



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión del talento y compromiso de gestión escolar para la felicidad
laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mg. Espinoza Narcizo, Sofia Lucila (ORCID: 0000-0002-7372-1410)

ASESORA:

Dra. Huayta Franco, Yolanda Josefina (ORCID: 0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

A mis padres quienes me señalaron el camino del estudio como fuente de desarrollo y crecimiento.

A mi familia por su apoyo y constancia, a mi amado esposo Gonzalo Wilber por ser mi soporte incondicional y a mis hijos Milena y Gonzalo por ser mi fuente de inspiración y fortaleza.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por los conocimientos y experiencias compartidas en las aulas. A los docentes quienes impartieron sus enseñanzas animándonos a la gestión con ética y justicia.

A mis colegas de la IEE Ricardo Bentín con quienes comparto la pasión de la profesión, de ser parte del trabajo de investigación y hacer posible la culminación del desafío.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Índice de abreviaturas	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
ABSTRATO	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de Investigación	27
3.2 Variables y operacionalización	30
3.3 Población, muestra y muestreo	31
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5 Procedimientos:	34
3.6 Método de análisis de datos	34
3.7 Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	62
VI. CONCLUSIONES	65
VII. RECOMENDACIONES	67
VIII. PROPUESTA	69
REFERENCIAS	74
ANEXOS	88

Índice de tablas

Tabla 01	Niveles de Gestión del Talento	38
Tabla 02	Distribución de frecuencia de Gestión del talento en la dimensión capacidad	39
Tabla 03	Distribución de frecuencias en Gestión del talento en la dimensión compromiso en los docentes de la IEE Ricardo Bentín del Rímac	40
Tabla 04	Distribución de frecuencias en Gestión del talento en la dimensión Acción en los docentes de la IEE Ricardo Bentín	41
Tabla 05	Distribución de Niveles del Compromiso de Gestión Escolar en los docentes de la IEE Ricardo Bentín 2020	42
Tabla 06	Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión progreso de los aprendizajes de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	43
Tabla 07	Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión acceso y permanencia de los estudiantes de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	44
Tabla 8	Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión Calendarización y gestión de las condiciones operativas de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	45
Tabla 09	Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	46
Tabla 10	Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión Gestión de la convivencia escolar de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	47
Tabla 11	Niveles de Felicidad laboral en los docentes de la IEE Ricardo Bentín, 2020	48

Tabla 12	Distribución de frecuencias en Felicidad laboral en la dimensión Compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	49
Tabla 13	Distribución de frecuencias en Felicidad laboral en la dimensión Satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	50
Tabla 14	Distribución de frecuencias en Felicidad laboral en la dimensión Compromiso organizativo-afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	51
Tabla 15	Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	52
Tabla 16	Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general	53
Tabla 17	Bondad de ajuste de la hipótesis general	54
Tabla 18	Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	54
Tabla 19	Estimaciones de parámetro de la hipótesis general	55
Tabla 20	Información de ajuste de la hipótesis específica 1	56
Tabla 21	Bondad de ajuste de la hipótesis específica 1	56
Tabla 22	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	57
Tabla 23	Estimaciones de parámetro de la hipótesis 1	57
Tabla 24	Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2	58
Tabla 25	Bondad de ajuste de la hipótesis específica 2	58
Tabla 26	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	59
Tabla 27	Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 2	59
Tabla 28	Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3	60
Tabla 29	Bondad de ajuste de la hipótesis específica 3	60
Tabla 30	Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	61
Tabla 31	Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 3	61

Índice de figuras

Figura 01	Esquema de tipo de diseño. Tomado de Príncipe (2016)	30
Figura 02	Distribución porcentual en la Gestión del talento de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, distrito del Rímac 2020	38
Figura 03	Distribución porcentual en la dimensión capacidad de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, distrito del Rímac 2020	39
Figura 04	Distribución porcentual del Compromiso de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, 2020	40
Figura 05	Distribución porcentual en la dimensión acción de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, 2020	41
Figura 06	Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020	42
Figura 07	Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión progreso anual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	43
Figura 08	Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión Acceso y permanencia de los estudiantes, de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	44
Figura 09	Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión Calendarización y gestión de las condiciones operativas de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	45
Figura 10	Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	46
Figura 11	Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión Gestión de la convivencia escolar de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	47
Figura 12	Distribución Porcentual en la variable Felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020	48

Figura 13	Distribución Porcentual en la Felicidad laboral en la dimensión Compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	49
Figura 14	Distribución Porcentual en la Felicidad laboral en la dimensión Satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	50
Figura15	Distribución Porcentual en la Felicidad laboral en la dimensión Compromiso organizativo-afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020	51

Índice de abreviaturas

CGE	Compromiso de Gestión Escolar
ECE	Evaluación Censal de Estudiantes
IEE	Institución Educativa Emblemática
Minedu	Ministerio de Educación
OCDE	Organización por la Cooperación y el Desarrollo Económico
OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PAT.....	Plan Anual de Trabajo
PISA	Programa para la Evaluación Internacional de los alumnos
PUCP	Pontificia Universidad Católica del Perú
RM	Resolución Ministerial
RVM.....	Resolución Vice Ministerial
Sencico:	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción
Siagie: ..	Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa
Simce.....	Sistema de Medición de la Calidad de la Educación
SPSS	Producto de Estadística y Solución de Servicio
STEM.....	Ciencia, Tecnología, Inglés y Matemáticas
UGEL.....	Unidad de Gestión Escolar Local

RESUMEN

La investigación tuvo el propósito determinar si existe incidencia entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

En la indagación se aplicó como método científico, enfoque cuantitativo tipo de investigación aplicada con un diseño correlacional-causal, no experimental, transversal. La población estuvo conformada por los educadores del Rímac. Para el muestreo se aplicó el probabilístico aplicando la fórmula del muestreo. Para erigir, los instrumentos se consideró la validez de contenido, mediante la técnica de juicio de expertos, se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento de tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad se usó la fórmula Alpha de Cronbach. Los datos recogidos nos permitieron determinar la relación e influencia.

Concluyéndose las variables explican la felicidad laboral de forma significativa, de acuerdo al estadígrafo de Nagelkerke que comprueba la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 74,4 % y con valor $p= 0,002$, así mismo, se destaca el factor de compromiso individual y compromiso organizativo presenta p valor mayor a 0,05 que no es explicado por las variables independientes.

Palabras clave: gestión del talento, compromisos de gestión y felicidad laboral

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine if there is an incidence between talent management and the commitment of school management for the happiness of teachers at the IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

In the investigation, a quantitative approach was applied as a scientific method, type of research applied with a correlational-causal, non-experimental, cross-sectional design. The population was made up of Rímac educators. For the sampling, the probabilistic was applied applying the sampling formula. To erect the instruments, content validity was considered, using the expert judgment technique, the survey technique and the Likert Scale instrument were applied. For reliability, Cronbach's Alpha formula was used. The collected data allowed us to determine the relationship and influence.

Concluding the variables, they explain job happiness significantly, according to the Nagelkerke statistician that tests the predictive efficacy of the probability of occurrence of the categories of the dependent variable is 74.4% and with a value of $p = 0.002$, likewise, The factor of individual commitment and organizational commitment stand out, with a p value greater than 0.05 that is not explained by the independent variables.

Keywords: talent management, management commitments and job happiness.

ABSTRATO

O objetivo da pesquisa foi determinar se existe uma incidência entre a gestão de talentos e o comprometimento da gestão escolar com a felicidade dos professores no IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

Na investigação, uma abordagem quantitativa foi aplicada como método científico, tipo de pesquisa aplicada com um desenho transversal correlacional-causal, não experimental e transversal. A população era composta por educadores da Rímac. Para a amostragem, aplicou-se o probabilístico aplicando a fórmula de amostragem. Para a montagem dos instrumentos, considerou-se a validade do conteúdo, utilizando a técnica de julgamento por especialistas, a técnica de pesquisa e o instrumento da escala Likert. Para confiabilidade, foi utilizada a fórmula Alpha de Cronbach. Os dados coletados nos permitiram determinar o relacionamento e a influência.

Concluindo as variáveis, explicam a felicidade no trabalho de forma significativa, segundo o estatístico Nagelkerke que verifica a eficácia preditiva da probabilidade de ocorrência das categorias da variável dependente é de 74,4% e com valor de $p = 0,002$, da mesma forma: Destacam-se o fator comprometimento individual e comprometimento organizacional, com valor de p superior a 0,05, não explicado pelas variáveis independentes.

Palavras chave: gestão de talentos, compromissos gerenciais e felicidade no trabalho

I. INTRODUCCIÓN

La educación y el desarrollo de un país está muy ligado a su avance económico y social, una evidencia es lo citado por la Organización por la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Responsable del Proyecto para la Evaluación Internacional de los alumnos (PISA) que refiere a Singapur el primer puesto en el mundo en las tres áreas que evalúa lectura, matemática y ciencias. El estado de Singapur refirió que la educación es lo primero, que lo ha llevado a una economía floreciente con el mayor desempeño y todo ello ligado con la educación, señala que es su prioridad y les asignan los recursos necesarios en todos los niveles de política pública.

En la presente investigación se abordó como se vinculó el talento con el manejo de los compromisos de gestión educativa para el alcance de la felicidad laboral de los maestros, ya que los docentes que ocuparon una plaza docente pasaron por exhaustivas evaluaciones, capacitaciones docente en servicio además en los documentos normativos se establecieron compromisos de gestión escolar que fueron cumplidos en los períodos lectivos y aseguraron la permanencia y calidad de los aprendizajes, con estas dos variables pudimos establecer si los maestros lograron ser felices en su relación laboral gestionando los procesos de enseñanza aprendizaje . Las variables de estudio fueron:

Gestión del talento humano según Chiavenato (2009) definió como la sumatoria de los elementos de normas y capacidades fundamentales para promover las actividades de la administración relacionadas con individuos o elementos asociados a la integración, capacitación, incentivos y examen de desarrollo.

Compromisos de gestión escolar se definió como las habilidades que guían el lineamiento y direcciones de la fundación educativa que provee a la agrupación educativa la contraseña especial para la prudencia, toma de autodeterminaciones y reparación de los conocimientos señalados en la Normas del Buen Inicio del Año Lectivo 2020 con Minedu (2019, p.10).

Felicidad laboral, fue la variable que cada vez más, las investigaciones lo detallaron como la felicidad con múltiples relaciones con diferentes puntos de la vida humana y el progreso en la comprensión humana nos reflejó que básicamente

todos los puntos de nuestras vidas y experiencias están interrelacionados. Nuestro interior y exterior, nuestras vivencias, creencias y completamente todo lo que nos pasa y están en nuestro ser, nos cambian y, entonces, afectan nuestras vidas. Por esa razón el autor planteó que la felicidad además se disfrutó con múltiples dimensiones, Gamero (2013)

La investigación se realizó en el grupo humano profesional que desempeña las funciones de docente en la institución educativa del distrito del Rímac, su población presentó diferentes problemáticas de nivel social, económico y político. En este escenario los docentes que no se identificaron con su profesión, no son capaces de desarrollar la creatividad en su desenvolvimiento laboral por lo tanto los estudiantes se mostraron apáticos, indiferentes a su proyecto de vida, no se crea la sinergia adecuada entre docentes y estudiantes de ser felices en el ambiente de los aprendizajes. Los estudiantes desarrollaron sus aprendizajes en un espacio sin las condiciones como motivación y seguridad, los docentes agotados sin motivación que desarrollaron sus funciones por cumplir los tiempos y recargados de otras funciones alejados de las funciones pedagógicas, desgastados por la doble jornada, así como saturados de actividades administrativas sin sentido en sus competencias formativas y profesionales. Los docentes producto de los cambios vertiginosos en el nivel académico, las necesidades y demandas del contexto, leyes impuestas por el Estado sancionadoras frente a la responsabilidad de los estudiantes y susceptibles de denuncias por padres de familia, dejando expuesto la seguridad legal y administrativa, todos estos factores hicieron posible la relación de las variables con el grado de felicidad en su vida laboral. Como referencia a la investigación, lo relacioné con el artículo de Gamero (2013) en la satisfacción laboral como dimensión de la felicidad, igualmente Queralto (2017) cita a Marías que aseveró que la felicidad puede experimentar desiguales formas, en relación de la civilización, la etapa de vida, la existencia del sujeto, de igual modo, que cada sujeto para comprender el nivel de felicidad se relacionó con las metas que cada persona tuvo en su historia, Alarcón (2006). De la relación de las variables de estudio se concluyó profundas brechas en la discriminación o exclusión de la población peruana con el desempleo, miseria, desnutrición, pobreza, desigualdad y exclusión social, generando una sociedad injusta que soporta la corrupción con

indiferencia de los ciudadanos y la individualidad producto del miedo y el temor. Con la elaboración de la presente búsqueda se pretendió llevar a los maestros a su empoderamiento personal y reflexión en su crecimiento personal y en la sociedad para el desarrollo de un mundo equilibrado y de realización en el escenario laboral, en que se desenvuelven gran parte de sus vidas.

Formulación del problema general ¿Cómo incide la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020?

Problemas específicos fueron los siguientes: Problema específico 1 ¿Cómo incide la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020? Problema específico 2 ¿Cómo incide la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín Rímac, 2020? Problema específico 3 ¿Cómo incide la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020?

Para la justificación teórica de la investigación, se tomó la teoría de Fisher (2010) la presente exploración es teóricamente trascendental porque hace provecho de pretextos teóricos sobre la conferencia de estudio para memorizar y concretar su funcionamiento y consecuencia del sentido humano en relación en la gestión de su talento y a la vez encuentre sentido con la denominada variable felicidad laboral.

Se puso en transparencia la magnificencia de la aventura con consecuencias importantes para el individuo como para las organizaciones. Planteó los constructos para la felicidad laboral que incluye la afectividad, satisfacción laboral y compromiso organizativo. Además, concluyó en su manifiesto que el trabajo esta correlacionado de forma directa con la satisfacción y compromiso afectivo que se constituyó en palanca de la organización laboral.

En cuanto a la justificación social, la investigación del manejo del talento y compromiso de dirección escolar para la felicidad laboral de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020 permitió establecer que siendo el sector de la

educación el medio privilegiado para la activación del sector económico con igualdad de oportunidades, eje prioritario de la vida en democracia, el ejercicio de la ciudadanía, el avance de la sociedad en la globalización con sus desafíos incorporados de la información y el conocimiento, fue conocer cómo está la situación del concepto de felicidad laboral por parte de los actores protagónicos de la educación, los docentes , quienes fueron alineados e incorporados al sistema mediante un exhaustivo proceso de validación, haber concluido una profesión y que están normados en el desarrollo de los denominados compromisos de gestión escolar como objetivo primordial de aflorar los resultados de su desempeño en el ejercicio

En relación a la justificación práctica, la investigación que se desarrolló es inédita, pues no existió evidencia de la relación de las variables de la presente indagación como el talento, compromisos de gestión escolar (CGE) y felicidad laboral, con otros trabajos de investigación. En el presente contexto fue posible relacionar las variables de gestión del talento, compromisos de gestión escolar y felicidad laboral con los maestros de la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020 y por lo tanto con los resultados obtenidos, se obtuvo las conclusiones para distinguir cuál fue el clima laboral de felicidad relacionado con los talentos de los docentes en función de los resultados del desempeño denominados compromisos de gestión escolar.

En la justificación metodológica, se indicó a la empleabilidad de los procedimientos, métodos, técnicas e instrumentos diseñados para el avance del estudio de sus variables que tuvieron la validez y confiabilidad que reveló la viabilidad del emprendimiento de investigación. Vara (2010, p. 174) planteó que un óptimo inconveniente de tesis, primero se tuvo que controlar el tema en dos aspectos: (a) Comprobar la bibliografía antes de plantear el problema y (b) Saber el estado del arte sobre el tema. En el primer caso cuando revisamos la bibliografía, conoces y cuando ya conoces del tema se define los conceptos. En el segundo caso se estableció el “estado del arte” de la investigación. En este escenario, se debió llevar a cabo un punto de corte. Para luego, tener que entender qué se ha investigado hasta un período, se evaluó los contenidos se han abordado y seleccionó a cuáles se tuvo que dar prioridad (antecedentes). Además, se debió

tener una base teórica sólida que definió los constructos que se utilizó; a esto, se le denominó “dominio teórico”. De lo que se desprendió que el estado del arte es una forma de la exploración documental que facilitó el estudio del conocimiento asociado (escrito en textos) dentro de un campo específico. Se recogió los instrumentos de exploración a las evidencias de la gestión del talento, compromisos de gestión escolar y felicidad laboral. Además, fueron como raíz de confesión para la toma de resoluciones. Las conclusiones que generó esta indagación van a poder ser útil como fuente de testimonio a otras indagaciones, de esta forma como la evolución metodológica y de las herramientas usadas. La herramienta metodológica fue la inspección que notificó el progreso de adquisición de apuntes, que afirmaron la recolección de los antecedentes para adelantar las experimentaciones, Lau (2015).

El trabajo de investigación expuso la justificación epistemológica Bunge (1960) citó como filosofía de la ciencia que determina la ruta para darle una naturaleza científica al explorar la verdad de los intelectos descubiertos. Bertoni (2018) expuso lo siguiente: El primer avance es determinar y precisar su carácter etimológico y concluye como la suma de dos palabras: epistema “conocimiento o ciencia “y el término logos que se definió como “discurso”. Tomando estos constructos en la tesis, gestión del talento, CGE y la felicidad laboral de los maestros de la IEE Ricardo Bentín, que será apoyado con las teorías de las ciencias de la psicología, administración que le proporcionan las dimensiones científicas en el campo educativo. Se evaluará y apoyará en los procedimientos de imágenes que permitirá la elaboración de cuestionarios con la metodología de la escala de Likert. Además, utilizando el diccionario en línea Net, (2019) etimológicamente la palabra “talento” viene del griego tálanton (plato de la balanza). Los griegos y romanos median el valor de sus mercancías por medio de su peso. La palabra “talento” se definió como aptitud o potencial de una persona para desarrollar una tarea. Algunos teóricos la consideran sinónimo de inteligencia también lo relacionan como la habilidad para manejar artefactos. La variable “compromisos” se deriva del latín compromissum que definió como la capacidad de cumplir con responsabilidad u obligación la adjudicación de un interventor, sus componentes léxicos son el prefijo com que significa entero, junto, por completo y la palabra promissus (promesa)

formada por el prefijo pro (hacia adelante, a la vista) y la raíz de missus (enviado, mandado). Así concluimos que compromiso es el total de con-promesa. Y para finalizar el término “felicidad” denotó sentirse dichoso, satisfecho, contento. Esta palabra tiene origen en el latín atis, felicitas, que expresó en felicidad, buena estrella, alegría, fortuna, buen destino, placer. En los escritos romanos lo relacionan con fertilidad de la tierra y plantas y fecundidad Plinio (I D.C.). La palabra felicitas procede del adjetivo félix, que significa fecundo, fértil, productivo, fructífero, fructificación abundante de los árboles, rico, opulento, hábil. Esta palabra felicidad tenemos el sufijo latino-tat (-dad) de cualidad, situación o condición, como en los sustantivos abstractos: bondad, crueldad, hermandad, igualdad, honorabilidad etc.

El objetivo general fue determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

Los objetivos específicos fueron los siguientes: Objetivo específico 1 Determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020. Objetivo Específico 2 Determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020. Objetivo específico 3 Determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín Rímac, 2020.

En lo referido a la hipótesis general: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

En cuanto a las hipótesis específicas fueron: Hipótesis específica 1: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020. Hipótesis específica 2 Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020. Hipótesis específica 3 Existe

incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para los trabajos previos nacionales contamos con:

Llatas (2019) en su indagación magistral con el objetivo de conocer la relación entre la variable felicidad y la motivación de los docentes del departamento de Cajamarca, utilizó para la exploración el diseño no experimental de corte transversal tipo correlacional, por los datos obtenidos concluyó la correlación muy alta entre la felicidad y el compromiso individual del 37% y el 18 % de los educadores muestran un nivel de motivación laboral extrínseca moderada. Así mismo en los estudios de Concepción, L.A, Dextre, Ch. E., Landauro, E. D., y Vásquez, A. R. (2018) para la obtención de grado de Magister, con el objeto de determinar la influencia de las variables fortalezas de carácter y el nivel de felicidad con los educadores de dos instituciones educativas de la ciudad de Lima, bajo el enfoque de la Psicología Positiva, concluyeron que el grupo de los docentes se relacionaban en forma diferente en relación a las variables, en el caso de la institución uno se asoció las fortalezas de carácter con las virtudes bondad, amor por el aprendizajes y gratitud) y el colegio dos con fortaleza de carácter con las virtudes humor, creatividad, equidad y juicio. Mostrando correlación muy fuerte de felicidad laboral y compromiso en equipo por el clima escolar y correlación significativa débil y moderado con bienestar general, los docentes de ambos colegios mostraron correlación media con bienestar general laboral y mostró correlación débil y moderado con bienestar general y las relaciones, logro, compromiso, amor por el aprendizaje. Por su lado, Oblitas (2017) en su tesis magistral, bajo el enfoque de la teoría positivista, cuya finalidad era establecer la relación de la felicidad y el compromiso organizacional, con la metodología de la investigación científica de diseño transversal tipo correlacional cuyo objetivo era establecer las relaciones entre ambas variables concluyendo que existe relación las 2 variables con un coeficiente de 0,820 y el 72% afirma ser feliz de forma general , en la dimensión compromiso organizacional el 26% no se identifican con su institución y el 74 % afirma identificarse con la organización. Por otro lado, Zapata (2016) en su exploración doctoral de tipo básica y descriptivo, tuvo la finalidad de conocer el efecto de la satisfacción laboral de los trabajadores de las universidades públicas en la gestión del talento después de pasar los datos con el modelo de regresión logística multinomial infirió que la satisfacción laboral con una

probabilidad chi cuadrado de 9,405 con un p valor=009, demostró que el modelo en su conjunto se ajusta significativamente y con el coeficiente Nagelkerke con un porcentaje de 10,9% que influye la variable independiente Gestión del talento humano sobre la variable dependiente satisfacción laboral.

Bravo (2017) enunció en su tesis doctoral cuyo propósito fue la exploración del saber, la predominación del chequeo y control al grupo directivo en la administración del talento humano. La metodología de la exploración fue hipotético científico, básico sustantivo, con un diseño no experimental de prueba, transversal y correlacional, a una población de 600 directivos con una muestra de 50 directores. Su teórico base de administración del talento humano citó a Chiavenato (2009). Utilizó tres instrumentos para considerar el chequeo, supervisión y el progreso del talento con la técnica de encuesta. Trabajó con la prueba de confiabilidad usando el coeficiente de Alfa de Cronbach, siendo los resultados para la afectación del chequeo al grupo líder de 0,839, para el seguimiento al grupo gestor fue de 0,825 y para el caso de la administración del talento de 0,874, concluyendo que hay un impacto importante entre las variables monitoreo y supervisión al líder y la gestión del talento, el cual consideró el nivel de dependencia que se puede mejorar y mantener para las organizaciones públicas.

Luján (2016) expuso en su informe doctoral, teniendo el propósito conocer la incidencia entre la administración participativa y los compromisos de administración escolar , la exploración lo realizó con el diseño descriptivo correlacional, el teórico base es de Treviño (2014) en una indagación iberoamericana sobre la efectividad laboral de Murillo (2007) que manifestaron la presencia de variables similares de manera directa con el docente, de esta forma como otras que influyeron a nivel de la IE. Con los procesos de optimización de la institución.

Rojas (2016) presentó en su exploración doctoral cuyo objetivo fue acreditar el nivel de incidencia de la variable del alcance de la humanidad y la provocación de las conveniencias competitivas en la facultad para levantar tácticas y preparar el ámbito científico y operante para una acertada dirección organizacional, en la persecución frecuente al crecimiento de los ejecutores para la eficacia empresarial. El teórico simiente de su prospección fue Dolan (1999) que clarificó a la gerencia importante de los trabajadores, a todas aquellas influencias que afectan al proceder

de los agregados al tiempo de prescribir y plantear las tácticas de las compañías que se innovan en un valeroso recurso para admitir a cada constituyente adelantar sus metas personales en la medida de encuentro con los de la estructura, tomando como entorno los hacedores internos como del ambiente. La metodología de la prospección es de tipo cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal correlacional. Para la contrastación de la hipótesis se basó en la evidencia estadística de coeficiente correlacional de Pearson. La comparación permitió identificar que entre las variables gestión del talento y la provocación de conveniencias competitivas existió una relación de 0,795, para la gestión del talento y 0,800 para el crecimiento de competitividad. Por lo tanto, se estableció que a buen desarrollo de estrategias de talento humano mayor será la efectividad en el logro de ventajas competitivas en las instituciones que conforman el consorcio de la universidad.

Parraga (2016) realizó la tesis doctoral con el objetivo de identificar la afectación del liderazgo pedagógico y clima organizacional con los compromisos de dirección escolar, el tipo de investigación se desarrolló con tres variables, con un enfoque cuantitativo, cuyo diseño de investigación fue concluyente, descriptivo, transversal y múltiple. De una muestra de 52 maestros de educación primaria como población total, siendo una muestra censal. La prueba hipotética se apoyó en la fórmula de regresión logística con el registro del SPSS. Los informes obtenidos explicaron la dependencia del liderazgo pedagógico y clima organizacional como influyente en el CGE, el Chi cuadrado es de 29,895 y p valor es igual a 0,000 paralelo a la significación estadística alfa igual a 0,005 demostrando la dependencia de las variables de estudio. Que concluyeron que el empoderamiento pedagógico registra un buen nivel, así como en el clima organizacional y al nivel de la gestión escolar en una I.E. es alto.

Zare (2016) realizó una investigación doctoral cuya finalidad fue señalar la relación determinante de la felicidad en el trabajo y el accionar laboral de los empleados, para lo cual se planteó la investigación en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y transeccional, con la señal de 25 educadores y 21 trabajadores oficinescos. El instrumento para calibrar las variables fue un test auto administrado para apreciar la satisfacción en el quehacer

y la estimación del accionar por su deán eficaz, en el papel del trabajo administrativo y un cuestionario de la práctica pedagógica en aula para los educadores. Los resultados evidenciaron que la hipótesis propuesta Saavedra (2017), en el modelo de los profesionales en educación, la relación directa encontrada no era significativa y para los empleados administrativos era inversa es decir no era significativa.

Arteaga (2013) expuso en su tesis doctoral, el objetivo de la tentativa fue reconocer la afectación entre el liderazgo pedagógico directivo, el monitoreo acompañamiento y CGE, revelado en los educadores del nivel de los adolescentes, Vitarte 2015, la metodología abordada fue de tipo básica nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental; transversal correlacional, con una muestra de 36 maestros del grupo 6, Vitarte. Con el cobijo de dos rutas de encuesta y observación con la encuesta de tipo escala dicotómica y Likert respectivamente. Los rendimientos fueron en la hipótesis general el coeficiente de correlación entre el monitoreo acompañamiento pedagógico y compromiso de gestión escolar en una correlación positiva significativa $Rho=0,596$; el coeficiente entre el compromiso de gestión escolar con monitoreo-acompañamiento pedagógico fue $Rho=0,596$, y el coeficiente de correlación de liderazgo pedagógico directivo con compromiso de gestión escolar de $0,081$, y con monitoreo acompañamiento pedagógico fue $0,131$. Llegando a los resultados finales que el liderazgo pedagógico directivo, el monitoreo-acompañamiento pedagógico y compromiso de gestión escolar existen inter correlación de manera positiva y significativa en los educadores del nivel secundario de la UGEL 6

Para los estudios previos de carácter internacional, de la presente investigación tenemos a:

Saavedra (2017) en la proposición doctoral en la capital de Ecuador, su objeto de estudio lo llevó a cabo y valoró un prototipo para calibrar la administración del ingenio virtuoso y los resultados en las gerencias, para ello se basó con el modelo de gestión estratégica del ingenio humano de Collings (2013, p. 87), evaluando los efectos del modelo antes citado, la combinación a base del talento y el cargo estratégico sobre los resultados del ingenio humano afectados por la razón, deber y manejo excepcional, se relaciona con la variante del potencial del sujeto y que los productos estadísticos fueron un efecto orientador sobre la predominación de

los resultados de la estrategia organizacional, además consideró a la investigación de los constructos de felicidad laboral, compromiso y otros que afectaron a la base del talento, puestos estratégicos, formación estratégica, comportamiento con efecto humano en los resultados de la organización. Las deducciones logradas son: que los modelos finales presentan un buen ajuste y una importante afectación entre sus variables. Merino (2017) Propuso en la tesis doctoral el estudio experiencial con empleados de congregaciones religiosas educativas. La investigación tuvo como eje primordial evaluar la responsabilidad de los trabajadores de las congregaciones religiosas educativas de España, concretamente de la Congregación Salesiana por medio del estudio del engagement bajo la visión de la dirección de los elementos humanos. La metodología empleada en la exploración experiencial, para lo cual desarrolló un cuestionario para el estudio empírico y una entrevista y aplicó los test a 10 directores del centro y por último diseñó un tercer cuestionario para el estudio empírico, designado tanto al personal docente administrativo y servicio. Con la exploración se llegó a la conclusión que hay un nuevo valor intangible en las organizaciones, considerado como el capital engagement, que es la valoración intangible en las organizaciones que valora el desempeño agregado que hacen los trabajadores en la organización, que contribuye a la doble virtud por un lado que contribuye al valor en términos confrontados a la organización y la otra de reducir el valor del burnout o estrés laboral.

Santiago (2015) en la memoria doctoral expuso su objetivo de investigar la evolución de las teorías y aportes del accionar organizacional para después continuar con el ámbito de desarrollo de la administración de personas y terminando la valoración de las tendencias y desafíos de la administración del talento y las competencias directivas de personas para terminar extrapolando la teoría de la psicología afectiva con la iniciativa de la propuesta de gerencial a las gentes con la propuesta para la alegría en el desempeño laboral.

Salas (2013) presentó en la facultad de Valencia la consideración doctoral, en España, su finalidad fue el estudio de la alegría en el trabajo, que incide de manera directa en nuestro ser y en el avance de las organizaciones laborales como modelo barato que aseguró que los trabajadores más contentos generan superiores resultados. El trabajo exploratorio se ha basado en el individuo como el nivel de

examen, la exhibe en un grupo de trabajadores como los doctores expertos en alergología que ejercen su tarea en la península Ibérica, el sistema de investigación es el científico con métodos cuantitativos y procedimientos cualitativos. El primer método parte del inductivo y el segundo método de carácter deductivo, para reconocer la información observable, se ha usado como recojo de datos la encuesta, concluyendo que la felicidad es un fin en sí mismo, y su propósito más trascendental es en la gente.

Carrasco (2013) enunció en su misión de indagación diseñada para el logro del nivel de magister con el fin de abarcar sobre el concepto que le dan los directores a la administración curricular, de establecimientos municipalizados de la quinta zona, desde un enfoque comprensivo e interpretativo de los discursos de los directores en la conexión de la administración del currículo, aplicando la teoría base del año 2005, el patrón de calidad de la administración académica instalada por la política didáctica del teórico Bourdieu sobre la estructuración en su libro “La reproducción”, la exposición de la investigación son los directivos seleccionados por el criterio de antigüedad en el cargo y las conclusiones que arribaron, afirman que los aprendizajes se logran por medio de monitoreo con una aplicación de prueba estandarizada desde la corporación municipal, reuniones de socializar misiones de aprendizajes del Plan de Optimización y otras tácticas que aceptan el cumplimiento de la norma y de las demandas de la autoridades de la corporación y del Mineduc.

Rojas (2012) anunció el estudio científico en Cuba, su propósito fue saber el papel de las operatividades investigativas en el origen del ingenio dentro de la sapiencia médica, esta búsqueda se llevó por medio de un tratado descriptivo transversal con una encuesta de 45 expertos egresados de la facultad de las erudiciones médicas con integralidad e importante accionar estudiantil correspondientes al movimiento actual “Mario Muñoz Monroy”, su teórico base fue Escobar , Maldonado y Homero que destacó el ánimo positivo de las atribuciones explorativas en el desarrollo pertinente de los entendidos, lo que supone que la actividad docta lega a que el profesional sea más ingenioso en su rasgo. Las finales presentadas son que las emulaciones de indagación son indispensables para valorar el desarrollo exploratorio de los hábiles con más grande capacidad, deber y

acción dentro de la medicina. La pugna creativa estuvo en el 37.8% de los sondeados, posibles de dar resoluciones teóricas y prácticas luego de postular un inconveniente de búsqueda y el otro 62.3% expresó que la capacidad se consigue con la preparación de teoría de un importante nivel investigativo para el posgrado de maestrías y doctorados. En ese periodo Cuadra, A.A., Fuente, L. K., Soza, D. M., Veloso, C. B., Bustos, Y. en la exploración sobre el clima organizacional y satisfacción laboral bajo la teoría de la psicología positiva, con el objetivo de determinar la efectividad de la introducción de las estrategias del enfoque positivista en las habilidades blandas en el ámbito educativo concluyó que los cambios fueron significativos y mejoraron las variables de felicidad según la propuesta de Seligman y Csikszentmihalyi (2000)

Bolivar (2010) presentó un artículo científico que la tituló la lógica del deber del profesorado y el compromiso del colegio, una revisión de hoy, citado por la revista Iberoamericana sobre calidad, efectividad y renovación en el proceso académico, que busca argumentar ¿Qué tipo de política educativa, sobre los docentes puede fomentar en su optimización? Presenta si los mecanismos de control externo y burocrático logran sus fines o es dejando en la confianza de la profesionalidad y responsabilidad del docente. En dicho estudio señala el proceso de desarrollo que evolucionó en los procesos de control para el logro de resultados expresados en las 3 olas para el logro de los resultados; la primera ola con el avance de los proyectos innovadores en la década del setenta, con tácticas de arriba-abajo, la segunda ola, que se rediseña la organización delegando a la escuela y en la profesionalización del compromiso elemental de su optimización. En la coyuntura que se está atravesando la tercera ola la optimización o mejora se refleja en el foco del estudio de los alumnos y en el desempeño de la escuela sin dejar de lado el concepto de calidad. El problema de hoy es, si hay que acentuar la presión o priorizar la originalidad desde la escuela, como una institución como equipo profesional. Una respuesta de tipo burocrático, ofreció una extensa autonomía para vigilar el final los resultados alcanzados. Rowan (2006) presentó dos estrategias: el “control” versus “compromiso” que son dos lineamientos de la política educativa y especialmente, del diseño organizativo de las escuelas como incrementar el control burocrático del currículo y enseñanza; o devolver la

soberanía del magisterio en la toma de decisiones para permitir su deber en las tareas del proceso enseñanza-aprendizaje. Impulsar un mayor control incrementaría una gran descalificación e insatisfacción en el trabajo docente, o fomentar por el deber en las actividades de la organización y trabajo cooperativo más que jerárquico, aislado y unos marcos estructurales de relaciones que no posibiliten la soberanía profesional con la incorporación de los integrantes de la organización. Tal deber o responsabilidad sustenta el trabajo periódico y la agenda diaria de ocupaciones que provee de un grupo de valores compartidos y la incorporación de las instrucciones por las relaciones con sus pares y estudiantes, más allá del orbe privado del salón de clases.

Bravo (2007) publicó su tesis doctoral con el propósito de tener resultados positivos en un corto período ¿Es viable mejorar los resultados académicos capitalizando únicamente en el aspecto interior? Refirió que es viable, si se mantienen permanentes las variables externas, superar la esencia de los aprendizajes poniendo superiores esfuerzos en las internas. Este es una investigación de tipo exploratorio que busca catalogar la percepción de los docentes sobre la administración interna de las escuelas , la muestra se consiguió de los instructores que laboran en escuelas rurales, municipales con alta pobreza y que consiguieron increíbles resultados en el Simce 2005 su teórico base es Brunner (2003) quienes afirmaron que los tres componentes que influyen en la calidad educativa es la red social, el lugar de vida y la escuela, los dos primeros son de índole externo y el tercero es de carácter interno. Las conclusiones que consiguieron determinan que las instituciones en situaciones de miseria logran ofrecer valor añadido a sus estudiantes por medio de una aceptable administración escolar y que tendrían la posibilidad de ser eficaces por medio de una adecuada gestión y un efectivo liderazgo directivo.

Extremera (2005) realizó una exploración que presentó a la Facultad de Málaga la tesis del análisis que se examinó en la disertación entre las variables de los valores de ciencia emocional percibida y la ventura fundamental como la exultación subjetiva y engagement o compromiso en las características del personal asistencial que trabaja con los líderes con discapacidad intelectual. Para defender la prospección empleó la escalera Trait Meta, Mood Scale que evaluó la mente

emocional percibida Salovey (2002) la tabla de comodidad esencial Diener (2000) La sucesión de gratitud subjetiva Lyubomirsky (1999) y una graduación del engagement o compromiso (Schaufeli (2002). Los resultados evidenciaron que los hábitats de erudición emocional percibida predijeron juicios destacados con bienestar personal (máxima felicidad esencial y dicha subjetiva y vastedades positivas en engagement (dedicación y absorción). Además, se hallaron listas positivas entre agrada esencial y dicha subjetiva y las calidades de compromiso.

Las pesquisas para la variable gestión del talento el autor Jericó (2008, p. 18) dijo que el talento es el recurso estratégico para innovar. La proposición de valor al profesional lo consideró como estrategia fundamental. El talento fue el primordial aspecto de producción, no solo porque fue escaso, sino porque además fue el exclusivo que puede asegurar el triunfo empresarial. Aseguró que el talento fue la materia prima de la originalidad, pero la tecnología contribuyó a la rapidez necesaria. Lo definió como talento de un profesional, al compromiso que puso en ejercicio sus habilidades para conseguir metas superiores en un ámbito e institución determinado. El talento necesitó de tres elementos básicos: habilidades, deber y acción.

Además, Conklin (2012) señaló, para mejorar las oportunidades y el talento fue necesario integrar a las prácticas de enseñanza y aprendizajes los temas y habilidades STEM con la integración de resolución de problemas, habilidades de pensamiento crítico, el trabajo en equipo de forma colaborativa que se incorporen a ejemplos reales del mundo. Por su parte Chiavenato (2009) sostuvo que la dirección de la habilidad del hombre en las estructuras fue la interpretación que permitió la asistencia inmediata de las gentes (recursos humanos) para lograr las metas institucionales y personales. La manifestación de la gestión de recursos humanos todavía fue la más utilizada. Las gentes pudieron incrementar o acortar las fortificaciones y depresiones de una logística de acuerdo a la forma como se le manifieste. La orientación de los Recursos Humanos debió avanzar el logro de los fines institucionales y reconoció que la dirección del talento humano se sostuvo en tres pilares básicos: las personas, los talentos de la organización y los asociados de la institución. Por su parte, Lawler (2008) en su libro Talento: Hacer de las personas y su ventaja competitiva, explicó que el talento aportó necesidades e

ideas a las corporaciones y fue fundamental para la innovación, al igual que el talento que aceptó el cambio y fue capaz de aprender y ejecutar nuevos procesos. El talento adecuado fue el pilar fundamental a la hora de crear una organización y utilizó esto como una fuente de competición. Asimismo, Cuesta (2010) señaló que el término de gestiona es en relación a los datos o documentos y el trabajo de las personas. Como la dirección de la aptitud humana, tuvo por propósito la táctica de las personas que trabajaron en la logística laboral, y esas gentes fueron las comisionadas del conocimiento que no puede tratarse extrapolado o libremente de las personas como entes sociales – ni al margen de la dirección que lo condiciona y donde queda simbolizado parte de ese conocimiento, a llevarse en su seguida y necesaria transformación. De acuerdo a Alles (2007) en su indagación, Gestión del Talento relacionó la práctica de las capacidades con el talento, señaló que requirió en la misma línea los compromisos y la acción. Refirió que si el trabajador muestra compromiso y acción y no reflejó otras capacidades necesarias no alcanzó los objetivos esperados. Similar situación se dio si el trabajador tiene capacidades y compromiso, pero cuando accionó ya pasó su momento, no recogió los objetivos porque es posible que alguno se le adelantó.

Las dimensiones de la variable gestión del talento, Jericó (2008) enunció tres dimensiones del análisis: Capacidades, compromiso y acción.

Primera dimensión: Capacidades, Jerico (2008) indicó en su cuaderno de Dirección del talento, que uno de los menesteres para un laboral con talento fue en primer cabo sus capacidades, es decir conocimientos y competencias que le permitan captar los objetivos. Por su parte Alles (2007, p.38) definió a las competencias como guías a los rasgos de la personalidad, expresadas en comportamientos, que por lo tanto se expresó en un accionar triunfal en un cargo laboral. En las competencias de las gentes, tres fueron los aspectos a tener en cuenta: los conocimientos, las destrezas y las capacidades.

Segunda dimensión: Compromiso, Jericó (2008) lo definió como la identificación de la persona con el proyecto o con la empresa y que además debe querer hacerlo y hacerlo bien. Alles (2007) en su modelo de compromiso incluyó además la motivación que lo enunció como el compromiso de la persona con lo que hace por su propia motivación intrínseca.

Tercera dimensión: Acción, Jericó (2008) lo definió como el llevarlo a cabo y en el tiempo que se requiere. Alles (2007, p. 51) citó que la acción lo relacionó con los comportamientos que hacen visibles las capacidades y el concepto que cada uno tiene de sí mismo como una de sus capacidades.

Para la variable compromiso de gestión escolar, los especialistas del Minedu (2015) definieron a los componentes de dirección escolar como las prácticas K2elementales para conseguir que los discentes se eduquen. Los componentes se expresaron en índices de inteligibles comprobaciones y de las cuales la entidad formativa tiene la competencia para meditar y operar para la elegir las alternativas encaminadas a la progresión de los aprendizajes. Los componentes de dirección educativa orientaron el actuar de la escuela, ofreciendo a la sociedad escolar conocimiento sustancial de la meditación, la alternativa a elegir y el avance de los aprendizajes. En letanía a lo expuesto, el manejo de las instituciones de debió encauzar en estos componentes, con la intención de sujetar el crecimiento en los constructos intelectuales, la firmeza y la consumación del año académico a partir de una planificación reflexionada, un medio interesante y un avance del acompañar en el proceso académico. De las múltiples exploraciones iberoamericanas sobre efectividad escolar que han percibido la sinceridad de una sucesión de variantes que afectan en el rendimiento educativo de los pupilos como lo expresó Treviño (2014) en Factores asociados al logro cognitivo de los alumnos de los países hispanoamericanos y el Caribe, Murillo (2007) en el estudio en países hispanoamericanos sobre operatividad escolar, en las valoraciones del informe Mc. Kinsey del 2013. Tales exploraciones enunciaron la sinceridad de los constructos relacionadas con el educador, así como otras que recaen en la I.E. Por su parte Montenegro (2007) destacó que el accionar del maestro se comprende como el desarrollo de sus categorías y que éste se halla necesitado por efectos influenciados a la acreditación docente, al alumno y al contexto. Por su parte Alvariño (2000) indicaron que existieron tentativas que ejecutaron los sistemas académicos para lograr el avance de la gestión de los colegios en organizaciones descentralizados como: Fidelizar a las instituciones escolares, uso de galardones para premiar y legalizar los desempeños de gestión, desarrollo de formatos de subvención técnica, presentación de mayores demandas de compromisos para el

registro del registro de todo tipo de datos, la evaluación comparativa de la gestión como formato para los colegios, diseño de mecanismos de actuación de la familia educativa que dieron demandas y solicitud al mejoramiento de la gestión. Por su parte Tedesco (2011) en su estudio Los desafíos de la educación básica en el siglo 21, bosquejó una acción para permitir el aprendizaje, por lo que desarrolló gran prestigio en la planificación de vías metodológicas conceptúo como la agrupación de hacedores como razonamiento, reglas, sistemas, distribución del ambiente y medios para el aprendizaje. Por otro lado Sancho (1998) en su compendio de Experticias educacionales exitosas , analizó los constructos de dirección más notable en un equipo de colegios pensionadas que han conseguido el puntaje Simce altos en un 89% y confirmó que estas organizaciones académicas se caracterizaron por: un gestor siempre presente y en todo, dirección técnica pedagógica de la organización, presencia de una adaptación del adiestramiento educativa, clase humana y gremial del maestro que cumplió una tarea central para la validez educativa, asistencia habitual y permanente del educador, conciencia de desarrollo del concepto de educación en estudiantes y padres de familia, usó de los herramientas metodológicas por parte de los maestros y un lapso para compartir y permitir pericias pedagógica. En esa misma línea la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OECD (1992) hizo una inspección de las tres variables seleccionadas y más memorables en el progreso del desarrollo hacia colegios con gran alcance afluído por una destacada dirección. Tales coeficientes fueron según lo expresó McDonell (1989) La descentralización (aspectos burocráticos – financieros), la responsabilidad (información y evaluación) y el empoderamiento de la relación entre la organización y su contexto. De igual modo Murillo (2015) en su investigación “Mejora de la escuela: Medio siglo de lecciones aprendidas” expuso el modelo de mejora en las escuelas nombrado Investigación – Desarrollo – Difusión - Adopción (IDDA) que declaró el modelo en cuatro etapas:

1. Etapa de exploración es lo acumulado en cogniciones pertinentes al proyecto por diseñar.
2. Etapa de desarrollo: Planteó en crear, construir y plantear posibilidades a los conflictos identificados.
3. Etapa de difusión: Se sustentó la propuesta diseñada y
4. Etapa de adopción garantizó que la escuela acoja las propuestas.

Del mismo modo cita a Reynolds (1996) quienes resumieron variadas indagaciones desarrollados en Gran Bretaña y Estados Unidos, identificaron los elementos que

afectan sobre los finales de la escuela como: gerencial, quimera y finales compartidas, escenario de aula, concurrencia en la pedagogía y en el aprendizajes y panoramas elevadas para los retos intelectuales. Para finalizar Marchesi (1998) concluyó que hay 4 elementos que deben priorizados para una adecuada dirección escolar como: La evaluación, las decisiones específicas de la institución, el formato debe priorizar los elementos alineados al entorno del centro y sus características de dirección más que en relación de los rendimientos de los estudiantes , y valorar el agregado por la organización contrastando los aspectos adicionales, conocer sus resultados académicos en contraste con los resultados internos y externos sin entrar en el contexto de comparar entre escuelas.

Las dimensiones de la variable compromiso de gestión escolar de los especialistas de Minedu (2019) publicó en la R.V. N° 220 – 2019 – Minedu 28-08-2019 aprobó la Norma Técnica “Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2020” en el inciso 6.2 Orientaciones para el funcionamiento de la I.E. o programa plantearon cinco compromisos para la activación de la I.E. los cuales se dividen en dos de resultados (Compromiso de Gestión Escolar 1 y 2) y tres referidos a las condiciones de funcionamiento de la IE o el programa (Compromiso de Gestión Escolar 3, 4 y 5) el cumplimiento de los CGE 3, 4 y 5 garantizan alcanzar los resultados establecidos en los CGE 1 y 2 .

Primera dimensión compromiso 1: Progreso anual de estudios de todos los alumnos de la fundación educativa, indicó que los alumnos de la corporación mejoraron sus aprendizajes del año anterior y para cumplir el desafío se debe estudiar y razonar sobre las puntuaciones de la ECE y el logro general de sus alumnos, establecer fines y metas para la mejoría y avance académico de los escolares y dar seguimiento a los avances según las propuestas señaladas en el Plan Anual de Trabajo y planificación anual pedagógica.

Segunda dimensión compromiso 2: Retención anual de alumnos en la corporación, estableció que la escuela mantuvo el número de escolares matriculados al inicio del año lectivo y para alcanzarlo debió implementar la matrícula en el momento a sus estudiantes y lograr el registro en la plataforma de Siagie, estudio del detalle de escolares que han abandonado o están en potencial de deserción, reconociendo los orígenes de abandono de la IE, controlar la

asistencia mediante el registro mensual y plantear en el PAT las tareas de control y correctivas para evitar la ausencia y abandono

Tercera dimensión compromiso 3: Cumplimiento de la temporalización planificada en la organización cuya prioridad es que la IE realice todas las acciones especificadas para el año lectivo para el logro de metas como matrícula oportuna, registro en el Siagie, análisis de deserción y abandono y sus causas.

Cuarta dimensión Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la escuela propone que los directivos deben realizar 3 visitas a los docentes en cuanto a su desarrollo pedagógico, así como propiciar actividades de interaprendizajes para las acciones de mejora.

Quinta dimensión Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa para lo cual el equipo directivo de la escuela procuró en sus estrategias de acompañamiento y monitoreo, instauración de preceptos de convivencia consensuada con la comunidad educativa y la formalización, así como establecer vínculos de coordinación y respeto entre los actores educativos.

Para la variable felicidad laboral según Fisher (2010) afirmó la necesidad de medir los conceptos de felicidad, términos subjetivos para ello plantea términos de la satisfacción laboral, el compromiso organizativo afectivo y el compromiso individual como variables. Fisher planteó que las personas son más felices en su escenario laboral y agrupa estas condiciones en cuatro situaciones: el contexto, la personalidad, el tipo de interacción con su contexto y la actitud personal por ser feliz. Analizando el trabajo de Alarcón (2006) quien viene haciendo exploraciones sobre la felicidad elaboró una escala factorial en base a la teoría psicología positiva a la que la tradujo en su libro Psicología de la felicidad que expone la relación de la variable de felicidad de los limeños con tres dimensiones: la familia, la salud y la religión. Reafirma que los valores de la religión contribuye al concepto de felicidad. Conceptuó el término de la felicidad como una situación anímica de satisfacción plena que se vivencia subjetivamente ante la pertenencia de lo esperado. De igual modo Fischman (2017) en el enfoque de la Psicología Positiva postula que las organizaciones mejor facultadas son las que originan un lugar de mayor dicha y plenitud en sus empleados, ya que lo convierte en un trabajador más motivado para

desarrollarse y participar en los equipos de trabajo a partir de mejores interrelaciones personales, mostrando característica de innovador, creativo y líder nos cita que la felicidad es altamente rentable y tremendamente beneficiosa para el ser humano, la felicidad no se encuentra en la meta sino en el camino hacia ella, La felicidad hay que vivirla en cada momento, en cada lugar. La felicidad requiere de trabajo y esfuerzo para traerla a nuestras vidas. Por su parte Gross (2007) definió que la felicidad según el enfoque de la teoría de Maslow, concluye que alcanzar la autorrealización y trascendencia es al logro de alcanzar el desarrollo de varias etapas según la exposición en la pirámide de Maslow.

En tanto, Argyle (1992) en su obra “La felicidad fantasma huidizo” señaló que la felicidad es el sentimiento que se origina de las emociones positivas y sentir la plenitud en sus vidas. En definición lo presentó como lo que da a la felicidad lo esquematizó en 2 ejes independientes: el primero es el de las emociones positivas y el segundo es de estar satisfechos con nuestra vida. Uno puede estar satisfecho con su vida, pero no siente emociones positivas. De igual modo Arias, Masias, Muñoz y Arpasi (2007) refirieron su definición en el enfoque de la espiritualidad que refiere a la movilización de situaciones humanas profundas que aterrizan en el trabajo y su crear que se transforma en innovación, creatividad, talento para lograr felicidad laboral

Por su parte Arias, et. al. (2013, p.18) señaló que los principales elementos que llevan a la experiencia de felicidad en el trabajo es el significado y percepción que tienen sobre ella, así como sus patrones culturales religiosos que reafirman su vocación, ello determina su satisfacción por su desarrollo laboral. Para finalizar el concepto de felicidad fue conceptualizado por Santo Tomás de Aquino y Aristóteles como el más perfecto de los bienes en consecuencia es el fin último y el mejor, por lo tanto, se merece su estudio para el logro de la realización como trabajador gozar del bien más perfecto denominada felicidad.

Las dimensiones de la variable felicidad laboral de acuerdo a Fisher (2010) fueron: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo, los peldaños de la tesis del concepto de felicidad en la labor, se inicia en el tiempo, individuo y organización (interrelaciones)

Primera dimensión compromiso individual o engagement según la definición de Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen (2009) representa la implicación afectiva y cognitiva y el disfrute del trabajo, definieron a los pensamientos positivos sobre el trabajo en función a los conceptos de vitalidad, dedicación y la absorción. Lo relaciona con un estado emotivo positivo y cognitivo o consciente.

Segunda dimensión satisfacción laboral, según en función a los términos de sueldos, clima laboral, control y contexto laboral, Locke (1976) lo definió la emotividad positiva producto del desarrollo de su labor constructo relacionado con la emotividad de factores intrínsecos y extrínsecos de la labor que Howard (1996) estudió las miradas de los trabajadores sobre los factores laborales como clima laboral, tipo laboral, bonificaciones laborales con justicia, y oportunidad laboral para ello realizaron la medición de la satisfacción laboral con el Índice "Overall Job Satisfaction" Judge, Boudreau, & Bretz (1994) que lo enlazó con las reacciones afectivas en el trabajo.

Tercera dimensión compromiso organizativo afectivo o sentimientos de pertenencia a la corporación, es el nivel en el que el asalariado se identificó y se incluyó con la corporación. Se identificó con la visión, aspiraciones y valores de la institución y de entregar todo el esfuerzo y ser parte de la organización por parte del empleado. La escala de Allen (1990) recogió aspectos emotivos y normados del compromiso organizativo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de Investigación

Para Zelayaran (2015, p. 12) con el enfoque de la gnoseología, el desarrollo científico es el producto de la interrelación de todas las personas con su contexto en el trayecto del ascenso y el florecimiento histórico, por lo tanto, los conocimientos científicos se han formado lentamente, en el contexto de las acciones socio cultural de las diversas generaciones de la humanidad. De lo detallado el conocimiento se expresó como el proceso que se traslada de lo sensible a lo racional, de lo cognoscitivo, avanzó la vía al pensamiento teórico, que al final justificó la esencia de las cosas. Sanchez (2015, p. 23) sustentó el conocimiento científico como el accionar metódico sobre la base de lo ordinario y el uso del razonamiento del ser humano. Es decir parte de hechos y fenómenos de la realidad y encontrar los principios y leyes que lo describieron y predijeron dicho fenómeno.

Príncipe (2016) son ambos puntos de vista de observación: el cuantitativo y el cualitativo. En lo cuantitativo, la semejanza que se demarca es desde el origen del punto de vista fraccional, porcentual y el de su coeficiente de elevación; hecho que incluye advertir que la fracción será el peso que representa a la colección con correspondencia del universo, mientras que lo cualitativo, señala a la propiedad básica y común que debe poseer tanto el universo como la muestra

Sánchez (2015, p. 29) citó a Corina Schmelkes (1988) quién presenta un enfoque de clasificación de la Investigación de acuerdo a su objetivo, el cual se basa el enfoque del presente estudio, el denominado indagación cuantitativa, que implica el uso de actividades estadísticas para la tabulación de datos. Por lo que adaptó la estadística descriptiva y/ o inferencial además citó el método como el trayecto recorrido a base de una secuencia de procedimiento o acciones prediseñadas que permiten lograr un resultado u objetivo, es decir llegar al fin o meta. Sanchez clasifica en 2 grandes grupos, los métodos de investigación en teóricos y métodos empíricos, para nuestro caso desarrollaremos la investigación con el método teórico en forma específica el método hipotético deductivo. El método hipotético-deductivo se inicia de una conjetura factible como consecuencia de sus aseveraciones desde un marco de información experiencial, de principios y leyes generales. Para el primer momento se llega a conjeturas por actividades inductivos desde lo individual y en la siguiente etapa por acciones de lo general a lo individual.

Para establecer las conclusiones particulares desde la hipótesis y luego se comprueba experimentalmente estaremos desarrollando inferencias lógicas deductivos. Este método hipotético-deductivo es propio de investigaciones cuantitativas.

Sánchez (2015, p. 44) por el tipo de investigación se desarrollará la investigación aplicada conocida como constructiva o utilitaria, que se califica por el uso de las cogniciones teóricas a situaciones concretas y por ende en los efectos prácticos que de la indagación se logren. La indagación aplicada incide en identificar que hacer, para actuar, para modificar, construir, es conclusión se dedica a la búsqueda de la utilización inmediata sobre una situación real ocasional por sobre el avance de un conocimiento de tipo holístico. Es el tipo de exploración que desarrolla el indagador educativo.

Carrasco (2013, p. 43) definió a la indagación aplicada por sus fines prácticos yuxtapuestos adecuadamente delimitados, por lo tanto indicó que explora para trabajar, innovar, variar u originar desarrollos en un específico corte de la realidad, para lograrlo requiere contar con aportes de conclusiones científicas que son elaboradas por la prospección esencial o sustantiva.

Para el diseño de investigación Sánchez (2015, p. 119) lo definió como el esquema que acoge el visionario para contrastar y manipular las variantes de análisis. El objetivo del diseño de investigación es aplicar dificultades explícitas a las observaciones de los fenómenos. Así mismo, indica que el diseño es como instrumento de orientación para el investigador que se logra en convertir en un grupo de procedimientos bajo las cuales se realizará el estudio o experimento. En conclusión el diseño es el conjunto de procedimientos que se seguirá en la ejecución así como en el procesamiento de los datos e información para encontrar las posibles respuestas a la problemática de estudio. Clasifica a los diseños de acuerdo al número de sus variables independientes, al método de investigación que se emplea o el enfoque teórico-metodológico. Para el estudio a desarrollar se empleará el diseño de investigación por el método que emplea el diseño descriptivo del tipo correlacional. Quién definió como “el diseño o tipo de investigación descriptiva correlacional es el más utilizado en la esfera de la indagación en el área de educación, sociales y psicología”. La investigación con diseño descriptivo

correlacional direcciona a la precisión del grado de relación existente entre dos o más variables de tendencia en un examen de sujetos o el nivel de conexión presente entre dos hechos o situaciones observados. Es un tipo de exploración parcialmente sencillo de diagramar y ejecutar.

Carrasco (2015, p. 73) expresó al esbozo de indagación como un diseño o procedimiento de procesos y normas que orientan a la formulación del conflicto, a más a todas las aplicaciones estratégicas para rendir respuesta y corroborar la hipótesis , se constituye en la estrategia clave, por lo que debe relacionar la categoría del inconveniente y el objetivo de la exploración. En el asunto específico de la indagación se desarrollará con el esquema transeccionales correlacionales por su peculiaridad de admitir al investigador averiguar y estudiar la relación de acontecimientos y eventos de la realidad clasificados en variables , para aprender de su grado de influencia o la desaparición de ellas, indagó para evaluar el orden de relación entre las variables de estudio.

Hernández, Fernández y Baptista, (2014) señaló que las investigaciones correlacionales se direccionan a responder preguntas de investigación que asocian a variables asociados a un grupo o población para identificar la vinculación o nivel de simbiosis que se mantiene entre dos o más constructos, clases o variantes en una muestra o situación específica del entorno. En algunos casos se analizan la relación de dos variables pero a menudo se estudian los puentes entre tres, cuatro o más variables. Para valorar el nivel de interrelación entre las variables, en las proyecciones correlacionales el inicio se realizó al mediar cada una de las variables y luego se contabilizan, analizan y registran las similitudes, dichas correlaciones se basan en hipótesis sometidas a prueba. .

Gómez (2006) en diseños transversales expresó que los modelos de exploración transversales recogen informes en un solo instante, en un momento único. Su objetivo es calificar variables (o adjetivar corporaciones, hechos, eventos o escenarios) y examinar su efecto o relación en un instante dado. Como asignar una foto de lo que ocurra. Como a menudo, la cosecha de los factores se dio en un término único. En su oportunidad, los diseños transversales se dividen en tres, de acuerdo a su alcance: exploratorios, descriptivos y correlacionales/causales.

Príncipe (2016, p. 307) indicó que le corresponde a la indagación no experimental y de género transeccional; porque no se va tocar ninguna variable; y la segunda, porque va reconcentrar los datos en un solo proceso, cuyo diagrama es:

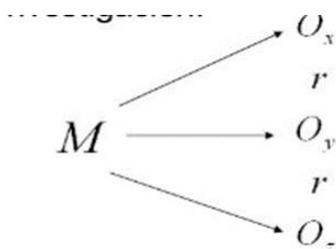


Figura 01 Esquema de tipo de diseño. Tomado de Príncipe (2016)

Dónde:

M = Muestra representativa de la población a investigar

R = Relación existente entre variables

O₁ = Gestión del talento

O₂ = Compromiso de gestión escolar

O₃ = Felicidad laboral

3.2 Variables y operacionalización

- Gestión del talento, categoría independiente, cuantitativa.
- Compromiso de gestión escolar, categoría independiente, cuantitativa
- Felicidad laboral, categoría dependiente, cuantitativa

Variable: Gestión del talento

Recurso estratégico para innovar. Valor profesional como estrategia fundamental, debió considerarse como prioridad. El teórico base es Jericó (2008).

Variable: Compromiso de gestión escolar

Las prácticas sustanciales en la comunidad escolar para asegurar que los estudiantes aprendan. El teórico base es Minedu (2015).

Variable: Felicidad laboral

Es una situación emotiva de jubileo plena que experimenta subjetivamente el ser en su espacio laboral. El teórico base es Fisher (2010)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población definió Sanchez (2015, p. 155) con la cita de Ary (1978) a la población como a todos los integrantes de cualquier clase delimitada de objetos, fenómenos o personas. Carrasco (2015) concibe a la población como la sumatoria de todas sus partes o unidades de indagación que conforman el contexto geográfico donde se desenvuelve el trabajo de exploración, realiza la diferenciación del concepto de población con el universo como concepto mayor a la población que abarca a todos los elementos como personas, objetos, programas, sistemas, fenómenos etc, en forma globales finitos e infinito.

La población en el desarrollo del informe de investigación, el análisis comprendió un total de 150 docentes de la IEE Bentín, Rímac, 2020; según muestra en la tabla 1. Población de estudio que se detalla en el anexo 07.

- **Criterios de inclusión:** Se consideraron a los educadores nombrados y contratados del sexo varón y mujer de los 3 niveles iniciales, primarios y secundarios del turno mañana y tarde que laboran en la IEE Ricardo Bentín.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyeron de las encuestas al personal administrativo y de apoyo. Igualmente se excluyeron las encuestas en blanco o con más de una opción marcada.

Muestra:

Carrasco (2015) indicó que es la fracción o proporción representativo de la población, siendo sus particularidades específicas de ser objetiva y representación fiel de la población, que permita que los datos recogidos de la muestra sean posibles de ser generalizados en todos los integrantes que conforman la población de estudio.

Sanchez (2015, p.155) refirió que cualquier tipo y diseño de investigación , el fin del investigador es obtener resultados del estudio para que puedan uniformizarse a otros grupos diferentes, para ello el grupo de estudio seleccionado sea el más factible al que se le denominará muestra en conclusión la señal es la parte característica de la población.

Según la fórmula presentada, se tomó una población de 150 (N) docentes de la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020, el cual adaptando la expresión se estableció un total de investigados de 108 (n) docentes.

Por lo tanto, se consideró incluido en la muestra de la investigación 108 ciento ocho docentes y 42 cuarenta y dos quedaron excluidos por selección al azar. El cálculo de la muestra se encuentra detallada en el anexo 08.

Muestreo:

Carrasco (2015, p. 240) sugirió que existen dos tipos de muestras: la probabilística y la no probabilística. Para nuestro caso se adoptó el muestreo probabilístico este muestreo se sustentó en principios estadísticos y reglas aleatoria y que no estuvo sujeta a la voluntad y arbitrariedad del investigador, que mejor representa a la población.

Unidad de análisis: Educadores de la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: validez y confiabilidad

Para compendiar la indagación se requirió del cuestionario. Esta medida fue ejercida en forma colectiva de manera virtual y no requirió de profesional ad hoc, el cual favoreció que la data sea manipulada en cuanto a la averiguación. Siendo la vía de evaluación sumaria o escala simétrica de Likert.

Hernández et al. (2014) quien justificó que la encuesta es la relación de interrogantes denominados Ítems quienes serán expuestos mediante proposiciones afirmativas que serán expuestas por tres, cinco o siete opciones de respuestas.

La técnica aplicada fue la encuesta; este medio viabilizó recoger los datos, en relación a las tres variables y sus dimensiones propuestas en el estudio.

Instrumentos

Cuestionario: Este instrumento permitió tabular la data, en relación a las tres variables y sus dimensiones de acuerdo a la variable. Además, el instrumento manejado fue el cuestionario conformado por una serie de interrogantes. Hernández et al. (2014). Se presenta el detalle de la validez del instrumento de las variables en el anexo 09 de cada una de las variables.

Recolección de datos

La técnica fue el medio por los cuales se inició con la recogida de la información necesaria al respecto de la realidad o fenómeno de acuerdo a las metas de la investigación. Estas prácticas cambian y se selecciona de acuerdo al método de investigación.

Validez y Confiabilidad

Validez

El instrumento de evaluación fue adaptado y certificado por un juicio de experto, mediante el cual se dio valor y aceptación al contenido de los instrumentos de cada una de las variables: La gestión del talento, compromisos de gestión escolar y felicidad laboral. Sometido a la conformidad de cinco expertos del grado de doctor colegiados dando la certificación y validez de instrumentos.

Validez del instrumento de las variables. En el anexo 10 se presenta la aplicabilidad de los instrumentos de los 5 expertos validos con el grado de doctor.

Confiabilidad:

Sanchez (2015, p. 168) manifestó: “La confiabilidad de un instrumento de medición es el nivel de consistencia de las respuestas cuantificadas y obtenidos por un equipo de individuos en un listado de mediciones recogidas con el mismo cuestionario. El coeficiente aplicado para registrar la confiabilidad del instrumento fue el Coeficiente Alpha de Cronbach. Se presenta el cuadro de valores del coeficiente de Alpha de Cronbach en el anexo 14 y los resultados de confiabilidad en el anexo 15, 16 y 17 de las variables de estudio.

3.5 Procedimientos

Los números obtenidos fueron contrastados con el sistema cuantitativo estadístico, programa de software estadístico SPSS versión 25 con el propósito de desarrollar la estadística descriptiva con los cuadros de frecuencias, los pesos mostradas en las figuras y las tablas cruzadas. Así mismo, se efectuó a los datos la estadística inferencial para elaborar la experimentación de hipótesis con la regresión lineal simple para localizar si los ítems de la variante gestión del talento, compromisos de gestión escolar y felicidad laboral mantienen una explicación. Según Hernández et al. (2014).

En el programa estadístico SPSS se cursó los valores que se obtuvo de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, mediante el procedimiento de la encuesta; y la herramienta del cuestionario, que fue refrendado por juicio de expertos y la confiabilidad apoyado con la formula estadística del programa estadístico de alfa de Cronbach que fue validado con la data de los resultados de la prueba piloto.

3.6 Método de análisis de datos

Para el estudio de la información se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 25, que nos apoyó en los subsiguientes disecciones en referencia al estudio de indagación siendo el detalle de los análisis: (a) Estadística descriptiva, para la construcción de tablas de frecuencias, porcentajes y figuras, y (b) Estadística inferencial, para desarrollar la prueba de hipótesis estadística y resolver la correlación de variables para lo cual trabajaremos con el estadístico Regresión logística ordinaria..

Guillen, Minzami y Villena (2017, p.212) instauraron valores para resultados estrictamente prácticos, apoyado en lo que es acostumbrado en las aplicaciones correlacionales en ciencias sociales.

3.7 Aspectos éticos

Para la materialización del actual trabajo de indagación, se pidió la autorización de los directivos de la IEE Ricardo Bentín, localizada en el distrito del Rímac, en la ciudad de Lima, en referencia a la materia del análisis de la situación a investigar

en la población del personal docente y que se está tomando a la casi totalidad de los trabajadores de la organización escolar.

Con relación al presente trabajo de exploración, subrayó que los datos son de fuente existente y genuino, sumado que a nivel nacional se han abordado pocos estudios sobre el tema y se ansia que este trabajo sea el punto de partida para que se den futuras investigaciones que formen un aporte de mejora y reflexión para las instituciones educativa, sus autoridades y sociedad según las variables estudiadas.

Es necesario confirmar que se ha respetado el anonimato del profesional que participó con sus respuestas en la IEE Ricardo Bentín, para poder contar con la veracidad al momento de la encuesta. Y por ende arribar a los resultados reales de acuerdo a la propuesta investigativa.

IV. RESULTADOS

En este capítulo expondremos los resultados que se organizaran de acuerdo a los objetivos de la investigación en sus 3 variables. Se presentan los productos y gráficos estadísticos desde los resultados de las variables generales y sus dimensiones relacionados a la frecuencia y porcentaje de los coeficientes numéricos obtenidos del cuestionario realizado a los docentes de la IEE Ricardo Bentín del distrito del Rímac.

En relación a la variable 1 gestión del talento, variable 2 compromisos de gestión escolar con la variable 3 felicidad laboral. Dilucidaremos sobre los hallazgos de las diferentes dimensiones de las variables utilizando el análisis estadístico y su correspondiente interpretación de los resultados obtenidos.

El análisis estadístico e interpretación de los datos de las variables sometida a indagación de los docentes de la IEE se contó con la construcción de la Tabla Baremo General, en relación a los datos cuantitativos alcanzado de los resultados del cuestionario a los educadores. A continuación, se describe e interpreta los procesos desarrollados en los siguientes cuadros:

4.1 Análisis estadístico descriptivo e interpretación de cuadros sobre las variables de estudio

Tabla 01

Niveles de Gestión del Talento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	99	92
Moderado	9	8
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

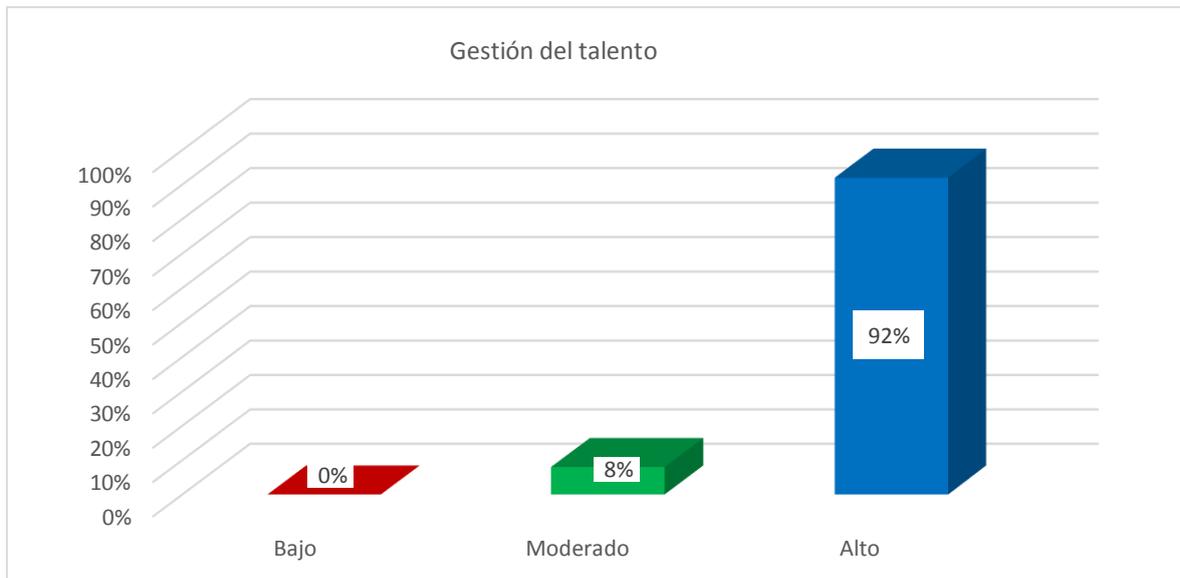


Figura 02 Distribución porcentual en la Gestión del talento de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, distrito del Rímac 2020

Como se apreció en la tabla 01 y figura 02 se concluyó que la variable talento humano el 92% de los docentes se consideraron contar con talento en su labor docente, identificaron poseer capacidades y competencias pedagógicas, asumir compromiso con su IE y llevar la acción hacia el logro de los aprendizajes de los estudiantes en relación al 8% que consideraron que el talento que demostraron es regular y ningún encuestado registró que su talento en su labor pedagógica es bajo.

Tabla 02

Distribución de frecuencia de Gestión del talento en la dimensión capacidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	99	90
Moderado	9	10
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: Base de datos

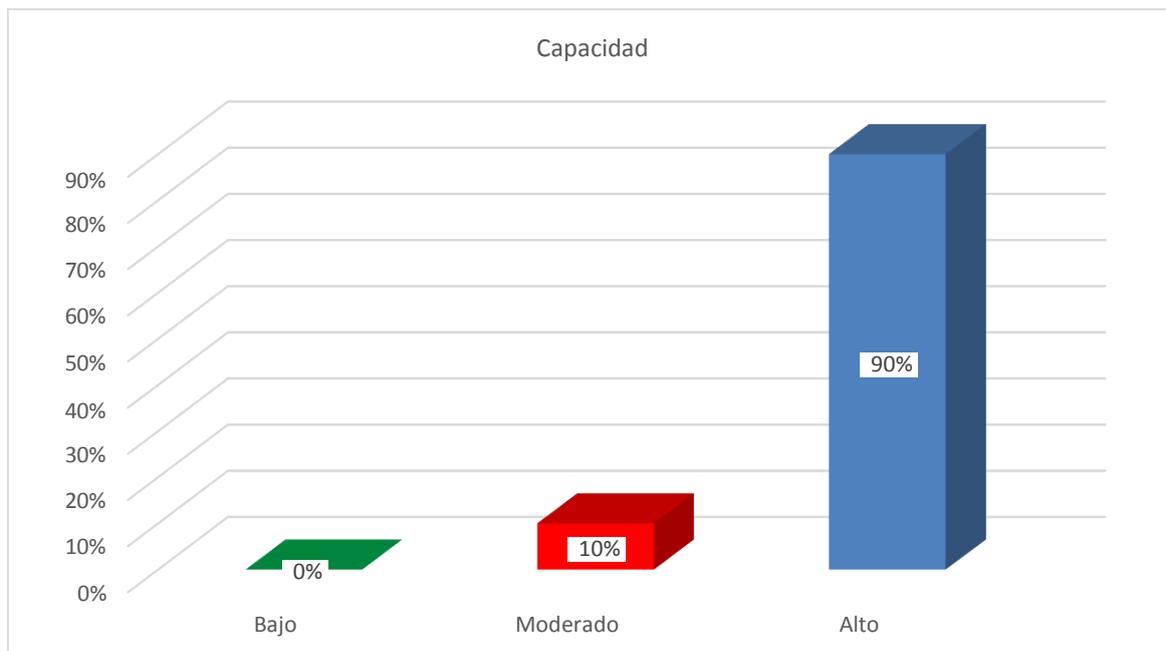


Figura 03 Distribución porcentual en la dimensión capacidad de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, distrito del Rímac 2020

De acuerdo a los datos obtenidos y representados en la tabla 02 y figura 03 los docentes expresaron el 90% de contar con capacidades de nivel alto en el desarrollo de su labor pedagógica e interrelación con los padres de familia y docentes, así como el uso adecuado de la tecnología y el 10% de los docentes consideró sus capacidades pedagógicas de nivel moderado y ninguno se consideró con nivel bajo en su capacidad de labor pedagógica.

Tabla 03

Distribución de frecuencias en Gestión del talento en la dimensión compromiso en los docentes de la IEE Ricardo Bentín del Rímac

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	92	85
Moderado	16	15
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

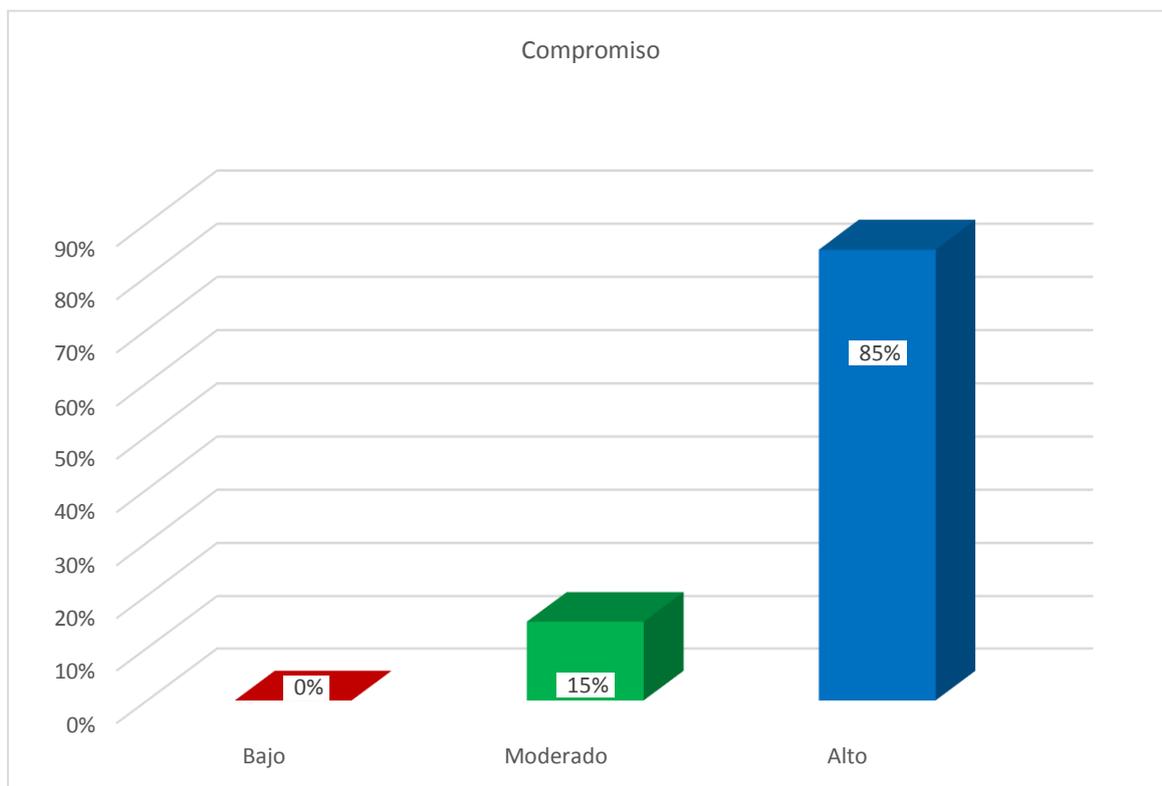


Figura 04 Distribución porcentual del Compromiso de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, 2020

De los datos obtenidos y organizados en la tabla 03 y figura 04 se concluyó que los docentes de la IEE Ricardo Bentín del distrito del Rímac el 85 % de los educadores reconoció asumir compromiso con la organización y su productividad laboral es reconocida de forma afectiva, en contraste con el 15% de los docentes que su compromiso fue del nivel moderado y ningún maestro consideró de nivel bajo su compromiso con su institución.

Tabla 04

Distribución de frecuencias en Gestión del talento en la dimensión Acción en los docentes de la IEE Ricardo Bentín

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	93	86
Moderado	15	14
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

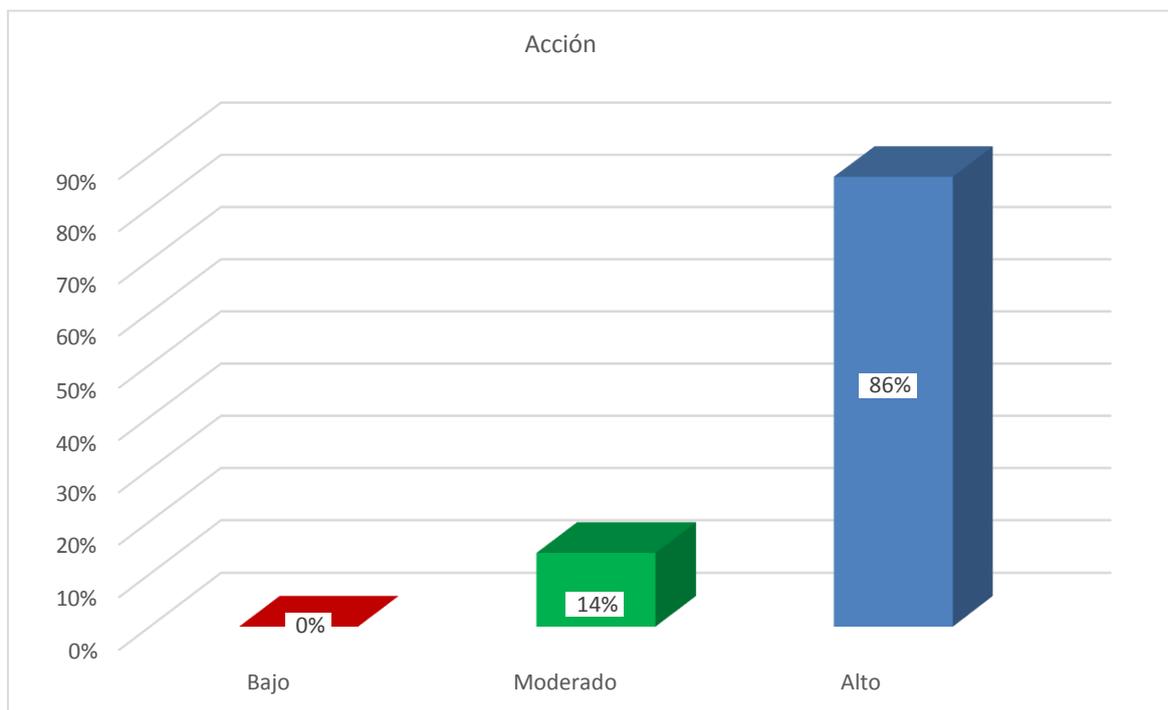


Figura 05 Distribución porcentual en la dimensión acción de los docentes de la IEE Ricardo Bentín, 2020

De acuerdo a los datos obtenidos, en la tabla 4 y figura 5, los docentes de la IEE Ricardo Bentín del distrito del Rímac, el 86% de los encuestados ponen en acción sus propuestas pedagógicas, asumen los riesgos y alcanzan sus logros que coincide con los resultados cuando identificaron las dimensiones de la variable gestión de talento en comparación con un 14% de los docentes que afirmaron su nivel de acción promedio y ningún docente identificó su ubicación en nivel bajo en relación a esta dimensión.

Tabla 05

Distribución de Niveles del Compromiso de Gestión Escolar en los docentes de la IEE Ricardo Bentín 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	104	96
Moderado	4	4
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

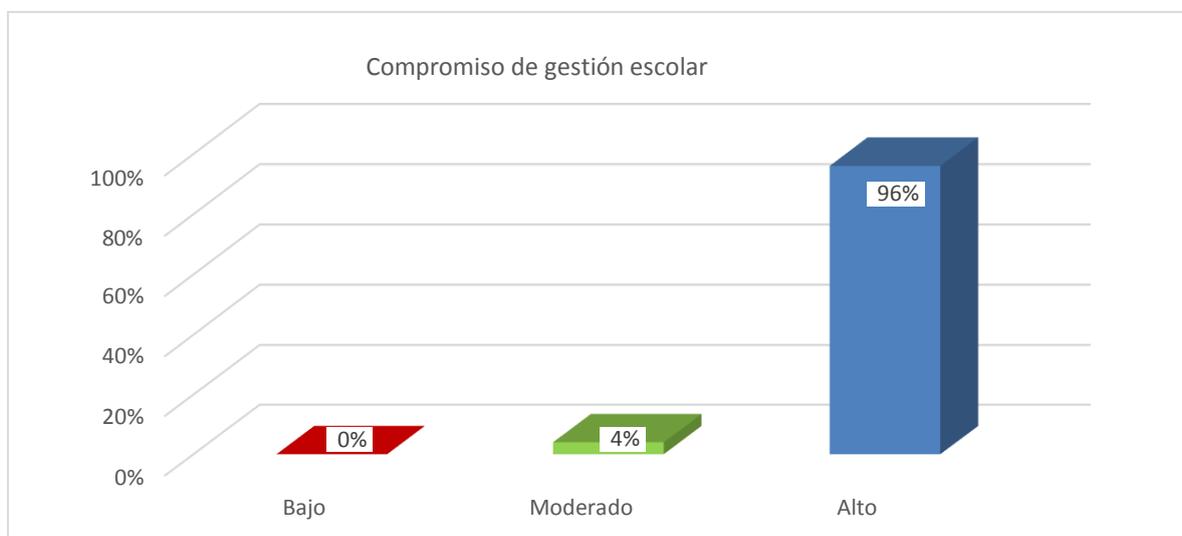


Figura 06 Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020

De acuerdo a los datos obtenidos, de los docentes de la IEE Ricardo Bentín del distrito del Rímac, en la tabla 5 y figura 6 la mayoría de los docentes, en un 96% tienen alto conocimiento sobre la normatividad del conocimiento y cumplimiento de los compromisos de gestión escolar registrados en las orientaciones del buen inicio escolar en contraste al 4% de los docentes que conocen y tienen en cuenta los compromisos de resultados y procesos de la gestión escolar en el año académico. Por otro lado, no existe docente que no conoce dichos compromisos en la gestión escolar del año lectivo.

Tabla 06

Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión progreso de los aprendizajes de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	78	72
Moderado	30	28
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

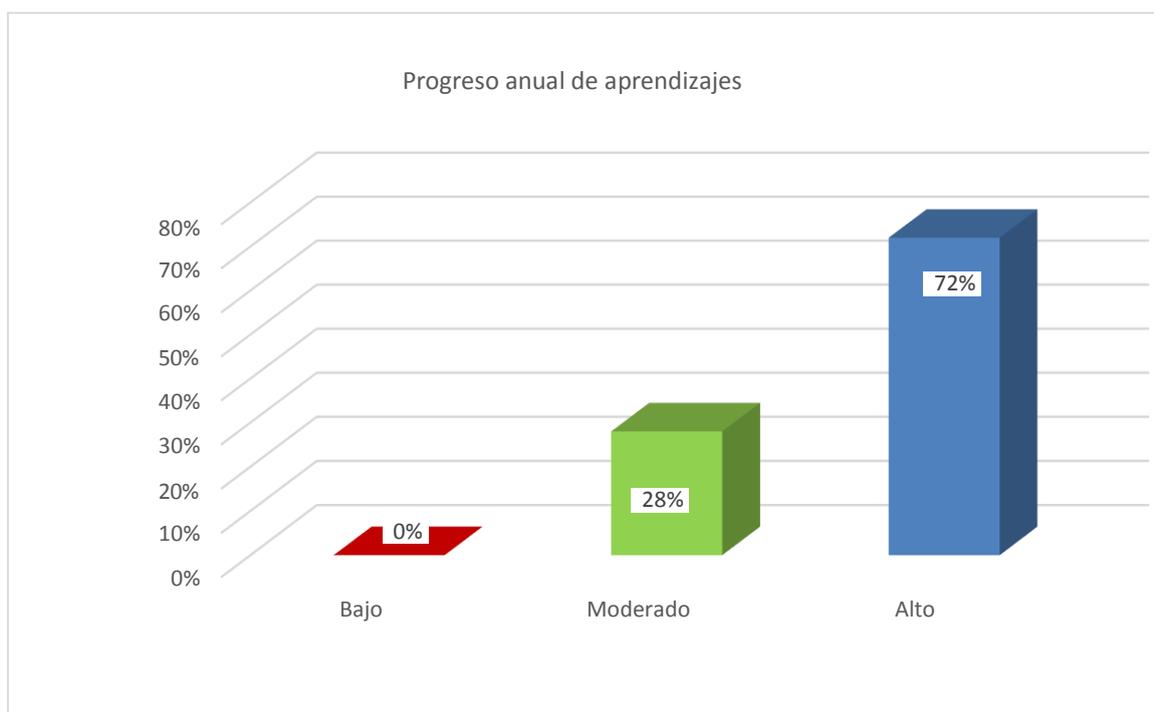


Figura 07. Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión progreso anual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

De acuerdo a los datos obtenidos de la tabla 06 y figura 07, los docentes de la IEE Ricardo Bentín del distrito del Rímac, el 72% de los encuestados, tiene un conocimiento alto sobre los resultados de los progresos de aprendizaje de los estudiantes en relación al 28% de los docentes que conocen y reflexionan en forma moderada sobre los resultados de mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Por otro lado, ningún docente desconoce los resultados de aprendizajes del año anterior para la propuesta académica del inicio del nuevo año escolar.

Tabla 07

Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión acceso y permanencia de los estudiantes de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	101	94
Moderado	7	6
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

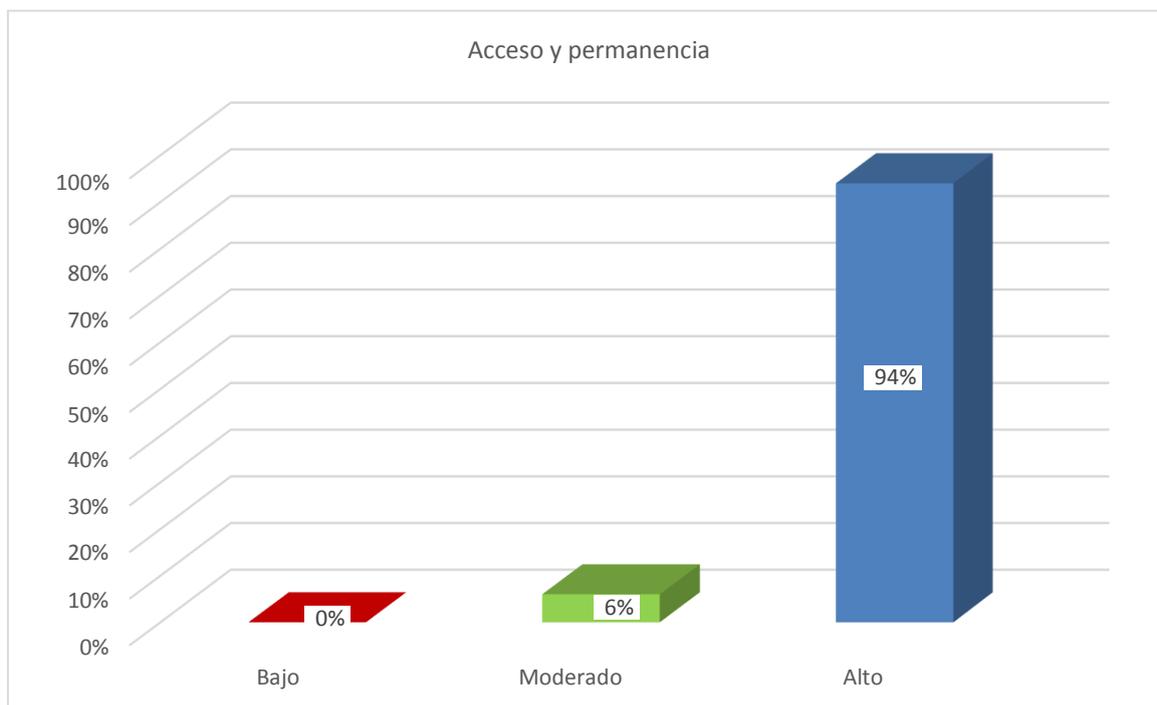


Figura 08. Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión Acceso y permanencia de los estudiantes, de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

De los datos obtenidos de los docentes encuestados de la IEE Ricardo Bentín, el 94% de los docentes concluyeron que los estudiantes permanecen su escolaridad en la IE y para ello contribuyen con actividades de identificación con su escuela en nivel alto, en relación al 6% de docentes que contribuyen en esta dimensión en nivel moderado en su participación en la gestión de actividades para asegurar la permanencia de los estudiantes en la escuela.

Tabla 8

Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión Calendarización y gestión de las condiciones operativas de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	103	95
Moderado	5	5
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*



Figura 9. Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión Calendarización y gestión de las condiciones operativas de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

Como se observa en la tabla 08 y figura 09 se constató que el 95% de los docentes de la IEE Ricardo Bentín declararon que cumplieron con la calendarización de las horas lectivas programadas en el año escolar, así como que la institución educativa brinda las condiciones operativas para propiciar los aprendizajes. Por otro lado, el 5% de los docentes reconocen a esta dimensión como medio de desarrollo moderado.

Tabla 09

Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	80	74
Moderado	28	26
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

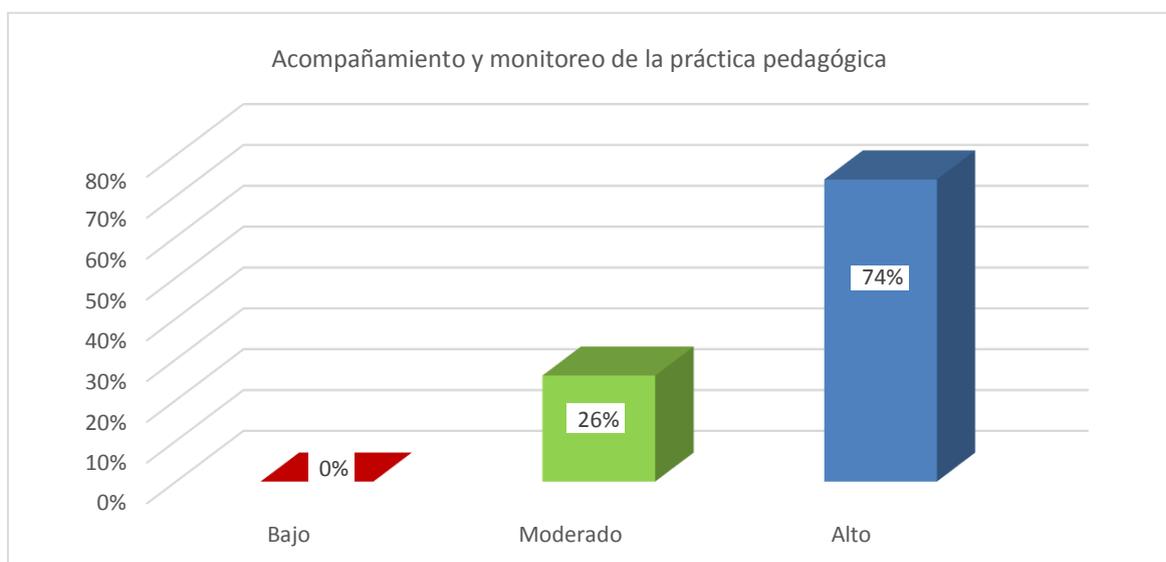


Figura 10. Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 09 y figura 10, los docentes encuestados de la IEE Ricardo Bentín, afirmaron que el 74 % de los docentes se sienten monitoreados, acompañados en su práctica pedagógica además cuentan con un espacio de reflexión sobre el progreso de aprendizaje para ejecutar un plan de mejora, en relación al 26 % de los docentes se encuentran en el nivel moderado de esta dimensión. Por otro lado, ningún docente confirmó la ausencia de monitoreo y acompañamiento con dirección a la reflexión de su práctica pedagógica.

Tabla 10

Distribución de frecuencias en Compromiso de gestión escolar en la dimensión Gestión de la convivencia escolar de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	80	92
Moderado	28	8
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente *Base de datos*

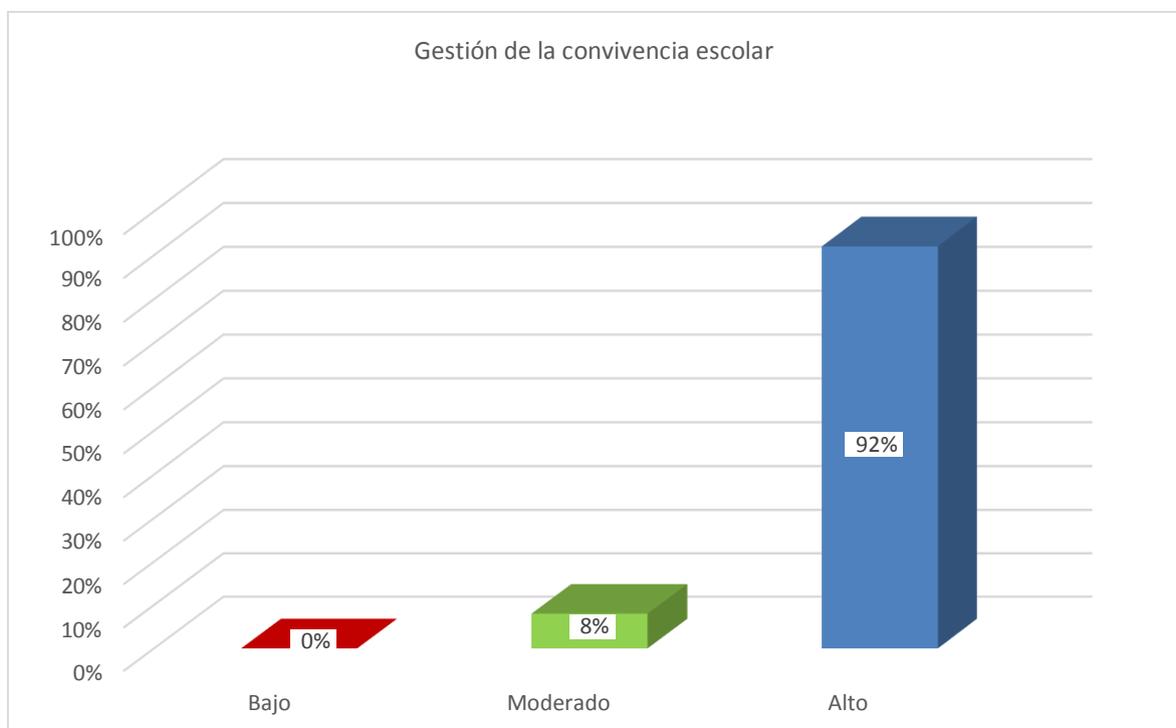


Figura 11. Distribución Porcentual en el Compromiso de gestión escolar en la dimensión Gestión de la convivencia escolar de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 10 y figura 11, los encuestados afirman que la mayoría de los docentes de la IEE Ricardo Bentín en un 92% en un nivel alto conocen y participan en la elaboración de las normas de la organización, así como contribuyen en el manejo de conflicto de acuerdo a los protocolos en relación al 8% que conoce en el nivel moderado sobre la dimensión. Por otro lado, ningún docente se encuentra en el nivel bajo.

Tabla 11

Niveles de Felicidad laboral en los docentes de la IEE Ricardo Bentín, 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	70	65
Moderado	38	35
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

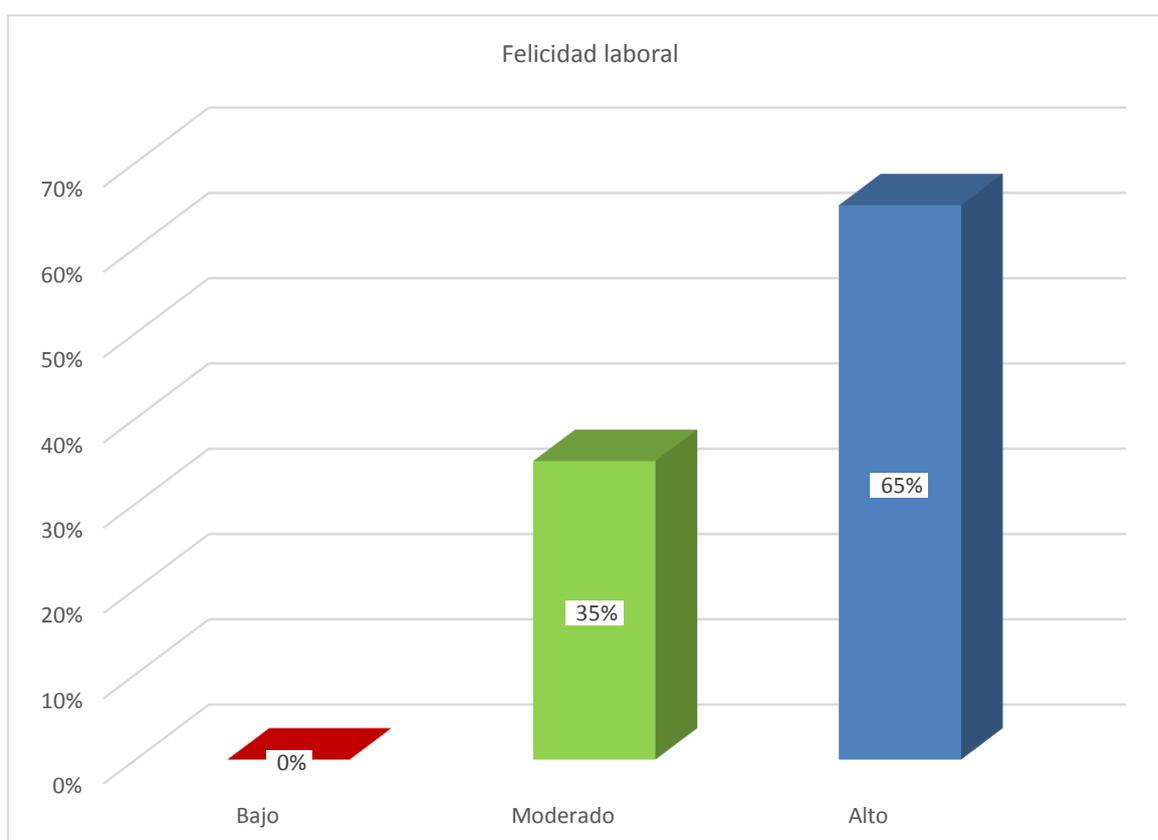


Figura 12 Distribución Porcentual en la variable Felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 11 y figura 12, el 65% de los docentes de la IEE Ricardo Bentín afirmaron que su nivel de felicidad laboral está por encima del tercio superior en relación al 35% de los docentes de la IE que declararon ser felices en nivel moderado en su labor docente contribuyendo en los aprendizajes de sus estudiantes. Por otro lado, no existe porcentaje en el nivel bajo de felicidad laboral.

Tabla 12

Distribución de frecuencias en Felicidad laboral en la dimensión Compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	92	85
Moderado	16	15
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

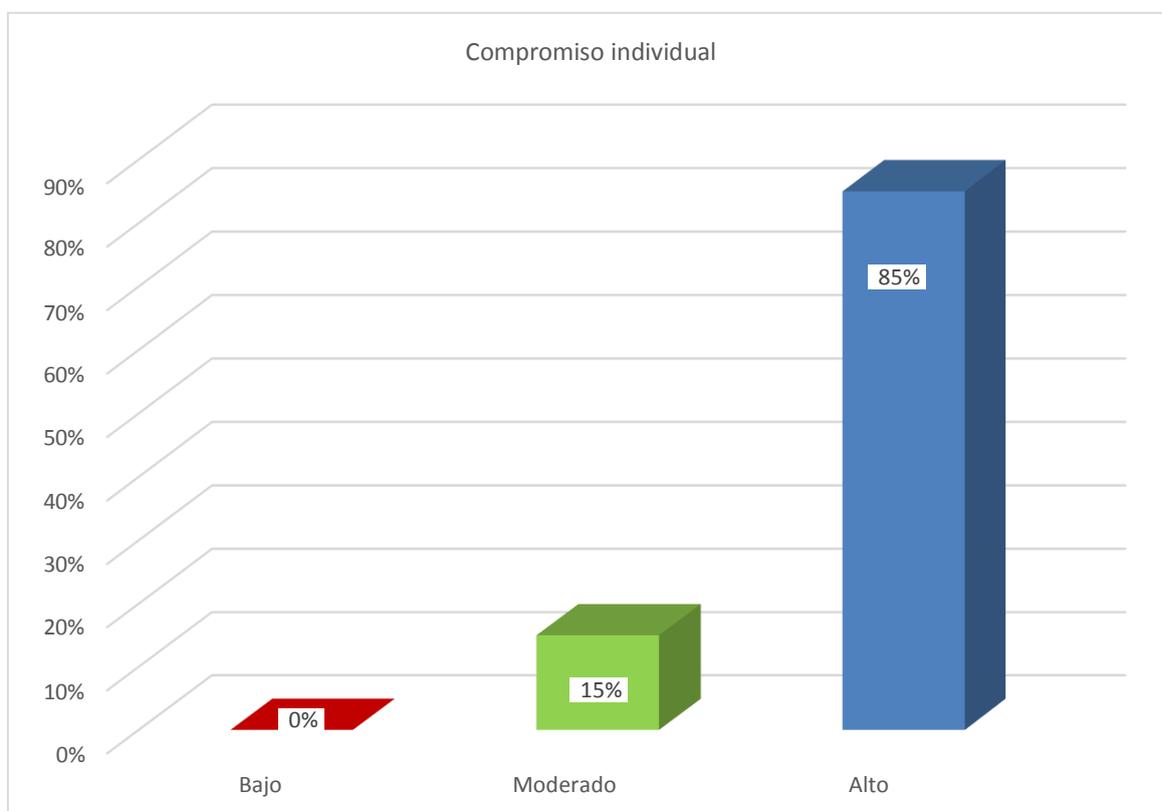


Figura 13 Distribución Porcentual en la Felicidad laboral en la dimensión Compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 12 y figura 13, los docentes encuestados de la IEE Ricardo Bentín afirman que el 85% se encontraron en nivel alto del compromiso individual que involucra sus emociones positivas con su experiencia de flujo en su labor docente con placer y satisfacción personal, en contraste con un 15% de docentes su nivel de felicidad laboral es moderado, en conclusión se denota 2 grupos en cuanto al nivel de felicidad laboral alto y moderado en su compromiso individual o transitorio.

Tabla 13

Distribución de frecuencias en Felicidad laboral en la dimensión Satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	49	45
Moderado	59	55
Bajo	3	0
Total	108	100

Fuente: *Base de datos*

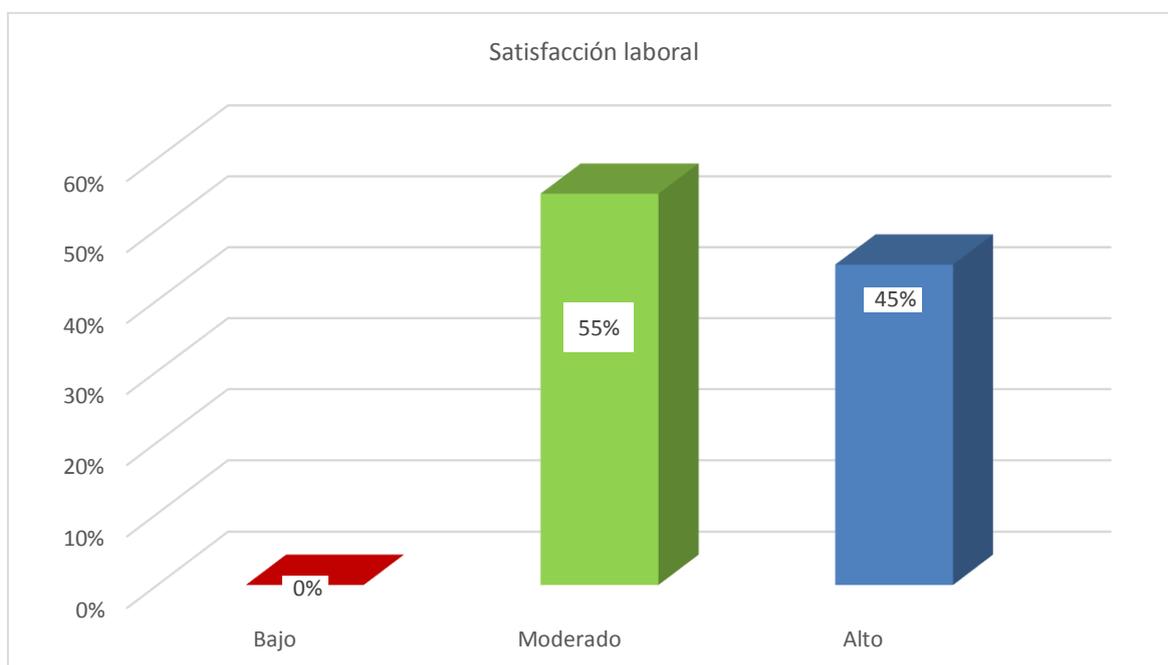


Figura 14 Distribución Porcentual en la Felicidad laboral en la dimensión Satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla 13 y figura 14 los docentes encuestados afirmaron que el 45% de los docentes sienten satisfacción laboral de nivel alto, en relación al trabajo que realizan, se sienten valorados, le ofrecen oportunidades y satisfechos con su pago, en relación al 55% de los docentes que declararon que el nivel de felicidad laboral en satisfacción laboral es regular o medio, los docentes sienten que el ánimo típico en el trabajo es moderado.

Tabla 14

Distribución de frecuencias en Felicidad laboral en la dimensión Compromiso organizativo-afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	14
Moderado	93	86
Bajo	0	0
Total	108	100

Fuente *Base de datos*

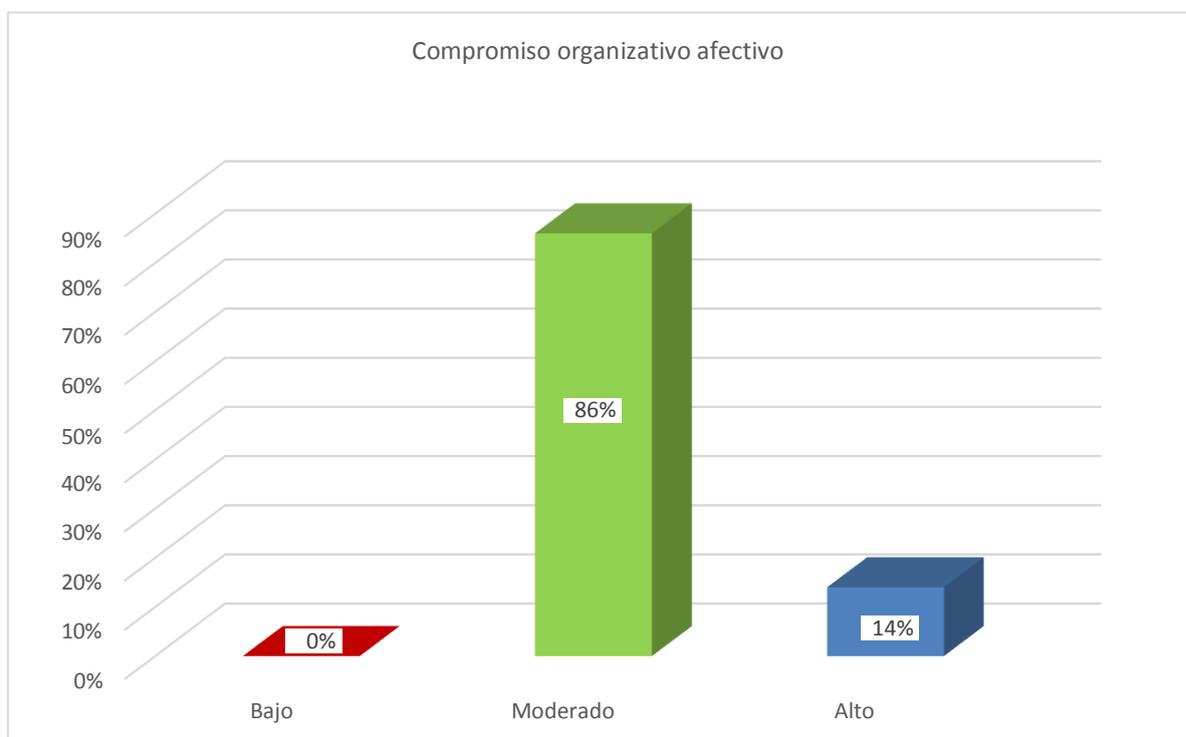


Figura 15 Distribución Porcentual en la Felicidad laboral en la dimensión Compromiso organizativo-afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

De acuerdo a los resultados obtenidos de la tabla 14 y figura 15, los docentes de la IEE Ricardo Bentín afirmaron el 14% en este caso la minoría declaró sentir felicidad laboral en la dimensión compromiso organizativo – afectivo, en contraste a la mayoría en un 86% que afirmaron encontrarse en un nivel moderado o medio en su felicidad laboral en la dimensión compromiso organizativo-afectivo es decir su relación como felicidad de colectivo de equipo y organizacional.

4.2 Estadística Inferencial o comprobación de Hipótesis:

Estadístico de prueba:

La prueba, tiene el objetivo de identificar si es que la información recogida corresponde a la población distribuida de forma normal.

El estadístico propuesto es el Test de Normalidad de Kolmogórov-Smirnov por tener como muestra más de 50 participantes.

Fórmula

Regla de decisión.

$p \geq 0,05$ Los datos se distribuyen de forma normal. Se acepta la hipótesis alterna.

$P < 0,05$ Los datos no se distribuyen de forma normal. Se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador.

Tabla 15

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Gestión talento	Compromiso_ gestión_escola r	Felicidad laboral
N		108	108	108
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,92	2,96	2,65
	Desv. Desviación	,278	,190	,480
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,535	,540	,416
	Positivo	,382	,423	,263
	Negativo	-,535	-,540	-,416
Estadístico de prueba		,535	,540	,416
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: *Base de datos con programa SPSS*

Se acepta la hipótesis alterna por ser p valor= 0,000, la distribución de la variable de estudio difiere de la distribución normal.

Para corroborar la hipótesis se aplicó el modelo matemático de Regresión Logística Ordinal que permitió reconocer la forma de dependencia de una variable dependiente con respuesta ordinal de un conjunto de predictores llamadas también

factores o covariables. La metodología es basada en la propuesta de Mc Cullagh (1980, 1998) y en la construcción sintáctica con los pasos denominados PLUM de ocurrencia de afectación a los valores de las variables explicativas o independientes.

Prueba de la Hipótesis general

Ho: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

Ha: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	129,004			
Final	44,974	84,030	51	,002

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, la información de ajuste de los modelos indica que el ajuste del modelo empírico en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente (felicidad laboral). El valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 84,030 con 51 gl y su significancia es plena ($p=002$), la cual es menor que el p valor $< 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante son cero, con una probabilidad de error del 2%.

Tabla 17

Bondad de ajuste de la hipótesis general

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	33,438	37	,637
Desviación	34,931	37	,566

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 17, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a (0,05), ($p= 0,637$) lo que implica que el modelo ayuda a explicar el evento, es decir, las variables independientes explican la variable dependiente.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,541
Nagelkerke	,744
McFadden	,600

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 18, el pseudo r cuadrado nos señala que el modelo está asociado con la variable dependiente, con una significatividad de $p= 0,002$ y que la fuerza de las variables independientes (gestión del talento y compromiso de gestión escolar) nos permite predecir la variable dependiente (felicidad escolar). Además, Cox y Snell indica el índice de 0,541, Nagelkerke indica el índice 0,744 y Mc Fadden 0,600. El R cuadrado de Nagelkerke establece la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente en un 74%, lo cual indica a su vez que el 26% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

Tabla 19

Estimaciones de parámetro de la hipótesis general

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Felicidad laboral = 2]	-,677	,217	9,738	1	,002	-1,103	-,252
Ubicación	[Gestión_talen=2]	-1,371	,740	3,433	1	,064	-2,820	,079
n	[Gestión_talen=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[CGE=2]	19,652	,000	.	1	.	19,652	19,652
	[CGE=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 19, según los resultados de las estimaciones de parámetros se verifica la explicación de la probabilidad de que las variables independientes tienen efecto sobre la variable dependiente evidenciado en la felicidad laboral moderado en un $p= 0,002$, el cual es menor que el $\alpha= 0,05$ de igual manera gestión de talento 3 y compromiso de gestión laboral 2.

Prueba de la Hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020.

Ha: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020

Tabla 20

Información de ajuste de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	80,669			
Final	41,753	38,916	51	,892

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 20, el valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 38,916 con 51 grados de libertad y su significancia ($p= 0,892$), la cual es mayor que el valor de $\alpha=0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la hipótesis nula en todos los coeficientes del modelo, esto evidencia que el presente modelo no predice la probabilidad de ocurrencia de compromiso individual..

Tabla 21

Bondad de ajuste de la hipótesis específica 1

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	29,322	37	,812
Desviación	34,011	37	,610

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 21, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p= 0,812$) lo que implica que el modelo ayuda a explicar el evento es decir las variables independientes explican a la dimensión compromiso individual.

Tabla 22

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,303
Nagelkerke	,533
McFadden	,429

Función de enlace: Logit.

En la tabla 22, según los valores del pseudo R cuadrado nos indica la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es explicada en un 30% y el 53%, con un porcentaje ajustado de 42%, por las variables independientes gestión de talento y compromiso de gestión escolar.

Tabla 23

Estimaciones de parámetro de la hipótesis 1

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[d_Compromiso_individual = 2]	-1,842	,299	38,063	1	,000	-2,427	-1,257
Ubicación	[Gestión_talen=2]	-1,149	,768	2,240	1	,135	-2,653	,356
	[Gestión_talen=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[CGE=2]	18,165	,000	.	1	.	18,165	18,165
	[CGE=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 23, según los resultados de las estimaciones de parámetros se verifica la explicación de la probabilidad de que las variables independientes tienen efecto sobre la variable dependiente evidenciado el grado de significatividad de gestión de talento moderado con un $p= 0,135$ que es mayor a $\alpha= 0,05$ que no explica la probabilidad del modelo con la dimensión compromiso individual. Para las variables independientes gestión de talento alto y compromiso de gestión escolar moderado y alto si explican la probabilidad y tienen efecto en compromiso individual.

Prueba de la Hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín.

Ha: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín.

Tabla 24

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	138,853			
Final	55,667	83,186	51	,003

De acuerdo a la tabla 24, el valor del modelo experimental a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 83,186 con 51 grados de libertad, y que la significancia del modelo es menor a 0,05, ($p= 0,003$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo y se acepta la hipótesis del investigador, a excepción de la constante, son cero, con una probabilidad de error del 5%

Tabla 25

Bondad de ajuste de la hipótesis específica 2

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	43,624	37	,210
Desviación	46,878	37	,128

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a los datos de la tabla 25 de la bondad de ajuste del modelo satisfacción laboral y las variables explicativas gestión del talento y compromiso de gestión escolar señala que el ajuste en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogida de la variable dependiente satisfacción laboral con el valor de verosimilitud es de 43, 624 con 37 grados de libertad y su significancia de 0,210 que es mayor a $p=0,05$.

Tabla 26

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Método	Valor
Cox y Snell	,537
Nagelkerke	,718
McFadden	,559

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 26, el pseudo R cuadrado nos refiere que el modelo está asociado con la variable dependiente satisfacción laboral, con una significatividad de $p= 0,003$ y que determina la bondad de ajuste, predice la ocurrencia al nivel predictivo del 71,8 % y el 28.2 % es determinado por otras variables no consideradas.

Tabla 27

Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 2

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[d_Satisfacción_laboral = 2]	,204	2,054	,010	1	,921	-3,822	4,231
Ubicación	Gestión_talen [CGE=2]	-,009	,702	,000	1	,989	-1,385	1,366
	[CGE=3]	1,331	1,173	1,288	1	,256	-,968	3,630
		0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 27, según los resultados de las estimaciones de parámetros se verifica la explicación de la probabilidad de que las variables independientes tienen efecto sobre la variable dependiente evidenciada significatividad de la variable explicativa Compromiso de gestión escolar alto y no significatividad con gestión de talento y compromiso de gestión escolar moderado.

Prueba de la Hipótesis específica 3

Ho: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín.

Ha: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín.

Tabla 28
Información de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	84,263			
Final	22,920	61,343	51	,152

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 28, la significancia global de la ecuación o modelo de la variable compromiso organizativo-afectivo con una significatividad de $p= 0,152$ y que las variables explicativas (gestión del talento y compromiso de gestión escolar) no permite predecir o explicar a la variable dependiente el compromiso organizativo afectivo.

Tabla 29 *Bondad de ajuste de la hipótesis específica 3*

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	17,793	37	,997
Desviación	20,148	37	,989

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 29, la bondad de ajuste nos indica que la significancia del modelo es mayor a 0,05, ($p= 0,997$) lo que implica que el modelo ayuda a explicar el evento, es decir, las variables independientes explican la dimensión compromiso organizativo-afectivo.

Tabla 30

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,433
Nagelkerke	,783
McFadden	,705

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 30, el pseudo R cuadrado nos indica que las fuerzas de las variables explicativas del modelo (gestión del talento y compromiso de gestión escolar) permite predecir la variable regresora (compromiso de gestión escolar). Así, Cox y Snell indica el índice de 0,433 y Nagelkerke con el índice de ,783 es decir el 78% de las variables dependientes explica la ocurrencia de la variable dependiente y el 22% es explicado por otras variables no consideradas en la explicación.

Tabla 31

Estimaciones de parámetro de la hipótesis específica 3

		Estimació	Desv.				Intervalo de confianza al 95%	
		n	Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[d_Compromiso_org anizativo = 2]	1,842	,299	38,063	1	,000	1,257	2,427
Ubicació	[Gestión_talen=2]	-,238	1,102	,047	1	,829	-2,397	1,922
n	[Gestión_talen=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[CGE=2]	,743	1,193	,388	1	,533	-1,594	3,081
	[CGE=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a la tabla 31, según los resultados de las estimaciones de parámetros se verifica la explicación de la probabilidad de que las variables independientes tienen efecto sobre la variable dependiente, como es el caso de gestión de talento alto y compromiso de gestión escolar alto, además se evidencia que no es explicada por gestión de talento moderado y compromiso de gestión escolar moderado.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general de la indagación fue determinar si existe incidencia significativa entre la felicidad laboral y la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar de los docentes de la IEE Ricardo Bentín del Rímac en el 2020, los resultados señalan; que el modelo propuesto permite predecir la variable dependiente felicidad laboral con $p= 0,002$ y el coeficiente Nagelkerke que establece la eficacia predictiva del modelo en un 74%. Estos resultados concuerdan con los estudios de la Investigación de Concepción et. al. (2018) en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) en su tesis Medición de la felicidad en los docentes de Lima, midieron las dimensiones de bienestar general en el trabajo obteniendo resultados altos de felicidad laboral. En contraste con los resultados de la investigación de Zare (2016) en la tesis denominada “Felicidad en el trabajo y el desempeño laboral en “Sencico”, destacó que su hipótesis planteada existió una relación directa encontrada de felicidad laboral que no era significativa en el caso de los maestros.

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis específica 1 nos refiere que: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020, siendo los resultados $p= 0,892$ denotando que no hay significancia y el Pseudo R cuadrado que determina índice de Nagelkerke en 53% puede predecir la ocurrencia. Los resultados concordaron con los estudios de Concepción at. el. (2018) en el análisis de las dimensiones de estudio fortalezas de carácter que concuerdan con las dimensiones de la variable de estudio compromiso individual, indicaron una correlación entre débil y media con el bienestar general en el aspecto laboral. En contraposición con los estudios de Llatas (2019) titulada Felicidad y motivación laboral de los docentes de Cajamarca determinó la relación directa entre las 2 variables. Así mismo Oblitas (2016) en su estudio sobre la satisfacción con la vida el 63% declaró sentir satisfacción en sus objetivos y el 22% declaró no ser feliz y se estableció una correlación muy alta y directa entre felicidad y motivación laboral intrínseca y extrínseca.

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis especifican 2 nos refiere que: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín,

como lo refiere el índice de Nagelkerke de 72.8% con una significatividad estadística de 0,003. Dichos resultados concuerdan con los estudios de Zapata (2016) en su investigación de la dimensión satisfacción laboral de los trabajadores de universidades estatales, reportó un valor en el coeficiente de Nagelkerke de 10,9% con significancia adecuada aseverando que la variable independiente influye sobre la variable satisfacción laboral. En los estudios de Cuadra, A. A., Fuentes, L. K., Madueño, D., Veloso, C. B. y Meneses, Y. B. (2012) en su investigación Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral mostro la media de 41,73 con significancia, 000. Así como los estudios expuestos en el artículo Engagement y Bournout en el ambito docente Duran, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M. y Rey, L. (2005) de los 265 docentes encuestados de Huelva se distribuyen en el nivel ligeramente satisfechos y no predice sus dimensiones dedicación y cansancio emocional en la variable de satisfacción laboral, mostrando una influencia significativa sobre la satisfacción vital de R cuadrado = 0,206 y la predictora de satisfacción laboral con R cuadrado = 0,375. En contraste con la investigación de Concepción et. al (2018) que los resultados entre el compromiso laboral, significado y logros dimensiones de satisfacción laboral muestran una correlación débil y media significativa y el amor por el aprendizaje tuvo solo correlación entre débil y media significativa.

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis específica 3 nos refiere que: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín. Los resultados concuerdan en los estudios de Oblitas (2016) la felicidad y el compromiso organizacional, establece que el 26% no muestra compromiso organizacional y el 73% se identifica con la institución y 0% en muy identificado, así como el valor de significancia es 0,059, prueba t = 1,667 y Prueba de Levene de igualdad de varianzas F= 3,598, aceptando la hipótesis nula que no hay diferencias en compromiso entre hombres y mujeres

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020 tal como lo explica el Pseudo R cuadrado del índice de Nagelkerke 0,744 y con una significancia plena de 0,002.
- Segunda: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020, tal como muestra el Pseudo R cuadrado en el índice de Nagelkerke en 0,533 con una significancia de 0,892.
- Tercera: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020 tal como lo muestra el Pseudo R cuadrado en el índice de Nagelkerke de 71.8% con una significancia de 0,003
- Cuarta: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín tal como lo explica el Pseudo R cuadrado en el índice de Nagelkerke de 0,783 y con una significancia estadística de 0,152.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Respecto al compromiso individual, se sugiere implementar el proyecto de aula feliz para los estudiantes en la hora de tutoría, para que los docentes a partir de las concepciones y estrategias de las fortalezas personales transmitan el conocimiento e interioricen dichos conceptos y los validen con sus alumnos que sirva de apoyo a su fortalecimiento en su desarrollo personal y profesional.

Segunda: Respecto a la satisfacción laboral se sugiere establecer el Proyecto de Encuentro Formativo en la que se desarrollarán talleres de capacitación permanente de desarrollo profesional a cargo de ponentes especializados y por los propios docentes, que asignados un tema compartirán lo aprendido y a la vez desenvolverán el trabajo en equipo, liderazgo y valoración profesional.

Tercera: Respecto al compromiso organizativo – afectivo, se sugiere la conformación e implementación del Equipo de Asuntos Sociales que programara actividades para el fortalecimiento del clima escolar, actividades que permitan la identificación con la visión y misión de la organización y crear lazos afectivos y de crecimiento personal con los integrantes de la corporación.

VIII. PROPUESTA

Propuesta para la solución del problema

7.1 Generalidades

7.1.1 Título del proyecto: “Atención plena para actitud y aprendizajes”

7.1.2 Ubicación geográfica: Distrito de San Martín de Porres

7.1.3 Beneficiarios

Directos Personal docente y estudiantes

Indirectos Padres de familia y comunidad

7.2 Justificación

Nuestra institución educativa apuesta por la realización plena de nuestros estudiantes y docentes al logro de los momentos como experiencia de felicidad (experiencias de alegría, satisfacción o bienestar positivo) y para sentirse plenos tendremos en cuenta el enfoque de la psicología positiva que postula el desarrollo de los temas de fortalezas personales que van de la mano en la gestión de capacidades para que disfruten del sentido de la vida con equilibrio, y que comprendan que lo vital es la interpretación y afronte las situaciones y no el cuestionamiento que es lo que nos sucede que tal vez los inmovilice en el actuar. Conceptúen la felicidad como una actitud interior del ser y que es posible ser educable, que lo lleve al compromiso de cambio y procurar se autodesarrollo personal.

Esta premisa fundamental nos motiva que por medio de la educación intentemos de motivar en el conocimiento de las fortalezas personales de los niños, jóvenes y docentes en las escuelas y trasladarlos a las familias que impacte en el tiempo a la sociedad.

Con este plan apoyaremos la estrategia de disciplina de Mindfulness denominada la práctica del aquí y ahora y la Atención Plena. La Atención Plena es un estilo de vida cimentado en la consciencia y la serenidad que nos permite conducirnos íntegramente en el tiempo presente, asumir consciencia de que la existencia está hecha de tiempos presentes, que nuestro verdadero cobijo es el tiempo actual y que si no somos competentes de existir aquí y ahora tampoco

podremos serlo en el porvenir tampoco en el pasado pues la vida es un continuo fluir en el ahora.

7.3 Descripción de la problemática

La Institución Educativa se encuentra en una zona con alto nivel de violencia y crisis de valores, que se traslada a las aulas que dificulta los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la convivencia entre sus pares sumado en detrimento de sus aprendizajes y su formación integral para su integración social, desarrollo personal y logro de autonomía y la actitud de proactivos el cual nos apoyaría con el desarrollo de sus fortalezas personales.

7.4 Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos e indirectos

a) Impacto de la propuesta en los beneficiarios directos

- Incrementar la atención para los aprendizajes.
- Control de sus emociones y resolución de conflictos en el aula.
- Incrementar sus habilidades blandas en sus interacciones sociales.
- Conciencia de las fortalezas personales y aplicarlos en su vida diaria.

b) Impacto de la propuesta en los beneficiarios indirectos

- Conocer estrategias para un nuevo enfoque en la vida de forma positiva.
- Mejorar su visión en relación a las fortalezas personales como virtudes universales y aplicables como forma de vida.

7.5 Objetivos

7.5.1 Objetivo general

Desarrollar el programa Aula feliz en sus estrategias y concepciones de la vida plena y sus fortalezas personales.

7.5.2 Objetivos específicos

Promover la ejecución del programa del Aula feliz en las horas de tutoría.
Generar la capacidad de resolución de conflictos en forma autónoma.
Mantener la concentración y la calma en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

7.6 Resultados esperados

Objetivo	Posibles resultados
- Desarrollar el programa Aula feliz en sus estrategias y concepciones de la vida plena y sus fortalezas personales.	-Conocimientos y aplicación de las técnicas de la Psicología positiva.
- Promover la ejecución del programa del Aula feliz en las horas de tutoría.	-Incorporar estrategias de habilidades blandas en su vida diaria.
- Generar la capacidad de resolución de conflictos en forma autónoma.	-Mejorar las interrelaciones entre sus compañeros y el clima escolar adecuado.
- Mantener la concentración y la calma en los procesos de enseñanza y aprendizaje	-Mejoramiento de las calificaciones en las asignaturas por la concentración y mantener la calma para los aprendizajes.

7.7 Costos de implementación de la propuesta

Actividades	Costos S/.
Elaboración del Proyecto "Aula feliz"	70
Selección de estrategias y técnicas para la implementación del Proyecto	200
Ejecución del proyecto y determinación de costos de materiales	200
Seguimiento y monitoreo del proyecto	150
Entrega de informes de forma mensual	100
Total	720

7.6 Beneficios que aporta la propuesta

Se constituirá en una oportunidad de desarrollar capacidades reflexivas en la vida de estudiantes y docentes para alcanzar la felicidad con los postulados de la Psicología Positiva. Contarán con la oportunidad de una nueva filosofía de vida para afrontar las dificultades manteniendo la calma y el control de emociones con una

nueva concepción de oportunidades. Además, les permitirá desarrollar las habilidades blandas que los lleven a lograr la plenitud y el éxito en la vida y para finalizar se constituirá en un basamento para mantener la concentración y atención para seguir aprendiendo.

REFERENCIAS

- Agbo, A. A. & Ome, B. (s.f.). Happiness: Meaning and Determinants Among. .
Journal of Happiness Studies, 18(1), 151-175. Recuperado de: doi:10.1007/s10902-016-9722-4
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para medir la Felicidad.
Interamericana de Psicología, 99-106
- Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* (63)
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento humano basado en competencias*.
Montevideo: Granica
- Alvariño, C., Arzolar, S., Brunner, J., & Vizcarra, R. (2000). *Gestión escolar: Un estado del arte de la literatura*. Paideia.
- Antunes, R. (2009). *Século XXI: Nova era da precarizacao estrutural do trabalho?*
Sao Paulo: Boitempo. Recuperado de: <https://projetoaletheia.files.wordpress.com/2014/08/seculo-xxi-era-da-precarizacao.pdf>
- Arbaiza, L. (s/f). *Como elaborar una tesis de grado*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2014/como-elaborar-tesis-grado/>
- Argyle, M. (1992). *La psicología de la felicidad*. Madrid: Alianza
- Arias, W., Masías, M. A. & Muñoz, E. (2007). *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*
- Arslan, R. (2013). A research on academics on life satisfaction, job. *Journal of Faculty of Economics*, 18(3), 281-289. Recuperado de: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/251813>

- Arteaga. (2013). *Liderazgo pedagógico y compromiso de gestión escolar*, Vitarte, 2016. Lima: Universidad César Vallejo
- Barney, J. (2009). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120. Recuperado de: [http://www.business.illinois.edu/josephm/BA545_Fall%202019/Barney%20\(1991\).pdf](http://www.business.illinois.edu/josephm/BA545_Fall%202019/Barney%20(1991).pdf)
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación de administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Recuperado de: https://www.academia.edu/25497606/Metodolog%C3ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n
- Bertoni, B., Hernandez, G., Orsi, L. & Silenzi, M. (2018). Conceptos y términos claves de la metodología de la investigación. (REUN, Ed.) Recuperado de: <http://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/123456789/4133/1/Conceptos%20y%20t%C3%A9rminos%20clave%20en%20epistemolog%C3%ADa%20y%20metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20para%20enfermer%C3%ADa.pdf>
- Bolívar. (2010). La lógica del deber del profesorado y el compromiso del colegio. *Iberoamericana sobre calidad, efectividad y renovación en el proceso académico*
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. Working paper. *Management Decision*, 36(2), 96-110. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.24.9765&rep=rep1&type=pdf>
- Bowling, A. A., Eschleman, K. J. & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 15-934. Recuperado de: doi:10.1348/096317909X478557

- Bravo. (2007). *Gestión escolar y éxito académico en condiciones de pobreza*. Chile: Facultad de Chile.
- Bravo. (2017). *Monitoreo y supervisión al grupo directivo y su efecto en la administración del talento humano de las IE públicas de San Luis*. Lima
- Brunner, J., & G., E. (2003). *Factores que inciden en una educación efectiva. Evidencia Internacional*. (P. E. Américas, Trad.) AICD-OEA. Recuperado de:<http://www.educoea.org/portal/bdigital/laeducacion/139/pdfs/139pdf1.pdf>
- Bunge, M. (1960). *La ciencia. Su método y su filosofía*. Recuperado de: https://users.dcc.uchile.cl/~cgutierr/cursos/INV/bunge_ciencia.pdf
- Canavan, D. S. (s.f.). Creative professional service firms: Aligning strategy and talent. *Journal of Business Strategy*, 34(3), 24-32
- Carrasco. (2013). *El alegato de los directores sobre la administración escolar: de gestores a administradores en una institución educativa*. Chile: Facultad de Chile
- Carrasco, A. (2013). *El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa*. Montevideo: Universidad de Chile
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos
- Chiavenato, I. V. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill
- Chmiel, M. B. (s.f.). Revisiting the Structure. *Social Indicators Research*, 106(1), 109-116. Recuperado de: doi:10.1007/s11205-011-9796-7
- Collings, D. (2013). *Talent_innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management*. Human Resource Management Review.

Recuperado de: http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6425/TDUE_X_2017_Saavedra_Alberca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Concepción, L. A. Dextre, Ch. E., Landauro E.R. y Vásquez A. R. (2018). *Medición de la felicidad en profesores de dos centros educativos de Lima*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Conklin, W. (2012). *Higher - Orden Thinking Skills to Develop 21 st Century Learners* . Huntington Beach: Shell Educ
- Cuadra, A. A., Fuentes, L. K., Madueño, D., Veloso, C. B. y Meneses, Y. B. (Abril de 2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Fractal. Revista de Psicología*, 24(1), 3-26
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y el conocimiento*
- De Vos, A. D. (2013). The role of human capital composition and continuity. *International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1816-1831
- Deci, E. L. (2008). Hedonia, eudaimonia and well-being: an. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11. Recuperado de: doi:10.1007/s10902-006-9018-1
- Diener, E. L. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal. *American Psychologist* 55, 34-43
- Dolan, S., & Schuler, S. y. (1999). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill Interamericana de España
- Duran, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M. y Rey, L. (2005). Engagement y Bournout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 145 - 158

- Extremera. (2005). *La inteligencia emocional percepción y su protección sobre la dicha vitalista, la satisfacción subjetiva y el engagement en trabajadores de núcleos para las personas con discapacidad intelectual*
- Fischman, D. (2017). La alta rentabilidad de la felicidad. *Lima: UPC*
- Fisher, C. (2010). *Happiness at work*. Australia: International Journal of Management
- Francis, L. (1999). Happiness is a thing called stable extraversion: A further. *Personality*, 26, 5-11. Recuperado de: doi:[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00185-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00185-8)
- Francis, L. J. (2000). Internal consistency, reliability and validity of. *Psychological*, 33, 193-196. Recuperado de: doi:<https://doi.org/10.2466/PRO.87.5.193-196>
- Gamero Maldonado, H. (2013). *La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad*. Artículo original, 95
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Brujas. Recuperado de:https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Grant, R. M. (1998). Toward A Knowledge Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109. Recuperado de: doi:file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Toward_A_Knowledge-Based_Theory_of_the_Firm.pdf
- Gross, R. (2007). *Psicología: La ciencia de la mente y la conducta*. Mexico: Manual Moderno
- Guillen, O. (2015). *Guía para elaborar la tesis universitaria escuela de posgrado*. Recuperado de www.andoeducandoperu.com

- Guillen, O. M. (2017). *Elaboración de Proyecto de Tesis*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: https://issuu.com/ingraguiva/docs/guia_rapida_pt_arquitectura_v2_2
- Guthrie, J. R. (s.f.). Reflections and projections. *An decade of intellectual*, 44(2), 68-82. Recuperado de: doi:10.1016/j.bar.2012.03.004, 2018.ISSN 0890-8389
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México D.C, México: Mc Graww Hill. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (1997). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mc. Graw Hill. Recuperado de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hills, P. &. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact. *Personality*, 33, 1073-1082. Recuperado de <http://www.louisianaparadox.com/wp-content/uploads/2011/01/Hills-Argyle-2002.pdf>
- Howard, J. y. (1996). The Effects of organizational Restructure on Employee Satisfactio. *Group and organization Management*, 21(3), 409-473
- Inkeles, A. (1993). Industrialization, modernization and quality of live. *Journal of Comparative Sociology*, 34, 1-23. Recuperado de doi:<https://doi.org/10.1163/002071593X00283>
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del Talento construyendo compromiso*. Madrid, España: Prentice Hall. Recuperado de https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf

- Joseph, S. &. (1998). The Depression-Happiness Scale: Reliability. *Journal of Clinical Psychology*, 54, 537-544. Recuperado de doi:[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(199806\)54:4<537::AID-JCLP15>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(199806)54:4<537::AID-JCLP15>3.0.CO;2-G)
- Judge, T., Boudreau, J., & Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*(79), 767-782
- Katayana, R. J. (s.f.). Introducción a la Investigación Cualitativa. *Lima: Fondo de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Recuperado de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2017/04/Introducci%C3%B3n-a-la-investigaci%C3%B3n-cualitativa-Fundamentos-m%C3%A9todos-estrategias-y-t%C3%A9cnicas.pdf>
- Kimouche, B. &. (s.f.). The impact of intangibles on the value relevance of accounting. 12(2), 506-529. Recuperado de doi:<http://dx.doi.org/10.3926/ic.653>, 2016. ISSN 2014-3214
- Kumar, H. y. (2013). Not by money alone: The emotional wallet and talent management. *Journal of Business Strategy*, 34(3), 16-23. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/263456774_Not_by_money_alone_The_emotional_wallet_and_talent_management
- Lau, J. (2015). *Sistema de video vigilancia y el control de actos delictivos en las inmediaciones de los condominios del parque El Agustino*. Recuperado de <https://prezi.com/kkgfhy1unczi/tesis-para-optar-el-grado-de-magister-en-gestion-publica/>
- Lawler, E. (2008). *Talent: Making people your competitive advantage*
- Lepak, D. P., Taylor, M. S., Tekleab, A. G., Marrone, K. A. y Cohen, D. J. (2007) An examination of the use of high investment human resource systems for core and support employees. *Human Resource Management*, 46(2), 223-246.

- Recuperado de <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/an-examination-of-the-use-of-high-investment-human-resource-syste>
- Llatas, E. (2019). *Felicidad y motivación laboral del profesional docente de la I.E San Ramón de Cajamarca 2019*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psicology*. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1787416&pid=S0717-95532002000200000500018&Ing=es
- Longenecker, C. O. (2013). Creating human-resource management value in the twentieth-first century: Seven steps to strategic HR. *Human Resource Management International Digest* , 21(2), 29-32. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09670731311306814/full/html>
- Lu, L. (1997). Personality and happiness: Is a mental health a. *Personality and Individual Differences*,, 31, 585-608. Recuperado de <http://web.ba.ntu.edu.tw/luolu/Personality%20and%20happiness%20-%20Is%20mental%20health%20a%20mediator.pdf>
- Luján. (2016). *Gestión participativa y los compromisos de administración escolar en la institución educativa "Alberto Leyeau García de la provincia de Picota* . Lima: Universidad César Vallejo
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. (1999). Una medida de felicidad subjetiva: confiabilidad preliminar y validación de constructo. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1006824100041>

- Marchesi, A. (1998). La calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Recuperado de https://psicheri.files.wordpress.com/2015/02/lectura1_calidad-de-la-ensec3b1anza.pdf
- McDonell, L. (1989). *Restructuring American Schools, The Promise and Pitfalls*. Columbia: University New York: Teachers College
- Merino. (2017). *El compromiso en el trabajo (engagement)*. España: Universidad de Málaga
- Minedu. (2016). *Curriculo Nacional de Educación Básica*. Lima: Minedu
- Minedu. (28 de agosto de 2019). Normas del Buen Inicio del Año Escolar 2020. Lima: El Peruano
- Montenegro, I. A. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false
- Murillo, F. (2015). *Mejora de la Escuela Medio siglo de lecciones aprendidas*
- Net, C. (s.f.). *Diccionario en línea*. Recuperado de <http://etimologias.dechile.net/?talento>
- Oblitas, M. (2016). *Relación entre la escala de felicidad y el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Paucarpata, 2016*. Paucarpata: Universidad César Vallejo
- OECD. (1992). *Schools under scrutiny*. Paris
- Parraga. (2016). *Liderazgo pedagógico y clima organizacional con los compromisos de gestión escolar en instituciones educativas de Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo

Portela, M. (2001). Measuring skill: a multi-dimensional index. *Economics Letters*, 27(32). Recuperado de doi:[https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(01\)00396-](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(01)00396-)

Príncipe, G. (2016). *La investigación científica: Teoría y metodología*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=AmTGDwAAQBAJ&pg=PA94&lpg=PA94&dq=Pr%C3%ADncipe,+G.+\(2016\).+La+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica:+Teor%C3%ADa+y+metodolog%C3%ADa.&source=bl&ots=j-vKVyixS9&sig=ACfU3U05Aj0afJCulrMFdnFYLx-wW_udpg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwik](https://books.google.com.pe/books?id=AmTGDwAAQBAJ&pg=PA94&lpg=PA94&dq=Pr%C3%ADncipe,+G.+(2016).+La+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica:+Teor%C3%ADa+y+metodolog%C3%ADa.&source=bl&ots=j-vKVyixS9&sig=ACfU3U05Aj0afJCulrMFdnFYLx-wW_udpg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwik)

Queralto Segura, P. (2017). *Felicidad personal y felicidad social en la obra de Julian Marías*. Barcelona: Universidad de Barcelona

Reynolds, D., Sammons, P., L., S., & Barber, M. (1996). School effectiveness and school improvement in the United Kingdom. . *Effectiveness and School Improvement*, 133-158

Rojas. (2012). *The investigative Competitions in the Construction of Human Talent Within Medical Sciences*. Cuba: Facultad de ciencias médicas Dr. Jose Assef Yara, Ciego de Avila

Rojas. (2016). *La gestión del talento humano y la generación de ventajas competitivas en el consorcio de la universidad Continental* . Huancayo: Universidad Continental de Huancayo

Rowan, B. (2006). *The New Institutionalism and the Estudy of Educational Organizations: Changing ideas for changing times*. H.D. Meyer y B. Rowan . Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4780129&pid=S0185-2698201100040000200055&lng=es

- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
Recuperado de doi:10.1037/0022-3514.57.6.1069
- Saavedra. (2017). *Modelo para influir en la ejecución de la estrategia organizacional por medio de la alineación y administración estratégica del talento humano*. Ecuador
- Salas. (2013). *Liderazgo transformacional aptitud de estudio organizativo y felicidad en el trabajo*. Italia: Facultad de Valencia
- Salovey, P., Stroud, L., & Woolery, A. y. (2002). Perceived emotional intelligence, stress reactivity and symptom reports: Further explorations using the Trait Meta-Mood Scale. *Psychology and Health*, 611 - 627. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/230887045_Inteligencia_emocional_percibida_y_diferencias_individuales_en_el_meta-conocimiento_de_los_estados_emocionales_Una_revisión_de_los_estudios_con_el_TMMS
- Sanchez, H. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Sancho, A. (1998). *Experiencias educativas exitosas*. Chile
- Santiago. (2015). *Un modelo de gestión de personas pensado para la felicidad en el trabajo*. España: Universidad de Santiago de Compostela
- Sarur, M. S. (2013). La importancia del capital intelectual en las Organizaciones. *Ciencia Administrativa*, 1, 39-45
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). *Cómo los cambios en las demandas y recursos laborales predicen el agotamiento, el compromiso laboral y el absentismo por enfermedad* (Vol. 30). Wiley Online Library.
Recuperado de doi:<https://doi.org/10.1002/job.595>

- Schaufeli, W., Salanova, M., & Gonzales Roma, V. (2002). The measurement of Engagement and bournout and: A confirmative analytic approach. *Journal of happiness Studies*, 3, 71-92
- Seligman, M. (2017). La autentica felicidad. *American Psychologist*
- Tedesco, J. C. (2011). *Los desafios de la educación básica del siglo XXI*. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/documentos/rie55a01.pdf>
- Thunnissen, M. B. (2013). A review of talent management: infancy or. *International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1744-1761. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/263463707_A_review_of_talent_management_'infancy_or_adolescence'
- Treviño, E. (7 de Marzo de 2014). *ResearchGate*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/335635274_Trevino_E_2014_Elements_conceptuales_para_el_estudio_de_la_violencia_escolar_en_Zavalata_A_Trevino_E_y_Jimenez_M_Coords_Elementos_conceptuales_y_metodologicos_para_el_estudio_de_la_violencia_en_las_e
- UCV. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje. Recuperado de [//es.slideshare.net/VICADAL/gua-de-diseo-y-desarrollo-de-tesis-ucv](https://es.slideshare.net/VICADAL/gua-de-diseo-y-desarrollo-de-tesis-ucv)
- Ulrich, D. B. (1995). Human Resources Competencies: An Empirical Assessment. *Human Resource Management*, 39, 473-495. Recuperado de <http://www.ijerd.com/paper/vol13-issue8/F1383745.pdf>
- Valverde, M. S. (2013). Talent management in Spanish medium-sized. *International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1832-1852. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777545>

- Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* (9 ed., Vol. 24). Lima: Universidad San Martín de Porres. Recuperado de doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777545>
- Zapata, J. M. (2016). *Gestión del talento humano en universidades estatales*. Lima: Universidad Cesar Vallejo
- Zare. (2016). *La felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico)*. Trujillo: Universidad César Vallejo
- Zelayaran, M. (2015). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Lima: Ediciones Jurídicas

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de operacionalización de la variable 1

Operacionalización de la variable: Gestión del talento

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento	Recurso estratégico para innovar. Compromiso que pone en ejercicio sus habilidades para conseguir resultados superiores en una organización	La gestión del talento está constituida por las dimensiones capacidad, compromiso y acción las cuales se distribuyen en 25 items	Capacidad	Conocimiento	Ordinal Alto 3= [60-92] Moderado 2= [30-60> Bajo 1= [0-30>
				Habilidad	
				Competencia o actitudes	
			Compromiso	Cultura institucional	
				Clima laboral	
				Incentivo laboral	
			Acción	Alcanzar metas	
				Asume retos	
				Logros	

Fuente: Jericó (2008)

Anexo 02

Matriz de operacionalización de variable 2

Variable	Diseño conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso de gestión escolar	Las prácticas sustanciales en la comunidad escolar para asegurar que los estudiantes aprendan. El teórico base es Minedu (2015).	El Compromiso de gestión escolar está dispuesto en progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes, acceso y permanencia de las y los estudiantes, calendarización y gestión de las condiciones operativas, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E. y gestión de la convivencia escolar, los cuales se distribuyeron en 23 ítems.	<i>Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de logro destacado en las evaluaciones de la propia I.E • Reducción del nivel de logro en inicio de evaluaciones de la propia I.E. • Incremento del nivel <i>satisfactorio de evaluación ECE</i> <i>Reducción del menor nivel de logro en evaluación ECE</i> 	Ordinal Alto 3= [68-104] Moderado 2= [34-68> Bajo 1= [0-34>
			<i>Acceso y permanencia de las y los estudiantes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Permanencia de las y los estudiantes 	
			<i>Calendarización y gestión de las condiciones operativas</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Asistencia y puntualidad de estudiantes y del personal</i> <i>Gestión y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario</i> 	
			<i>Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo</i> <i>Monitoreo de la práctica pedagógica utilizando las Rúbricas de Observación del aula</i> <i>Análisis periódico del progreso del aprendizaje implementando estrategias</i> 	
			<i>Gestión de la convivencia escolar</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Espacios de democracia y concertación de normas de convivencia</i> <i>Prevención y atención de la violencia escolar</i> 	

Fuente: RVM 011 -2019 – Minedu

Anexo 03

Matriz de operacionalización de variable 3

Operacionalización de la variable: *Felicidad laboral*

<i>Variable</i>	<i>Diseño conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>
Felicidad laboral	Es una situación emotiva de jubileo plena que experimenta subjetivamente el ser en su espacio laboral. El teórico base es Fisher (2010)	La felicidad laboral está constituida por el compromiso individual, satisfacción laboral y el compromiso organizativo-afectivo, entre los cuales se distribuyen en 26 ítems.	Compromiso individual	Vigor	Ordinal Alto 3= [68-104] Moderado 2= [34-68> Bajo 1= [0-34>
				Dedicación	
				Absorción	
			Satisfacción laboral	Afectivo	
				Cognitivo	
			Compromiso organizativo afectivo	Afectivo	
				Continuidad	
				Normativo	

Fuente: Fisher (2010)

Anexo 04

Los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020

<i>Descripción</i>	<i>Población</i>
Docentes de la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2019	150
Total, de la población = 150	

Fuente: *PAP (Presupuesto anual de planificación)*

Anexo 05

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p q N}{E^2(N - 1) + Z^2 p q}$$

N: Población

n: Tamaño de la muestra

Z: Es el 1,96 valor para un nivel de confianza de 95 %

E: Es el 0,05 Error de estimación de 5 %

p: La Probabilidad a favor 0,50

q: La Probabilidad en contra

$$n = \frac{(1.96)^2 (150) (0.5) (0.5)}{(0.01)^2 (149) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 108$$

Anexo 06

Ficha técnica del instrumento de la variable1

Instrumento Variable 1	: Gestión del talento:
Nombre	: Cuestionario gestión del talento
Autor	: Aurora Ydalida Del Castillo Méndez
Adaptación por	: Sofía Lucila Espinoza Narcizo
Año	2020
Objetivo	: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020
Población	: 150 docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020
Muestra	: 108 docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020
Lugar de aplicación	: La IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la encuesta	: 20 minutos
Puntuación	: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con 4 afirmaciones:
	1= Nunca
	2= Algunas veces
	3= Casi siempre
	4= Siempre

Anexo 07

Ficha técnica del instrumento de la variable 2

Ficha técnica

Instrumento Variable 2 : Compromiso de Gestión Escolar

Ficha técnica

Nombre : Cuestionario: Compromiso de Gestión Escolar:
(adaptado)

Autor : RM 011- 2019 Minedu

Adaptación : Sofía Lucila Espinoza Narcizo

Instrumento : Cuestionario

Año : 2020

Objetivo : Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020

Población : 150 docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020

Muestra : 108 docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020

Lugar de aplicación : la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020

Forma de aplicación : Directa

Duración de la encuesta : 20 minutos

Puntuación : La escala de medición es tipo Likert, podrá responder con 4 afirmaciones:

1= Solo algunos

2= Unos pocos

3= Varios

4= La mayoría

Anexo 08

Ficha técnica del instrumento de la variable 3

Instrumento Variable 3	: Felicidad laboral
Nombre	: Cuestionario: Felicidad laboral: (adaptado)
Autor	: Andrés Salas Vallina
Adaptación	: Sofía Lucila Espinoza Narcizo
Instrumento	: Cuestionario
Año	: 2020
Objetivo	: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020
Población	: 150 docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020
Muestra	: 108 docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020
Lugar de aplicación	: la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020
Forma de aplicación	: Directa
Duración de la encuesta	: 20 minutos
Puntuación	: La escala de medición es tipo Likert, podrán responder con afirmaciones:
	1= Nunca
	2= Casi nunca
	3= Algunas veces
	4= Siempre

Anexo 09

Validez del instrumento de las variables

Variable	Técnicas	Instrumentos
Gestión del talento	Encuesta	Cuestionario sobre gestión del talento
Compromiso de gestión escolar	Encuesta	Cuestionario sobre compromiso de gestión escolar
Felicidad laboral	Encuesta	Cuestionario sobre felicidad laboral

Fuente: *Elaboración propia*

Anexo 10

Aplicabilidad de los instrumentos

Experto	Variables	Aplicabilidad
Dra. Inocenta Marivel Carbajal Bautista	Talento Humano, Compromiso de Gestión Escolar y Felicidad Laboral	Aplicable
Dr. Rommel Lizandro Crispín	Talento Humano, Compromiso de Gestión Escolar y Felicidad Laboral	Aplicable
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco.	Talento Humano, Compromiso de Gestión Escolar y Felicidad Laboral	Aplicable
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Talento Humano, Compromiso de Gestión Escolar y Felicidad Laboral	Aplicable
Dra. Hiroshi Kenyi Meza Carbajal	Talento Humano, Compromiso de Gestión Escolar y Felicidad Laboral	Aplicable

Fuente: *Elaboración propia*

Anexo 11

Confiabilidad de la variable 1

Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach

Valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Anexo 12

Confiabilidad de la variable 1

Confiabilidad de la variable 1: Gestión del talento

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,91	16

Fuente: *Los resultados de la prueba piloto.*

Interpretación:

Siendo los resultados de alfa de Cronbach superior a 25 elementos. Obteniéndose un valor de 0,91 se puede decir que la confiabilidad es excelente.

Anexo 13

Confiabilidad de la variable 2

Confiabilidad de la variable 2: Compromiso de gestión escolar

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,881	16

Nota: *La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto*

Interpretación:

De la tabla 07 siendo los resultados de alfa de Cronbach a 16 trabajadores Obteniendo un valor de 0,881 se puede decir que la confiabilidad es buena.

Anexo 14

Confiabilidad de la variable 3

Confiabilidad de la variable 3: Felicidad laboral

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,93	16

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación

De la tabla del anexo 13 siendo los resultados de alfa de Cronbach a 16 trabajadores obteniendo un valor de 0,93 se puede decir que la confiabilidad es excelente.

Anexo 15

Instrumento de la variable 1

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar “Gestión del talento “en la IEE Ricardo Bentín – Distrito del Rímac 2020

Instrucciones para completar el cuestionario

Estimado docente lea atentamente cada pregunta, estima y elija una de las categorías de respuesta que van de 1 al 3 contemplando que:

1= Nunca 2= Algunas veces 3= Casi Siempre 4= Siempre

N°	ITEM	1	2	3	4
	DIMENSION 1: Capacidad				
1	Identifica las lecciones aprendidas, después de la sesión pedagógica				
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros para realizar su sesión de una manera más eficiente.				
3	Toma en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la institución				
4	Trabaja de forma efectiva con ideas propuestas dadas por sus compañeras.				
5	Cumple con informar debidamente a los estudiantes y padres de familia				
6	Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su institución.				
7	Realiza su labor que le permite desarrollar sus capacidades.				
8	Se identifica y se siente capacitado con el equipo de trabajo.				
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor de enseñanza.				
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.				
11	Posee liderazgo pedagógico frente a sus estudiantes y padres de familia.				
12	Muestra autocontrol ante situaciones estresantes.				
13	Hace uso de la tecnología en su propuesta pedagógica.				
	DIMENSION 2: Compromiso				
14	Conoce y se identifica con la visión y misión de la institución.				
15	Participa y se compromete en la ejecución de actividades de la institución.				

16	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.				
17	Logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo				
18	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.				
19	Recibe incentivos de acuerdo a la labor que realiza.				
	DIMENSION 3: Acción				
20	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.				
21	Mantiene estabilidad en sus metas de la labor encomendada.				
22	Asume usted los riesgos en su trabajo.				
23	Asume responsabilidad de las malas decisiones que toma.				
24	Alcanza a realizar sus logros en su labor				
25	Siente que sus logros son valorados en su organización				

Anexo 16

Instrumento de la variable 2

Anexo Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar “Compromisos de Gestión Escolar “en la IEE Ricardo Bentín – Distrito del Rímac 2020

Instrucciones para completar el cuestionario

Estimado docente lea atentamente cada pregunta, estima y elija una de las categorías de respuesta que van de 1 al 3 contemplando que:

1= Solo algunos 2= Unos pocos 3= Varios 4=La mayoría

N°	ITEM	1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1 Progreso de los Aprendizajes de las y los estudiantes de la IE				
1	Visualiza el incremento del porcentaje de estudiantes que obtienen nivel de logro destacado en las evaluaciones de la propia I.E.				
2	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que obtienen el nivel de logro inicio en las evaluaciones de la propia I.E.				
3	Visualiza el incremento de los porcentajes de estudiantes que lograron un nivel satisfactorio en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) DE 2° y/o 4to Grado y 2° de secundaria				
4	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel de logro de inicio de las evaluaciones estandarizadas del 2do y/o 4to Grado y 2° de secundaria				
	DIMENSION 2 Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la IE				
5	Evidencia el porcentaje de permanencia y finalización de los estudiantes que culminan el año escolar 2019 y de los que se matriculan en el siguiente año				
6	Desarrollan acciones de control de asistencia reportando en el Siagie para prevenir la inasistencia y deserción de los estudiantes.				
	DIMENSION 3 Calendarización y gestión de las condiciones operativas				
7	Evidencia el porcentaje de horas lectivas cumplidas y/o por cumplir en un panel visible para todos				

8	Promueve el cumplimiento de la calendarización del año escolar en la comunidad educativa				
9	Cumple en forma eficaz y eficientemente las horas lectivas programadas durante el año anterior				
10	Utiliza y es accesible los materiales, recursos e instalaciones y utilizados por los integrantes de la comunidad educativa				
11	La matrícula es oportuna y sin condicionamientos.				
12	Cuenta con señalización de seguridad las instalaciones.				
	DIMENSION 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa				
13	Realiza acciones de monitoreo y acompañamiento a los docentes en la IE				
14	Reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo				
15	Utiliza la ficha de monitoreo de observación de desempeño docente para reflexionar sobre su práctica docente				
16	Verifica el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje a cada docente				
17	Reflexionamos en comunidad educativa sobre el progreso del aprendizaje implementando planes de mejora				
	DIMENSION 5 Gestión de la convivencia escolar				
18	Existe una RD de la IE que aprueba el reglamento interno con normas de convivencia escolar actualizados				
19	Conoce y participa en la elaboración de las normas como comunidad educativa.				
20	Participa en la elección de los miembros de las comisiones en forma democrática.				
21	Registra en la plataforma SISEVE como IE				
22	Registra los casos de violencia escolar presentados en el libro de registro de incidencia de la IE.				
23	Establece el porcentaje de conflictos sobre los que el equipo directivo y el comité de tutoría toman acción en relación al número de conflictos identificados y registrados				

Anexo 17

Instrumento de la variable 3

Anexo Instrumento de Medida de la Felicidad en el Trabajo

Cuestionario para evaluar “La Felicidad Laboral” en la IEE Ricardo Bentín – Distrito del Rímac, 2020.

Instrucciones para completar el cuestionario

Estimado docente lea atentamente cada pregunta, estima y elija una de las categorías de respuesta que van de 1 al 3 contemplando que:

0= Nunca 1= Casi nunca 2= Algunas veces 3 =Siempre

N°	ITEM	1	2	3	4
	Dimensión 1: Medición del compromiso individual				
1	Se siente lleno de energía en el trabajo.				
2	Se siente fuerte y vigoroso en su trabajo				
3	Al levantarte por las mañanas tienes ganas de ir a trabajar				
4	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo				
5	Continúa trabajando incluso cuando las cosas no van bien.				
6	Su trabajo está lleno de significado a propósito.				
7	Está entusiasmado con su trabajo				
8	Su trabajo le inspira				
9	Está orgullosa del trabajo que realiza.				
10	Su trabajo es retador				
11	Cuando trabaja se olvida de todo lo que pasa alrededor.				
12	Vuela el tiempo cuando trabaja.				
13	Le es difícil “desconectarse” de su trabajo.				
	Dimensión 2: Medición de la satisfacción laboral				
14	Se siente tan satisfecho con la naturaleza del trabajo que realiza				
15	Considerando todo, se siente tan satisfecho con su situación laboral actual.				
16	Se siente satisfecho con la persona que le supervisa en la organización.				
17	Se siente satisfecho con el pago que recibe por su trabajo.				
18	Se siente tan satisfecho por las oportunidades que existen en esta organización para el avance.				

	Dimensión 3: Medición del compromiso organizativo afectivo				
19	Esta muy feliz de pasar el resto de su carrera en esta organización.				
20	Siente que los problemas de esta organización son suyos.				
21	Se siente parte de la familia de la organización.				
22	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.				
23	Uno de los motivos principales por los que sigue trabajando es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí				
24	Una de las principales razones por las que continúa trabajando es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.				
25	Se siente culpable si deja ahora la empresa, considerando todo lo que le ha dado.				
26	Ahora mismo abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente				

Anexo 18

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión del talento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Capacidad								
1	Identifica las lecciones aprendidas, después de la sesión pedagógica	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros para realizar su sesión de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Toma en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la institución	X		X		X		
4	Trabaja de forma efectiva con ideas propuestas dadas por sus compañeras.	X		X		X		
5	Cumple con informar debidamente a los estudiantes y padres de familia	X		X		X		
6	Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su institución.	X		X		X		
7	Realiza su labor que le permite desarrollar sus capacidades.	X		X		X		
8	Se identifica y se siente capacitado con el equipo de trabajo.	X		X		X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor de enseñanza.	X		X		X		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
11	Posee liderazgo pedagógico frente a sus estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
12	Muestra autocontrol ante situaciones estresantes.	X		X		X		
13	Hace uso de la tecnología en su propuesta pedagógica.	X		X		X		
DIMENSION 2: Compromiso		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Conoce y se identifica con la visión y misión de la institución.	X		X		X		
15	Participa y se compromete en la ejecución de actividades de la institución.	X		X		X		

16	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	X		X		X		
17	Logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo	X		X		X		
18	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	X		X		X		
19	Recibe incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	X		X		X		
DIMENSION 3: Acción		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
21	Mantiene estabilidad en sus metas de la labor encomendada.	X		X		X		
22	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
23	Asume responsabilidad de las malas decisiones que toma.	X		X		X		
24	Alcanza a realizar sus logros en su labor	X		X		X		
25	Siente que sus logros son valorados en su organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: Si hay suficiencia en el instrumento que mide Gestión del talento

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Carbajal Bautista Inocenta Marivel DNI: 09719678

Grado y Especialidad del validador: Dra. Metodología de la Investigación, Administración

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 28 de mayo del 2020

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


Carbajal Bautista, Inocenta Marivel
DNI: 09719678

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión del talento

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad								
1	Identifica las lecciones aprendidas, después de la sesión pedagógica	x		x		x		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros para realizar su sesión de una manera más eficiente.	x		x		x		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la institución	x		x		x		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeras.	x		x		x		
5	Se cumple con informar debidamente a los estudiantes y padres de familia	x		x		x		
6	Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su institución.	x		x		x		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.	x		x		x		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.	x		x		x		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor de enseñanza.	x		x		x		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	x		x		x		
11	Posee liderazgo pedagógico frente a sus estudiantes y padres de familia.	x		x		x		
12	Muestra autocontrol ante situaciones estresantes.	x		x		x		
13	Hace uso de la tecnología en su propuesta pedagógica.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Compromiso								
14	Conoce y se identifica con la visión y misión de la institución.	x		x		x		
15	Participa y se compromete en la ejecución de actividades de la	x		x		x		

	institución.							
16	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	x		x		x		
17	Logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo	x		x		x		
18	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	x		x		x		
19	Recibe incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Acción								
20	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	x		x		x		
21	Mantiene estabilidad en sus metas de la labor encomendada.	x		x		x		
22	Asume usted los riesgos en su trabajo.	x		x		x		
23	Asume responsabilidad de las malas decisiones que toma.	x		x		x		
24	Alcanza a realizar sus logros en su labor	x		x		x		
25	Siente que sus logros son valorados en su organización	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador:LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL... DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador:Dr. Administración de la Educación...

¹ **Definición:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 20 de Junio del 2020


 Lizandro Crispín Rommel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión del talento

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad								
1	Identifica las lecciones aprendidas, después de la sesión pedagógica	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros para realizar su sesión de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Toma en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la institución	X		X		X		
4	Trabaja de forma efectiva con ideas propuestas dadas por sus compañeras.	X		X		X		
5	Cumple con informar debidamente a los estudiantes y padres de familia	X		X		X		
6	Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su institución.	X		X		X		
7	Realiza su labor que le permite desarrollar sus capacidades.	X		X		X		
8	Se identifica y se siente capacitado con el equipo de trabajo.	X		X		X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor de enseñanza.	X		X		X		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
11	Posee liderazgo pedagógico frente a sus estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
12	Muestra autocontrol ante situaciones estresantes.	X		X		X		
13	Hace uso de la tecnología en su propuesta pedagógica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso								
14	Conoce y se identifica con la visión y misión de la institución.	X		X		X		
15	Participa y se compromete en la ejecución de actividades de la institución.	X		X		X		

16	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	X		X		X		
17	Logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo	X		X		X		
18	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	X		X		X		
19	Recibe incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Acción								
20	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
21	Mantiene estabilidad en sus metas de la labor encomendada.	X		X		X		
22	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
23	Asume responsabilidad de las malas decisiones que toma.	X		X		X		
24	Alcanza a realizar sus logros en su labor	X		X		X		
25	Siente que sus logros son valorados en su organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 30 de mayo del 2020.

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad								
1	Identifica las lecciones aprendidas, después de la sesión pedagógica	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros para realizar su sesión de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Toma en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la institución	X		X		X		
4	Trabaja de forma efectiva con ideas propuestas dadas por sus compañeras.	X		X		X		
5	Cumple con informar debidamente a los estudiantes y padres de familia	X		X		X		
6	Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su institución.	X		X		X		
7	Realiza su labor que le permite desarrollar sus capacidades.	X		X		X		
8	Se identifica y se siente capacitado con el equipo de trabajo.	X		X		X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor de enseñanza.	X		X		X		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
11	Posee liderazgo pedagógico frente a sus estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
12	Muestra autocontrol ante situaciones estresantes.	X		X		X		
13	Hace uso de la tecnología en su propuesta pedagógica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso								
14	Conoce y se identifica con la visión y misión de la institución.	X		X		X		
15	Participa y se compromete en la ejecución de actividades de la institución.	X		X		X		

16	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	X		X		X		
17	Logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo	X		X		X		
18	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	X		X		X		
19	Recibe incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Acción								
20	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
21	Mantiene estabilidad en sus metas de la labor encomendada.	X		X		X		
22	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
23	Asume responsabilidad de las malas decisiones que toma.	X		X		X		
24	Alcanza a realizar sus logros en su labor	X		X		X		
25	Siente que sus logros son valorados en su organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL DNI: 06269132

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

San Juan de Lurigancho, 28 de mayo del 2020



Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión del talento

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Capacidad								
1	Identifica las lecciones aprendidas, después de la sesión pedagógica	X		X		X		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros para realizar su sesión de una manera más eficiente.	X		X		X		
3	Toma en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la institución	X		X		X		
4	Trabaja de forma efectiva con ideas propuestas dadas por sus compañeras.	X		X		X		
5	Cumple con informar debidamente a los estudiantes y padres de familia	X		X		X		
6	Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su institución.	X		X		X		
7	Realiza su labor que le permite desarrollar sus capacidades.	X		X		X		
8	Se identifica y se siente capacitado con el equipo de trabajo.	X		X		X		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor de enseñanza	X		X		X		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	X		X		X		
11	Posee liderazgo pedagógico frente a sus estudiantes y padres de familia.	X		X		X		
12	Muestra autocontrol ante situaciones estresantes.	X		X		X		
13	Hace uso de la tecnología en su propuesta pedagógica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Compromiso								
14	Conoce y se identifica con la visión y misión de la institución.	X		X		X		
15	Participa y se compromete en la ejecución de actividades de la institución.	X		X		X		

16	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	X		X		X		
17	Logra una buena participación laboral con todos sus compañeros de trabajo	X		X		X		
18	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	X		X		X		
19	Recibe incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Acción								
20	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	X		X		X		
21	Mantiene estabilidad en sus metas de la labor encomendada.	X		X		X		
22	Asume usted los riesgos en su trabajo.	X		X		X		
23	Asume responsabilidad de las malas decisiones que toma.	X		X		X		
24	Alcanza a realizar sus logros en su labor	X		X		X		
25	Siente que sus logros son valorados en su organización	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Meza Barbañal Hiroshi Kenji DNI: 40506435
 Grado y Especialidad del validador: Metodólogo I. Docente Universitario

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

San Juan de Lurigancho, 28 de mayo del 2020

Cyq

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

Anexo 19

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Compromiso de gestión escolar

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Progreso de los Aprendizajes de las y los estudiantes de la IE								
1	Visualiza el incremento del porcentaje de estudiantes que obtienen nivel de logro destacado en las evaluaciones de la propia I.E.	x		x		x		
2	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que obtienen el nivel de logro inicio en las evaluaciones de la propia I.E.	x		x		x		
3	Visualiza el incremento de los porcentajes de estudiantes que lograron un nivel satisfactorio en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) DE 2° y/o 4to Grado y 2° de secundaria	x		x		x		
4	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel de logro de inicio de las evaluaciones estandarizadas del 2do y/o 4to Grado y 2° de secundaria	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la IE								
5	Evidencia el porcentaje de permanencia y finalización de los estudiantes que culminan el año escolar 2019 y de los que se matriculan en el siguiente año	x		x		x		
6	Desarrollan acciones de control de asistencia reportando en el Siagie para prevenir la inasistencia y deserción de los estudiantes.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Calendarización y gestión de las condiciones operativas.								
7	Evidencia el porcentaje de horas lectivas cumplidas y/o por cumplir en un panel visible para todos	x		x		x		
8	Promueve el cumplimiento de la calendarización del año escolar en la comunidad educativa	x		x		x		
9	Cumple en forma eficaz y eficientemente las horas lectivas programadas durante el año anterior	x		x		x		
10	Utiliza y es accesible los materiales, recursos e instalaciones y utilizados por los integrantes de la comunidad educativa	x		x		x		
11	La matrícula es oportuna y sin condicionamientos.	x		x				
12	Cuenta con señalización de seguridad las instalaciones.							
DIMENSIÓN 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa								
13	Realiza acciones de monitoreo y acompañamiento a los docentes en la IE	x		x		x		
14	Reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo	x		x		x		
15	Utiliza la ficha de monitoreo de observación de desempeño docente para reflexionar sobre su práctica docente	x		x		x		
16	Verifica el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje a cada docente	x		x		x		
17	Reflexionamos en comunidad educativa sobre el progreso del aprendizaje implementando planes de mejora	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Gestión de la convivencia escolar								
18	Existe una RD de la IE que aprueba el reglamento interno con normas de convivencia escolar actualizados	x		x		x		
19	Conoce y participa en la elaboración de las normas como comunidad educativa.	x		x		x		
20	Participa en la elección de los miembros de las comisiones en forma democrática.	x		x		x		
21	Registra en la plataforma SISEVE como IE	x		x		x		
22	Registra los casos de violencia escolar presentados en el libro de registro de incidencia de la IE.	x		x		x		
23	Establece el porcentaje de conflictos sobre los que el equipo directivo y el comité de tutoría toman acción en relación al número de conflictos identificados y registrados	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento que mide Compromiso de gestión escolar

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Carbajal Bautista Inocenta Marivel DNI:9719678
Grado y Especialidad del validador: Dra. Metodología de la Investigación, Administración

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

San Juan de Lurigancho, 28 de mayo del 2020

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


 Carbajal Bautista Inocenta Marivel
 DNI: 9719678

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Compromiso de gestión escolar

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Progreso de los Aprendizajes de las y los estudiantes de la IE								
1	Visualiza el incremento del porcentaje de estudiantes que obtienen nivel de logro destacado en las evaluaciones de la propia I.E.	x		x		x		
2	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que obtienen el nivel de logro inicio en las evaluaciones de la propia I.E.	x		x		x		
3	Visualiza el incremento de los porcentajes de estudiantes que lograron un nivel satisfactorio en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) DE 2° y/o 4to Grado y 2° de secundaria	x		x		x		
4	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel de logro de inicio de las evaluaciones estandarizadas del 2do y/o 4to Grado y 2° de secundaria	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la IE								
5	Evidencia el porcentaje de permanencia y finalización de los estudiantes que culminan el año escolar 2019 y de los que se matriculan en el siguiente año	x		x		x		
6	Desarrollan acciones de control de asistencia reportando en el SIGUE para prevenir la inasistencia y deserción de los estudiantes.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Calendarización y gestión de las condiciones operativas.								
7	Evidencia el porcentaje de horas lectivas cumplidas y/o por cumplir en un panel visible para todos	x		x		x		

8	Promueve el cumplimiento de la calendarización del año escolar en la comunidad educativa	x		x		x		
9	Cumple en forma eficaz y eficientemente las horas lectivas programadas durante el año anterior	x		x		x		
10	Utiliza y es accesible los materiales, recursos e instalaciones y utilizados por los integrantes de la comunidad educativa	x		x		x		
11	La matrícula es oportuna y sin condicionamientos.	x		x		x		
12	Cuenta con señalización de seguridad las instalaciones.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa								
13	Realiza acciones de monitoreo y acompañamiento a los docentes en la IE	x		x		x		
14	Reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo	x		x		x		
15	Utiliza la ficha de monitoreo de observación de desempeño docente para reflexionar sobre su práctica docente	x		x		x		
16	Verifica el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje a cada docente	x		x		x		
17	Reflexionamos en comunidad educativa sobre el progreso del aprendizaje implementando planes de mejora	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Gestión de la convivencia escolar								
18	Existe una RD de la IE que aprueba el reglamento interno con normas de convivencia escolar actualizados	x		x		x		
19	Conoce y participa en la elaboración de las normas como comunidad educativa.	x		x		x		
20	Participa en la elección de los miembros de las comisiones en forma democrática.	x		x		x		
21	Registra en la plataforma SISEVE como IE	x		x		x		
22	Registra los casos de violencia escolar presentados en el libro de registro de incidencia de la IE.	x		x		x		
23	Establece el porcentaje de conflictos sobre los que el equipo directivo y el comité de tutoría toman acción en relación al número de conflictos identificados y registrados	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador:LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL... DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador:Dr. Administración de la Educación...

¹ Definición: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 20 de junio del 2020

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


 Rommel Lizandro Crispín

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Compromiso de gestión escolar

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Progreso de los Aprendizajes de las y los estudiantes de la IE								
1	Visualiza el incremento del porcentaje de estudiantes que obtienen nivel de logro destacado en las evaluaciones de la propia I.E.	X		X		X		
2	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que obtienen el nivel de logro inicio en las evaluaciones de la propia I.E.	X		X		X		
3	Visualiza el incremento de los porcentajes de estudiantes que lograron un nivel satisfactorio en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) DE 2° y/o 4to Grado y 2° de secundaria	X		X		X		
4	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel de logro de Inicio de las evaluaciones estandarizadas del 2do y/o 4to Grado y 2° de secundaria	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la IE								
5	Evidencia el porcentaje de permanencia y conclusión de los estudiantes que culminan el año escolar 2019 y de los que se matriculan en el siguiente año	X		X		X		
6	Desarrollan acciones de control de asistencia reportando en el Sigle para prevenir la inasistencia y deserción de los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Calendarización y gestión de las condiciones operativas.								
7	Evidencia el porcentaje de horas lectivas cumplidas y/o por cumplir en un panel visible para todos	X		X		X		
8	Promueve el cumplimiento de la calendarización del año escolar en la	X		X		X		

9	comunidad educativa Cumple en forma eficaz y eficientemente las horas lectivas programadas durante el año anterior	X		X		X		
10	Utiliza y es accesible los materiales, recursos e instalaciones y utilizados por los integrantes de la comunidad educativa	X		X		X		
11	La matrícula es oportuna y sin condicionamientos.	X		X		X		
12	Cuenta con señalización de seguridad las instalaciones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución educativa								
13	Realiza acciones de monitoreo y acompañamiento a los docentes en la IE	X		X		X		
14	Reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo	X		X		X		
15	Utiliza la ficha de monitoreo de observación de desempeño docente para reflexionar sobre su práctica docente	X		X		X		
16	Verifica el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje a cada docente	X		X		X		
17	Reflexionamos en comunidad educativa sobre el progreso del aprendizaje implementando planes de mejora	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Gestión de la convivencia escolar								
18	Existe una RD de la IE que aprueba el reglamento interno con normas de convivencia escolar actualizados	X		X		X		
19	Conoce y participa en la elaboración de las normas como comunidad educativa.	X		X		X		
20	Participa en la elección de los miembros de las comisiones en forma democrática.	X		X		X		
21	Registra en la plataforma SISEVE como IE	X		X		X		
22	Registra los casos de violencia escolar presentados en el libro de registro de incidencia de la IE.	X		X		X		
23	Establece el porcentaje de conflictos sobre los que el equipo directivo y el comité de tutoría toman acción en relación al número de conflictos	X		X		X		

Identificados y registrados

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

Lima, 30 de mayo del 2020.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Progreso de los Aprendizajes de las y los estudiantes de la IE								
1	Visualiza el incremento del porcentaje de estudiantes que obtienen nivel de logro destacado en las evaluaciones de la propia I.E.	x		x		x		
2	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que obtienen el nivel de logro inicio en las evaluaciones de la propia I.F	x		x		x		
3	Visualiza el incremento de los porcentajes de estudiantes que lograron un nivel satisfactorio en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) DE 2º y/o 4to Grado y 2º de secundaria	x		x		x		
4	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel de logro de inicio de las evaluaciones estandarizadas del 2do y/o 4to Grado y 2º de secundaria	x		x		x		
DIMENSION 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la IE								
5	Evidencia el porcentaje de permanencia y finalización de los estudiantes que culminan el año escolar 2019 y de los que se matriculan en el siguiente año	x		x		x		
6	Desarrollan acciones de control de asistencia reportando en el Siagie para prevenir la inasistencia y deserción de los estudiantes.	x		x		x		
DIMENSION 3: Calendarización y gestión de las condiciones Operativas.								
7	Evidencia el porcentaje de horas lectivas cumplidas y/o por cumplir en un panel visible para todos	x		x		x		
8	Promueve el cumplimiento de la calendarización del año escolar en la comunidad educativa	x		x		x		

9	Cumple en forma eficaz y eficientemente las horas lectivas programadas durante el año anterior	x		x		x		
10	Utiliza y es accesible los materiales, recursos e instalaciones y utilizados por los integrantes de la comunidad educativa	x		x		x		
11	La matrícula es oportuna y sin condicionamientos.	x		x		x		
12	Cuenta con señalización de seguridad las instalaciones.	x		x		x		
DIMENSION 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa								
13	Realiza acciones de monitoreo y acompañamiento a los docentes en la IE	x		x		x		
14	Reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo	x		x		x		
15	Utiliza la ficha de monitoreo de observación de desempeño docente para reflexionar sobre su práctica docente	x		x		x		
16	Verifica el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje a cada docente	x		x		x		
17	Reflexionamos en comunidad educativa sobre el progreso del aprendizaje implementando planes de mejora	x		x		x		
DIMENSION 5: Gestión de la convivencia escolar								
18	Existe una RD de la IE que aprueba el reglamento interno con normas de convivencia escolar actualizados	x		x		x		
19	Conoce y participa en la elaboración de las normas como comunidad educativa.	x		x		x		
20	Participa en la elección de los miembros de las comisiones en forma democrática.	x		x		x		
21	Registra en la plataforma SISEVE como IE	x		x		x		
22	Registra los casos de violencia escolar presentados en el libro de registro de incidencia de la IE.	x		x		x		
23	Establece el porcentaje de conflictos sobre los que el equipo directivo y el comité de tutoría toman acción en relación al número de conflictos identificados y registrados	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL DNI: 06269132
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Grado y Especialidad del validador: ...

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

San Juan de Lurigancho, 28 de mayo del 2020

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



Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Compromiso de gestión escolar

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Progreso de los Aprendizajes de las y los estudiantes de la IE								
1	Visualiza el incremento del porcentaje de estudiantes que obtienen nivel de logro destacado en las evaluaciones de la propia I.E.	x		x		x		
2	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que obtienen el nivel de logro inicio en las evaluaciones de la propia I.E.	x		x		x		
3	Visualiza el incremento de los porcentajes de estudiantes que lograron un nivel satisfactorio en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) DE 2° y/o 4to Grado y 2° de secundaria	x		x		x		
4	Visualiza la reducción del porcentaje de estudiantes que se ubican en el nivel de logro de inicio de las evaluaciones estandarizadas del 2do y/o 4to Grado y 2° de secundaria	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Acceso y permanencia de las y los estudiantes en la IE								
5	Evidencia el porcentaje de permanencia y finalización de los estudiantes que culminan el año escolar 2019 y de los que se matriculan en el siguiente año	x		x		x		
6	Desarrollan acciones de control de asistencia reportando en el Siagie para prevenir la inasistencia y deserción de los estudiantes.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Calendarización y gestión de las condiciones operativas								
7	Evidencia el porcentaje de horas lectivas cumplidas y/o por cumplir en un panel visible para todos	x		x		x		
8	Promueve el cumplimiento de la calendarización del año escolar en la comunidad educativa	x		x		x		

9	Cumple en forma eficaz y eficientemente las horas lectivas programadas durante el año anterior	x		x		x		
10	Utiliza y es accesible los materiales, recursos e instalaciones y utilizados por los integrantes de la comunidad educativa	x		x		x		
11	La matrícula es oportuna y sin condicionamientos	x		x				
12	Cuenta con señalización de seguridad las instalaciones.	Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa								
13	Realiza acciones de monitoreo y acompañamiento a los docentes en la IE	x		x		x		
14	Reciben monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo	x		x		x		
15	Utiliza la ficha de monitoreo de observación de desempeño docente para reflexionar sobre su práctica docente	x		x		x		
16	Verifica el uso pedagógico del tiempo en las sesiones de aprendizaje a cada docente	x		x		x		
17	Reflexionamos en comunidad educativa sobre el progreso del aprendizaje implementando planes de mejora	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Gestión de la convivencia escolar								
18	Existe una RD de la IE que aprueba el reglamento interno con normas de convivencia escolar actualizados	x		x		x		
19	Conoce y participa en la elaboración de las normas como comunidad educativa	x		x		x		
20	Participa en la elección de los miembros de las comisiones en forma democrática.	x		x		x		
21	Registra en a plataforma SISEVE como IE	x		x		x		
22	Registra los casos de violencia escolar presentados en el libro de registro de incidencia de la IE.	x		x		x		
23	Establece el porcentaje de conflictos sobre los que el equipo directivo y el comité de tutoría toman acción en relación al número de conflictos identificados y registrados	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia en los ítems planteados.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mesa Barbuyal Hiroshi Koyi DNI: *40506435*

Grado y Especialidad del validador:

Metodólogo / Docente Universitario

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 28 de mayo del 2020



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

Anexo 20

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Felicidad laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Medición del compromiso individual								
1	Se siente lleno de energía en el trabajo.	x		x		x		
2	Se siente fuerte y vigoroso en su trabajo	x		x		x		
3	Al levantarte por las mañanas tienes ganas de ir a trabajar	x		x		x		
4	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	x		x		x		
5	Continúa trabajando incluso cuando las cosas no van bien.	x		x		x		
6	Su trabajo está lleno de significado a propósito.	x		x		x		
7	Esta entusiasmado con su trabajo	x		x		x		
8	Su trabajo le inspira	x		x		x		
9	Esta orgulloso del trabajo que realiza.	x		x		x		
10	Su trabajo es retador	x		x		x		
11	Cuando trabaja se olvida de todo lo que pasa alrededor.	x		x		x		
12	Vuela el tiempo cuando trabaja.	x		x		x		
13	Le es difícil "desconectarse" de su trabajo.	x		x		x		
Dimensión 2: Medición de la satisfacción laboral								
14	Se siente tan satisfecho con la naturaleza del trabajo que realiza	x		x		x		
15	Considerando todo, se siente tan satisfecho con su situación laboral actual.	x		x		x		
16	Se siente satisfecho con la persona que le supervisa en la organización.	x		x		x		
17	Se siente satisfecho con el pago que recibe por su trabajo.	x		x		x		
18	Se siente tan satisfecho por las oportunidades que existen en esta organización para el avance.	x		x		x		
Dimensión 3: Medición del compromiso organizativo afectivo								
19	Esta muy feliz de pasar el resto de su carrera en esta organización.	x		x		x		

20	Siente que los problemas de esta organización son suyos.	x		x		x		
21	Se siente parte de la familia de la organización.	x		x		x		
22	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	x		x		x		
23	Uno de los motivos principales por los que sigue trabajando es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí	x		x		x		
24	Una de las principales razones por las que continúa trabajando es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		x		
25	Se siente culpable si deja ahora la empresa, considerando todo lo que le ha dado.	x		x		x		
26	Ahora mismo abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia en el instrumento que mide Felicidad laboral

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Carbajal Bautista Inocenta Marivel DNI:09719678

Grado y Especialidad del validador: Dra. Metodología de la investigación, Administración

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 28 de mayo del 2020

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


Carbajal Bautista, Inocenta Marivel
DNI: 09719678

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Felicidad laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Medición del compromiso individual								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	x		x		x		
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	x		x		x		
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	x		x		x		
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	x		x		x		
5	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	x		x		x		
6	Mi trabajo está lleno de significado a propósito.	x		x		x		
7	Estoy entusiasmado con mi trabajo	x		x		x		
8	Mi trabajo me inspira	x		x		x		
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	x		x		x		
10	Mi trabajo es retador	x		x		x		
11	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	x		x		x		
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	x		x		x		
13	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.	x		x		x		
Dimensión 2: Medición de la satisfacción laboral								
14	Me siento tan satisfecho con la naturaleza del trabajo que realizó	x		x		x		
15	Considerando todo, me siento tan satisfecho con mi situación laboral actual.	x		x		x		
16	Me siento satisfecho con la persona que me supervisa en la organización.	x		x		x		
17	Me siento satisfecho con el pago que recibe por mi trabajo.	x		x		x		
18	Me siento tan satisfecho por las oportunidades que existen en esta organización para el avance.	x		x		x		
Dimensión 3: Medición del compromiso organizativo afectivo								

19	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	x		x		x		
20	Realmente siento que los problemas de esta organización son míos.	x		x		x		
21	Me siento parte de la familia de mi organización.	x		x		x		
22	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	x		x		x		
23	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí	x		x		x		
24	Una de las principales razones por las que continúo trabajando es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		x		
25	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha dado.	x		x		x		
26	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	x		x		x		

Observaciones (preclear si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador:LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL... DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador:Dr. Administración de la Educación...

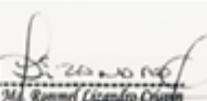
¹ **Definición:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

San Juan de Lurigancho, 20 de Junio del 2020

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



Rommel Lizandro Crispín

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Felicidad laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Medición del compromiso individual								
1	Se siente lleno de energía en el trabajo.	X		X		X		
2	Se siente fuerte y vigoroso en su trabajo	X		X		X		
3	Al levantarte por las mañanas tienes ganas de ir a trabajar	X		X		X		
4	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
5	Continúa trabajando incluso cuando las cosas no van bien.	X		X		X		
6	Su trabajo está lleno de significado a propósito.	X		X		X		
7	Esta entusiasmado con su trabajo	X		X		X		
8	Su trabajo le inspira	X		X		X		
9	Esta orgulloso del trabajo que realiza.	X		X		X		
10	Su trabajo es retador	X		X		X		
11	Cuando trabaja se olvida de todo lo que pasa alrededor.	X		X		X		
12	Vuela el tiempo cuando trabaja.	X		X		X		
13	Le es difícil "desconectarse" de su trabajo.							
Dimensión 2: Medición de la satisfacción laboral								
14	Se siente tan satisfecho con la naturaleza del trabajo que realiza	X		X		X		
15	Considerando todo, se siente tan satisfecho con su situación laboral actual.	X		X		X		
16	Se siente satisfecho con la persona que le supervisa en la organización.	X		X		X		
17	Se siente satisfecho con el pago que recibe por su trabajo.	X		X		X		
18	Se siente tan satisfecho por las oportunidades que existen en esta organización para el avance.	X		X		X		
Dimensión 3: Medición del compromiso organizativo afectivo								
19	Esta muy feliz de pasar el resto de su carrera en esta organización.	X		X		X		

20	Siente que los problemas de esta organización son suyos.	X		X		X		
21	Se siente parte de la familia de la organización.	X		X		X		
22	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	X		X		X		
23	Uno de los motivos principales por los que sigue trabajando es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí	X		X		X		
24	Una de las principales razones por las que continúa trabajando es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
25	Se siente culpable si deja ahora la empresa, considerando todo lo que le ha dado.	X		X		X		
26	Ahora mismo abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 30 de mayo del 2020.

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


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: FELICIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Medición del compromiso individual								
1	Se siente lleno de energía en el trabajo.	X		X		X		
2	Se siente fuerte y vigoroso en su trabajo	X		X		X		
3	Al levantarte por las mañanas tienes ganas de ir a trabajar	X		X		X		
4	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	X		X		X		
5	Continúa trabajando incluso cuando las cosas no van bien.	X		X		X		
6	Su trabajo está lleno de significado a propósito.	X		X		X		
7	Esta entusiasmado con su trabajo	X		X		X		
8	Su trabajo le inspira	X		X		X		
9	Esta orgulloso del trabajo que realiza.	X		X		X		
10	Su trabajo es retador	X		X		X		
11	Cuando trabaja se olvida de todo lo que pasa alrededor.	X		X		X		
12	Vuela el tiempo cuando trabaja.	X		X		X		
13	Le es difícil "desconectarse" de su trabajo.	X		X		X		
Dimensión 2: Medición de la satisfacción laboral		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se siente tan satisfecho con la naturaleza del trabajo que realiza	X		X		X		
15	Considerando todo, se siente tan satisfecho con su situación laboral actual.	X		X		X		
16	Se siente satisfecho con la persona que le supervisa en la organización.	X		X		X		
17	Se siente satisfecho con el pago que recibe por su trabajo.	X		X		X		
18	Se siente tan satisfecho por las oportunidades que existen en esta organización para el avance.	X		X		X		
Dimensión 3: Medición del compromiso organizativo afectivo		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Esta muy feliz de pasar el resto de su carrera en esta organización.	X		X		X		

20	Siente que los problemas de esta organización son suyos.	X		X		X		
21	Se siente parte de la familia de la organización.	X		X		X		
22	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	X		X		X		
23	Uno de los motivos principales por los que sigue trabajando es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí	X		X		X		
24	Una de las principales razones por las que continúa trabajando es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.	X		X		X		
25	Se siente culpable si deja ahora la empresa, considerando todo lo que le ha dado.	X		X		X		
26	Ahora mismo abandonaría la institución, porque se siente obligado con toda su gente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL DNI: 06269132

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Grado y Especialidad del validador:

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 28 de mayo del 2020



.....
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Felicidad laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Medición del compromiso individual								
1	Se siente lleno de energía en el trabajo.	x		x		x		
2	Se siente fuerte y vigoroso en su trabajo	x		x		x		
3	Al levantarte por las mañanas tienes ganas de ir a trabajar	x		x		x		
4	Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	x		x		x		
5	Continúa trabajando incluso cuando las cosas no van bien.	x		x		x		
6	Su trabajo está lleno de significado a propósito.	x		x		x		
7	Esta entusiasmado con su trabajo	x		x		x		
8	Su trabajo le inspira	x		x		x		
9	Esta orgulloso del trabajo que realiza.	x		x		x		
10	Su trabajo es retador	x		x		x		
11	Cuando trabaja se olvida de todo lo que pasa alrededor.	x		x		x		
12	Vuela el tiempo cuando trabaja.	x		x		x		
13	Lo es difícil 'desconectarse' de su trabajo	x		x		x		
Dimensión 2: Medición de la satisfacción laboral								
14	Se siente tan satisfecho con la naturaleza del trabajo que realiza	x		x		x		
15	Considerando todo, se siente tan satisfecho con su situación laboral actual.	x		x		x		
16	Se siente satisfecho con la persona que le supervisa en la organización.	x		x		x		
17	Se siente satisfecho con el pago que recibe por su trabajo.	x		x		x		
18	Se siente tan satisfecho por las oportunidades que existen en esta organización para el avance.	x		x		x		
Dimensión 3: Medición del compromiso organizativo afectivo								
19	Esta muy feliz de pasar el resto de su carrera en esta organización.	x		x		x		

20	Siente que los problemas de esta organización son suyos.	x		x		x		
21	Se siente parte de la familia de la organización.	x		x		x		
22	Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	x		x		x		
23	Uno de los motivos principales por los que sigue trabajando es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene aquí	x		x		x		
24	Una de las principales razones por las que continúa trabajando es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.	x		x		x		
25	Se siente culpable si deja ahora la empresa, considerando todo lo que le ha dado.	x		x		x		
26	Ahora mismo abandonaría la institución, porque se siente obligado con todos su gente	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia en los ítems planteados
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mega Barbañal Heidi Kopyi DNI: 40506435
 Grado y Especialidad del validador: Metodología / Docente Universitaria

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 28 de mayo del 2020

C. W.

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

Anexo 21

Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento y compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la I.E. Ricardo Bentín, Rímac 2020

Autor: Mtra. Sofía Lucila, Espinoza Narcizo.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores				
			Variable 1: Gestión del talento				
¿Qué relación existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020.	Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Capacidad	Conocimiento Habilidad Competencia o actitudes	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13		
Compromiso	Cultura Institucional Clima laboral Incentivo laboral	14, 15, 16.17. 18,19					
Acción	Alcanza metas Asume retos Logros	20,21 22-23 24-25					
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable 2: Compromiso de gestión escolar				
1) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual en la I.E. Ricardo Bentín, Rímac, 2020?	1) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020.	1) Existe relación significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual en la IEE					

<p>2) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral en la I.E. Ricardo Bentín, Rímac, 2020?</p> <p>3) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo en la I.E. Ricardo Bentín, Rímac, 2020?</p>	<p>2) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral en la IEE Ricardo Bentín, Rímac,2020.</p> <p>3) Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo -afectivo en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020.</p>	<p>Ricardo Bentín, Rímac, 2020.</p> <p>2) Existe relación significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral en la IEE Ricardo Bentín.</p> <p>3) Existe relación significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo-afectivo en la IEE Ricardo Bentín.</p>	<p>Progreso de los aprendizajes de las y los estudiantes</p>	<p>Incremento de estudiantes que obtienen un nivel de logro destacado en las evaluaciones que genera la propia IE</p>	1	<p>1= Solo algunos 2= Unos pocos 3= Varios 4=La mayoría</p>	<p>Alto [60-92></p> <p>Moderado [30-60></p> <p>Bajo [0-30>)</p>
				<p>Reducción de estudiantes que obtienen un nivel de logro en inicio las evaluaciones que genera la propia IE o el programa.</p>	2		
				<p>Incremento de estudiantes que logran nivel satisfactorio en evaluaciones estandarizadas en que participe la IE o el programa.</p>	3		
				<p>Reducción de estudiantes que se ubican en el menor nivel de logro en evaluaciones estandarizadas en que participe</p>	4		

				la IE o el programa			
			Acceso y permanencia de las y los estudiantes	Permanencia de los estudiantes en la IE y culminan la escolaridad	5, 6		
			Calendarización y gestión de las condiciones operativas	Asistencia y puntualidad de estudiantes y del personal	7, 8,9		
				Gestión y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario	10,11,12		
			Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa	Monitoreo y acompañamiento por parte del equipo directivo.	13,14		
				Monitoreo de la práctica pedagógica utilizando las Rúbricas de Observación de Aula	15,16		
				Análisis periódico del progreso del	17		

				aprendizaje implementando estrategias			
			Gestión de la convivencia escolar	Espacios de democracia y concertación de normas de convivencia.	18,19,20		
				Prevención y atención de la violencia escolar	21,22,23		
Variable 3: FELICIDAD LABORAL							
			Compromiso individual	vigor	1,2,3,4,5	1= Nunca 2=Casi nunca 3= Algunas veces 4= Siempre	Alto [68-104] Moderado [34-68] Bajo [0-34]
				dedicación	6,7,8,9,10		
				absorción	11,12,13		
			Satisfacción laboral	afectivo	14,15		
				cognitivo	16,17,18		
			Compromiso organizativo-afectivo	afectivo	19,20,21,22		
				continuidad	23,24		
				normativo	25,26		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
Tipo de la investigación: aplicada.	La población está constituida por los docentes de la IEE Ricardo Bentín, Rímac, que son 150 docentes.	Variable 1: Gestión del talento		Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: JUICIO DE EXPERTOS. ALPHA DE CRONBACH (es un coeficiente que sirve para medir la confiabilidad del instrumento).		
		Técnica	Encuesta	El PROMEDIO (La suma de todos los valores, divididos entre la cantidad).		
Correlacional Causal		Instrumento	Cuestionario			
Diseño de Investigación:		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)			
		Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, algunas veces, siempre)			
No experimental de corte transversal		La muestra es probabilística con aplicación de fórmula para muestras finitas, y está constituida por 108 docentes.	Variable 2: COMPROMISOS DE GESTION ESCOLAR		Para contrastación de hipótesis se utilizará:	
	Técnica		Encuesta		Regresión logística ordinal	
	Instrumento		Cuestionario		Y el uso del programa estadístico SPSS	
	Escala de Medición		ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)			
	Tipo		Escala de Likert (solo algunos, unos pocos, varios, la mayoría)			
	Variable 3: FELICIDAD LABORAL					
	Técnica		Encuesta			
	Instrumento		Cuestionario			
Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)					
Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, algunas siempre, siempre)					

54	3	3	1	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	41	4	4	2	4	1	1	16	3	4	4	4	3	3	21	78	
55	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	47	4	4	3	3	2	1	17	4	3	4	3	4	3	21	85	
56	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	33	3	3	2	3	1	1	13	3	3	2	2	3	2	15	61	
57	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	49	4	4	4	4	2	3	21	4	4	4	4	4	3	23	93	
58	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	45	3	4	4	4	3	2	20	3	4	4	4	3	3	21	86	
59	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49	4	4	4	4	2	1	19	4	4	4	4	4	3	23	91	
60	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	48	4	4	4	3	2	1	18	4	4	4	4	4	3	23	89	
61	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	42	4	4	4	3	3	3	21	4	3	4	3	4	4	22	85	
62	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	49	3	4	3	4	4	3	21	3	4	2	4	4	3	20	90	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	49	3	3	4	2	3	1	16	4	3	3	3	4	3	20	85	
64	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	49	4	4	4	4	2	4	22	4	4	3	4	4	4	23	94	
65	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	38	4	4	4	4	2	1	19	4	3	3	3	4	4	20	77	
66	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	33	3	3	2	3	1	1	13	3	3	2	2	3	2	15	61	
67	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	46	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	4	3	3	20	88	
68	3	3	1	3	3	4	2	3	4	4	4	4	2	40	4	4	2	4	1	1	16	3	4	4	4	3	3	21	77	
69	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	49	4	4	3	2	2	2	17	4	4	4	3	4	4	23	89	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	50	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24	96	
71	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	47	4	4	3	4	2	1	18	3	3	3	4	3	3	19	84	
72	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	79	
73	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	37	4	4	4	4	2	1	19	4	3	3	3	3	4	20	76	
74	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	4	4	4	4	3	2	21	3	3	4	2	3	3	18	86	
75	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	47	4	4	4	4	2	2	20	3	4	4	3	4	3	21	88	
76	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	44	4	4	4	4	3	2	21	3	4	4	3	4	3	21	86	
77	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	47	4	4	4	3	3	2	20	3	4	4	4	4	3	22	89	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	49	3	3	4	4	2	1	17	4	3	3	3	4	3	20	86	
79	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	45	4	4	4	3	2	1	18	3	4	3	3	3	3	19	82	
80	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	43	4	4	3	3	2	1	17	3	3	4	2	3	3	18	78	
81	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	45	3	3	3	3	2	1	15	2	3	2	3	2	2	14	74	
--	--	--	--	.	.
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	3	4	4	4	2	1	18	4	4	4	4	4	4	24	94	
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3	3	4	4	2	1	17	4	3	3	3	4	3	20	88	
84	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	3	3	1	19	1	3	4	4	3	2	17	85	
85	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	3	1	1	17	3	4	4	4	3	2	20	86	
86	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	49	3	3	4	4	2	1	17	4	3	3	3	4	3	20	86	
87	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	46	3	4	4	3	3	2	19	3	4	4	4	4	3	22	87	
88	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	46	3	4	4	3	3	2	19	3	4	4	4	4	3	22	87	
89	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	44	3	3	3	3	1	1	14	2	3	2	3	2	2	14	72	
90	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	46	4	4	3	4	3	2	20	4	3	4	3	4	3	21	87	
91	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	43	3	4	3	4	1	1	16	4	2	2	4	3	3	18	77	
92	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50	4	3	4	4	2	1	18	4	3	3	3	3	4	20	88	
93	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	48	4	4	4	3	2	1	18	4	4	4	4	4	3	23	89	
94	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	49	4	4	4	3	1	1	17	3	4	4	4	4	3	22	88	
95	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	44	3	3	3	3	2	1	15	2	3	2	3	2	2	14	73	
96	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	47	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	4	4	24	93	
97	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	46	4	4	3	4	2	1	18	3	3	3	4	3	3	19	83	
98	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	46	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	82	
99	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	46	3	3	3	3	2	1	15	2	3	2	3	2	2	14	75	
100	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	48	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	3	22	93	
101	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	46	4	4	4	4	2	2	20	3	4	4	3	4	3	21	87	
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51	3	3	4	4	1	1	16	4	3	3	3	4	3	20	87	
103	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	47	4	4	4	3	3	2	20	3	4	4	4	4	3	22	89	
104	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	48	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	3	22	93	
105	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	44	4	3	2	3	1	1	14	2	3	2	3	2	2	14	72	
106	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	47	4	4	3	3	2	1	17	3	3	4	2	3	3	18	82	
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	4	4	4	4	2	3	21	4	4	4	4	4	3	23	95	
108	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	46	3	3	3	3	1	1	14	2	3	2	3	2	2	14	74	

Variable Compromiso de gestión escolar

	1	[0,5>		1	[0,3>		1	[0,8>		1	[0,7>		1	[0,8>															
	2	[5,10>		2	[3,6>		2	[8,16>		2	[7,14>		2	[8,16>															
	3	[10,16]		3	[6,8]		3	[16,24]		3	[14,20]		3	[16,24]															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23						
1	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	4	2	17	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	18	63
2	3	3	3	3	12	3	3	6	2	4	4	4	4	3	21	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	4	4	23	80
3	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	3	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	76
4	3	3	3	3	12	3	4	7	3	3	3	3	3	4	19	3	3	4	2	3	15	4	3	4	4	4	4	23	76
5	3	4	3	4	14	4	4	8	4	4	4	3	3	4	22	2	3	2	1	4	12	4	2	4	4	4	3	21	77
6	4	4	3	4	15	3	4	7	3	4	4	4	4	3	22	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24	86
7	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	4	2	17	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	18	63
8	2	2	2	2	8	3	4	7	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	3	22	75
9	3	2	3	3	11	3	4	7	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	85
10	3	4	3	4	14	4	4	8	4	4	4	3	4	3	22	2	3	2	1	4	12	4	2	4	4	4	3	21	77
11	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	4	2	17	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	18	63
12	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	3	3	4	3	21	73
13	4	3	3	3	13	4	3	7	2	4	4	2	1	4	17	3	2	3	4	4	16	1	1	4	4	1	2	13	66
14	4	3	3	3	13	4	3	7	2	4	4	2	1	3	16	3	2	3	3	4	15	1	1	4	4	1	2	13	64
15	3	4	3	4	14	4	4	8	4	4	4	3	4	4	23	2	3	2	1	3	11	4	2	4	4	4	3	21	77
16	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	4	2	17	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	18	63
17	4	3	1	1	9	4	4	8	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	84
18	2	3	2	3	10	4	3	7	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	4	4	22	80
19	1	2	2	2	7	4	3	7	2	4	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	13	4	4	3	4	4	1	20	65
20	2	4	3	3	12	3	3	6	2	3	3	3	4	3	19	3	2	3	3	3	14	4	3	4	4	4	4	23	74
21	2	2	3	3	10	3	3	6	1	3	3	3	4	3	17	1	2	1	1	2	7	2	2	2	4	4	2	16	56
22	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	4	2	17	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	18	63
23	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	79
24	3	4	3	4	14	4	4	8	4	4	3	3	4	4	22	2	3	2	1	4	12	4	2	4	4	4	3	21	77
25	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	4	2	17	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	18	63
26	3	3	2	3	11	4	2	6	3	3	3	3	3	4	19	1	3	2	3	3	12	4	3	3	4	4	3	21	69
27	3	3	3	3	12	4	4	8	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	22	84
28	3	3	3	4	13	4	4	8	4	4	3	3	3	3	20	3	4	3	3	4	17	4	4	4	4	4	4	24	82
29	3	3	3	3	12	4	3	7	4	4	3	3	4	4	22	4	3	1	3	4	15	4	4	4	4	4	3	23	79
30	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	3	2	16	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	18	62
31	2	3	1	1	7	3	2	5	3	3	3	4	4	4	21	3	1	1	1	4	10	4	4	4	4	4	3	23	66
32	2	3	2	3	10	4	3	7	3	4	4	3	4	4	22	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	4	4	22	80
33	2	3	1	1	7	3	2	5	4	3	3	3	4	4	21	3	1	1	1	4	10	4	4	4	4	4	3	23	66
34	3	3	3	3	12	3	3	6	3	4	4	4	3	3	21	3	3	3	4	4	17	2	3	2	4	4	4	19	75
35	3	3	3	3	12	3	4	7	3	4	4	3	4	3	21	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	3	23	82
36	3	4	3	2	12	4	3	7	4	4	4	1	3	1	17	1	2	4	1	4	12	4	4	4	4	4	4	24	72
37	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	4	1	16	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	18	62
38	3	4	4	2	13	4	4	8	4	4	4	1	3	2	18	1	2	4	1	3	11	4	4	4	4	4	4	24	74
39	3	3	3	3	12	4	3	7	4	4	4	1	2	1	16	1	3	4	1	3	12	4	4	4	4	4	4	24	71
40	3	3	3	3	12	3	3	6	3	4	4	3	4	3	21	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	4	22	76
41	3	4	2	3	12	3	3	6	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	3	4	13	3	3	3	3	4	4	20	68
42	3	2	3	3	11	3	1	4	1	3	3	2	2	1	12	2	2	2	4	3	13	3	3	2	3	4	3	18	58
43	2	2	3	3	10	3	3	6	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	3	4	21	76
44	2	3	3	3	11	2	2	4	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	15	1	4	4	4	4	3	20	71
45	3	3	2	3	11	4	2	6	3	3	3	3	4	4	20	1	3	2	3	3	12	4	3	3	4	4	3	21	70
46	3	4	3	4	14	4	4	8	4	4	4	3	4	4	23	2	3	2	1	4	12	4	2	4	3	4	3	20	77
47	3	3	3	3	12	3	4	7	3	3	3	4	3	3	19	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	4	17	69
48	3	4	3	4	14	4	4	8	4	4	4	3	4	4	23	2	3	2	1	4	12	4	2	3	4	4	3	20	77
49	3	3	3	3	12	3	3	6	2	4	4	4	4	3	21	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	4	4	23	80
50	3	3	3	3	12	3	4	7	3	4	3	4	3	3	20	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	4	17	70

51	4	3	3	4	14	4	3	7	2	4	4	2	1	4	17	3	2	3	3	3	14	1	1	4	4	1	2	13	65
52	3	3	4	4	14	3	3	6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	4	3	20	75
53	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	4	2	17	3	3	2	2	3	13	4	2	2	3	4	2	17	61
54	3	4	4	3	14	4	4	8	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	4	4	19	4	2	2	4	3	3	18	79
55	3	3	3	2	11	3	3	6	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	24	76
56	3	2	3	3	11	3	4	7	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	84
57	3	2	3	2	10	3	3	6	3	4	3	3	4	2	19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	24	77
58	3	4	4	3	14	4	4	8	4	4	4	3	3	4	22	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	3	22	84
59	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	75
60	4	4	4	4	16	4	4	8	3	4	4	4	3	4	22	1	4	4	4	4	17	4	4	4	4	4	4	24	87
61	2	2	2	2	8	2	4	6	4	2	3	2	4	2	17	3	3	2	3	3	14	4	2	2	4	4	2	18	63
62	3	3	3	3	12	4	3	7	2	4	4	2	1	4	17	3	2	3	3	4	15	1	1	4	4	1	2	13	64
63	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	3	22	74
64	4	3	1	1	9	4	4	8	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	84
65	3	3	3	3	12	4	4	8	4	4	3	3	4	3	21	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	4	23	81
66	1	2	2	2	7	4	3	7	2	4	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	13	4	4	3	4	4	1	20	65
67	2	4	3	3	12	3	4	7	2	3	3	3	4	4	19	3	2	3	3	3	14	4	3	4	4	4	4	23	75
68	4	3	3	3	13	4	3	7	2	4	4	2	1	4	17	3	2	3	3	4	15	1	1	4	4	1	2	13	65
69	3	3	2	3	11	3	3	6	2	2	2	2	1	1	10	2	2	3	4	4	15	3	4	1	1	2	3	14	56
70	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	79
71	3	3	3	3	12	3	4	7	3	4	3	4	3	3	20	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	4	17	70
72	3	3	3	3	12	4	2	6	2	3	3	3	3	1	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	17	65
73	2	2	2	2	8	4	3	7	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	76
74	3	3	3	3	12	4	4	8	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	22	84
75	3	3	3	4	13	4	4	8	4	4	3	3	4	3	21	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	4	4	23	82
76	3	3	3	3	12	4	3	7	4	4	3	3	4	4	22	4	3	1	3	4	15	4	4	4	4	4	3	23	79
77	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	74

77	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23	74
78	2	2	2	2	8	4	3	7	3	4	3	3	4	4	21	2	2	4	4	2	14	4	2	1	4	1	2	14	64
79	2	3	2	3	10	4	3	7	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	80
80	2	3	1	1	7	3	2	5	4	3	3	3	4	4	21	3	1	1	1	4	10	4	4	4	4	4	3	23	66
81	3	2	3	2	10	3	3	6	3	4	3	3	4	2	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	78
82	3	3	3	3	12	3	4	7	3	3	4	3	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	3	22	81
83	3	4	3	2	12	4	3	7	4	4	4	1	3	1	17	1	2	4	1	4	12	4	4	4	4	4	4	24	72
84	3	4	3	3	13	4	4	8	4	4	3	1	3	1	16	2	2	4	1	4	13	4	4	4	4	4	4	24	74
85	3	4	4	2	13	4	4	8	3	4	4	1	3	2	17	1	2	4	1	4	12	4	4	4	4	4	4	24	74
86	3	3	3	3	12	3	4	7	3	4	3	4	3	3	20	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	4	17	70
87	3	4	2	3	12	3	3	6	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	4	4	20	66
88	3	4	2	3	12	3	3	6	3	3	3	3	3	1	16	2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	4	4	20	66
89	3	2	3	3	11	3	1	4	1	3	3	2	2	1	12	2	2	2	4	3	13	3	3	2	3	4	3	18	58
90	2	2	3	3	10	3	3	6	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	3	4	21	76
91	2	3	3	3	11	2	2	4	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	3	3	15	1	4	4	3	4	3	19	71
92	2	3	3	2	10	3	3	6	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	4	22	79
93	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	4	4	3	1	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	88
94	4	4	4	4	16	4	3	7	4	4	4	3	3	4	22	2	3	4	4	3	16	3	4	4	4	4	3	22	83
95	2	2	2	2	8	3	3	6	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23	77
96	3	3	3	3	12	3	4	7	3	4	3	4	3	3	20	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	4	17	70
97	3	3	3	3	12	4	2	6	2	3	3	3	3	1	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	17	65
98	3	3	2	3	11	4	2	6	3	3	3	3	4	4	20	1	3	2	3	3	12	4	3	3	4	3	3	20	69
99	3	3	3	3	12	4	4	8	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	4	22	85
100	3	3	3	3	12	4	4	8	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	3	4	17	4	4	3	3	3	4	23	80
101	3	3	3	3	12	4	3	7	4	4	3	3	4	4	22	4	3	1	3	4	15	4	4	4	4	4	3	23	79
102	3	3	3	3	12	3	4	7	3	4	3	4	3	3	20	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	2	4	17	70
103	2	2	2	2	8	4	3	7	3	4	3	3	4	4	21	2	2	4	4	2	14	4	2	1	4	1	2	14	64
104	3	3	3	3	12	4	4	8	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	3	4	22	78
105	2	2	2	2	8	4	3	7	3	4	3	3	4	4	21	2	2	4	4	2	14	4	2	1	4	1	2	14	64
106	3	2	3	2	10	3	3	6	3	4	3	3	4	2	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23	77
107	3	3	3	3	12	3	4	7	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	22	81
108	3	4	3	4	14	4	4	8	4	4	4	3	4	4	23	2	3	2	1	4	12	4	2	4	4	3	3	20	77

Variable Felicidad laboral

										1	[0,17>				1	[0,7>				1	[0,11>									
										2	[17,34>				2	[7,14>				2	[11,22>									
										3	[34,52]				3	[14,20]				3	[22,32]									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26				
1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	32	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	65
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	4	4	3	3	4	18	3	3	4	4	2	1	3	3	23	92
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	50	4	3	3	4	3	17	3	4	4	4	2	2	3	3	25	92
4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	31	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	64
5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	46	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	85
6	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	34	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	1	1	0	3	16	64
7	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	33	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	66
8	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	32	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	4	3	2	3	21	64
9	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	32	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	4	3	2	3	21	64
10	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	35	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	1	1	0	3	16	65
11	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	32	3	2	2	2	2	11	2	2	3	2	4	3	2	3	21	64
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	36	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	0	3	2	3	19	66
13	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	32	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	65
14	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	32	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	65
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	1	1	2	1	20	90
16	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	36	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	1	1	0	3	16	66
17	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	31	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	64
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	37	3	2	3	2	2	12	2	3	3	3	0	3	2	3	19	68
19	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	31	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	64
20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	38	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	72
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	49	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	1	4	3	4	24	86
22	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	4	44	4	4	3	2	2	15	3	1	3	3	3	3	1	2	19	78
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	35	3	2	3	2	2	12	2	3	3	3	0	3	2	3	19	66
24	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	34	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	1	1	0	3	16	64
25	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	31	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	64
26	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	32	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	65
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	70
28	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	42	4	4	4	3	3	18	2	3	4	3	2	1	2	2	19	79
29	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	47	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	2	2	3	4	27	88
30	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	35	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20	68
31	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	41	3	2	2	1	1	9	2	3	3	2	2	2	1	1	16	66
32	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	32	3	2	4	2	2	13	2	2	3	2	4	3	2	3	21	66
33	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	41	3	2	2	1	1	9	2	3	3	2	2	2	1	1	16	66
34	4	2	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	41	3	4	3	4	3	17	3	2	4	3	2	2	3	2	21	79
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37	3	3	4	2	3	15	3	3	3	3	1	2	2	3	20	72
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	37	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	1	2	2	3	20	70
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	2	3	2	13	0	0	2	3	2	3	3	3	16	68
38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	48	4	4	3	1	3	15	2	3	4	4	1	1	1	2	18	81
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36	3	2	4	2	2	13	2	3	3	3	0	3	2	3	19	68
40	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	35	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	1	1	0	3	16	64

41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	45	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	2	2	2	18	78	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	4	2	3	2	14	0	0	2	3	2	3	3	3	3	16	69
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	37	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	1	2	2	3	20	70	
44	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	48	4	4	3	3	2	16	4	3	3	2	4	1	1	1	19	83	
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	71	
46	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	1	44	3	3	3	2	3	14	3	3	4	4	3	3	3	3	26	84	
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	49	3	3	3	3	3	15	4	4	2	3	3	3	3	3	25	89	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	2	2	3	2	12	0	0	2	3	2	3	3	3	16	67	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36	3	2	3	2	2	12	2	3	3	3	0	3	2	3	19	67	
50	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	32	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	65	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36	3	2	2	2	2	11	2	3	3	3	0	3	2	3	19	66	
52	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	47	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	87	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	2	2	2	12	0	0	2	3	2	3	3	3	16	67	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36	3	3	3	2	2	13	2	3	3	3	0	3	2	3	19	68	
55	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	44	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	2	2	3	21	78	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	71	
57	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	37	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20	70	
58	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20	70	
59	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	31	3	2	3	2	2	12	2	2	3	2	4	3	2	3	21	64	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	49	4	4	3	4	3	18	1	1	3	4	3	4	4	4	24	91	
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	2	3	2	13	0	0	2	3	2	3	3	3	16	68	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	1	1	2	1	20	89	
63	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20	69	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	71	
65	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	43	4	4	4	3	3	18	2	3	4	3	2	1	2	2	19	80	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36	3	2	3	2	2	12	2	3	3	3	0	3	2	3	19	67	
67	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	47	4	3	2	2	3	14	3	4	4	3	2	3	3	4	26	87	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	2	3	2	13	0	0	2	3	2	3	3	3	16	68	
69	3	3	4	4	3	4	4	1	4	4	2	3	4	43	4	4	3	2	2	15	3	1	3	3	3	3	1	2	19	77	
70	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	37	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20	70	
71	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	37	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20	70	
72	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	90	
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37	3	2	3	2	2	12	2	3	3	3	0	3	2	3	19	68	
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	70	
75	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	41	4	4	4	3	3	18	2	3	4	3	2	1	2	2	19	78	
76	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	47	3	3	2	3	3	14	4	4	4	4	2	2	3	4	27	88	
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	0	3	2	3	19	68	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	2	1	1	4	20	89	
79	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	32	3	2	3	1	2	11	2	2	3	2	4	3	2	3	21	64	
80	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	41	3	2	2	1	1	9	2	3	3	2	2	2	1	1	16	66	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	71	
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38	3	1	2	3	2	11	2	3	3	3	1	2	2	2	17	66	
83	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	3	2	3	3	20	68	
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	36	3	2	3	2	2	12	2	3	3	3	0	3	2	3	19	67	
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	1	2	2	3	20	70	
86	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	3	2	3	3	20	70	
87	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	45	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	2	2	2	18	78	
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	1	2	2	3	19	70	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	1	2	2	3	19	70	
90	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38	3	2	2	3	2	12	2	3	2	3	1	2	2	2	16	66	
91	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	48	4	4	3	3	2	16	3	3	3	2	4	1	1	1	18	82	
92	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20	69	
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	71	
94	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	49	3	2	3	3	3	14	4	4	3	3	3	3	3	3	26	89	
95	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38	3	2	2	3	2	12	2	3	3	3	1	1	2	2	17	67	
96	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20	69	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	71	
98	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38	3	2	2	3	2	12	2	3	3	3	1	1	2	2	17	67	
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	37	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	1	2	2	3	20	71	
100	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20	69	
101	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	47	3	3	2	3	3	14	3	4	4	4	2	2	3	4	26	87	
102	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	38	3	2	2	3	2	12	2	3	3	3	1	1	2	2	17	67	
103	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	2	2	13	3	2	2	2	3	2	3	3	20</		

Anexo 23

Carta de presentación



Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima, 27 mayo del 2020

CARTA P.130 – 2020 EPG – UCV LE

Señor.
Dr. Carlos Zagarra Ramos
Director de la I.E Ricardo Bentín del distrito de Rimac
Presente.-

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **ESPINOZA NARCIZO SOFIA LUCILA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ESPINOZA NARCIZO SOFIA LUCILA**, identificada con DNI N° 08008205 y código de matrícula N° 7000962126; estudiante del Programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO Y COMPROMISO DE GESTIÓN ESCOLAR PARA LA FELICIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IEE RICARDO BENTÍN, RÍMAC 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su institución a fin de que pueda aplicar encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Anexo 24

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

FUT - FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITES - DIGITAL

El nombre y la foto asociados a tu cuenta de Google se registrarán cuando subas archivos y envíes este formulario. ¿No es tuya la dirección sofianarcizo@gmail.com? [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Dirección de correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

I.E.E. RICARDO BENTÍN



APRENDO
en casa
SECUNDARIA
INICIAL - PRIMARIA

I.- RESUMEN DE SU PEDIDO: *

FUT - FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITES - DIGITAL

El nombre y la foto asociados a tu cuenta de Google se registrarán cuando subas archivos y envíes este formulario. ¿No es tuya la dirección sofianarcizo@gmail.com? [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

V.- FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO

DECLARÓ que los datos presentados en el presente formulario los realizo con carácter de DECLARACIÓN JURADA

Detalle del pedido *

AUTORIZACIÓN PARA APLICACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE LA UCV

VI.- DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN

W carta de present... X

Envíame una copia de mis respuestas.

Atrás Enviar

Página 4 de 4

FUT - FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITES - DIGITAL

Su FUT fue registrada exitosamente, para mayor comunicación puede escribir a ieerb_admintramite@hotmail.com ó certificadosbentin@gmail.com además de escribirnos por Facebook messenger

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)



Anexo 25

Consentimiento informado

Yo, _____
con DNI N° _____, docente de la IEE Ricardo Bentín
del distrito del Rímac, del Nivel Inicial Primaria Secundaria ,
acepto voluntariamente participar en la investigación titulada: Gestión del talento
y compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la
IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020; conducida por la Doctoranda Sofía Lucila
Espinoza Narcizo, perteneciente a la escuela de posgrado de la Universidad
César Vallejo.

Reconozco que la información que se espera obtener luego de la aplicación de la
prueba, son estrictamente para uso de la investigación y que no tendrá otro
propósito fuera de ella.

Entiendo que los resultados serán entregados a la institución y que como docente
puedo pedir la información en el momento que lo requiera luego que éste haya
concluido.

Nombre y firma del docente

DNI _____

Anexo 26

Artículo Científico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

1.- TÍTULO

Gestión del talento y compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

2.- AUTOR

Mtra. Espinoza Narcizo Sofia Lucila

(<https://orcid.org/0000-0002-7372-1410>)

sofianarcizo@gmail.com

Egresado de la EPD de la Universidad César Vallejo

3.- RESUMEN

La investigación tuvo el propósito determinar si existe relación directa y significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

En la indagación se aplicó como método científico, enfoque cuantitativo tipo de investigación aplicada con un diseño causal-correlacional, no experimental, transversal. La población estuvo conformada por los educadores del Rímac. Para el muestreo se aplicó el probabilístico aplicando la fórmula del muestreo. Para erigir, los instrumentos se consideró la validez de contenido, mediante la técnica de juicio de expertos, se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento de tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad se usó la fórmula Alpha de Cronbach. Los datos recogidos nos permitieron determinar la relación e influencia.

Concluyéndose las variables explican la felicidad laboral de forma significativa, de acuerdo al estadígrafo de Nagelkerke que comprueba la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente es de 74,4 % y con valor $p= 0,002$, así mismo, se destaca el factor de compromiso

individual y compromiso organizativo presenta p valor mayor a 0,005 que no es explicado por las variables independientes.

4.- PALABRAS CLAVE

Gestión del talento, compromisos de gestión y felicidad laboral

5.- ABSTRACT

The purpose of the research was to determine if there is a direct and significant relationship between talent management and the commitment of school management for the happiness of teachers at the IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

In the investigation, a quantitative approach was applied as a scientific method, type of investigation applied with a causal-correlational, non-experimental, cross-sectional design. The population was made up of Rímac educators. For the sampling, the probabilistic was applied applying the sampling formula. To establish the instruments, content validity was considered, using the expert judgment technique, the survey technique and the Likert Scale instrument were applied. For reliability, Cronbach's Alpha formula was used. The collected data allowed us to determine the relationship and influence.

Concluding the variables, they explain job happiness significantly, according to the Nagelkerke statistician that tests the predictive efficacy of the probability of occurrence of the categories of the dependent variable is 74.4% and with a $p = 0.02$ value, likewise, The factor of individual commitment and organizational commitment stand out, with a p value greater than 0.005, which is not explained by the independent variables

6.- KEYWORDS

Talent management, management commitments and job happiness

7.- INTRODUCCIÓN

La educación y el desarrollo de un país está muy ligado a su desarrollo económico y social, una evidencia es lo citado por la Organización por la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Responsable del Programa para la Evaluación Internacional de los alumnos (PISA) que refiere a Singapur el primer puesto en el mundo en las tres áreas que evalúa lectura, matemática y ciencias. El estado de

Singapur refirió que la educación es lo primero, que lo ha llevado a una economía floreciente con el mayor desempeño y todo ello ligado con la educación, señala que es su prioridad y les asignan los recursos necesarios en todos los niveles de política pública.

En la presente investigación se abordó como se vinculó el talento con el manejo de los compromisos de gestión escolar para el alcance de la felicidad laboral de los maestros, ya que los docentes que ocuparon una plaza docente pasaron por exhaustivas evaluaciones, capacitaciones docente en servicio además en los documentos normativos se establecieron compromisos de gestión escolar que fueron cumplidos en los períodos lectivos y aseguraron la permanencia y calidad de los aprendizajes, con estas dos variables pudimos establecer si los maestros lograron ser felices en su relación laboral gestionando los procesos de enseñanza aprendizaje . Las variables de estudio fueron:

Gestión del talento humano según Chiavenato (2009) definió como la sumatoria de los elementos de normas y capacidades fundamentales para promover las actividades de la administración relacionadas con individuos o elementos asociados a la integración, capacitación, incentivos y examen de desarrollo.

Compromisos de gestión escolar se definió como las habilidades que guían el lineamiento y direcciones de la fundación educativa que provee a la agrupación educativa la contraseña especial para la prudencia, toma de autodeterminaciones y reparación de los conocimientos señalados en la Normas del Buen Inicio del Año Lectivo 2020 con Minedu (2019). (pág.10).

Felicidad laboral, fue la variable que cada vez más, las investigaciones lo detallaron como la felicidad con múltiples relaciones con diferentes puntos de la vida humana y el progreso en la comprensión humana nos reflejó que básicamente todos los puntos de nuestras vidas y experiencias están interrelacionados. Nuestro interior y exterior, nuestras vivencias, creencias y completamente todo lo que nos pasa y están en nuestro ser, nos cambian y, entonces, afectan nuestras vidas. Por esa razón el autor planteó que la felicidad además se disfrutó con múltiples dimensiones, Gamero (2013)

La investigación se realizó en el grupo humano profesional que desempeña las funciones de docente en la institución educativa del distrito del Rímac, su población presentó diferentes problemáticas de nivel social, económico y político. En este escenario los docentes que no se identificaron con su profesión, no son capaces de desarrollar la creatividad en su desenvolvimiento laboral por lo tanto los estudiantes se mostraron apáticos, indiferentes a su proyecto de vida, no se crea la sinergia adecuada entre docentes y estudiantes de ser felices en el ambiente de los aprendizajes. Los estudiantes desarrollaron sus aprendizajes en un espacio sin las condiciones como motivación y seguridad, los docentes agotados sin motivación que desarrollaron sus funciones por cumplir los tiempos y recargados de otras funciones alejados de las funciones pedagógicas, desgastados por la doble jornada, así como saturados de actividades administrativas sin sentido en sus competencias formativas y profesionales. Los docentes producto de los cambios vertiginosos en el nivel académico, las necesidades y demandas del contexto, leyes impuestas por el Estado sancionadoras frente a la responsabilidad de los estudiantes y susceptibles de denuncias por padres de familia, dejando expuesto la seguridad legal y administrativa, todos estos factores hicieron posible la relación de las variables con el grado de felicidad en su vida laboral. Como referencia a la investigación, lo relacioné con el artículo de Gamero (2013) en la satisfacción laboral como dimensión de la felicidad, igualmente Queralto (2017) cita a Marías que aseveró que la felicidad puede experimentar desiguales formas, en relación de la civilización, la etapa de vida, la existencia del sujeto, de igual modo, que cada sujeto para comprender el nivel de felicidad se relacionó con las metas que cada persona tuvo en su historia, Alarcón (2006). De la relación de las variables de estudio se concluyó profundas brechas en la discriminación o exclusión de la población peruana con el desempleo, miseria, desnutrición, pobreza, desigualdad y exclusión social, generando una sociedad injusta que soporta la corrupción con indiferencia de los ciudadanos y la individualidad producto del miedo y el temor. Con la elaboración de la presente búsqueda se pretendió llevar a los maestros a su empoderamiento personal y reflexión en su desarrollo personal y social para el desarrollo de un mundo equilibrado y de realización en el escenario laboral, en que se desenvuelven gran parte de sus vidas.

Formulación del problema general ¿Cómo incide la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020?

Problemas específicos fueron los siguientes: Problema específico 1 ¿Cómo incide la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020? Problema específico 2 ¿Cómo incide la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020? Problema específico 3 ¿Cómo incide la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020?

El objetivo general fue determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

Los objetivos específicos fueron los siguientes: Objetivo específico 1 Determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020. Objetivo Específico 2 Determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020. Objetivo específico 3 Determinar la incidencia que existe entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac, 2020.

En lo referido a la hipótesis general: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020

En cuanto a las hipótesis específicas fueron: Hipótesis específica 1: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020. Hipótesis específica 2 Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los

docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020. Hipótesis específica 3 Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020.

Las dimensiones de la variable gestión del talento, Jericó (2008) enunció tres dimensiones del análisis: Capacidades, compromiso y acción. Para la variable compromiso de gestión escolar los especialistas del Minedu (2015) definieron a los componentes de dirección escolar como las prácticas elementales para conseguir que los discentes se eduquen. Los componentes se expresaron en índices de inteligibles comprobaciones y de las cuales la entidad formativa tiene la competencia para meditar y operar para la elegir las alternativas encaminadas a la progresión de los aprendizajes. Las dimensiones de la variable felicidad laboral de acuerdo a Fisher (2010) fueron: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo, los peldaños de la tesis del concepto de felicidad en la labor, se inicia en el tiempo, individuo y organización (interrelaciones)

8.- METODOLOGÍA

La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal. El tipo de investigación es aplicada de alcance causal-correlacional. El método empleado fue hipotético deductivo. La población corresponde una muestra probabilística de docentes de la IEE Ricardo Bentín del distrito del Rímac. Se utilizó la técnica de encuesta, el instrumento empleado fue un cuestionario de preguntas por cada variable. La escala de medición de tipo Likert. Se validó los instrumentos por medio del juicio de expertos. Luego se realizó el método de cálculo de Alfa de Cronbach para realizar la confiabilidad interna de cada instrumento por cada variable a fin de estimar la fiabilidad de cada instrumento de medida. El resultado de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable gestión de talento fue 0,91, con un nivel excelente, para el instrumento de la variable compromiso de gestión escolar fue 0,881 con un nivel bueno y el instrumento de medida de la felicidad laboral fue 0,90 con un nivel excelente. Se procedió a realizar la encuesta con los docentes de la IEE Ricardo Bentín, utilizando la herramienta formularia del Google, a fin de determinar el nivel de felicidad laboral en relación a las variables independientes gestión del talento y los compromisos de gestión escolar. Se

proceso la información con la hoja de cálculo Excel a fin de obtener el análisis de estadística descriptiva con las tablas de frecuencias con gráficos de barra, Asimismo mediante el software estadístico SPSS versión 25 se realizó la prueba de normalidad a fin de establecer los parámetros normales con la prueba de Kolmogorov . Smirnov, obteniendo que los datos mostraban que la prueba de normalidad es No paramétrica. Los datos no cuentan con normalidad, motivo por el cual el estadístico que se usa es la Regresión Logística Ordinal. Los resultados evidencian que el valor de $p= 0,002$, es inferior a $0,005$ de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una relación directa y significativa entre la variable regresora felicidad laboral y las variables explicativa gestión del talento y compromisos de gestión escolar.

9.- RESULTADOS

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Tabla 16

Información de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	129,004			
Final	44,974	84,030	51	,002

Función de enlace: Logit.

En la tabla 16, la información de ajuste de los modelos indica que el ajuste del modelo empírico en su conjunto, es de utilidad en la predicción de la probabilidad de ocurrencia de las categorías recogidas en la variable dependiente (felicidad laboral). El valor del modelo empírico a la que se aproxima la razón de verosimilitud es de 84,030 con 51 gl y su significancia es plena ($p=002$), la cual es menor que el p valor $< 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula de que todos los coeficientes del modelo, a excepción de la constante son cero, con una probabilidad de error del 2%.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Método	Valor
Cox y Snell	,541
Nagelkerke	,744
McFadden	,600

Función de enlace: Logit.

De acuerdo a la tabla 18, el pseudo r cuadrado nos señala que el modelo está asociado con la variable dependiente, con una significatividad de $p= 0,002$ y que la fuerza de las variables independientes (gestión del talento y compromiso de gestión escolar) nos permite predecir la variable dependiente (felicidad escolar). Además, Cox y Snell indica el índice de 0,541, Nagelkerke indica el índice 0,744 y Mc Fadden 0,600. El R cuadrado de Nagelkerke establece la eficacia predictiva de la probabilidad de ocurrencia de las categorías de la variable dependiente en un 74%, lo cual indica a su vez que el 26% restante viene explicado por las otras variables que no fueron incluidas en el modelo.

10.- DISCUSIÓN

La hipótesis general de la indagación fue determinar si existe incidencia significancia entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral los docentes de la IEE Ricardo Bentín del Rímac en el 2020, los resultados señalan; que el modelo propuesto permite predecir la variable dependiente felicidad laboral con $p= 0,002$ y el coeficiente Nagelkerke que establece la eficacia predictiva del modelo en un 74%. Estos resultados concuerdan con los estudios de la Investigación de Concepción et. al. (2018) en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) en su tesis Medición de la felicidad en los docentes de Lima, midieron las dimensiones de bienestar general en el trabajo obteniendo resultados altos de felicidad laboral. En contraste con los resultados de la investigación de Zare (2016) en la tesis denominada “Felicidad en el trabajo y el desempeño laboral en “Sencico”, destacó que su hipótesis planteada existió una relación directa encontrada de felicidad laboral que no era significativa en el caso de los maestros.

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis específica 1 nos refiere que: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020, siendo los resultados $p= 0,892$ denotando que no hay significancia y el Pseudo R cuadrado que determina índice de Nagelkerke en 53% puede predecir la ocurrencia. Los resultados concordaron con los estudios de Concepción et. al. (2018) en el análisis de las dimensiones de estudio fortalezas de carácter que concuerdan con las dimensiones de la variable de estudio compromiso individual, indicaron una correlación entre débil y media con el bienestar general en el aspecto laboral. En contraposición con los estudios de Llatas (2019) titulada Felicidad y motivación laboral de los docentes de Cajamarca determinó la relación directa entre las 2 variables. Así mismo Oblitas (2016) en su estudio sobre la satisfacción con la vida el 63% declaró sentir satisfacción en sus objetivos y el 22% declaró no ser feliz y se estableció una correlación muy alta y directa entre felicidad y motivación laboral intrínseca y extrínseca.

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis especifican 2 nos refiere que: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, como lo refiere el índice de Nagelkerke de 72.8% con una significatividad estadística de 0,003. Dichos resultados concuerdan con los estudios de Zapata (2016) en su investigación de la dimensión satisfacción laboral de los trabajadores de universidades estatales, reportó un valor en el coeficiente de Nagelkerke de 10, 9% con significancia adecuada aseverando que la variable independiente influye sobre la variable satisfacción laboral. En los estudios de Cuadra, A. A., Fuentes, L. K., Madueño, D., Veloso, C. B. y Meneses, Y. B. (2012) en su investigación Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral mostro la media de 41,73 con significancia ,000. Así como los estudios expuestos en el artículo Engagement y Bournout en el ámbito docente Duran, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M. y Rey, L. (2005) de los 265 docentes encuestados de Huelva se distribuyen en el nivel ligeramente satisfechos y no predice sus dimensiones dedicación y cansancio emocional en la variable de satisfacción laboral, mostrando una influencia significativa sobre la satisfacción vital de R cuadrado = 0,206 y la

predictora de satisfacción laboral con R cuadrado = 0,375. En contraste con la investigación de Concepción et. al (2018) que los resultados entre el compromiso laboral, significado y logros dimensiones de satisfacción laboral muestran una correlación débil y media significativa y el amor por el aprendizaje tuvo solo correlación entre débil y media significativa.

Los resultados estadísticos de la prueba de hipótesis específica 3 nos refiere que: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín. Los resultados concuerdan en los estudios de Oblitas (2016) la felicidad y el compromiso organizacional, establece que el 26% no muestra compromiso organizacional y el 73% se identifica con la institución y 0% en muy identificado, así como el valor de significancia es 0,059, prueba $t = 1,667$ y Prueba de Levene de igualdad de varianzas $F = 3,598$, aceptando la hipótesis nula que no hay diferencias en compromiso entre hombres y mujeres

11.- CONCLUSIONES

Primera: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020 tal como lo explica el Pseudo R cuadrado del índice de Nagelkerke 0,744 y con una significancia plena de 0,002.

Segunda: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso individual de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020, tal como muestra el Pseudo R cuadrado en el índice de Nagelkerke en 0,533 con una significancia de 0,892.

Tercera: Existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en la satisfacción laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020 tal como lo muestra el Pseudo R cuadrado en el índice de Nagelkerke de 71.8% con una significancia de 0,003

Cuarta: No existe incidencia significativa entre la gestión del talento y el compromiso de gestión escolar en el compromiso organizativo afectivo de los docentes en la IEE Ricardo Bentín tal como lo explica el Pseudo R cuadrado en el índice de Nagelkerke de 0,783 y con una significancia estadística de 0,152.

12.- REFERENCIAS

- Agbo, A. A. & Ome, B. (s.f.). Happiness: Meaning and Determinants Among. .
Journal of Happiness Studies, 18(1), 151-175. Recuperado de: doi:10.1007/s10902-016-9722-4
- Alarcón, R. (2006). Desarrollo de una Escala Factorial para medir la Felicidad.
Interamericana de Psicología, 99-106
- Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* (63)
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento humano basado en competencias*. Montevideo: Granica
- Conklin, W. (2012). *Higher - Orden Thinking Skills to Develop 21 st Century Learners* . Huntington Beach: Shell Educ
- Cuadra, A. A., Fuentes, L. K., Madueño, D., Veloso, C. B. y Meneses, Y. B. (Abril de 2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Fractal. Revista de Psicología*, 24(1), 3-26
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y el conocimiento*
- De Vos, A. D. (2013). The role of human capital composition and continuity. *International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1816-1831
- Deci, E. L. (2008). Hedonia, eudaimonia and well-being: an. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11. Recuperado de: doi:10.1007/s10902-006-9018-1
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and proposal. *American Psychologist* 55, 34-43
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del Talento construyendo compromiso*. Madrid, España: Prentice Hall. Recuperado de https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_del_talento.pdf

- Joseph, S. &. (1998). The Depression-Happiness Scale: Reliability. *Journal of Clinical Psychology*, 54, 537-544. Recuperado de doi:[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4679\(199806\)54:4<537::AID-JCLP15>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4679(199806)54:4<537::AID-JCLP15>3.0.CO;2-G)
- Judge, T., Boudreau, J., & y Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*(79), 767-782
- Minedu. (2016). *Curriculo Nacional de Educación Básica*. Lima: Minedu
- Minedu. (28 de agosto de 2019). Normas del Buen Inicio del Año Escolar 2020. Lima: El Peruano
- Montenegro, I. A. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&pg=PA3&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false
- Murillo, F. (2015). *Mejora de la Escuela Medio siglo de lecciones aprendidas*
- Net, C. (s.f.). *Diccionario en línea*. Recuperado de <http://etimologias.dechile.net/?talento>
- Zapata, J. M. (2016). *Gestión del talento humano en universidades estatales*. Lima: Universidad Cesar Vallejo
- Zare. (2016). *La felicidad en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (Sencico)*. Trujillo: Universidad César Vallejo
- Zelayaran, M. (2015). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Lima: Ediciones Jurídicas

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR

Yo, Mtra. Sofía Lucila Espinoza Narcizo, estudiante del Programa Académico de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 08008205, con la tesis titulada “Gestión del talento y compromiso de gestión escolar para la felicidad laboral de los docentes en la IEE Ricardo Bentín, Rímac 2020”

Declaro bajo juramento qué:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad legal vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 25 de junio del 2020

FIRMA: 

Ma. Sofía Lucila Espinoza Narcizo

DNI N° 08008205