empleado no ha evaluado previamente y que comienzan a suceder sólo cuando el empleado comienza a trabajar, en mucho de los casos pueden ser positivos por el tiempo de sobra para culminar las actividades o negativos por algún defecto encontrado entre los recursos laborales.

2.2.5. Dimensiones de satisfacción laboral

a. Beneficios laborales y/o remunerativas

En el caso de remuneraciones laborales, el autor Sarzo (2022) refiere que es a todo tipo de retribución que reciben los empleados por el trabajo que realizan en la institución, estos son beneficios otorgados por un empleador por una pequeña cantidad de servicio personal brindado por un empleado; en otras palabras, debería pagarte el mínimo por el trabajo que realiza, los salarios son uno de los factores que determinan la vinculación laboral entre empleador y empleado; así, se define el impacto que dan las remuneraciones para la contratación de nuevo personal y retención de personal valioso para la entidad.

b. Bienestar y recompensa del personal

Según Jiménez et al. (2020), para que la institución funcione en condiciones saludables se debe garantizar el bienestar de los empleados porque facilita que, puedan afrontar el estrés manteniendo un ambiente positivo y productivo, el bienestar incluye el físico y el mental, al igual que satisfacción y compromiso. Sin embargo, muchas entidades aún tienen que implementar

estrategias de beneficios; estrategias para la valoración y apoyo de empleados. Además, aumenta el compromiso de los empleados y motiva a los equipos de toda la empresa para lograr sus objetivos.

c. Condiciones físicas y/o materiales

Se detalla desde varios aspectos a señalan porque van desde las horas laborales, períodos de receso hasta el pago, pasando por las condiciones físicas y materiales para el desarrollo de los colaboradores. Por tanto, las condiciones físicas van desde la estructura, ambiente, productos y los procesos de producción ya que pueden afectar en el bienestar de los trabajadores. Mientras que, para los materiales hace referencia a cualquier maquinaria, equipo, instrumento o dispositivo utilizado en el trabajo cuyo uso inadecuado o inseguro pueda suponer ciertos riesgos para los trabajadores (Millones, 2022).

2.2.6. Relación entre gestión de recursos humanos y satisfacción laboral

En base a la idea de los autores Pareja et al. (2022), efectivamente existió una relación entre ambas variables de estudio porque pueden llegar a ser características positivas o negativas; así, la satisfacción se describe como un factor importante en un equipo productivo y obediente en cualquier organización, por lo que es importante aplicar la cantidad correcta de políticas y prácticas para promover este bienestar y de esto mismo depende de la gestión de recursos, quienes son los encargados de que todas las normas, actividades, materiales, seguridad y bienestar estén a un nivel adecuado para los colaboradores porque de ello depende el desempeño y la calidad con la que van a trabajar, mejorando ampliamente como organización.

Adicionalmente, los gerentes deben tener un mayor nivel de comunicación con los empleados en formación profesional para que puedan comprender la satisfacción laboral, que no es más que observar las acciones que los empleados muestran en sus puestos de trabajo.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Expectativas laborales

Según Gamboa et al. (2021), para aclarar tus aspiraciones profesionales, primero debes comprender realmente qué es lo que quieres, qué te motiva y cuáles son tus aspiraciones y necesidades. Por ende, se debe considerar la mejor manera de promover tu desarrollo personal y profesional, esta reflexión determina tus objetivos y el plazo de tiempo en el que quieres alcanzarlos, siendo relevante señalar que las metas deben ser alcanzables y cuantificables en el tiempo; así, una vez que se defina nuestras propias expectativas laborales, será más fácil crear un plan de acción.

2.3.2. Jerarquía

El buen funcionamiento de una institución se basa mucho de la jerarquía empresarial, estructura que se utiliza para organizar dentro de una empresa y coordinar a todos los empleados para lograr objetivos comunes. Anteriormente, esta jerarquía se basaba únicamente en jefes y empleados, pero ha ido evolucionando y dio lugar a distintos tipos de jerarquías; por ello, ahora se utiliza para distribuir autoridad dentro de una empresa, empresa, unidad y cualquier tipo de organización, además se utiliza para definir las responsabilidades y niveles de gestión de los empleados, departamentos y gerentes (Riofrio, 2020).

2.3.3. Liderazgo

Para Lara et al. (2021), aquello que se describe líder tiene la capacidad de mandar e influir en el comportamiento y el trabajo de otros para obtener los objetivos organizacionales ya que un verdadero líder establece una meta común que inspira a su equipo de trabajo, desafiándolos a trabajar para lograrlo y seguir avanzando; por ello, tiene como finalidad que otros se esfuercen por lograrlo, incluso, el mismo líder se esfuerza por superarse constantemente.

2.3.4. Responsabilidades laborales

Aquellos que son responsables en la organización crean un ambiente de amistad, confianza y respeto que fomenta equipos de alto rendimiento, reflejando la cultura corporativa de manera ejemplar y brindan orientación a otros empleados, especialmente a los nuevos, para asimilar gradualmente los valores de la organización. Por ende, se entiende que la responsabilidad demuestra cuando los empleados realizan todas las tareas laborales de manera profesional de la mejor manera y de conformidad con las políticas y procedimientos de la empresa.

2.3.5. Retroalimentación

Para Arana et al. (2020), la retroalimentación es un método de control del sistema que devuelve los resultados de las tareas o actividades al sistema para controlar y optimizar su comportamiento, esta actividad se realiza constantemente con varias áreas para medir mejor el desempeño real y compararlo con el desempeño deseado; así, en base a ello es que la directiva analizará e intentará identificar las causas y dar soluciones para lograr el rendimiento deseado; por tanto, la retroalimentación es crucial para que se logren hacer mejoras de ser necesario.

2.3.6. Capacitación del personal

La formación profesional es un método utilizado por las empresas para que los empleados adquieran nuevos conocimientos, ya sea en el campo en el que trabajan habitualmente o en otro porque se presupone que cuentan con las herramientas necesarias para adquirir estos conocimientos; así, mayormente la entidad valora a su empleado y promueve la adaptación a través del entrenamiento personal según sus nuevas funciones para que pueda alcanzar mejores resultados según los objetivos marcados por la empresa. Además, el autor destacó que es lo ideal es que las empresas desarrollen continuamente este enfoque, ya que la formación continua de los empleados conduce a resultados positivos para el equipo de trabajo y la organización (Obando, 2020).

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe una relación significativa entre las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
- Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
- Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
- Existe una relación significativa entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- Gestión de recursos humanos

3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Satisfacción laboral

3.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión de recursos humanos

(CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	VALOR QUE ADOPTA LA VARIABLE – ÍTEMS
Gestión de recursos humanos	Para Armijo et al. (2019), implica la dimensión humana de una empresa, generando que todos los colaboradores deban conocer y comprender la importancia de las distintas políticas y actividades de las que son responsables.	La variable de estudio fue operacionalizada por sus dimensiones presentadas y con ello sus respectivos indicadores.	Políticas administrativas	Obligaciones Responsabilidades Análisis de habilidades	Totalmente en desacuerdo [4-7]
			Reclutamiento y selección	Proceso de capacitación Programa de desarrollo	En desacuerdo [8 - 10]
			Evaluación de desempeño	Normas de desempeño en el puesto Capacitación Retroalimentación	Indeciso [11- 14] De acuerdo [15 - 17]
					Totalmente de acuerdo [18 -20]
			Desarrollo personal	Expectativas laborales Bienestar Recompensas	Totalmente en desacuerdo [16-29] En desacuerdo [30-42] Indeciso [43- 54] De acuerdo [55 - 67] Totalmente de acuerdo [68 -80]

3.2.2. VARIABLE DEPENDIENTE: Satisfacción laboral
(CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE)

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	VALOR QUE ADOPTA LA VARIABLE – ÍTEMS
Satisfacción laboral	Según Soledispa et al. (2022) es aquella actitud que se relaciona con el trabajo en conjunto que realizan diario, en su mayoría la satisfacción son emociones positivas que se demuestran cuando los colaboradores se sienten a gusto con los recursos o condiciones brindadas por la entidad.	La variable de estudio fue operacionalizada por sus dimensiones presentadas y con ello sus respectivos indicadores.	Beneficios laborales y/ remunerativos	Confort Reclutar Selección	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 - 10] Indeciso [11- 14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
			Bienestar y recompensa del personal	Expectativa Liderazgo Interacción	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 - 10] Indeciso [11- 14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo

					[18 -20]
			Condiciones físicas y/o materiales	Realización Utilidad Jerarquía	Totalmente en desacuerdo [6-11] En desacuerdo [12-16] Indeciso [17- 20] De acuerdo [21 - 25] Totalmente de acuerdo [26 -30]
					Totalmente en desacuerdo [14-25] En desacuerdo [26-36] Indeciso [37- 48] De acuerdo [49 - 59] Totalmente de acuerdo [60 -70]

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.

4.1. MÉTODO Y TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. MÉTODO

El método propuesto fue hipotético deductivo, ya que el punto de partida de esta investigación es la formulación de una hipótesis que surge de la revisión de la literatura y la comprensión de un problema específico (López y Ramos, 2021). A lo largo de esta tesis, se desarrolló un diseño de investigación que permitió recopilar datos relevantes para poner a prueba la hipótesis planteada. Además, el enfoque a utilizar fue cuantitativo puesto que, es aquel en el que se realiza la recopilación y análisis de datos para responder la interrogante de la investigación; además, se corroboraron las hipótesis previamente formuladas basándose en mediciones numéricas o conteos y generalmente se utiliza la estadística para identificar con precisión patrones de comportamiento en la población (Cravino, 2021).

4.1.2. TIPO O ALCANCE

Se aplicó una investigación básica, el cual como plantea Arias et al. (2022), es aquella que se denomina como pura o fundamental y es empleada para comprender y ampliar el conocimiento de un fenómeno o campo específico; además, se utiliza con el fin de explicar una problemática sin solucionarla y en el proceso se generan datos que corroboren o refuten la teoría original de la investigación.

4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó un diseño no experimental correlacional – transversal, dado que no habrá manipulación en las variables por parte del investigador y tampoco se tendrá un control sobre ellas; en cambio, se utilizaron los datos tal cual se identifican para luego ser analizadas. Para Ortega et al. (2021), este diseño se limitó a observar y registrar el comportamiento natural de las variables para establecer y detallar las correlaciones entre ambas.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1. POBLACIÓN

Como expresan Mucha et al. (2021), la población fue todo aquel conjunto de objetos o sujetos que se desean estudiar en una investigación para obtener una perspectiva completa de lo que ocurre en su entorno ante la problemática observada; por tanto, la población seleccionada fue de 59 docentes de las instituciones de educación intercultural bilingüe.

Criterios de inclusión

- Docentes que pertenezcan a instituciones de educación intercultural bilingüe de fortalecimiento cultural y lingüístico del distrito de Calca y que desean participar de manera voluntaria y anónima en la aplicación de los instrumentos.

Criterios de exclusión

- Docentes que no pertenezcan a instituciones de educación intercultural bilingüe de fortalecimiento cultural y lingüístico del distrito de Calca y que no desean participar de manera voluntaria y anónima en la aplicación de los instrumentos.

4.3.2. MUESTRA

No aplica.

Tabla 1

Docentes de instituciones educativas de la UGEL CALCA

Nro. y/o Nombre del servicio educativo	Nivel/Modalidad	Centro poblado	Cantidad de docentes
862	Inicial - Jardín	Totora	1
50187 SAN JOSE	Inicial - Jardín	Pampallacta	3
1121	Inicial-Jardin	Marcani	1

50189	Inicial-Jardín	Ttio	2
860	Inicial-Jardín	Sondor Pampa	1
861	Inicial-Jardín	Unuraqui	1
501391	Inicial-Jardín	Chaypa	1
Acchapampa	Inicial-Jardín	Accha Alta	1
50703	Primaria	Marcani	2
50188	Primaria	Totora	2
501391	Primaria	Chaypa	2
50189	Primaria	Ttio	7
50899	Primaria	Hacienda Unuraqui	2
50956	Primaria	Cancha Cancha	1
501126	Primaria	Ccapamachay	1
50187 SAN JOSE	Primaria	Pampallacta	7
501360	Primaria	Fusa	1
Agroecológica San José Obrero	Secundaria	Accha Baja	8
50189	Secundaria	Ttio	7
50187 SAN JOSE	Secundaria	Pampallacta	8
Total			59

Fuente: Registro Nacional de IIEE EIB.

Nota. La tabla muestra el número de docentes de acuerdo a la institución EIB de fortalecimiento cultural y lingüístico, nivel educativo y centro poblado.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se aplicó la técnica de la encuesta, puesto que permite al investigador la correcta recolección de datos desde la percepción de la población afectada por la problemática y tomando en cuenta los objetivos planteados. Dicho esto, Sánchez y Reyes (2021) mencionaron que la encuesta es una serie de preguntas realizadas a una muestra seleccionada para obtener sus opiniones o hechos específicos sobre la realidad que se está tratando.

El instrumento fue un cuestionario, el cual tuvo preguntas cerradas relacionadas con la variable de estudio. Adicionalmente, Cisneros et al. (2022) detallaron que el cuestionario se encarga de obtener información planteando una serie de ítems que sean entendibles y bien estructuradas según lo que se desea obtener.

A su vez, para la variable de satisfacción laboral se aplicó la Escala de Opiniones SL-SPC, dado que esta evaluación tuvo como finalidad medir el trabajo en relación con las disposiciones normativas que regulan las actividades laborales (Grados, 2023).

4.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Luego del análisis de información, se aplicó el programa Microsoft Excel para crear una base de datos y almacenar los datos obtenidos; así, se hará uso del software estadístico SPSS-25 para su análisis final. De igual manera, se generaron tablas y figuras para presentar los resultados en relación con los objetivos propuestos con sus respectivas interpretaciones para el análisis descriptivo e inferencial.

Prueba de confiabilidad:

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento: cuestionario de gestión de recursos humanos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	16

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento: escala de satisfacción laboral SL – PC

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	14

En la Tabla 2, correspondiente al "Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos", el Alfa de Cronbach revela una consistencia interna excepcionalmente alta, con un valor de 0,977, indicando una correlación fuerte y coherente entre las respuestas de los participantes en relación con las 16 preguntas del cuestionario. Por su parte, la Tabla 3, que aborda la "Escala de Satisfacción Laboral SL – PC", exhibe un valor sólido de 0,851, señalando una buena consistencia interna entre las respuestas a las 14 preguntas vinculadas con la variable. En conjunto, estos resultados respaldan la confiabilidad de ambos instrumentos, asegurando una medición consistente y fiable de la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en el contexto específico de la investigación.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

5.1. RESULTADOS Y ANÁLISIS

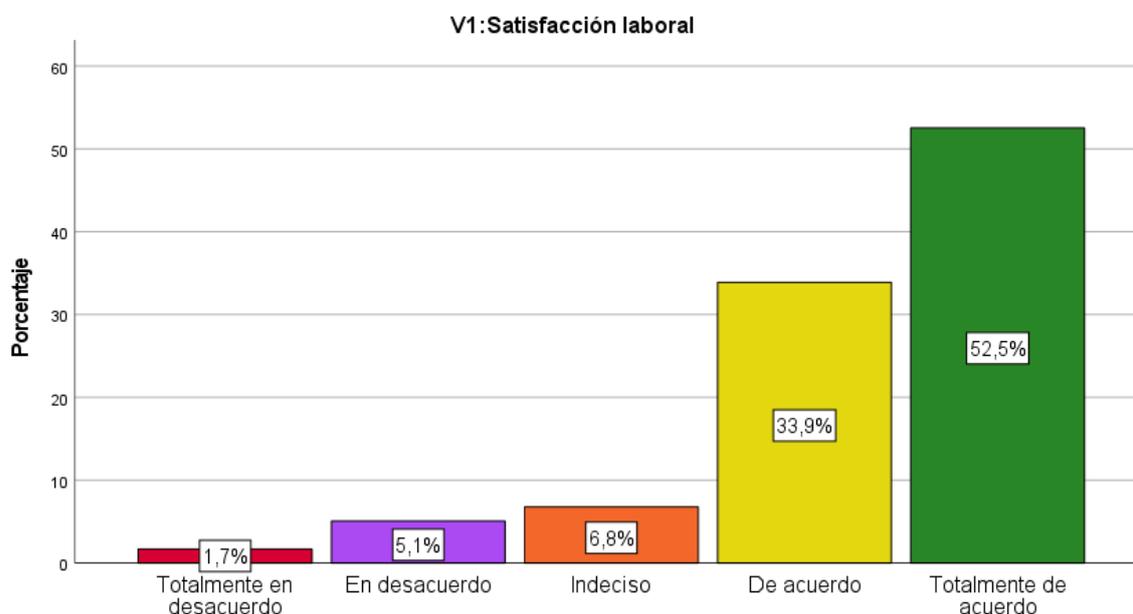
Tabla 4

Frecuencia de la primera variable: G. de recursos humanos

	Frecuencia	Baremos	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	[16-29]	1,7
En desacuerdo	3	[30-42]	5,1
Indeciso	4	[43- 54]	6,8
De acuerdo	20	[55 - 67]	33,9
Totalmente de acuerdo	31	[68 -80]	52,5
Total	59		100,0

Figura 1

Gráfico con porcentajes de la variable: G. de recursos humanos



En la tabla 4 y figura 1, con respecto a la perspectiva de los docentes sobre la G. de recursos humanos, se refleja que la mayoría de los 59 participantes se

inclinaban hacia una evaluación positiva. Un total de 31 docentes, que representó el 52.5%, expresó que estaba "totalmente de acuerdo" con la eficacia de la G. de recursos humanos. Además, 20 docentes (33.9%), indicaron que estaban "de acuerdo". Solo 4 docentes, un 6.8%, se mostraron "indecisos", mientras que 3 docentes (5.1%) y 1 docente (1.7%) manifestaron estar "en desacuerdo" y "totalmente en desacuerdo", respectivamente. Estos resultados sugieren un consenso generalizado entre los docentes en favor de la gestión de recursos humanos, con solo una minoría expresando opiniones negativas. Por lo tanto, la tendencia predominante hacia la aprobación indicó una percepción positiva de cómo se gestiona el área de RRHH.

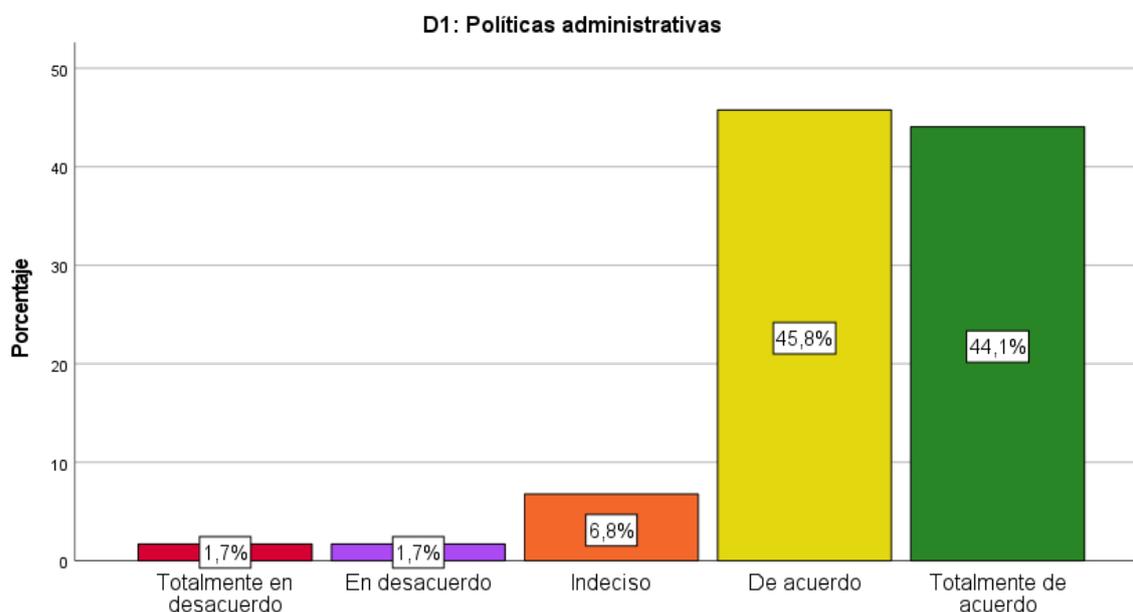
Tabla 5

Niveles de la D1: políticas administrativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en desacuerdo	1	1,7	1,7
En desacuerdo	1	1,7	1,7
Indeciso	4	6,8	6,8
De acuerdo	27	45,8	45,8
Totalmente de acuerdo	26	44,1	44,1
Total	59	100,0	100,0

Figura 2

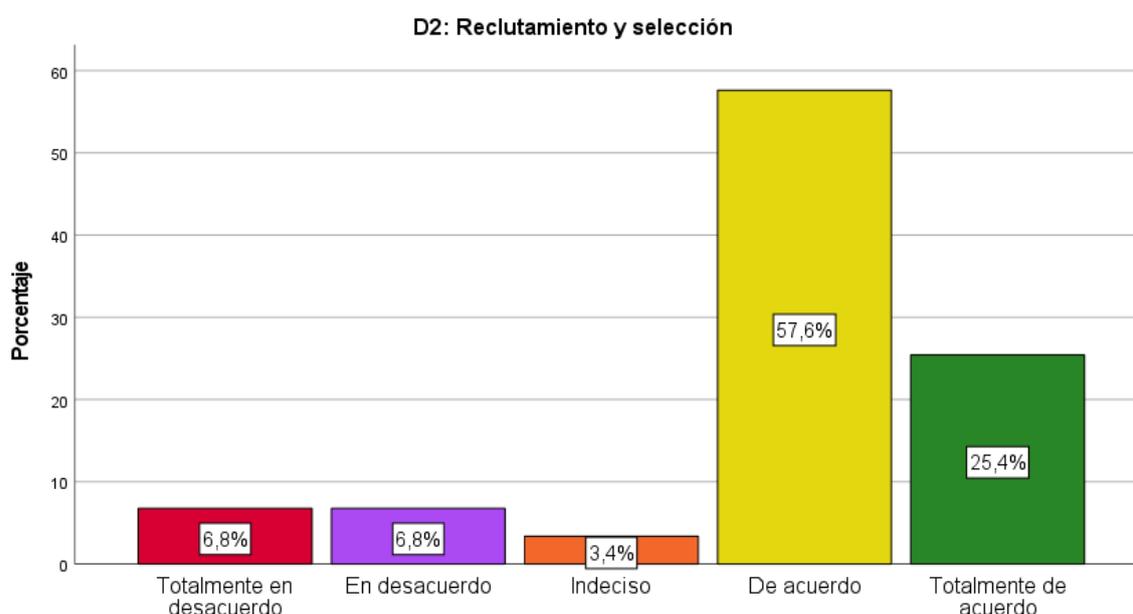
Gráfico con porcentajes de la D1: políticas administrativas



En el análisis de las políticas administrativas, evidenciado en la tabla 5 y la figura 2, se aprecia los resultados de la encuesta en la que participaron 59 docentes. Estos revelaron una clara inclinación hacia la aprobación de dichas políticas. Un total de 26 docentes (44,1%) expresaron un completo respaldo al indicar estar "totalmente de acuerdo", mientras que el 45,8% manifestó su conformidad, representado por 27 docentes que indicaron estar "de acuerdo". Por otro lado, se observó una minoría de docentes (1,7%) situados en el nivel "totalmente en desacuerdo" como "en desacuerdo". Esta tendencia se reflejó con 1 docente ubicado en cada uno de estos niveles. Además, un 6,8% (4 docentes) se mostraron "indecisos". Estos resultados resaltan la predominante aceptación de las políticas administrativas, aunque se evidencia la presencia de opiniones divergentes y cierta indecisión entre los miembros de la comunidad docente.

Tabla 6*Niveles de la D2: reclutamiento y selección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en desacuerdo	4	6,8	6,8
En desacuerdo	4	6,8	6,8
Indeciso	2	3,4	3,4
De acuerdo	34	57,6	57,6
Totalmente de acuerdo	15	25,4	25,4
Total	59	100,0	100,0

Figura 3*Gráfico con porcentajes de la D2: reclutamiento y selección*

En la Tabla 6 y la Figura 3, durante el análisis de la dimensión: reclutamiento y selección, con base en datos recopilados de 59 docentes, se evidenció que 34 docentes (57,6%) indicaron haber estado "de acuerdo", mientras que 15 docentes (25,4%) manifestaron haber estado "totalmente de acuerdo" con las prácticas de reclutamiento y selección implementadas. Por otro lado, 4 docentes se encontraban tanto "totalmente en desacuerdo" como "en desacuerdo", representando un 6,8% en cada nivel. Además, 2 docentes (3,4%) se mostraban "indecisos". Estos

resultados apuntan a que, aunque la mayoría de los docentes tendía a respaldar las prácticas de reclutamiento y selección, una pequeña proporción expresó desacuerdo o indecisión con respecto a estas políticas específicas.

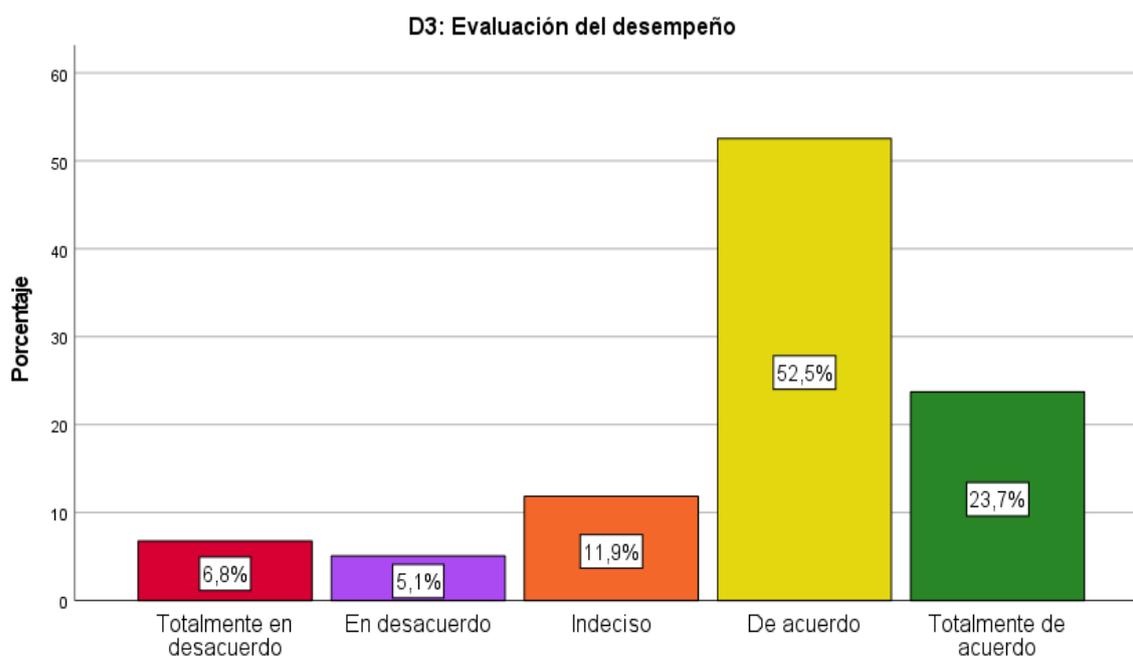
Tabla 7

Niveles de la D3: evaluación del desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en desacuerdo	4	6,8	6,8
En desacuerdo	3	5,1	5,1
Indeciso	7	11,9	11,9
De acuerdo	31	52,5	52,5
Totalmente de acuerdo	14	23,7	23,7
Total	59	100,0	100,0

Figura 4

Gráfico con porcentajes de la D3: evaluación del desempeño



En la tabla 7 y figura 4 de la dimensión: evaluación del desempeño, los datos obtenidos de 59 docentes, revelaron que 31 de ellos con un 52,5% indicaron estar "de acuerdo", mientras que 14 (23,7%) manifestaron estar "totalmente de acuerdo" con el proceso de evaluación del desempeño. Por otro lado, un total de 7 docentes (6,8%) se encontraron tanto "totalmente en desacuerdo" como "en desacuerdo", representando a 4 y 3 docentes, respectivamente. Además, 7 docentes (11,9%) se mostraron "indecisos" en relación con esta dimensión. Estos resultados sugieren que, en términos generales, la evaluación del desempeño cuenta con un respaldo significativo, pero también hay una proporción de docentes con opiniones diversas, desde desacuerdo hasta indecisión.

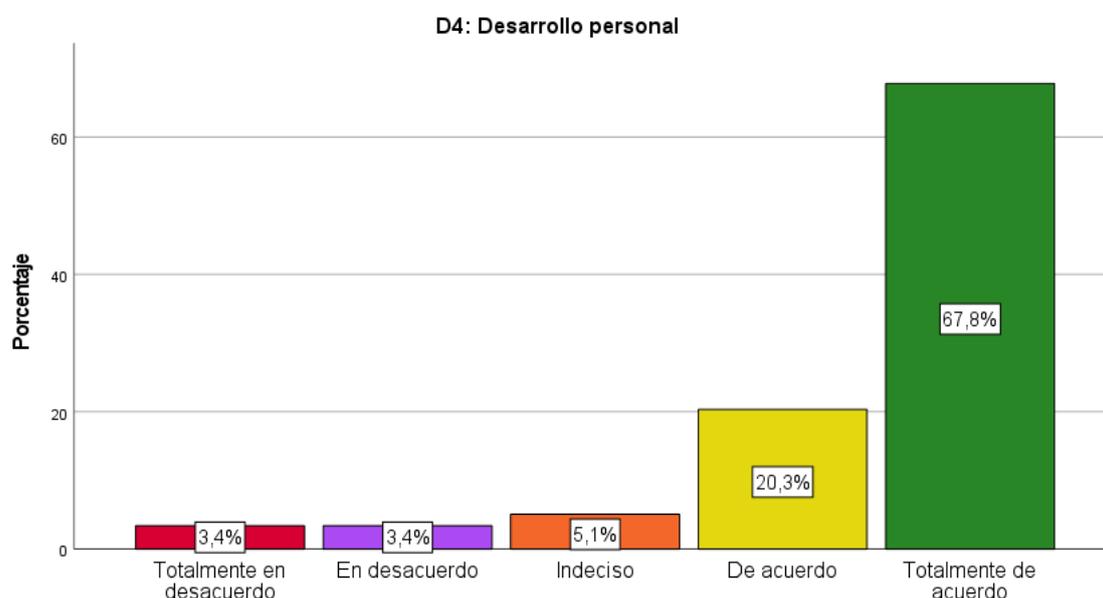
Tabla 8

Niveles de la D4: desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en desacuerdo	2	3,4	3,4
En desacuerdo	2	3,4	3,4
Indeciso	3	5,1	5,1
De acuerdo	12	20,3	20,3
Totalmente de acuerdo	40	67,8	67,8
Total	59	100,0	100,0

Figura 5

Gráfico con porcentajes de la D4: desarrollo personal



En la tabla 8 y figura 5, al analizar la dimensión: desarrollo personal, se observó que la mayor parte de los 59 docentes participantes expresaron una alta satisfacción. 40 docentes (67.8%,) señalaron estar “totalmente de acuerdo” con las políticas y prácticas relacionadas con el desarrollo personal. Además, un 20.3%, representado por 12 docentes, estuvo “de acuerdo”. Por otro lado, un 3.4%, 2 docentes, estuvieron “totalmente en desacuerdo”, y otro 3.4%, también dos docentes, “en desacuerdo”. Un 5.1%, compuesto por tres docentes, se mostró “indeciso” en relación con estas políticas. Estos resultados sugieren una percepción generalmente positiva en cuanto al desarrollo personal, con una minoría que expresa desacuerdo o indecisión.

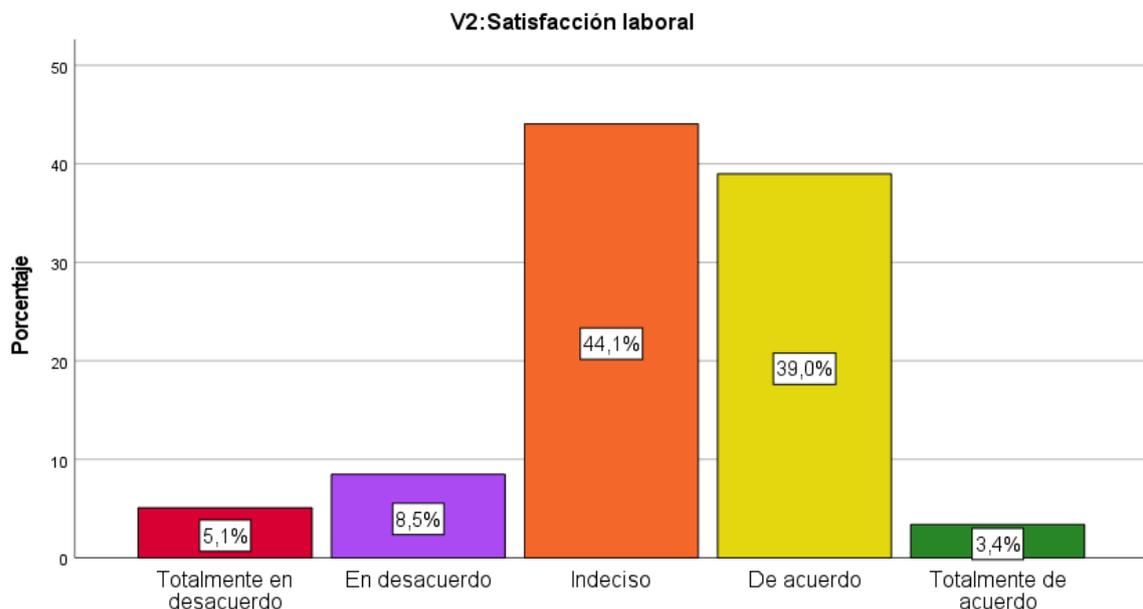
Tabla 9

Niveles de la variable : satisfacción laboral

	Frecuencia	Baremos	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	[14-25]	5,1
En desacuerdo	5	[26-36]	8,5
Indeciso	26	[37- 48]	44,1
De acuerdo	23	[49 - 59]	39,0
Totalmente de acuerdo	2	[60 -70]	3,4
Total	59		100,0

Figura 6

Gráfico con porcentajes de la variable: satisfacción laboral



Los datos proporcionados en la tabla 9 y la figura 6 ofrecen una perspectiva detallada sobre la variable: satisfacción laboral, de un grupo de 59 docentes. La cifra más destacada reveló que un considerable 44.1% (26 docentes) se encontraron en el nivel de "indeciso". Este resultado sugiere que existió una significativa ambigüedad en las opiniones de este grupo en particular respecto a su

satisfacción en el ámbito laboral. Contrariamente, un notable 39.0% (23 docentes) mostró estar "de acuerdo", indicando una proporción significativa que se encuentra satisfecha con su entorno de trabajo. Los niveles de desacuerdo, ya sea "en desacuerdo" con un 8.5% (5 docentes) o "totalmente en desacuerdo" con un 5.1% (3 docentes), son relativamente bajos en comparación, al igual que el pequeño porcentaje del 3.4% (2 docentes) que indicó estar "totalmente de acuerdo". En conjunto, estos resultados reflejan una diversidad de opiniones, pero sugieren que la mayoría de los docentes tiende hacia el acuerdo o la indecisión en términos de satisfacción laboral.

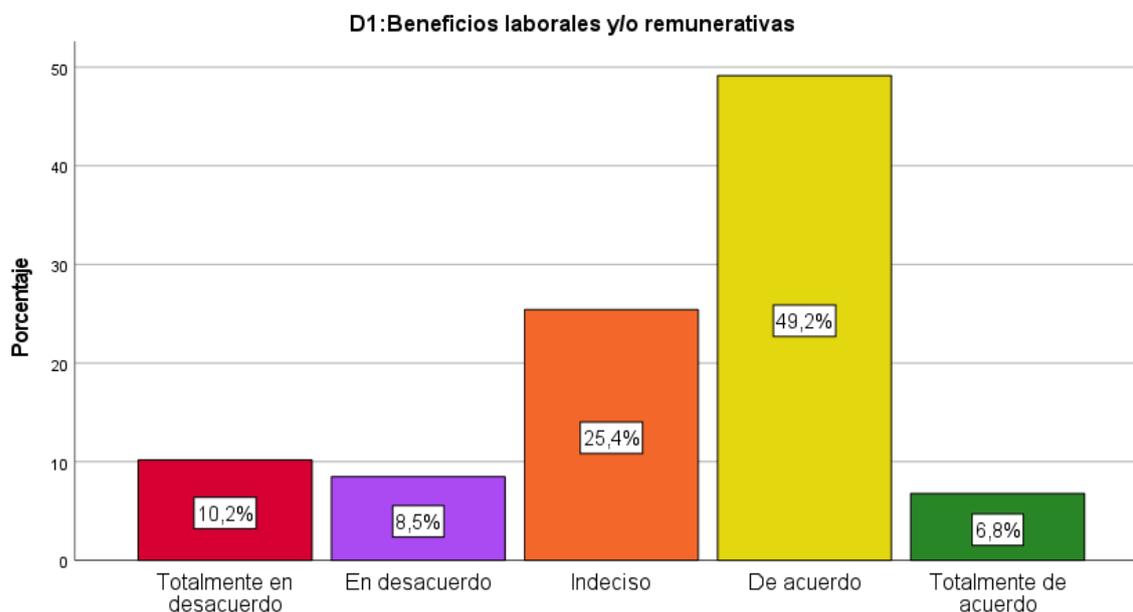
Tabla 10

Niveles de la D1: beneficios laborales y/o remunerativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en desacuerdo	6	10,2	10,2
En desacuerdo	5	8,5	8,5
Indeciso	15	25,4	25,4
De acuerdo	29	49,2	49,2
Totalmente de acuerdo	4	6,8	6,8
Total	59	100,0	100,0

Figura 7

Gráfico con porcentajes de la D1: beneficios laborales y/o remunerativas



En la tabla 10 y la figura 7, se presentan los datos que reflejaron las percepciones de 59 docentes con respecto a la dimensión: beneficios laborales y/o remuneración. La mayoría de las respuestas se distribuyeron en los niveles "indeciso" y "de acuerdo", con porcentajes del 25.4% (15 docentes) y 49.2% (29 docentes), respectivamente. Esta distribución sugiere que una parte de los docentes no tuvieron una posición clara respecto a la adecuación de los beneficios laborales y/o remuneración, mientras que la mayoría manifestó una percepción favorable hacia estos aspectos. Además, el 10.2% (6 docentes) señalaron estar "totalmente en desacuerdo", y el 8.5% (5 docentes) expresaron estar "en desacuerdo". Esto indicó que existe una minoría que experimentó insatisfacción o desacuerdo en la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos. Por el contrario, un 6.8% (4 docentes) mostraron una fuerte conformidad al indicar estar "totalmente de acuerdo". La progresión gradual de estos porcentajes revela una variedad de perspectivas, aunque la tendencia general entre los docentes apunta hacia la posición "de acuerdo" y a "indeciso" en relación con esta dimensión específica.

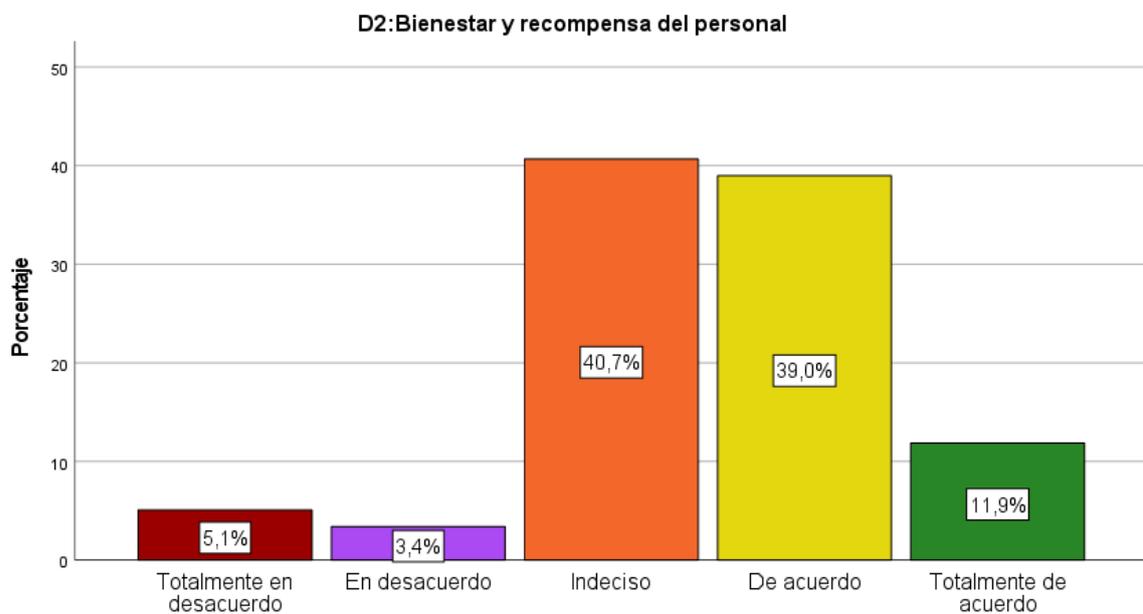
Tabla 11

Niveles de la D2: bienestar y recompensa del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en desacuerdo	3	5,1	5,1
En desacuerdo	2	3,4	3,4
Indeciso	24	40,7	40,7
De acuerdo	23	39,0	39,0
Totalmente de acuerdo	7	11,9	11,9
Total	59	100,0	100,0

Figura 8

Gráfico con porcentajes de la D2: bienestar y recompensa del personal



En la tabla 11 y la figura 8, se aprecia un análisis detallado de la percepción de 59 docentes en relación con la dimensión de bienestar y recompensa del

personal. Predominantemente, las respuestas se distribuyen en los niveles de "indeciso" y "de acuerdo", con un 40.7% (24 docentes) y un 39.0% (23 docentes), respectivamente. Estos resultados indican que una parte significativa de los docentes manifestó indecisión acerca de la adecuación de las políticas de bienestar y recompensa, mientras que otra fracción considerable expresa estar en acuerdo con esta dimensión. En términos más específicos, el 5.1% (3 docentes) se sitúa en el nivel de "totalmente en desacuerdo", y un 3.4% (2 docentes) manifiesta "en desacuerdo". Además, el 11.9% indicaron estar "totalmente de acuerdo" (7 docentes). La acumulación gradual de estos porcentajes resalta la variabilidad en las opiniones, mostrando una tendencia general hacia la "indecisión" y el "de acuerdo" en lo que respecta a la dimensión de bienestar y recompensa del personal entre los docentes

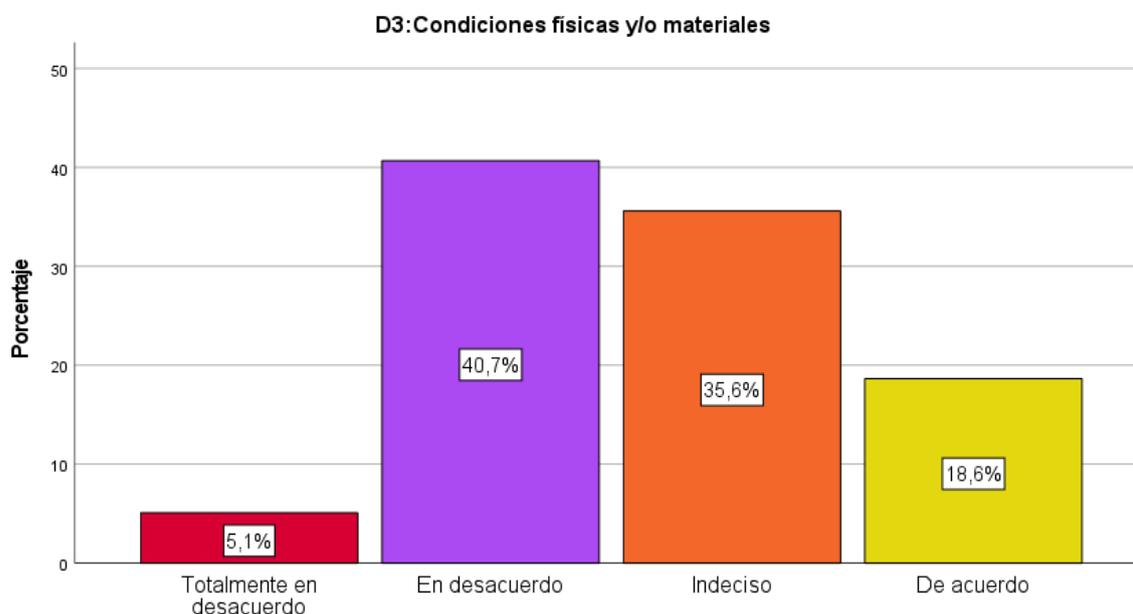
Tabla 12

Niveles de la D3: condiciones físicas y/o materiales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Totalmente en desacuerdo	3	5,1	5,1
En desacuerdo	24	40,7	40,7
Indeciso	21	35,6	35,6
De acuerdo	11	18,6	18,6
Total	59	100,0	100,0

Figura 9

Gráfico con porcentajes de la D3: condiciones físicas y/o materiales



Los datos presentados en la Tabla 12 y la Figura 9 muestran la percepción de 59 docentes en relación con la dimensión: “condiciones físicas y/o materiales”. Se destacó que el 40.7% de los docentes se posicionaron "en desacuerdo", seguido por el 35.6% que se declara "indeciso". Este hallazgo sugiere que un número considerable de docentes percibieron deficiencias o insatisfacciones en aspectos físicos o materiales relacionados con su entorno laboral. Además, un 5.1% se encontró "totalmente en desacuerdo". Aunque un grupo minoritario, el 18.6%, está "de acuerdo", estos resultados subrayan la importancia de considerar las áreas de preocupación y aquellas en las que los docentes pueden sentirse más satisfechos con respecto a las condiciones físicas y/o materiales en su entorno educativo.

Tabla 13

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de RRHH	,170	59	,000
Satisfacción laboral	,166	59	,000

En la Tabla 13, los resultados obtenidos mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov señalaron que tanto la variable "G. de recursos humanos" como la "Satisfacción laboral" no presentaban una distribución normal (con estadísticos de 0.170 y 0.166, respectivamente, y valores de p asociados de 0.000 en ambos casos). Debido a la falta de normalidad, se optó por enfoques no paramétricos en el análisis subsiguiente. Por lo tanto, se seleccionó Rho de Spearman para evaluar el nivel de correlación entre estas variables.

Tabla 14

Prueba de normalidad de las dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Políticas administrativas	,259	59	,000
D2: Reclutamiento y selección	,374	59	,000
D3: Evaluación del desempeño	,332	59	,000
D4: Desarrollo personal	,386	59	,000
D1: Beneficios laborales y/o remunerativas	,290	59	,000
D2: Bienestar y recompensa del personal	,215	59	,000
D3: Condiciones físicas y/o materiales	,248	59	,000

En la tabla 14, la prueba de normalidad de las dimensiones, utilizando Kolmogorov-Smirnov, revelaron que ninguna de las dimensiones evaluadas siguió una distribución normal. Los estadísticos de la prueba para las dimensiones D1 a D3, que incluyen "Políticas administrativas," "Reclutamiento y selección," "Evaluación del desempeño," "Desarrollo personal," "Beneficios laborales y/o remunerativos," "Bienestar y recompensa del personal," y "Condiciones físicas y/o materiales," oscilan entre 0.215 y 0.386, con valores de p asociados de 0.000 en todos los casos. Estos resultados indicaron que los datos no cumplían con la

suposición de normalidad. Ante ello, se justifica la elección de enfoques no paramétricos para el análisis posterior de estas dimensiones. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar la aplicación de pruebas específicas como la de Rho de Spearman, que podría ser apropiada para evaluar correlaciones sin depender de la normalidad de los datos.

Analíticos

HIPÓTESIS GENERAL

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Tabla 15

Relación entre las variables G. de recursos humanos y la satisfacción laboral

			G. de recursos humanos	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	G. de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	59	59

En la tabla 15, la hipótesis planteada sugirió que hay una relación entre ambas variables. Los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico respaldaron esta afirmación. La relación positiva significativa de 0.536 indicó que a medida que mejora la G. de recursos humanos, tiende a aumentar la satisfacción

laboral de los docentes. Este hallazgo sugiere que la calidad de la G. de recursos humanos desempeñó un rol importante en influir en el nivel de satisfacción laboral. La significancia estadística, respaldada por un valor de $p < 0.005$, fortaleció la validez de la relación identificada. Con un tamaño de muestra de 59, se sugiere que estos resultados son representativos en la población de docentes en el distrito de Calca y respaldan la idea de que mejorar la G. de recursos humanos podría tener un impacto positivo en la satisfacción laboral.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ha: Existe una relación significativa entre las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Tabla 16

Correlación entre la D1 “políticas administrativas” y la satisfacción laboral

			Políticas administrativas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Políticas administrativas	Coeficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	59	59

En la tabla 16, la primera hipótesis específica planteó que hay una relación significativa entre la dimensión señalada y la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados del análisis estadístico respaldaron esta hipótesis, ya que se observó una relación positiva y significativa de 0.531, lo que indicó que a medida que mejoran las políticas administrativas, también tiende a aumentar la satisfacción laboral. La significancia estadística, respaldada por un valor de $p < 0.005$, validó

dicha relación. Con un tamaño de muestra de 59, se sugiere que estos resultados son representativos en el distrito de Calca y respaldan la idea de que mejorar las políticas administrativas podría tener un impacto positivo en la satisfacción laboral de la población estudiada.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ha: Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Tabla 17

Correlación entre la D2: reclutamiento y selección de personas y la satisfacción laboral

			Reclutamiento y selección de personas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,451**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,451**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	59	59

En la tabla 17, la hipótesis específica estableció que hay una relación entre la dimensión señalada y la satisfacción laboral de los docentes. Los resultados encontrados respaldaron esta afirmación. La correlación positiva significativa de 0.451 indicó que a medida que mejora el proceso de reclutamiento y selección de

personal, también tiende a aumentar la satisfacción laboral de los docentes. Este resultado sugiere que la calidad y eficiencia del proceso de reclutar y seleccionar están relacionadas con el nivel de satisfacción laboral de los docentes. Además, la significancia estadística, respaldada por un valor de $p < 0.005$, fortaleció la validez de la relación identificada. Con un tamaño de muestra de 59, se sugiere que estos resultados son representativos de la población de docentes en el distrito de Calca. En consecuencia, se puede inferir que mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal podría tener un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe en el año 2023.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ha: Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Tabla 18

Correlación entre la D3: evaluación del desempeño y satisfacción laboral

			Evaluación del desempeño	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	59	59
		Coeficiente de correlación	,519**	1,000
	Satisfacción laboral	Sig. (bil)	,000	.
		N	59	59

En la tabla 18, la hipótesis planteada sugiere que existe una relación entre la dimensión señalada y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Los resultados del

análisis estadístico respaldaron esta afirmación. Se observó una relación positiva y significativa de 0.519, lo que indicó que a medida que mejora la evaluación del desempeño, también tiende a aumentar la satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que la manera en que se evalúa el desempeño de los docentes está vinculada de manera importante con su nivel de satisfacción laboral en este contexto específico. Además, la significancia estadística, respaldada por un valor de $p < 0.005$, fortaleció la validez de la relación identificada. Con un tamaño de muestra de 59, se sugiere que estos resultados son representativos en la población de docentes en el distrito de Calca y respaldan la idea de que mejorar la evaluación del desempeño podría tener un impacto positivo en la satisfacción laboral del docente.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ha: Existe una relación significativa entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Ho: Existe una relación significativa entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.

Tabla 19

Correlación entre la D4: desarrollo personal y la satisfacción laboral

			Desarrollo personal	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bil)	.	,000
		N	59	59
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bil)	,000	.
		N	59	59

En la tabla 19, la hipótesis planteada sugiere que hay una relación significativa entre el desarrollo personal y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca en 2023. Los resultados del análisis estadístico respaldaron esta afirmación. Se observó una relación de 0.489, indicando que a medida que mejora el desarrollo personal de los docentes, también tiende a aumentar su satisfacción laboral, y viceversa. Este hallazgo sugiere que el grado de desarrollo personal de los docentes está relacionado de manera importante con su nivel de satisfacción laboral en este contexto específico. Además, la significancia estadística, respaldada por un valor de $p < 0.005$, fortaleció la validez de la relación identificada. Con un tamaño de muestra de 59, se sugiere que estos resultados son representativos en la población de docentes en el distrito de Calca y respaldan la idea de que mejorar el desarrollo personal podría tener un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes.

5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca en el año 2023. En consonancia con la perspectiva de Armijo et al. (2019), la G. de recursos humanos se identifica como la dimensión humana crucial en una empresa, resaltando la necesidad de que los colaboradores comprendan las políticas y actividades de las que son responsables. Soledispa et al. (2022), por otro lado, definen la satisfacción laboral como una actitud relacionada con el trabajo diario, donde la positividad surge cuando los colaboradores se sienten cómodos con los recursos y condiciones proporcionadas por la entidad.

Los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, indicó una correlación positiva de 0.536 ($p=0.000 < 0.005$). Con un tamaño de muestra de 59, estos resultados son representativos de la población de docentes en el distrito de Calca. Estos hallazgos respaldaron la hipótesis de que mejorar la G. de recursos humanos tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes. En contraste con el estudio de Valero (2023) sobre la G. del talento humano y productividad laboral en

docentes de Babahoyo, se observó que ambos estudios respaldan la relación entre la G. de recursos humanos y la satisfacción laboral, aunque en diferentes contextos. Mientras Valero encontró una correlación más fuerte ($Rho = 0,806$) en una unidad educativa específica, nuestro estudio aborda la relación en instituciones interculturales bilingües del distrito de Calca.

La coincidencia general de los resultados con los antecedentes sugiere la importancia de tener una gestión efectiva de RRHH para mejorar la satisfacción laboral. Las variaciones en la fuerza de la correlación podrían atribuirse a las diferencias contextuales y poblacionales entre los estudios. Además, estos hallazgos respaldan la idea de que, independientemente del contexto específico, mejorar la G. de recursos humanos sigue siendo un factor clave para aumentar la satisfacción laboral.

El propósito del primer objetivo específico radica en determinar la relación entre las políticas administrativas y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca. Por ello, siguiendo la conceptualización de Barragán y Calderón (2020), las políticas administrativas se definen como un conjunto de normas internas destinadas a regular y definir las reglas de conducta dentro de una organización. Estas normativas abarcan desde responsabilidades hasta cuestiones de recursos humanos, como el tiempo libre remunerado y la elegibilidad para el seguro médico. Entonces, los resultados derivados del análisis estadístico, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, respaldaron la hipótesis planteada. Este hallazgo sugiere que las políticas administrativas desempeñan un papel crucial en la determinación del nivel de satisfacción laboral de los docentes en este contexto específico. La significancia estadística, respaldada por un valor de $p=0.000 < 0.005$, reforzó la validez de la relación identificada.

Contrastando con el estudio de Aymachoque (2022), que exploró la asociación entre el compromiso docente y la dimensión de políticas administrativas, se encuentra una concordancia en los hallazgos. Ambos estudios sugieren una correlación positiva moderada entre estas variables. Aunque, es esencial destacar

que nuestro estudio se centra exclusivamente en la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe en el distrito de Calca.

La convergencia de resultados con el estudio de Aymachoque respalda la idea de que las políticas administrativas impactan en la satisfacción laboral de la población de estudio. La correlación positiva moderada sugiere que mejorar las políticas administrativas puede contribuir a un ambiente laboral más satisfactorio. Las similitudes en los resultados indican la importancia general de estas políticas en la percepción y experiencia laboral de los docentes, consolidando la relevancia de abordar y mejorar aspectos específicos de las políticas administrativas para optimizar la satisfacción laboral.

El propósito del segundo objetivo específico fue el de determinar la relación entre el proceso de reclutamiento y selección de personal y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca en el año 2023. Conforme a la perspectiva presentada por Salinas y Malpartida (2020), la selección de personal se erige como el ámbito en el cual el departamento de recursos humanos busca atraer a individuos para ocupar roles en la entidad. Este proceso implica la aplicación de estrategias adecuadas de reclutamiento, selección y contratación para elegir a los candidatos más idóneos y con mayor potencial para el puesto. Una vez presentados, el proceso se centra en la elección de aquellos postulantes más calificados y con mayor probabilidad de destacar en el puesto.

Los resultados derivados del análisis estadístico, utilizando el coeficiente Rho Spearman, respaldaron de manera concluyente la premisa inicial. La correlación positiva significativa de 0.451 indica que a medida que mejora el proceso de reclutamiento y selección de personal, también tiende a aumentar la satisfacción laboral de los docentes, y viceversa. Además, la significancia estadística, respaldada por un valor de $p=0.000 < 0.005$, fortaleció la validez de la relación identificada. En comparación con el estudio de Rajeswaran et al. (2023) que exploró la relación entre las prácticas de contratación y selección y la satisfacción laboral de los profesores, se observó una discrepancia en los resultados. Mientras que el estudio previo no logró confirmar una relación positiva

significativa (coeficiente de 0.056, $p=0.259$), la presente investigación sí muestra una correlación positiva significativa (coeficiente de 0.451, $p=0.000 < 0.005$). Estas divergencias pueden sugerir variaciones en las dinámicas específicas del reclutamiento y selección en el contexto de educación intercultural bilingüe de Calca.

Asimismo, en comparación con los resultados obtenidos por Briones (2020), se observa una marcada diferencia en las conclusiones alcanzadas. Mientras que Briones identifica una correlación fuerte ($Rho = 0,719$) y una relación significativa entre la dimensión de la admisión de personas y la satisfacción docente, el estudio actual muestra una correlación positiva significativa de moderada intensidad ($Rho = 0.451$). Ambas investigaciones respaldan la existencia de una conexión entre los procesos relacionados con el personal y la satisfacción laboral de los docentes, aunque las magnitudes de las correlaciones difieren. La disparidad en los resultados podría derivarse de variaciones en la operacionalización de las variables o de las particularidades específicas del contexto estudiado. Briones se enfocó en la dimensión de la admisión de personas, mientras que el presente estudio abordó el reclutamiento y selección de personal en el ámbito de instituciones de educación intercultural bilingüe en Calca. Estas diferencias en el enfoque podrían explicar las divergencias en las magnitudes de correlación observadas.

Sin embargo, ambas investigaciones concuerdan en que sí existe una relación entre los procesos relacionados con el personal y la satisfacción docente. La aceptación de la hipótesis de investigación en el estudio de Briones respalda la idea de que factores vinculados al ingreso y selección de personal inciden en la percepción y satisfacción de los docentes, lo cual se alinea con la conclusión del presente estudio, aunque con intensidades de correlación distintas.

El tercer objetivo de la investigación buscó determinar la relación entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca en el año 2023. Siguiendo la perspectiva teórica de Cedeño (2020), la evaluación funcional y clasificación de puestos profesionales busca garantizar el éxito institucional al considerar aspectos como capacitación, desarrollo, operabilidad, condiciones laborales,

responsabilidades y el valor agregado al trabajo. La evaluación tiene como objetivo asegurar una remuneración justa y equitativa para los trabajadores.

Los análisis estadísticos revelaron una relación positiva de 0.519 entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral de los docentes. Este hallazgo indica que a medida que mejora la evaluación del desempeño, también tiende a aumentar la satisfacción laboral. La significancia estadística, respaldada por un valor de $p=0.000 < 0.005$, reforzó la validez de la relación identificada. Estos resultados sugieren que la forma en que se evalúa el desempeño de los docentes está vinculada de manera importante con su nivel de satisfacción laboral en este contexto específico.

Comparando con el estudio de Figueroa et al. (2021), que exploró la relación entre G. del talento humano y desempeño de los profesores, se observaron similitudes en la importancia de la gestión en el desempeño. Contrastando con Rajeswaran et al. (2023), cuyo estudio no encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral de los profesores y la evaluación del desempeño, los resultados divergen en nuestra investigación, donde se identificó una relación positiva y significativa. Estas discrepancias podrían atribuirse a diferencias en las metodologías de evaluación del desempeño y a las particularidades del contexto educativo intercultural bilingüe de Calca. Además, el estudio de Villalta (2022) respalda la influencia significativa de la gestión educativa en el desempeño profesional de los docentes, proporcionando un contexto más amplio sobre la importancia de las prácticas de gestión en el ámbito educativo. Estos resultados sugieren que la percepción de justicia y equidad en la evaluación del desempeño impacta directamente en la satisfacción laboral de los docentes. Las diferencias con estudios anteriores enfatizan la necesidad de considerar las particularidades de cada contexto educativo al interpretar las relaciones entre estas variables.

La finalidad del cuarto objetivo específico fue la de determinar la relación entre el desarrollo personal y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. De acuerdo con la perspectiva de Mego y Mego (2021), el desarrollo personal se define como las acciones que las personas emprenden para cultivar habilidades y competencias,

mejorando así sus relaciones y toma de decisiones. Es esencialmente la capacidad de los individuos para volverse más felices y realizados a través del cambio personal.

Los resultados del análisis estadístico, utilizando el coeficiente Rho de Spearman, respaldaron la hipótesis planteada. Se observa una correlación positiva significativa de 0.489, indicando que a medida que mejora el desarrollo personal de los docentes, también tiende a aumentar su satisfacción laboral, y viceversa. La significancia estadística, respaldada por un valor de $p < 0.000$, refuerza la validez de la relación identificada. Estos resultados sugieren que el desarrollo personal de los docentes está intrínsecamente vinculado a su nivel de satisfacción laboral en este contexto específico.

Comparando con el estudio de Briones (2020), que exploró la relación entre la dimensión de desarrollo personal y la satisfacción docente, se identifican coincidencias en los resultados. Ambos estudios revelaron correlaciones positivas significativas, aunque con intensidades ligeramente diferentes. Mientras que Briones encontró una correlación fuerte (Rho = 0.798), la investigación realizada presentó una correlación positiva significativa de 0.489. Ambos estudios respaldan la noción de que el desarrollo personal está relacionado con la satisfacción docente.

Además, se coincide con Aymachoque (2022), que examinó la asociación entre el compromiso docente y el desarrollo personal, se observa una convergencia en los hallazgos. Ambas encontraron asociaciones positivas moderadas entre las variables. La significancia estadística en ambos casos refuerza la validez de estas relaciones. La correlación positiva y significativa encontrada (Rho = 0.489, $p < 0.000$) sugiere que el desarrollo personal de los docentes está directamente relacionado con su nivel de satisfacción laboral en instituciones interculturales bilingües. Estos resultados respaldan la idea de que el crecimiento personal de los docentes, en términos de habilidades y competencias, contribuye positivamente a su percepción de satisfacción en el entorno laboral. La consistencia de estos resultados con investigaciones anteriores subraya la importancia de considerar y

fomentar el desarrollo personal como un componente clave para mejorar la satisfacción laboral en el contexto educativo.

CONCLUSIONES

1. En relación a los objetivos planteados, se concluye que los resultados de la investigación en el distrito de Calca en 2023 respaldaron la hipótesis de una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe. El análisis estadístico reveló una correlación positiva significativa de 0.536, indicando que a medida que mejoraba la gestión de recursos humanos, la satisfacción laboral tendía a aumentar, y viceversa. La significancia estadística, respaldada por un valor de $p < 0.005$, refuerza la validez de esta relación. Con un tamaño de muestra de 59 docentes, se sugiere que estos resultados son representativos de la población en el distrito de Calca, destacando la importancia de mejorar la gestión de recursos humanos para impactar positivamente en la satisfacción laboral de los educadores en instituciones de educación intercultural bilingüe.
2. Se concluye que, los resultados revelaron una correlación significativa entre las políticas administrativas y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe en el distrito de Calca en 2023. La robusta correlación positiva de 0.531, respaldada por una significancia estadística de $p < 0.005$, sugiere que la mejora en las políticas administrativas podría ser un factor crucial para elevar la satisfacción laboral. Este resultado no solo valida la importancia de las políticas administrativas en el entorno educativo, sino que también destaca la necesidad de estrategias efectivas de gestión para optimizar la experiencia laboral de los docentes en este contexto.
3. Se concluye que, los resultados señalan la relevancia del proceso de reclutamiento y selección de personal en la satisfacción laboral de los docentes. La correlación positiva significativa de 0.451 y la significancia estadística indican que mejoras en la calidad y eficiencia de este proceso pueden traducirse en un aumento en la satisfacción laboral. Estos hallazgos sugieren que las instituciones educativas deben prestar atención a las prácticas de selección de personal como un componente clave para fomentar un ambiente laboral más satisfactorio.

4. Se concluye que, tras la confirmación de una correlación significativa entre la evaluación del desempeño y la satisfacción laboral de los docentes, se resalta la importancia de los mecanismos de evaluación en el ámbito educativo. La correlación positiva de 0.519, respaldada por la significancia estadística ($p < 0.005$), refuerza la idea de que una evaluación justa y eficiente puede contribuir positivamente a la satisfacción laboral. Estos resultados indican la necesidad de implementar sistemas de evaluación transparentes y motivadores para mejorar la calidad del entorno laboral.
5. Se concluye que, la correlación positiva significativa ($p < 0.005$) de 0.489 entre el desarrollo personal y la satisfacción laboral de los docentes resalta la importancia de fomentar el crecimiento personal de los educadores. La validez estadística respalda la idea de que invertir en el desarrollo personal de los docentes puede ser una estrategia efectiva para aumentar su satisfacción laboral. Estos resultados sugieren que las instituciones educativas deberían considerar programas de desarrollo personal como parte integral de sus estrategias para mejorar el bienestar y la satisfacción de los docentes en el año 2023.

RECOMENDACIONES

Basándose en los resultados y las discusiones se recomienda lo siguiente:

1. Se recomienda a las instituciones de educación intercultural bilingüe de fortalecimiento cultural y lingüístico, considerar capacitaciones orientadas al desarrollo profesional continuo para los gestores de recursos humanos. Estas capacitaciones deben centrarse en la actualización de habilidades de gestión de personal, la comprensión de las dinámicas culturales y lingüísticas específicas, así como en la promoción de un liderazgo inclusivo y efectivo.
2. Se recomienda a las instituciones de educación intercultural bilingüe de fortalecimiento cultural y lingüístico, realizar una revisión exhaustiva de las políticas administrativas vigentes, asegurando que estén alineadas con las necesidades y valores de la comunidad. Se deben hacer ajustes para promover la equidad, la transparencia y la eficiencia en los procesos administrativos, garantizando así un entorno laboral más satisfactorio.
3. Se recomienda a las instituciones de educación intercultural bilingüe de fortalecimiento cultural y lingüístico del distrito de Calca, desarrollar y aplicar estrategias mejoradas para el reclutamiento y selección de personal docente. Estas estrategias deben poner énfasis en evaluar no solo las competencias técnicas, sino también las habilidades interculturales y la afinidad con los valores y objetivos de la institución, contribuyendo así a la formación de un equipo docente más comprometido y satisfecho. Así mismo, considerar una buena remuneración a los docentes en este proceso de reclutamiento con el fin de motivarlos en la realización de actividades.
4. Se recomienda a las instituciones de educación intercultural bilingüe de fortalecimiento cultural y lingüístico del distrito de Calca, establecer sistemas de evaluación del desempeño que sean transparentes, justos y alineados con los objetivos educativos interculturales bilingües. Estos sistemas deben reconocer y recompensar el esfuerzo, la adaptabilidad y la contribución positiva de los docentes, fomentando un ambiente de trabajo motivador y centrado en el crecimiento profesional. Por tal motivo, se puede reconocer

su desempeño mediante los bonos o becas orientadas a la mejora de su capacidad docente y nivel académico.

5. Se recomienda a las instituciones de educación intercultural bilingüe de fortalecimiento cultural y lingüístico, implementar programas estructurados de desarrollo personal y profesional para los docentes. Estos programas pueden incluir oportunidades de formación continua, mentorías, y actividades que promuevan el bienestar emocional y la resiliencia. El enfoque en el desarrollo integral de los educadores contribuirá no solo a su satisfacción laboral, sino también a la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el contexto intercultural bilingüe; puesto que se sentirán motivados en la realización de tareas al mejorar sus capacidades tanto profesionales como personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aceval Rivas, L., y Ramírez Torres, M. (2023). Satisfacción Laboral del Docente del 1° ciclo de la EEB de la ciudad de Pilar, en tiempo de Pandemia, período 2020-2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 13060-13077. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4312
2. Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-121. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006
3. Álvarez, E., Vargas, A., y Martínez, C. (2023). Escala de medición de la satisfacción laboral. *Revista Internacional de Humanidades*, 17(3), 2-11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
4. Arana, B., Ordoñez, B., Tapia, N., y Pacheco, A. (2020). Estudio de la estrategia feedback a través de la medición del rendimiento laboral en las PYMES. *Digital Publisher*, 5(6), 360-376. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.434>
5. Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
6. Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
7. Aymachoque, J. (2022). *Compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96801/Aymac_hoque_CJR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

8. Barragán Moreno, S., y Calderón Carmona, G. (2020). Productividad total del profesorado universitario: influencia de políticas laborales de teletrabajo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 90(1), 169-187. <https://doi.org/10.35362/rie9015240>
9. Bendezú, K. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho - Lima, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Cybertesis UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15402/Bendezu_pk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
11. Briones, C. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción docente en una unidad educativa particular Riberas del Daule en el año lectivo 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51804/Briones_MCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Çakir, İ., & Bayhan, S. (2023). Impacts of online education during COVID-19 on teaching English in rural state schools in Türkiye. *Journal of Educational Technology and Online Learning*, 6(3), 536-553. <https://doi.org/10.31681/jetol.1214555>
13. Castro Mori, K. O., y Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

14. Cedeño, T. (2020). Propuesta de evaluación del desempeño como proceso generador de cambios para la Empresa Municipal Registro de la Propiedad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(39), 102-115. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i39.1359>
15. Chinchay, L., Cusicanqui, I., Martínez, R., y Valdiviezo, R. (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima (2020). *INNOVA Research Journal*, 7(1), 77-95. <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>
16. Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dominio de la ciencia*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
17. Condori, R. (2022). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de una institución educativa del distrito de Maras, Cusco, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81196/Condori_ChR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Corporación Universitaria CENDA. (2021). *Guía normas APA 7ma edición*. <https://irp.cdn-website.com/3556541a/files/uploaded/normas-apa-septima-edicion.pdf>
19. Cravino, A. (2021). *Investigación y tesis en disciplinas proyectuales*. CP67. <https://bit.ly/3LZ5fym>
20. Defensoría del Pueblo. (18 de diciembre de 2021). *Minedu debe asignar presupuesto suficiente para educación intercultural bilingüe en el año escolar 2022*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-minedu-debe-asignar-presupuesto-suficiente-para-educacion-intercultural-bilingue-en-el-ano-escolar-2022/>
21. Dickey, J. (2022). Teacher Retention and Turnover in Small, Remote, Rural Schools in Missouri. *Graduate Theses and Dissertations*.

<https://scholarworks.uark.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6034&context=etd>

22. Figueroa, D., Pelegrín, N., y López, L. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Unidad Educativa Franklin Delano Roosevelt de la ciudad de Portoviejo. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(1), 97–114. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/mikarimin/article/view/2248>
23. Gamboa Suárez, A., Prada Núñez, R., y Hernández Suárez, C. (2021). Expectativas laborales de estudiantes universitarios que cursan programas en el campo social. *Redipe*, 10(11), 584-95. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i11.1562>
24. Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>
25. Giron, S. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67772/Giron_BSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. González, M. (2021). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado de formación profesional. *Foro Educativo*(36), 47-78. <https://doi.org/10.29344/07180772.36.2638>
27. Grados, L. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Revista Peruana De Psicología*, 29(1), 1-17. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>
28. Grandez Pastor, L., y Saravia Carbajal, J. (2021). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 9(1), 10-22. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>

29. Haslinda, N., Nik, N., y Amirah, S. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 10(1), 225-234. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.039>
30. Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., y Gómez García, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 462-476. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>
31. Lara Cedeño, M., Avilés Almeida, P., y Barba Salazar, J. (2021). Relación del liderazgo con la productividad empresarial. *Revista Publicando*, 8(21), 15-25. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228>
32. López Falcón, A. L., & Ramos Serpa, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado*, 17(S3), 22-31. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2133>
33. Mego Núñez, O., y Mego Ramírez, M. (2021). Desarrollo personal y el desempeño laboral en una organización pública de gestión de proyectos informáticos en Perú - 2019. *ZHOECOEN*, 13(1), 57-69. <https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872>
34. Millones, M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(4), 39-50. <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
35. MINEDU. (2018). *Modelo de Servicio Educativo Intercultural Bilingüe (MSEIB)*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5971/Modelo%20de%20Servicio%20Educativo%20Intercultural%20Biling%c3%bc%20%28MSEIB%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. MINEDU. (2019). *Resultados de PISA 2018*. <http://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>

37. Mondejar, H., y Asio, J. (2022). Human Resource Management Practices and Job Satisfaction: Basis for Development of a Teacher Retention Framework. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 3(9), 1630-1641. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.03.09.04>
38. Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12(1), 44-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8185451>
39. Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
40. Ortega Navas, M. C., García Castilla, F. J., y De Juanas OLiva, Á. (2021). *Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa*. Ediciones Octaedro. <https://bit.ly/42sy1N1>
41. Özkan, U., y Akgenç, E. (2022). Teachers' Job Satisfaction: Multilevel Analyses of Teacher, School, and Principal Effects. *FIRE: Forum for International Research in Education*, 7(3), 1–23. <https://doi.org/10.32865/fire202273271>
42. Pareja, A., Chiri, P., Ramirez, E., Segovia, C., y Sanchez, M. (2022). Gestión del talento humano y satisfacción laboral en personal administrativo. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(4), 3057-3070. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812
43. Pedraza Melo, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

44. Pérez Panduro, S., y Flores, E. (2022). Gestión de recursos humanos en el sector público de América latina, 2017-2021: revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 3965-4000. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2141
45. Quispe Llanos, R., y Alcoser Ormeño, A. (2020). Gestión de recursos humanos y calidad de servicio en la Superintendencia Nacional de Migraciones, Sede Central de Lima, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 7(2), 43-66. <https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.04>
46. Rajeswaran, P., Navaneethakrishnan, K., y Rasanayakam, J. (2023). Teacher Job Satisfaction: Do Human Resource Management Practices Matter? Evidence from Secondary Level Education. *Educational Administration: Theory and Practice*, 29(3), 238-256. <https://doi.org/10.52152/kuey.v29i3.653>
47. Ramos, N. (2022). *Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116751/Ramos_TN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
48. Raso, F. y Santana, D. (2022). Satisfacción del Profesorado de los Colegios Públicos Rurales de la Provincia de Granada Respecto a su Desarrollo Profesional. *Aula Abierta*, 51(3), 275-284. <https://doi.org/10.17811/rifie.51.3.2022.275-284>
49. Riofrio, J. C. (2020). Alcance y límites del principio de jerarquía. Criterios para jerarquizar derechos, valores, bienes y otros elementos. *Derecho PUCP*(84). <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202001.007>
50. Rodríguez-Sánchez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos

- y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-207.pdf>
51. Saavedra Meléndez, J., y Delgado Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
52. Salinas Gamboa, J., Paz Muñoz, R., Macedo Mendoza, M., y Chávez Barbarán, M. (2021). Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú. *GEON*, 8(2), 1-14. <https://doi.org/10.22579/23463910.296>
53. Salinas Rodríguez, J. M., y Malpartida Gutiérrez, J. N. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1, 26–43. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
54. Sánchez Carlessi, H., y Reyes Meza, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Visión Universitaria. https://www.academia.edu/78002369/METODOLOG%C3%8DA_Y_DISE%C3%91OS_EN_LA_INVESTIGACI%C3%93N_CIENT%C3%8DFICA
55. Sarzo Tamayo, R. (2022). El Derecho a la remuneración puesto a prueba: análisis de la intervención unilateral del empleador en el salario en tiempos de pandemia. *Derecho & Sociedad*(59), 1-35. <https://doi.org/10.18800/dys.202202.011>
56. Seelig, J. L., & McCabe, K. M. (2021). Why teachers stay: Shaping a new narrative on rural teacher retention. *Journal of Research in Rural Education*, 37(8). <https://doi.org/10.26209/jrre3708>
57. Soledispa Rodriguez, X., Balladares del Valle, M., y Barco Macias, M. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano. *Revista Científica FIPCAEC*, 7(1), 48-64. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v7i1>

58. Suel, M. (2021). *Gestión Escolar y Satisfacción Laboral en los docentes de una institución educativa secundaria del distrito de Ocongate. 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68489/Suel_QMM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
59. UNICEF. (2020). *Orientaciones programáticas sobre la importancia de la calidad de la educación para la primera infancia en América Latina y el Caribe*. <https://www.unicef.org/lac/media/11061/file/Importancia-Calidad-Educacion-Inicial-ALC.pdf>
60. Valenzuela, K. (2020). *Gestión de recursos y satisfacción laboral de los colaboradores en la Unidad Educativa “Enrique Gil Gilbert” Guayaquil, Ecuador, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57489/Valenzuela_GKE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
61. Valero Ancco, V. N., Vilca Mamani, G., y Coapaza Mamani, M. (2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Universidad Nacional Autónoma de Huanta*, 4, 1-10.
<https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
62. Valero, L. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en docentes de una unidad educativa de Babahoyo 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106119/Valero_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
63. Vilchez, J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes del colegio San Luis, San Martín de Porres, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41958/Vilchez_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

64. Villalta, F. (2022). *Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96253/Villalta_SF-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO Nº 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.”				
Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables / Dimensiones	Metodología / Muestra
General	General	General		
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	V1/VI Gestión de recursos humanos Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> - Políticas administrativas - Reclutamiento y Selección - Evaluación de desempeño - Desarrollo personal V2 / VD Satisfacción laboral Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> - Confort - Reclutar - Selección - Expectativa - Liderazgo - Interacción - Realización - Utilidad - Jerarquía 	Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Investigación básica Alcance: Correlacional Diseño: No experimental con diseño correlacional transversal. Dónde: distrito de Calca, región Cusco. Población y muestra: 59 docentes Técnica: Encuesta
Específicos	Específicos	Específicos		
¿De qué manera se relaciona las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona la evaluación del desempeño con la	Determinar la relación de las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre la evaluación del desempeño con la	Existe una relación significativa entre las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.		

<p>satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?</p>	<p>satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>	<p>Existe una relación significativa entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>		<p>Instrumento: Cuestionario de Gestión de Recursos Humanos.</p> <p>Escala de Opiniones de Satisfacción Laboral SL-SPC</p>
---	--	---	--	---

ANEXO N°2: INSTRUMENTOS

Cuestionario de gestión de recursos humanos

Indicaciones:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Políticas administrativas						
1.	En la institución educativa se difunde correctamente las normas y valores que se deben respetar en el entorno educativo.					
2.	En la institución se respeta el horario de trabajo y se reconoce las horas extras, si fuera el caso.					

3.	En la institución educativa existen buenas relaciones entre colegas y personal administrativo.					
4.	En la institución educativa se reflexiona en cada semestre los roles y responsabilidades de cada docente.					
Dimensión 2: Reclutamiento y selección						
5.	La UGEL considera importante el perfil profesional para la institución educativa EIB.					
6.	La UGEL emplea los cuadros de mérito para la contratación, nombramiento y/o designación del personal que pueda desempeñarse de manera idónea en el puesto.					
7.	La UGEL realiza procesos de selección de personal para la IE EIB, que responda a los objetivos y necesidades institucionales.					
8.	La UGEL selecciona a directivos que demuestran capacidad para implementar las mejores estrategias pedagógicas y de gestión a efecto de desarrollar competencias en los estudiantes.					
Dimensión 3: Evaluación del desempeño						
9.	En la institución educativa se realiza monitoreo y acompañamiento a los docentes para identificar necesidades y fortalezas.					
10.	En la institución educativa se realiza capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.					

11.	En la institución educativa se da a conocer las fortalezas y debilidades del personal docente para su mejora.					
12.	En la institución educativa se realiza retroalimentaciones personales a los docentes, asegurando compromiso en la mejora de su desempeño.					
Dimensión 4: Desarrollo personal						
13.	Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.					
14.	La institución educativa ofrece oportunidades para desarrollarme personalmente.					
15.	Mantengo un clima laboral adecuado con los compañeros de trabajo de manera asertiva y empática.					
16.	Disfruto de cada actividad que realizo en mi trabajo y de los resultados alcanzados.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – PC

Nombre:

Género:

Fecha:

Edad:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Beneficios laborales y/o remunerativas						
1.	La remuneración económica es la correcta con las actividades que realizo.					
2.	Me encuentro satisfecho con los beneficios básicos otorgados por laborar en la IE EIB.					

3.	Pienso que mi trabajo actual me permite cubrir mis gastos económicos.					
4.	Considero que percibo un salario equitativo según la institución educativa donde laboro.					
Dimensión 2: Bienestar y recompensa del personal						
5.	En la institución educativa se realiza encuestas para conocer el bienestar de los docentes.					
6.	Considero que la institución educativa reconoce el desempeño laboral de los docentes.					
7.	Se dan asignaciones económicas (bonos) por laborar en institución educativa EIB de fortalecimiento.					
8.	Me siento motivado en realizar mis actividades como docente.					
Dimensión 3: Condiciones físicas y/o materiales						
9.	La infraestructura de la institución educativa no está en las mejores condiciones para enseñar a los estudiantes.					
10.	Considero que no existen los suficientes materiales para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					
11.	La institución educativa cuenta con equipos tecnológicos suficientes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					

12.	Me siento cómodo con el ambiente de trabajo, dado que facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas.					
13.	Considero que la institución educativa no realiza un mantenimiento constante de los equipos y/o materiales didácticos.					
14.	Los salones de clase presentan poca iluminación.					

ANEXO N°3: CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de investigación: “Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023”

El tesista Nolberto Juli Laqui, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, Maestría en Gerencia Pública, vengo realizando una investigación que lleva por título “Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023”

El objetivo de investigación es “Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023”.

La investigación consiste en aplicar el cuestionario de gestión de recursos humanos y escala de satisfacción laboral en docentes que laboran en instituciones educativas de Educación Intercultural Bilingüe del distrito de Calca - Cusco. La duración aproximada de la aplicación de ambos instrumentos es de 20 minutos.

Toda información relacionada con la investigación es estrictamente confidencial y será usada solamente para los propósitos de la misma. Además, se brindará información sobre los resultados de este estudio a las personas que lo soliciten.

Sección para ser llenado por los participantes:

Yo, _____,
identificado con D.N.I. N° _____

He leído (o alguien me ha leído) la información brindada en este documento.

- Me han informado acerca de los objetivos de este estudio, los procedimientos y lo que se espera de mi persona y mis derechos.
- He podido hacer preguntas sobre el estudio y todas han sido respondidas adecuadamente. Considero que comprendo toda la información proporcionada acerca de este estudio.
- Mi participación es voluntaria.
- Comprendo que puedo retirarme cuando yo lo decida, sin previo aviso a las(os) investigadoras(es), sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

- Al firmar este documento, acepto mi participación. No estoy renunciando a ningún derecho.
- Entiendo que recibiré una copia firmada y con fecha de este documento.

Cusco, x de octubre de 2023.

Firma del participante _____

DNI N° _____

Sección para ser llenado por el investigador:

Se ha explicado la investigación a realizar y se ha contestado a todas las preguntas de los(as) investigados. Confirmamos que los participantes han comprendido la información descrita en este documento, accediendo a participar de la investigación en forma voluntaria.

Lima, 13 de octubre de 2023.



Nolberto Juli Laqui
DNI: 01843669

ANEXO N°4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Carta de Presentación

Respetado Docente:

Mg. Rocío Úrsula Valdez Torres

Presente

Asunto: **validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que vengo desarrollando para obtener el grado de Magíster en Gerencia Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada:

“Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023”.

Es por ello que le pedimos evaluar el siguiente instrumento, observando la pertinencia y coherencia de los ítems, la relación con los objetivos propuestos en el trabajo, la claridad y objetividad de las preguntas, así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

1. Carta de presentación.
2. Matriz de operacionalización de variables.
3. Matriz de consistencia
4. Reporte de validez de contenido de los instrumentos.
5. Instrumento de aplicación

Agradeciendo su valiosa colaboración.

Lima, 16 de octubre de 2023



Bach. Nolberto Juli Laqui

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la investigación: "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023."					
Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.					
Primera Variable (V1) / Variable Independiente (VI)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Gestión de recursos humanos	<p>Definición conceptual Para Armijo et al. (2019), implica la dimensión humana de una empresa, generando que todos los colaboradores deban conocer y comprender la importancia de las distintas políticas y actividades de las que son responsables.</p> <p>Definición operacional La variable de estudio será operacionalizada por sus dimensiones presentadas y con ello sus respectivos indicadores.</p>	Políticas administrativas	Obligaciones Responsabilidades Análisis de habilidades	1. En la institución educativa se difunde correctamente las normas y valores que se deben respetar en el entorno educativo.	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 -10] Indeciso [11-14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
				2. En la institución se respeta el horario de trabajo y se reconoce las horas extras, si fuera el caso.	
				3. En la institución educativa existen buenas relaciones entre colegas y personal administrativo.	
				4. En la institución educativa se reflexiona en cada semestre los roles y responsabilidades de cada docente.	
		Reclutamiento y selección	Proceso de capacitación Programa de desarrollo	5. La UGEL considera importante el perfil profesional para la institución educativa EIB.	
				6. La UGEL emplea los cuadros de mérito para la contratación, nombramiento y/o designación del personal que pueda desempeñarse de manera idónea en el puesto.	

				7. La UGEL realiza procesos de selección de personal para la IE EIB, que responda a los objetivos y necesidades institucionales.	
				8. La UGEL selecciona a directivos que demuestran capacidad para implementar las mejores estrategias pedagógicas y de gestión a efecto de desarrollar competencias en los estudiantes.	
		Evaluación de desempeño	Normas de desempeño en el puesto Capacitación Retroalimentación	9. En la institución educativa se realiza monitoreo y acompañamiento a los docentes para identificar necesidades y fortalezas.	
				10. En la institución educativa se realiza capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.	
				11. En la institución educativa se da a conocer las fortalezas y debilidades del personal docente para su mejora.	
				12. En la institución educativa se realiza retroalimentaciones personales a los docentes, asegurando compromiso en la mejora de su desempeño.	
		Desarrollo personal	Expectativas laborales Bienestar	13. Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.	

			Recompensas	<p>14. La institución educativa ofrece oportunidades para desarrollarme personalmente.</p> <p>15. Mantengo un clima laboral adecuado con los compañeros de trabajo de manera asertiva y empática.</p> <p>16. Disfruto de cada actividad que realizo en mi trabajo y de los resultados alcanzados.</p>	
					<p>Totalmente en desacuerdo [16-29]</p> <p>En desacuerdo [30-42]</p> <p>Indeciso [43-54]</p> <p>De acuerdo [55 - 67]</p> <p>Totalmente de acuerdo [68 -80]</p>
Segunda variable (V2)/ Variable Dependiente(VD)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Satisfacción laboral	<p>Definición conceptual</p> <p>Según Soledispa et al. (2022) es aquella actitud que se relaciona con el trabajo en conjunto que realizan diario, en su mayoría la satisfacción son emociones positivas que se</p>	Beneficios laborales y/o remuneraciones	Confort Reclutar Selección	<p>1. La remuneración económica es la correcta con las actividades que realizo.</p> <p>2. Me encuentro satisfecho con los beneficios básicos otorgados por laborar en la IE EIB.</p>	<p>Totalmente en desacuerdo [4-7]</p> <p>En desacuerdo</p>

<p>demuestran cuando los colaboradores se sienten a gusto con los recursos o condiciones brindadas por la entidad.</p> <p>Definición operacional La variable de estudio será operacionalizada por sus dimensiones presentadas y con ello sus respectivos indicadores.</p>			3. Pienso que mi trabajo actual me permite cubrir mis gastos económicos.	[8 - 10] Indeciso [11-14]
			4. Considero que percibo un salario equitativo según la institución educativa donde laboro.	De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
	Bienestar y recompensa del personal	Expectativa Liderazgo Interacción	5. En la institución educativa se realiza encuestas para conocer el bienestar de los docentes.	Totalmente en desacuerdo [4-7]
			6. Considero que la institución educativa reconoce el desempeño laboral de los docentes.	En desacuerdo [8 - 10]
			7. Se dan asignaciones económicas (bonos) por laborar en institución educativa EIB de fortalecimiento.	Indeciso [11-14]
			8. Me siento motivado en realizar mis actividades como docente.	De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
	Condiciones físicas y/o materiales	Realización Utilidad Jerarquía	9. La infraestructura de la institución educativa no está en las mejores condiciones para enseñar a los estudiantes.	Totalmente en desacuerdo [6-11]
			10. Considero que no existen los suficientes materiales para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.	En desacuerdo [12-16]
			11. La institución educativa cuenta con equipos tecnológicos suficientes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.	Indeciso [17-20] De acuerdo [21 - 25] Totalmente

				12. Me siento cómodo con el ambiente de trabajo, dado que facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas.	de acuerdo [26 -30]
				13. Considero que la institución educativa no realiza un mantenimiento constante de los equipos y/o materiales didácticos.	
				14. Los salones de clase presentan poca iluminación.	
					Totalmente en desacuerdo [14-25] En desacuerdo [26-36] Indeciso [37-48] De acuerdo [49 - 59] Totalmente de acuerdo [60 -70]

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.”				
Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables / Dimensiones	Metodología / Muestra
General	General	General		
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	V1/VI Gestión de recursos humanos Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> - Políticas administrativas - Reclutamiento y Selección - Evaluación de desempeño - Desarrollo personal V2 / VD Satisfacción laboral Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> - Confort - Reclutar - Selección - Expectativa - Liderazgo - Interacción - Realización - Utilidad - Jerarquía 	Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Investigación básica Alcance: Correlacional Diseño: No experimental con diseño correlacional transversal. Dónde: distrito de Calca, región Cusco. Población y muestra: 59 docentes Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de
Específicos	Específicos	Específicos		
¿De qué manera se relaciona las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?	Determinar la relación de las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.	Existe una relación significativa entre las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de		

<p>¿De qué manera se relaciona el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>	<p>instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>		<p>Gestión de Recursos Humanos. Escala de Opiniones de Satisfacción Laboral SL-SPC</p>
---	--	---	--	---

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
2. **Autor de la investigación:** Nolberto Juli Laqui
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario
4. **Nombre del experto:** Rocío Úrsula Valdez Torres
5. **Área de desempeño laboral:** Educación

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: Si (X) No ()

Nombres y apellidos	Rocío Úrsula Valdez Torres	
Dirección	Calle Atahuallpa N° 441 provincia Cusco, distrito Cusco	
Título profesional/ Especialidad	Profesora Educación Primaria	
Grado académico y mención	Magister en Administración de la Educación	
Firma		
DNI	24486656	

ANEXO N°2: INSTRUMENTOS

Cuestionario de gestión de recursos humanos

Indicaciones:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Políticas administrativas						
01	En la institución educativa se difunde correctamente las normas y valores que se deben respetar en el entorno educativo.					
02	En la institución se respeta el horario de trabajo y se reconoce las horas extras, si fuera el caso.					

03	En la institución educativa existen buenas relaciones entre colegas y personal administrativo.					
04	En la institución educativa se reflexiona en cada semestre los roles y responsabilidades de cada docente.					
Dimensión 2: Reclutamiento y selección						
05	La UGEL considera importante el perfil profesional para la institución educativa EIB.					
06	La UGEL emplea los cuadros de mérito para la contratación, nombramiento y/o designación del personal que pueda desempeñarse de manera idónea en el puesto.					
07	La UGEL realiza procesos de selección de personal para la IE EIB, que responda a los objetivos y necesidades institucionales.					
08	La UGEL selecciona a directivos que demuestran capacidad para implementar las mejores estrategias pedagógicas y de gestión a efecto de desarrollar competencias en los estudiantes.					
Dimensión 3: Evaluación del desempeño						
09	En la institución educativa se realiza monitoreo y acompañamiento a los docentes para identificar necesidades y fortalezas.					
10	En la institución educativa se realiza capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.					

11	En la institución educativa se da a conocer las fortalezas y debilidades del personal docente para su mejora.					
12	En la institución educativa se realiza retroalimentaciones personales a los docentes, asegurando compromiso en la mejora de su desempeño.					
Dimensión 4: Desarrollo personal						
13	Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.					
14	La institución educativa ofrece oportunidades para desarrollarme personalmente.					
15	Mantengo un clima laboral adecuado con los compañeros de trabajo de manera asertiva y empática.					
16	Disfruto de cada actividad que realizo en mi trabajo y de los resultados alcanzados.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – PC

Nombre:

Género:

Fecha:

Edad:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Beneficios laborales y/o remunerativas						
01	La remuneración económica es la correcta con las actividades que realizo.					
02	Me encuentro satisfecho con los beneficios básicos otorgados por laborar en la IE EIB.					
03	Pienso que mi trabajo actual me permite cubrir mis gastos económicos.					

04	Considero que percibo un salario equitativo según la institución educativa donde laboro.					
Dimensión 2: Bienestar y recompensa del personal						
05	En la institución educativa se realiza encuestas para conocer el bienestar de los docentes.					
06	Considero que la institución educativa reconoce el desempeño laboral de los docentes.					
07	Se dan asignaciones económicas (bonos) por laborar en institución educativa EIB de fortalecimiento.					
08	Me siento motivado en realizar mis actividades como docente.					
Dimensión 3: Condiciones físicas y/o materiales						
09	La infraestructura de la institución educativa no está en las mejores condiciones para enseñar a los estudiantes.					
10	Considero que no existen los suficientes materiales para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					
11	La institución educativa cuenta con equipos tecnológicos suficientes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					
12	Me siento cómodo con el ambiente de trabajo, dado que facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas.					
13	Considero que la institución educativa no realiza un mantenimiento constante de los equipos y/o materiales didácticos.					
14	Los salones de clase presentan poca iluminación.					

Carta de Presentación

Respetado Docente:

Dr. Teddy Castillo Achic

Presente

Asunto: **validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que vengo desarrollando para obtener el grado de Magíster en Gerencia Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada:

“Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023”.

Es por ello que le pedimos evaluar el siguiente instrumento, observando la pertinencia y coherencia de los ítems, la relación con los objetivos propuestos en el trabajo, la claridad y objetividad de las preguntas, así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

17. Carta de presentación.
18. Matriz de operacionalización de variables.
19. Matriz de consistencia
20. Reporte de validez de contenido de los instrumentos.
21. Instrumento de aplicación

Agradeciendo su valiosa colaboración.

Lima, 16 de octubre de 2023



Bach. Nolberto Juli Laqui

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la investigación: "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023."					
Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.					
Primera Variable (V1) / Variable Independiente (VI)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Gestión de recursos humanos	<p>Definición conceptual Para Armijo et al. (2019), implica la dimensión humana de una empresa, generando que todos los colaboradores deban conocer y comprender la importancia de las distintas políticas y actividades de las que son responsables.</p> <p>Definición operacional La variable de estudio será operacionalizada por sus dimensiones presentadas y con ello sus respectivos indicadores.</p>	Políticas administrativas	Obligaciones Responsabilidades Análisis de habilidades	1. En la institución educativa se difunde correctamente las normas y valores que se deben respetar en el entorno educativo.	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 -10] Indeciso [11-14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
				2. En la institución se respeta el horario de trabajo y se reconoce las horas extras, si fuera el caso.	
				3. En la institución educativa existen buenas relaciones entre colegas y personal administrativo.	
				4. En la institución educativa se reflexiona en cada semestre los roles y responsabilidades de cada docente.	
		Reclutamiento y selección	Proceso de capacitación Programa de desarrollo	5. La UGEL considera importante el perfil profesional para la institución educativa EIB.	
				6. La UGEL emplea los cuadros de mérito para la contratación, nombramiento y/o designación del personal que pueda desempeñarse de manera idónea en el puesto.	
				7. La UGEL realiza procesos de selección de personal para la IE EIB, que responda a los objetivos y necesidades institucionales.	

				8.La UGEL selecciona a directivos que demuestran capacidad para implementar las mejores estrategias pedagógicas y de gestión a efecto de desarrollar competencias en los estudiantes.	
		Evaluación de desempeño	Normas de desempeño en el puesto Capacitación Retroalimentación	9.En la institución educativa se realiza monitoreo y acompañamiento a los docentes para identificar necesidades y fortalezas.	
				10. En la institución educativa se realiza capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.	
				11. En la institución educativa se da a conocer las fortalezas y debilidades del personal docente para su mejora.	
				12. En la institución educativa se realiza retroalimentaciones personales a los docentes, asegurando compromiso en la mejora de su desempeño.	
		Desarrollo personal	Expectativas laborales Bienestar Recompensas	13.Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.	
				14. La institución educativa ofrece oportunidades para desarrollarme personalmente.	
				15.Mantengo un clima laboral adecuado con los compañeros de trabajo de manera asertiva y empática.	

				16. Disfruto de cada actividad que realizo en mi trabajo y de los resultados alcanzados.	
					Totalmente en desacuerdo [16-29] En desacuerdo [30-42] Indeciso [43-54] De acuerdo [55 - 67] Totalmente de acuerdo [68 -80]
Segunda variable (V2)/ Variable Dependiente(VD)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Satisfacción laboral	<p>Definición conceptual Según Soledispa et al. (2022) es aquella actitud que se relaciona con el trabajo en conjunto que realizan diario, en su mayoría la satisfacción son emociones positivas que se demuestran cuando los colaboradores se sienten a gusto con los recursos o condiciones brindadas por la entidad.</p> <p>Definición operacional La variable de estudio será operacionalizada por sus dimensiones</p>	Beneficios laborales y/o remuneraciones	Confort Reclutar Selección	<p>1. La remuneración económica es la correcta con las actividades que realizo.</p> <p>2. Me encuentro satisfecho con los beneficios básicos otorgados por laborar en la IE EIB.</p> <p>3. Pienso que mi trabajo actual me permite cubrir mis gastos económicos.</p> <p>4. Considero que percibo un salario equitativo según la institución educativa donde laboro.</p>	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 - 10] Indeciso [11-14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]

	presentadas y con ello sus respectivos indicadores.	Bienestar y recompensa del personal	Expectativa Liderazgo Interacción	5.En la institución educativa se realiza encuestas para conocer el bienestar de los docentes.	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 - 10] Indeciso [11-14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
				6.Considero que la institución educativa reconoce el desempeño laboral de los docentes.	
				7.Se dan asignaciones económicas (bonos) por laborar en institución educativa EIB de fortalecimiento.	
				8.Me siento motivado en realizar mis actividades como docente.	
	Condiciones físicas y/o materiales		Realización Utilidad Jerarquía	9.La infraestructura de la institución educativa no está en las mejores condiciones para enseñar a los estudiantes.	Totalmente en desacuerdo [6-11] En desacuerdo [12-16] Indeciso [17-20] De acuerdo [21 - 25] Totalmente de acuerdo [26 -30]
				10.Considero que no existen los suficientes materiales para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.	
				11.La institución educativa cuenta con equipos tecnológicos suficientes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.	
				12.Me siento cómodo con el ambiente de trabajo, dado que facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas.	
				13.Considero que la institución educativa no realiza un mantenimiento constante de los equipos y/o materiales didácticos.	

				14.Los salones de clase presentan poca iluminación.	
					Totalmente en desacuerdo [14-25] En desacuerdo [26-36] Indeciso [37-48] De acuerdo [49 - 59] Totalmente de acuerdo [60 -70]

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.”				
Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables / Dimensiones	Metodología / Muestra
General	General	General		
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	V1/VI Gestión de recursos humanos Dimensiones -Políticas administrativas -Reclutamiento y Selección -Evaluación de desempeño -Desarrollo personal V2 / VD Satisfacción laboral Dimensiones -Confort -Reclutar -Selección -Expectativa -Liderazgo -Interacción -Realización -Utilidad -Jerarquía	Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Investigación básica Alcance: Correlacional Diseño: No experimental con diseño correlacional transversal. Dónde: distrito de Calca, región Cusco. Población y muestra: 59 docentes Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de
Específicos	Específicos	Específicos		
¿De qué manera se relaciona las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?	Determinar la relación de las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.	Existe una relación significativa entre las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de		

<p>¿De qué manera se relaciona el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>	<p>instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>		<p>Gestión de Recursos Humanos. Escala de Opiniones de Satisfacción Laboral SL-SPC</p>
---	--	---	--	---

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

II. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
2. **Autor de la investigación:** Nolberto Juli Laqui
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario
4. **Nombre del experto:** Teddy Castillo Achic
5. **Área de desempeño laboral:** Educación

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: Si (X) No ()

Nombres y apellidos	Teddy Castillo Achic	
Dirección	Jr. Zorritos N° 1399 Block 6 Dpto. 502 - Lima	
Título profesional/ Especialidad	Licenciado en Educación Educación Primaria	
Grado académico y mención	Doctor en Ciencias de la Educación	
Firma		
DNI	10623107	

ANEXO N°2: INSTRUMENTOS

Cuestionario de gestión de recursos humanos

Indicaciones:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Políticas administrativas						
01	En la institución educativa se difunde correctamente las normas y valores que se deben respetar en el entorno educativo.					
02	En la institución se respeta el horario de trabajo y se reconoce las horas extras, si fuera el caso.					

03	En la institución educativa existen buenas relaciones entre colegas y personal administrativo.					
04	En la institución educativa se reflexiona en cada semestre los roles y responsabilidades de cada docente.					
Dimensión 2: Reclutamiento y selección						
05	La UGEL considera importante el perfil profesional para la institución educativa EIB.					
06	La UGEL emplea los cuadros de mérito para la contratación, nombramiento y/o designación del personal que pueda desempeñarse de manera idónea en el puesto.					
07	La UGEL realiza procesos de selección de personal para la IE EIB, que responda a los objetivos y necesidades institucionales.					
08	La UGEL selecciona a directivos que demuestran capacidad para implementar las mejores estrategias pedagógicas y de gestión a efecto de desarrollar competencias en los estudiantes.					
Dimensión 3: Evaluación del desempeño						
09	En la institución educativa se realiza monitoreo y acompañamiento a los docentes para identificar necesidades y fortalezas.					
10	En la institución educativa se realiza capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.					

11	En la institución educativa se da a conocer las fortalezas y debilidades del personal docente para su mejora.					
12	En la institución educativa se realiza retroalimentaciones personales a los docentes, asegurando compromiso en la mejora de su desempeño.					
Dimensión 4: Desarrollo personal						
13	Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.					
14	La institución educativa ofrece oportunidades para desarrollarme personalmente.					
15	Mantengo un clima laboral adecuado con los compañeros de trabajo de manera asertiva y empática.					
16	Disfruto de cada actividad que realizo en mi trabajo y de los resultados alcanzados.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – PC

Nombre:

Género:

Fecha:

Edad:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Beneficios laborales y/o remunerativas						
01	La remuneración económica es la correcta con las actividades que realizo.					
02	Me encuentro satisfecho con los beneficios básicos otorgados por laborar en la IE EIB.					
03	Pienso que mi trabajo actual me permite cubrir mis gastos económicos.					

04	Considero que percibo un salario equitativo según la institución educativa donde laboro.					
Dimensión 2: Bienestar y recompensa del personal						
05	En la institución educativa se realiza encuestas para conocer el bienestar de los docentes.					
06	Considero que la institución educativa reconoce el desempeño laboral de los docentes.					
07	Se dan asignaciones económicas (bonos) por laborar en institución educativa EIB de fortalecimiento.					
08	Me siento motivado en realizar mis actividades como docente.					
Dimensión 3: Condiciones físicas y/o materiales						
09	La infraestructura de la institución educativa no está en las mejores condiciones para enseñar a los estudiantes.					
10	Considero que no existen los suficientes materiales para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					
11	La institución educativa cuenta con equipos tecnológicos suficientes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					
12	Me siento cómodo con el ambiente de trabajo, dado que facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas.					
13	Considero que la institución educativa no realiza un mantenimiento constante de los equipos y/o materiales didácticos.					
14	Los salones de clase presentan poca iluminación.					

Carta de Presentación

Respetada Docente:

Dr. Hernán Lauracio Ticona

Presente

Asunto: **validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que vengo desarrollando para obtener el grado de Magíster en Gerencia Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada:

“Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023”.

Es por ello que le pedimos evaluar el siguiente instrumento, observando la pertinencia y coherencia de los ítems, la relación con los objetivos propuestos en el trabajo, la claridad y objetividad de las preguntas, así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

2. Carta de presentación.
3. Matriz de operacionalización de variables.
4. Matriz de consistencia
5. Reporte de validez de contenido de los instrumentos.
6. Instrumento de aplicación

Agradeciendo su valiosa colaboración.

Lima, 16 de octubre de 2023



Bach. Nolberto Juli Laqui

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la investigación: "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023."					
Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.					
Primera Variable (V1) / Variable Independiente (VI)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Gestión de recursos humanos	<p>Definición conceptual Para Armijo et al. (2019), implica la dimensión humana de una empresa, generando que todos los colaboradores deban conocer y comprender la importancia de las distintas políticas y actividades de las que son responsables.</p> <p>Definición operacional La variable de estudio será operacionalizada por sus dimensiones presentadas y con ello sus respectivos indicadores.</p>	Políticas administrativas	Obligaciones Responsabilidades Análisis de habilidades	1.En la institución educativa se difunde correctamente las normas y valores que se deben respetar en el entorno educativo.	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 -10] Indeciso [11-14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
				2.En la institución se respeta el horario de trabajo y se reconoce las horas extras, si fuera el caso.	
				3.En la institución educativa existen buenas relaciones entre colegas y personal administrativo.	
				4.En la institución educativa se reflexiona en cada semestre los roles y responsabilidades de cada docente.	
		Reclutamiento y selección	Proceso de capacitación Programa de desarrollo	5.La UGEL considera importante el perfil profesional para la institución educativa EIB.	
				6.La UGEL emplea los cuadros de mérito para la contratación, nombramiento y/o designación del personal que pueda desempeñarse de manera idónea en el puesto.	
				7.La UGEL realiza procesos de selección de personal para la IE EIB, que responda a los objetivos y necesidades institucionales.	

				8.La UGEL selecciona a directivos que demuestran capacidad para implementar las mejores estrategias pedagógicas y de gestión a efecto de desarrollar competencias en los estudiantes.	
		Evaluación de desempeño	Normas de desempeño en el puesto Capacitación Retroalimentación	9.En la institución educativa se realiza monitoreo y acompañamiento a los docentes para identificar necesidades y fortalezas.	
				10.En la institución educativa se realiza capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.	
				11.En la institución educativa se da a conocer las fortalezas y debilidades del personal docente para su mejora.	
				12.En la institución educativa se realiza retroalimentaciones personales a los docentes, asegurando compromiso en la mejora de su desempeño.	
		Desarrollo personal	Expectativas laborales Bienestar Recompensas	13.Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.	
				14. La institución educativa ofrece oportunidades para desarrollarme personalmente.	
				15. Mantengo un clima laboral adecuado con los compañeros de trabajo de manera asertiva y empática.	

				16. Disfruto de cada actividad que realizo en mi trabajo y de los resultados alcanzados.	
					Totalmente en desacuerdo [16-29] En desacuerdo [30-42] Indeciso [43-54] De acuerdo [55 - 67] Totalmente de acuerdo [68 -80]
Segunda variable (V2)/ Variable Dependiente(VD)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Satisfacción laboral	<p>Definición conceptual Según Soledispa et al. (2022) es aquella actitud que se relaciona con el trabajo en conjunto que realizan diario, en su mayoría la satisfacción son emociones positivas que se demuestran cuando los colaboradores se sienten a gusto con los recursos o condiciones brindadas por la entidad.</p> <p>Definición operacional La variable de estudio será operacionalizada por sus dimensiones</p>	Beneficios laborales y/o remuneraciones	Confort Reclutar Selección	<p>1. La remuneración económica es la correcta con las actividades que realizo.</p> <p>2. Me encuentro satisfecho con los beneficios básicos otorgados por laborar en la IE EIB.</p> <p>3. Pienso que mi trabajo actual me permite cubrir mis gastos económicos.</p> <p>4. Considero que percibo un salario equitativo según la institución educativa donde laboro.</p>	<p>Totalmente en desacuerdo [4-7]</p> <p>En desacuerdo [8 - 10]</p> <p>Indeciso [11-14]</p> <p>De acuerdo [15 - 17]</p> <p>Totalmente de acuerdo [18 -20]</p>

	presentadas y con ello sus respectivos indicadores.	Bienestar y recompensa del personal	Expectativa Liderazgo Interacción	5.En la institución educativa se realiza encuestas para conocer el bienestar de los docentes.	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 - 10] Indeciso [11-14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
				6.Considero que la institución educativa reconoce el desempeño laboral de los docentes.	
				7.Se dan asignaciones económicas (bonos) por laborar en institución educativa EIB de fortalecimiento.	
				8.Me siento motivado en realizar mis actividades como docente.	
	Condiciones físicas y/o materiales		Realización Utilidad Jerarquía	9.La infraestructura de la institución educativa no está en las mejores condiciones para enseñar a los estudiantes.	Totalmente en desacuerdo [6-11] En desacuerdo [12-16] Indeciso [17-20] De acuerdo [21 - 25] Totalmente de acuerdo [26 -30]
				10.Considero que no existen los suficientes materiales para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.	
				11.La institución educativa cuenta con equipos tecnológicos suficientes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.	
				12.Me siento cómodo con el ambiente de trabajo, dado que facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas.	
				13.Considero que la institución educativa no realiza un mantenimiento constante de los equipos y/o materiales didácticos.	
				14.Los salones de clase presentan poca iluminación.	

					Totalmente en desacuerdo [14-25] En desacuerdo [26-36] Indeciso [37-48] De acuerdo [49 - 59] Totalmente de acuerdo [60 -70]
--	--	--	--	--	---

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.”				
Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables / Dimensiones	Metodología / Muestra
General	General	General		
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	V1/VI Gestión de recursos humanos Dimensiones -Políticas administrativas -Reclutamiento y Selección -Evaluación de desempeño -Desarrollo personal V2 / VD Satisfacción laboral Dimensiones -Confort -Reclutar -Selección -Expectativa -Liderazgo -Interacción -Realización -Utilidad -Jerarquía	Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Investigación básica Alcance: Correlacional Diseño: No experimental con diseño correlacional transversal. Dónde: distrito de Calca, región Cusco. Población y muestra: 59 docentes Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de
Específicos	Específicos	Específicos		
¿De qué manera se relaciona las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?	Determinar la relación de las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.	Existe una relación significativa entre las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de		

<p>¿De qué manera se relaciona el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>	<p>instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>		<p>Gestión de Recursos Humanos. Escala de Opiniones de Satisfacción Laboral SL-SPC</p>
---	--	---	--	---

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

III. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
2. **Autor de la investigación:** Nolberto Juli Laqui
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario
4. **Nombre del experto:** Hernan Lauracio Ticona
5. **Área de desempeño laboral:** Educación

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: Si (X) No ()

Nombres y apellidos	Hernan Lauracio Ticona	
Dirección	Jr. General Varela 1616, Breña, Lima	
Título profesional/ Especialidad	Educación – Ciencias Sociales / Antropología	
Grado académico y mención	Doctor en Ciencias de la Educación	
Firma		
DNI	01844456	

ANEXO N°2: INSTRUMENTOS

Cuestionario de gestión de recursos humanos

Indicaciones:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Políticas administrativas						
01	En la institución educativa se difunde correctamente las normas y valores que se deben respetar en el entorno educativo.					
02	En la institución se respeta el horario de trabajo y se reconoce las horas extras, si fuera el caso.					

03	En la institución educativa existen buenas relaciones entre colegas y personal administrativo.					
04	En la institución educativa se reflexiona en cada semestre los roles y responsabilidades de cada docente.					
Dimensión 2: Reclutamiento y selección						
05	La UGEL considera importante el perfil profesional para la institución educativa EIB.					
06	La UGEL emplea los cuadros de mérito para la contratación, nombramiento y/o designación del personal que pueda desempeñarse de manera idónea en el puesto.					
07	La UGEL realiza procesos de selección de personal para la IE EIB, que responda a los objetivos y necesidades institucionales.					
08	La UGEL selecciona a directivos que demuestran capacidad para implementar las mejores estrategias pedagógicas y de gestión a efecto de desarrollar competencias en los estudiantes.					
Dimensión 3: Evaluación del desempeño						
09	En la institución educativa se realiza monitoreo y acompañamiento a los docentes para identificar necesidades y fortalezas.					
10	En la institución educativa se realiza capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.					

11	En la institución educativa se da a conocer las fortalezas y debilidades del personal docente para su mejora.					
12	En la institución educativa se realiza retroalimentaciones personales a los docentes, asegurando compromiso en la mejora de su desempeño.					
Dimensión 4: Desarrollo personal						
13	Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.					
14	La institución educativa ofrece oportunidades para desarrollarme personalmente.					
15	Mantengo un clima laboral adecuado con los compañeros de trabajo de manera asertiva y empática.					
16	Disfruto de cada actividad que realizo en mi trabajo y de los resultados alcanzados.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – PC

Nombre:

Género:

Fecha:

Edad:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Beneficios laborales y/o remunerativas						
01	La remuneración económica es la correcta con las actividades que realizo.					
02	Me encuentro satisfecho con los beneficios básicos otorgados por laborar en la IE EIB.					
03	Pienso que mi trabajo actual me permite cubrir mis gastos económicos.					

04	Considero que percibo un salario equitativo según la institución educativa donde laboro.					
Dimensión 2: Bienestar y recompensa del personal						
05	En la institución educativa se realiza encuestas para conocer el bienestar de los docentes.					
06	Considero que la institución educativa reconoce el desempeño laboral de los docentes.					
07	Se dan asignaciones económicas (bonos) por laborar en institución educativa EIB de fortalecimiento.					
08	Me siento motivado en realizar mis actividades como docente.					
Dimensión 3: Condiciones físicas y/o materiales						
09	La infraestructura de la institución educativa no está en las mejores condiciones para enseñar a los estudiantes.					
10	Considero que no existen los suficientes materiales para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					
11	La institución educativa cuenta con equipos tecnológicos suficientes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					
12	Me siento cómodo con el ambiente de trabajo, dado que facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas.					
13	Considero que la institución educativa no realiza un mantenimiento constante de los equipos y/o materiales didácticos.					
14	Los salones de clase presentan poca iluminación.					

Carta de Presentación

Respetada Docente:

Dra. Ana Ysabel Paredes Valera

Presente

Asunto: **validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitar su colaboración como experto en la validación del presente instrumento, que es parte de la investigación que vengo desarrollando para obtener el grado de Magíster en Gerencia Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental.

Esta acción permitirá recopilar información para fundamentar la tesis titulada:

“Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023”.

Es por ello que le pedimos evaluar el siguiente instrumento, observando la pertinencia y coherencia de los ítems, la relación con los objetivos propuestos en el trabajo, la claridad y objetividad de las preguntas, así como también realizar las observaciones que usted considere pertinente; su opinión constituirá un valioso aporte para esta investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- IV. Carta de presentación.
- V. Matriz de operacionalización de variables.
- VI. Matriz de consistencia
- VII. Reporte de validez de contenido de los instrumentos.
- VIII. Instrumento de aplicación

Agradeciendo su valiosa colaboración.

Lima, 16 de octubre de 2023



Bach. Nolberto Juli Laqui

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título de la investigación: "Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023."					
Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.					
Primera Variable (V1) / Variable Independiente (VI)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Gestión de recursos humanos	<p>Definición conceptual Para Armijo et al. (2019), implica la dimensión humana de una empresa, generando que todos los colaboradores deban conocer y comprender la importancia de las distintas políticas y actividades de las que son responsables.</p> <p>Definición operacional La variable de estudio será operacionalizada por sus dimensiones presentadas y con ello sus respectivos indicadores.</p>	Políticas administrativas	Obligaciones Responsabilidades Análisis de habilidades	1.En la institución educativa se difunde correctamente las normas y valores que se deben respetar en el entorno educativo.	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 -10] Indeciso [11-14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
				2.En la institución se respeta el horario de trabajo y se reconoce las horas extras, si fuera el caso.	
				3.En la institución educativa existen buenas relaciones entre colegas y personal administrativo.	
				4.En la institución educativa se reflexiona en cada semestre los roles y responsabilidades de cada docente.	
		Reclutamiento y selección	Proceso de capacitación Programa de desarrollo	5.La UGEL considera importante el perfil profesional para la institución educativa EIB.	
				6.La UGEL emplea los cuadros de mérito para la contratación, nombramiento y/o designación del personal que pueda desempeñarse de manera idónea en el puesto.	
				7.La UGEL realiza procesos de selección de personal para la IE EIB, que responda a los objetivos y necesidades institucionales.	

				8.La UGEL selecciona a directivos que demuestran capacidad para implementar las mejores estrategias pedagógicas y de gestión a efecto de desarrollar competencias en los estudiantes.	
		Evaluación de desempeño	Normas de desempeño en el puesto Capacitación Retroalimentación	9.En la institución educativa se realiza monitoreo y acompañamiento a los docentes para identificar necesidades y fortalezas.	
				10.En la institución educativa se realiza capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.	
				11.En la institución educativa se da a conocer las fortalezas y debilidades del personal docente para su mejora.	
				12.En la institución educativa se realiza retroalimentaciones personales a los docentes, asegurando compromiso en la mejora de su desempeño.	
		Desarrollo personal	Expectativas laborales Bienestar Recompensas	13.Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.	
				14.La institución educativa ofrece oportunidades para desarrollarme personalmente.	
				15.Mantengo un clima laboral adecuado con los compañeros de trabajo de manera asertiva y empática.	

				16. Disfruto de cada actividad que realizo en mi trabajo y de los resultados alcanzados.	
					Totalmente en desacuerdo [16-29] En desacuerdo [30-42] Indeciso [43-54] De acuerdo [55 - 67] Totalmente de acuerdo [68 -80]
Segunda variable (V2)/ Variable Dependiente(VD)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Satisfacción laboral	<p>Definición conceptual Según Soledispa et al. (2022) es aquella actitud que se relaciona con el trabajo en conjunto que realizan diario, en su mayoría la satisfacción son emociones positivas que se demuestran cuando los colaboradores se sienten a gusto con los recursos o condiciones brindadas por la entidad.</p> <p>Definición operacional La variable de estudio será operacionalizada por sus dimensiones</p>	Beneficios laborales y/o remuneraciones	Confort Reclutar Selección	<p>1. La remuneración económica es la correcta con las actividades que realizo.</p> <p>2. Me encuentro satisfecho con los beneficios básicos otorgados por laborar en la IE EIB.</p> <p>3. Pienso que mi trabajo actual me permite cubrir mis gastos económicos.</p> <p>4. Considero que percibo un salario equitativo según la institución educativa donde laboro.</p>	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 - 10] Indeciso [11-14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]

	presentadas y con ello sus respectivos indicadores.	Bienestar y recompensa del personal	Expectativa Liderazgo Interacción	5. En la institución educativa se realiza encuestas para conocer el bienestar de los docentes.	Totalmente en desacuerdo [4-7] En desacuerdo [8 - 10] Indeciso [11-14] De acuerdo [15 - 17] Totalmente de acuerdo [18 -20]
				6. Considero que la institución educativa reconoce el desempeño laboral de los docentes.	
				7. Se dan asignaciones económicas (bonos) por laborar en institución educativa EIB de fortalecimiento.	
				8. Me siento motivado en realizar mis actividades como docente.	
	Condiciones físicas y/o materiales		Realización Utilidad Jerarquía	9. La infraestructura de la institución educativa no está en las mejores condiciones para enseñar a los estudiantes.	Totalmente en desacuerdo [6-11] En desacuerdo [12-16] Indeciso [17-20] De acuerdo [21 - 25] Totalmente de acuerdo [26 -30]
				10. Considero que no existen los suficientes materiales para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.	
				11. La institución educativa cuenta con equipos tecnológicos suficientes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.	
				12. Me siento cómodo con el ambiente de trabajo, dado que facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas.	
				13. Considero que la institución educativa no realiza un	

				mantenimiento constante de los equipos y/o materiales didácticos.	
				14. Los salones de clase presentan poca iluminación.	
					Totalmente en desacuerdo [14-25] En desacuerdo [26-36] Indeciso [37-48] De acuerdo [49 - 59] Totalmente de acuerdo [60 -70]

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.”				
Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variables / Dimensiones	Metodología / Muestra
General	General	General		
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?	Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	Existe una relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023	V1/VI Gestión de recursos humanos Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> - Políticas administrativas - Reclutamiento y Selección - Evaluación de desempeño - Desarrollo personal V2 / VD Satisfacción laboral Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> - Confort - Reclutar - Selección - Expectativa - Liderazgo - Interacción - Realización - Utilidad - Jerarquía 	Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo: Investigación básica Alcance: Correlacional Diseño: No experimental con diseño correlacional transversal. Dónde: distrito de Calca, región Cusco. Población y muestra: 59 docentes Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de
Específicos	Específicos	Específicos		
¿De qué manera se relaciona las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023? ¿De qué manera se relaciona la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?	Determinar la relación de las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Determinar la relación entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.	Existe una relación significativa entre las políticas administrativas con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre la evaluación del desempeño con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023. Existe una relación significativa entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de		

<p>¿De qué manera se relaciona el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el desarrollo personal con la satisfacción laboral de los docentes de instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>	<p>instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.</p>		<p>Gestión de Recursos Humanos. Escala de Opiniones de Satisfacción Laboral SL-SPC</p>
---	--	---	--	---

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

IV. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral de docentes en instituciones de educación intercultural bilingüe del distrito de Calca, 2023.
2. **Autor de la investigación:** Nolberto Juli Laqui
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario
4. **Nombre del experto:** Ana Ysabel Paredes Valera
5. **Área de desempeño laboral:** Educación

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: Si (X) No ()

Nombres y apellidos	Ana Ysabel Paredes Valera	
Dirección	Calle Canchaque 171 Urb. Miguel Grau – Ate - Lima	
Título profesional/ Especialidad	Licenciada en Administración	
Grado académico y mención	Doctora en Educación	
Firma		
DNI	05231997	

ANEXO N°2: INSTRUMENTOS

Cuestionario de gestión de recursos humanos

Indicaciones:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Políticas administrativas						
01	En la institución educativa se difunde correctamente las normas y valores que se deben respetar en el entorno educativo.					
02	En la institución se respeta el horario de trabajo y se reconoce las horas extras, si fuera el caso.					

03	En la institución educativa existen buenas relaciones entre colegas y personal administrativo.					
04	En la institución educativa se reflexiona en cada semestre los roles y responsabilidades de cada docente.					
Dimensión 2: Reclutamiento y selección						
05	La UGEL considera importante el perfil profesional para la institución educativa EIB.					
06	La UGEL emplea los cuadros de mérito para la contratación, nombramiento y/o designación del personal que pueda desempeñarse de manera idónea en el puesto.					
07	La UGEL realiza procesos de selección de personal para la IE EIB, que responda a los objetivos y necesidades institucionales.					
08	La UGEL selecciona a directivos que demuestran capacidad para implementar las mejores estrategias pedagógicas y de gestión a efecto de desarrollar competencias en los estudiantes.					
Dimensión 3: Evaluación del desempeño						
09	En la institución educativa se realiza monitoreo y acompañamiento a los docentes para identificar necesidades y fortalezas.					
10	En la institución educativa se realiza capacitaciones para fortalecer el desempeño docente.					

11	En la institución educativa se da a conocer las fortalezas y debilidades del personal docente para su mejora.					
12	En la institución educativa se realiza retroalimentaciones personales a los docentes, asegurando compromiso en la mejora de su desempeño.					
Dimensión 4: Desarrollo personal						
13	Me siento satisfecho con las actividades que realizo como docente.					
14	La institución educativa ofrece oportunidades para desarrollarme personalmente.					
15	Mantengo un clima laboral adecuado con los compañeros de trabajo de manera asertiva y empática.					
16	Disfruto de cada actividad que realizo en mi trabajo y de los resultados alcanzados.					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL – PC

Nombre:

Género:

Fecha:

Edad:

Estimado docente, se presentarán una serie de ítems en relación con la variable de estudio con el objetivo de conocer su perspectiva acerca de ella; por ello, agradecemos que conteste con total sinceridad marcando con un aspa (X) en la alternativa que mejor respalde su punto de vista.

Totalmente en desacuerdo	TD (1)
En desacuerdo	D (2)
Indeciso	I (3)
De acuerdo	A (4)
Totalmente de acuerdo	TA (5)

Recordar que esta actividad es totalmente anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Beneficios laborales y/o remunerativas						
01	La remuneración económica es la correcta con las actividades que realizo.					
02	Me encuentro satisfecho con los beneficios básicos otorgados por laborar en la IE EIB.					

03	Pienso que mi trabajo actual me permite cubrir mis gastos económicos.					
04	Considero que percibo un salario equitativo según la institución educativa donde laboro.					
Dimensión 2: Bienestar y recompensa del personal						
05	En la institución educativa se realiza encuestas para conocer el bienestar de los docentes.					
06	Considero que la institución educativa reconoce el desempeño laboral de los docentes.					
07	Se dan asignaciones económicas (bonos) por laborar en institución educativa EIB de fortalecimiento.					
08	Me siento motivado en realizar mis actividades como docente.					
Dimensión 3: Condiciones físicas y/o materiales						
09	La infraestructura de la institución educativa no está en las mejores condiciones para enseñar a los estudiantes.					
10	Considero que no existen los suficientes materiales para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					
11	La institución educativa cuenta con equipos tecnológicos suficientes para el desarrollo de sesiones de aprendizaje.					

12	Me siento cómodo con el ambiente de trabajo, dado que facilita el desarrollo de las actividades pedagógicas.					
13	Considero que la institución educativa no realiza un mantenimiento constante de los equipos y/o materiales didácticos.					
14	Los salones de clase presentan poca iluminación.					