



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Influencia del engagement en el desempeño docente de los
profesores de una institución educativa particular de Trujillo,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Novoa Gutierrez, Karla Julliana (orcid.org/0000-0002-8289-4794)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Joselyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi esposo y a mis hijos por su invaluable apoyo y constante aliento para seguir adelante.

A mi madre por su amor incondicional.

Agradecimiento

A Dios Todopoderoso por las bendiciones que me otorga diariamente.

A mi esposo, por su constante apoyo emocional para seguir adelante y alcanzar la meta trazada.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1	17
Población de docentes con más de un año de servicios una institución educativa particular de Trujillo, año 2022.	
Tabla 2	20
Niveles de engagement en los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.	
Tabla 3	21
Niveles de desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.	
Tabla 4	22
Influencia del engagement en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.	
Tabla 5	23
Influencia del engagement en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores una institución educativa particular de Trujillo, 2022.	
Tabla 6	24
Influencia del engagement en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.	
Tabla 7	25
Influencia del engagement en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.	
Tabla 8	26
Influencia del engagement en el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.	

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar si el engagement influye en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de la ciudad de Trujillo. El diseño de nuestro estudio es aplicada, no experimental, transversal, correlacional causal, trabajándose con un muestro no probabilístico tipo censal de 68 docentes del referido colegio, a quienes se les aplicó dos instrumentos: Utrecht Work Engagement Scale (UWES), que permitió estimar nuestra variable engagement; y un cuestionario sobre el Desempeño Docente (Gomez, L. 2021), el cual fue adaptado por el investigador y validado por juicio de tres expertos. En base a los resultados, el análisis estadístico realizado, develó que no existe influencia de la variable 1 sobre la variable 2, es decir que son independientes, aceptándose de este modo la hipótesis nula, la cual indica que el engagement no influye en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022. Sólo se llegó a confirmar la segunda hipótesis específica: el engagement tiene una influencia ($\beta=,333$) altamente significativa ($p<,01$) sobre la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

Palabras clave: Engagement, desempeño docente, docentes.

Abstract

The objective of this research was to determine if engagement influences the teaching performance of teachers from a private educational institution in the city of Trujillo. The design of our study is applied, non-experimental, cross-sectional, causal correlational, working with a non-probabilistic census-type sample of 68 teachers from the aforementioned school, to whom two instruments were applied: Utrecht Work Engagement Scale (UWES), which allowed estimating our engagement variable; and a questionnaire on Teaching Performance (Gomez, L. 2021), which was adapted by the researcher and validated by the judgment of three experts. Based on the results, the statistical analysis carried out revealed that there is no influence of variable 1 on variable 2, that is, they are independent, thus accepting the null hypothesis, which indicates that engagement does not influence performance. teacher of the teachers of a private educational institution in Trujillo, 2022. Only the second specific hypothesis was confirmed: engagement has a highly significant ($p < .01$) influence ($\beta = .333$) on teaching for student learning. the students of the teachers of a private educational institution in Trujillo, 2022.

Key words: Engagement, teacher performance, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Alrededor del mundo, sólo el 13% de colaboradores muestran estar comprometidos con su trabajo, un 63% no lo está; mientras que el 24% se encuentra activamente desvinculado con su trabajo, disminuyendo la posibilidad de ser productivos, reflejándose en los estados de resultados de las organizaciones; quedando en evidencia, la existencia de una numerosa población a trabajar para generar un mayor engagement (Gallup Inc., 2013).

Por su parte Sonnentag (2003) realizó estudios en los cuales demostró que el nivel de engagement se relaciona positivamente en la medida que los colaboradores recuperan diferentes esfuerzos realizados el día previo. Pero aquellos empleados que logran recuperarse, la jornada siguiente, sienten elevar el nivel de engagement, frente a los empleados que no logran reponerse de los esfuerzos realizados jornadas anteriores. Los altos niveles de engagement ayudan a los empleados a ser proactivos, estableciendo nuevas metas en el trabajo.

Actualmente las organizaciones buscan proactividad e iniciativa por parte de los colaboradores que se ayuden entre sí y que asuman grandes responsabilidades en desarrollar la carrera; comprometiéndose con la excelencia. Lo mencionado es difícil de alcanzar con empleados libre de estrés, de preocupaciones y de todo aquello que se tiene diariamente. Necesitamos el plus con el fin de enrumbar toda la maquinaria organizacional para el logro del objetivo (Salanova y Schaufeli, 2004).

Los empleados con engagement se muestran saludables y hábiles, centrando la atención en sus labores y potenciando las energías en el trabajo. El compromiso transmite energía a los colaboradores; a la vez, en algunas instituciones, el resultado del trabajo en equipo es el buen desempeño y el compromiso se transfiere a otra(s) persona(s), mejorando indirectamente este desempeño (Leiter y Bakker, 2010). El escenario anteriormente descrito, es aplicable también a las organizaciones educativas, dentro de las cuales el papel principal es ocupado por la plana docente con la que cuentan. Es así que el estudiar el engagement en los docentes, parte de la necesidad de crear nuevas líneas de intervención que estén basadas en el impulso de situaciones positivas de afrontamiento y sentimientos de compromiso entre el profesorado (Durán et al., 2005).

Moreno et. al (2010) en su estudio denominado El “burnout” y el “engagement” en profesores de Perú. Aplicación del modelo de demandas-recursos laborales, realizado en ciento noventa maestros de los niveles primaria y secundaria, cuya conclusión fue encontrarse engaged con el trabajo, redundando beneficiosamente en lo laboral y lo personal.

En las últimas décadas, los gobiernos realizan esfuerzos con la finalidad de optimizar la labor que desarrollan los profesores para con los alumnos, buscando obtener mejoras en los aprendizajes; ya que, actualmente en los países latinoamericanos no reflejan grandes resultados (Galaz et al. 2019).

En el 2012, MINEDU establece los desempeños, competencias y dominios en lo referente al buen desempeño docente, con lo que logra lo necesario para educación actual.

El Proyecto Educativo Local (PEL), de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 04 en la ciudad Trujillo sur este, expresa lo fundamental del docente en las metas trazadas en dicho proyecto. Es por este motivo la importancia de supervisar y acompañar su desempeño; siendo esta, la gran estrategia educativa que permite involucrar grandes talentos, elevando niveles de práctica y emociones; estando el servicio educativo con los indicadores jerárquicos mejorados.

Por lo descrito anteriormente, planteamos como problema general ¿De qué manera el engagement influye en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022?. La presente investigación se justifica teóricamente porque recopilará información actualizada y real, con base teórica importante sobre el comportamiento de las variables estudiadas, la cual ayudará a futuras investigaciones mejorando el nivel de las variables. Como justificación práctica, se da porque conociendo la influencia entre las variables, los directivos podrán tomar decisiones, proponiendo mejoras usando estrategias específicas para los involucrados, fortaleciendo así, las competencias y el nivel de compromiso. Metodológicamente se justifica por el cumplimiento de los objetivos; usando técnicas de indagación que permita la medición de las variables engagement y desempeño docente, buscando recoger información útil para la comunidad educativa. El objetivo general, determinar la influencia del engagement

en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022; siendo los objetivos específicos: identificar el nivel de engagement en los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022; identificar el nivel de desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022; establecer cómo influye el engagement en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular de Trujillo, 2022; establecer cómo influye el engagement en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular de Trujillo, 2022; establecer cómo influye el engagement en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa particular de Trujillo, 2022; establecer cómo influye el engagement en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de una institución educativa particular de Trujillo, 2022. También planteamos como hipótesis general el engagement influye en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022 y como hipótesis específicas el engagement influye en la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular de Trujillo, 2022; el engagement influye en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular de Trujillo, 2022; el engagement influye en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa particular de Trujillo, 2022; el engagement influye en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes internacionales consultados se referencia a Salmela et al. (2019) realizaron una investigación Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers, siendo el objetivo determinar perfiles entre docentes en función del engagement y burnout; usando enfoque dirigido a personas con un universo de 149 docentes de 22 escuelas secundarias y de enseñanza general del área metropolitana de Helsinki, Finlandia. La muestra se adquirió como una muestra de conveniencia y los datos recogidos a través de cuestionarios de autoinforme en líneas. Se concluyó que los maestros con perfil engaged obtienen mejores recursos en lo laboral y personales. Tomás et al. (2019) tuvieron como objetivo probar un modelo explicativo e integrador de la satisfacción laboral. La muestra empleada en este trabajo fue de 978 profesores, la que se obtuvo por muestreo estratificado. Los datos fueron recopilados por la aplicación de instrumentos que se relacionan con el trabajo, y con datos sociodemográficos. Todos los cuestionarios usaron cinco anclajes y en escala Likert, argumentando al final que el engagement y el burnout satisfacen laboralmente al profesor. Concluyendo que el plano educativo puede replantearse en mejores políticas de desarrollo educativo. Merino (2017) realizó el trabajo de investigación denominado El compromiso en el trabajo. Estudio realizado con los empleados de congregaciones educativas religiosa, teniendo la finalidad establecer en qué nivel se encuentra el compromiso de los empleados de la congregación Salesiana, España; usando un total de 1300 personas entre educadores sacerdotes y laicos. La investigación fue de tipo empírica y aplicaron el UWES-17, siendo confiable en $\alpha = 0.926$. La conclusión fue que el engagement no es el resultado de las características personales, ambiente o situación laboral; sino de factores de la organización. Empero, negativamente a esto, la edad influye contrariamente en el engagement.

Internacionalmente para el desempeño docente, encontramos otras denominaciones como desempeño laboral o desempeño profesional docente. Trabajo como el de Gualotuña (2018) en su trabajo investigativo consideró de interés evaluar las etapas en el desempeño docente, respecto a cómo desarrolló el directivo la gestión pedagógica, mediante un análisis descriptivo en la institución; permitiendo se tomen decisiones certeras con la finalidad de alcanzar una educación moderna. Usaron la encuesta como técnica, mediante dos instrumentos:

el primero, diseñado para 5 directivos/autoridades; mientras que el segundo, estructurado para 30 profesores. Concluyendo que durante la gestión pedagógica que desarrollan los directivos, influyen en el desempeño profesional de los profesores, reflejándose en el indicador de rendimiento académico, siendo aceptable en los alumnos de nivel de básico y bachillerato. Panchana (2018) realizó el trabajo denominado Evaluación institucional de la calidad del desempeño profesional docente. Propuso investigar cómo se da la evaluación del desempeño en los profesores, participando 237 personas pertenecientes al centro educativo. Este trabajo investigativo tuvo diseño no experimental, transaccional, transversal, al vez también fue exploratoria; logrando recopilar datos relevantes en el instante; empleando métodos descriptivo, analítico, sintético, inductivo, deductivo y estadístico. A la vez, fue aplicando otras técnicas como: observación directa, encuestas, a la vez, otros instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. Finalizado el trabajo concluye que tienen un excelente desempeño profesional docente; siendo la mayor fortaleza, el desarrollo emocional y la relación entre el docente y todos los colaboradores de la institución. También menciona lo relevante que resulta usar la tecnología para que los estudiantes reciban ordenadamente lo transmitido por los docentes, conllevando hacia que la educación se encuentre acorde con los estándares globales.

En el ámbito nacional, la investigación de Adrianzen et al. (2021) tuvieron como fin, determinar la existencia relacional entre las variables mencionadas teniendo engagement en educadores de EBR en el sector Público. La muestra trabajada fue de 412 encuestas válidas. Se encontró existencia de correlación positiva entre lo investigado ($r = 0.635$, $p < 0.05$), R^2 de 40.4%; siendo la autoeficacia computacional la que tiene mayor correlación significativa; no encontrándose diferencias significativas en el grado de engagement por edad o sexo. Sulca (2021), buscó determinar la existencia relacional entre las variables clima organizacional y desempeño docente. Investigación cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal. Su población muestral la conformaron 100 docentes entre 26 y 60 años, escogidos con muestreo no probabilístico censal, aplicando cuestionarios para ambas variables. Se confirma relación directa y con gran significancia entre las variables analizadas; concluyendo que mientras el nivel del clima organizacional sube, también aumenta el desempeño docente. Estrada y Mamani (2020) se

propusieron averiguar si existe relación para las variables del estudio. Analizando de manera no experimental, descriptiva, correlacional y transversal. La muestra la conformaron 106 profesores obtenidos por muestreo probabilístico estratificado. En la recopilación de datos usaron el instrumento de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adecuándolo Oscar Martín Rivera Carrascal para el Perú, y el segundo caso, el cuestionario de desempeño docente. La información se consolidó en base de datos para luego procesarlas en el SPSS. Resultó relación fuerte, directa y significativa entre las dos variables estudiadas, coeficiente Spearman = 0,724, y $p < 0,05$, concluyendo que los docentes que presentan mayor compromiso organizacional, tendrán mejor desempeño y viceversa. Guarnizo (2020), determinó existencia relacional significativa entre ambas variables. Fue una investigación básica, no experimental, transversal descriptivo–correlacional, en base a 106 profesores. Se usó dos cuestionarios en el mismo momento, el test Utrecht Work Engagement para la primera variable; y el test de desempeño docente, el cual lo diseñó inicialmente MINEDU. Encontramos suficientes indicadores estadísticos con lo que podemos afirmar que existe relación significativa entre las variables ($0.000 \leq 0.05$). Existen tareas pendientes del Estado Peruano para poder afrontar el bajo nivel educacional existente, principalmente en sentido más estructural, ayudando a los centros educativos puedan considerar como importante la articulación en la labor docente potenciando sus capacidades sin atender otros ámbitos para su desarrollo profesional. Saldaña y Pérez (2018), tuvieron como finalidad, determinar la existencia relacional entre clima institucional y desempeño docente. El número de encuestados fueron conformados por 32 profesores en los tres niveles de estudio, recopilando datos mediante dos cuestionarios, evaluando el clima institucional y desempeño docente. Para probar la hipótesis usaron la prueba estadística Pearson= 0,629 y $p < 1\%$ para las variables; corroborando la existencia de relación positivamente de las variables; afirmando que, la primera variable influye significativamente sobre la segunda variable.

A nivel local encontramos a Suárez (2020) buscó determinar el nivel relacional del engagement con la satisfacción laboral. Desarrolló investigación tipo básico, no experimental, correlacional. Fueron 150 educadores encuestados de diversos colegios públicos de Trujillo, con muestreo no probabilístico. Los cuestionarios usados fueron UWES y la Escala de Satisfacción Laboral; resultando correlación

directa con bajo nivel ($\rho=0.304$), pero altamente significativa ($p<1\%$) entre las variables. Concluyeron que el estado positivo afectivo-cognitivo de los profesores, tiene relación la satisfacción laboral. Varas (2020) en su trabajo buscó determinar de qué manera se relacionan las variables justicia organizacional y engagement. Se realizó con diseño No experimental-correlacional, participando 98 profesores del colegio, utilizando dos cuestionarios como son la escala de Justicia organizacional y como segundo instrumento, la escala Utrecht de engagement en el trabajo. Los indicadores finales demuestran correlación positiva ($r =0.334^{**}$), y altamente significativa ($p<1\%$). Analizaron las dimensiones de justicia procedimental e informacional, logrando $\rho= 0.309^{**}$ y 0.293^{**} respectivamente, lo que demuestra correlación positiva; mientras la significancia menor a 1%. Las dimensiones distributiva e interpersonal indicaron $\rho= 0.229^{**}$ y 0.247^{**} (correlación positiva) y significancia menor a 5% con el Engagement; por lo que concluyeron que si una de las variable mejora, la otra también. Alvarado (2019) se planteó como objeto, determinar la relación que existe entre las el engagement y la satisfacción laboral. El universo poblacional lo conformaron 70 profesores y como muestra se encuestaron 56 profesores de la institución en nivel secundaria. Aplicaron el instrumento el UWES y también, el de satisfacción laboral; validados por juicio de expertos, con una confiabilidad $\alpha=0.81$ y 0.84 respectivamente. Para la obtención de resultados usaron el programa estadístico SPSS, para el análisis inferencial Rho Spearman, $\rho=0.179$; $\rho=0,187$ $p>0,05$ denotando no existencia correlación significativa entre las variables estudiadas. Acosta (2021) consideró relevante establecer la influencia de la inteligencia emocional sobre el desempeño docente; utilizando cuestionarios con escalas tipo Likert adaptados por el investigador, validados por expertos, y confiabilidad $\alpha=0.81$. El estudio fue tipo básica, no experimental, correlacional causal y transversal; encuestando 59 educadores. Procesaron datos en el programa Excel y SSPS v.25, determinando la influencia directa entre variables, con correlación $r=0,699$ y Sig. = 0,00. Concluyendo que a mayor nivel de inteligencia emocional, mayor es el desempeño profesores. Terrones (2020) tuvo como finalidad determinar la relación entre motivación laboral y desempeño docente. 48 docentes fueron los encuestados, siendo la población universal 70. Para recopilar datos utilizaron un cuestionario de motivación laboral con 40 reactivos para cada variable. La validación de instrumentos fue por juicio de

expertos, y $\alpha=0.919$ de confiabilidad para el cuestionario, y $\alpha=0.619$ para la ficha. Esto demuestra existencia de relación directa entre las variables en estudio ($R=0,3142$; $T_e = 2.24$; $p<5\%$); entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente; así como de manera inversa.

Dentro de las definiciones para la variable independiente, tenemos al aporte realizado por Kahn (1990), quien introdujo por primera vez este término para explicar cómo las personas están comprometidas con su trabajo y definió el Engagement como una etapa en la cual los empleados desgastan su energía tanto a nivel físico como emocional y cognitivo.

Posteriormente, Maslach y Leiter (1997) refirieron que el engagement laboral es una etapa importante en la persona con esta característica, tiene un nivel elevado de energía, implicación y eficacia profesional.

De otra parte, Schaufeli et. al (2002) indican que el engagement es una etapa intelectual efectiva y placentera en relación al trabajo, es un momento donde lo afectivo y lo cognitivo se manifiesta de manera más tenaz, que no se orienta hacia una situación en particular.

Es así que estudios realizados sobre el engagement han hecho posible que dicho constructo pueda ser analizado en función a tres dimensiones: el vigor, la dedicación y la absorción (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, W. y Bakker, A., 2010).

Schaufeli (2013) dice que al engagement lo caracteriza los constructos de absorción, dedicación y vigor. Para Bakker y Demerouti (2008) el vigor se entiende como el empleo de una gran flexibilidad mental y desgaste de energía mientras desarrolla sus tareas, poniendo de manifiesto sus aspiraciones y voluntad en la contribución de acrecentar esfuerzos incluyendo contextos complejos. La dedicación es exteriorizada por la participación de un trabajador con su empleador, igualmente a través de la manifestación de sentimientos como competencia, emoción, entusiasmo, satisfacción y reto. Por último, la absorción está referida a la total concentración que un empleado puede mantener al realizar su trabajo, llegando a perder la noción del tiempo, esto debido a que se siente concentrado y disfrutando dicha actividad.

En relación a la absorción, existen investigadores que manifiestan que esta sería más una consecuencia que una dimensión (Salanova et al., 2003).

Al analizar los componentes del engagement, observamos que se trata de una categoría motivacional, en la cual intervienen la, energía, esfuerzo y persistencia, los cuales están orientados hacia la consecución de objetivos (Salanova y Schaufeli, 2004). Es decir, el engagement podría ser definido como un indicativo de la motivación por el trabajo (Schaufeli y Bakker, 2010).

Los trabajadores engaged son aquellos que presentan un alto nivel de identificación y lealtad a la institución de la cual forman parte, lo que repercute positivamente en su desempeño laboral, permitiendo comportamientos que generan beneficios al colaborador y a la institución (Salanova, M. & Schaufeli, W., 2009). Se distinguen por mostrar altos niveles de energía y vinculación con su trabajo, de otra parte se distinguen por la eficacia con la que enfrentan la demandas que diariamente se les presentan en sus oficios (Salanova et al. 2002), cuyo efecto lo encontramos en la actitud positiva que tienen hacia el trabajo y la institución para la que laboran, altos niveles de motivación para aprender y asumir retos, iniciativa, desempeño exitoso y mejor calidad de servicio a los clientes (Salanova et al., 2000).

Resulta compleja la traducción del término engagement al español, por no hallar un término apropiado que permita reunir todas las particularidades del constructo (Salanova y Schaufeli, 2008).

Rodríguez-Muñoz y Bakker (2013) reconociendo las limitaciones existentes, proponen la expresión castellanizada “vinculación con el trabajo” como la expresión que mejor expresaría la significancia del término; empero recomiendan la utilización del vocablo inglés engagement.

La principal teoría que sustenta el engagement, es la de Demanda de Recursos Laborales (DRL) de Bakker y Demerouti (2013), la cual indica que las particularidades del centro laboral se organizan en dos categorías denominadas demandas y recursos laborales; las cuales son halladas en mayor parte de los puestos de trabajo y su importancia radica en que son la base de los procesos conocidos como: el deterioro de la salud y el proceso motivacional. Asimismo, la demanda y los recursos generan sensaciones de bienestar en el empleado. El modelo plantea que los recursos particulares son predictores de la motivación logrando mitigar consecuencias dañinas que ocasionan las demandas del trabajo.

La teoría de DRL formula el impacto mutuo entre la salud, la motivación de los trabajadores y las peculiaridades del trabajo. Por lo que, pueden originar una

afectación y modificar el ambiente laboral, quedando demostrado el dinamismo existente entre ambiente de trabajo y el bienestar del empleado. En suma, la teoría DRL precisa cómo se producen estos efectos inversos. El acomodamiento de las demandas y los recursos justifican la manera en que cambian su entorno los empleados, permitiendo sea más atractivo y menos agotador.

Los recursos laborales están referidos a componentes físicos, psíquicos, organizacionales y/o sociales que permitan disminuir las exigencias del trabajo y el costo físico y psicológico con los cuales se relacionan, incidiendo en el logro de los objetivos, estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker y Demerouti, 2007).

Diversos trabajos sustentan la doble vía que propone la teoría DRL, demostrando que puede pronosticar variables organizacionales relevantes. Hakanen et al. (2006) en su estudio con profesores finlandeses hallaron que el burnout influía en el efecto que las demandas laborales tenían sobre el deterioro de salud, y que el engagement actuaba sobre el efecto de los recursos en relación al compromiso organizacional. Así mismo, Bakker et al. (2003) identificaron que las demandas laborales era predictores del burnout y de manera indirecta de la prolongación del absentismo. El estudio además demostró que los recursos laborales predicen el compromiso organizacional e, indirectamente, periodos de absentismo. Estos resultados confirman que la teoría DRL, según la cual las demandas y los recursos laborales generan dos procesos psicológicos que aún siendo diferentes repercuten en aspectos clave de la organización.

Un tercer postulado de esta teoría, indica que las demandas y los recursos se interrelacionan para generar el bienestar laboral. Los recursos logran no sólo generar bienestar, sino que van a influenciar en el rendimiento de los trabajadores, realoizándose esta acción recíproca de dos formas. La primera donde los recursos serán el amortiguador de las demandas sobre el estrés. Al respecto existen estudios que confirman que los recursos laborales (apoyo social, autonomía, feedback sobre el desempeño, etc.) pueden aplacar el efecto de las demandas laborales (presión de trabajo, exigencias emocionales, etc.) sobre factores como el agotamiento (Bakker et al., 2005; Xanthopoulou et al., 2007). Es así que aquéllos colaboradores que cuentan con una mayor cantidad de recursos, tienen un mejor manejo de las demandas de sus puestos de trabajo. La segunda forma, es cuando

las demandas acrecientan el efecto de los recursos sobre el engagement. Respecto a ello, la investigación concluye que los recursos adquieren más relevancia y efecto en el engagement cuando son altas las demandas.

En un estudio realizado con más de 12.000 empleados pertenecientes a distintos grupos ocupacionales, Bakker et al. (2010) encontraron que el compromiso con la organización y el gozo por la ejecución de las tareas, son un efecto de la amalgama formada por demandas y recursos laborales. Resumiendo, el estudio sobre el modelo DRL señala que las demandas y recursos laborales se interrelacionan propiciando un efecto en el bienestar de los empleados.

En cuanto a la variable dependiente Desempeño Docente, tenemos a Pérez, F. (2009) quien la define como la totalidad de acciones que el docente ejecuta al desempeñar la actividad pedagógica, materializándose al cumplir sus funciones y obtener buenos resultados, logrando llegar a los objetivos trazados.

Por su parte, Robalino, M. (2007) conceptúa el desempeño docente como una activación de sus capacidades como profesional para estructurar la incidencia relacional de los elementos en la instrucción de los escolares, participando del gerenciamiento de la escuela, propiciando el fortalecimiento de una cultura democrática, conformando la gestión en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas, promoviendo y desarrollando aprendizajes, aptitudes y habilidades que sirvan a los estudiantes a lo largo de sus vidas.

Otra definición importante la realiza el Ministerio de Educación: MINEDU (2012) al definirlo como los actos realizados por un individuo, los mismos que pueden ser explicados y valorados y con lo que demuestran el nivel de competitividad profesional que posee. Encuentra su origen en el vocablo inglés performance o perform, guardando relación con la consecución de los aprendizajes previstos y el cumplimiento de las responsabilidades. Entendiéndose que la forma en que lleva a cabo sus responsabilidades da cuenta de la competencia de la persona. Es así que el desempeño implicaría tres condiciones: 1) la manera de actuar, 2) la responsabilidad y 3) la obtención de resultados.

Para Cuenca (2011) es vital el reconocer el papel que juegan las habilidades de cada profesional para el desarrollo de las competencias de su especialidad. Es así que, el conocimiento de los cursos que enseña, la metodología que aplica en la clase y en especial el trato hacia sus estudiantes, tendrán mayor preponderancia

si los educadores poseen características de liderazgo, de habilidades comunicativas y de compromiso.

El MINEDU (2014), estipula los parámetros con los que el profesional de la docencia debe obtener niveles satisfactorios de su labor académica, involucrando la participación del estado, la sociedad y el propio docente, para lo cual se toman en cuenta los aspectos técnicos y su profesionalismo (Marco del Buen Desempeño Docente: MBDD). Con lo anterior, se debe optimizar las condiciones de aprendizaje estudiantil, promoviendo la integración de cada uno de los participantes, según los compromisos adquiridos dentro de las instituciones educativas.

El MBDD plantea cuatro dominios (campos de ejercicio docente) con nueve competencias distribuidas entre estos y los respectivos desempeños (que vienen a ser actividades observable que permiten evidenciar el logro de las competencias), que el profesorado debe poner en práctica a fin de alcanzar un ejercicio profesional de excelencia. Es preciso indicar, que los dominios fueron elegidos como las dimensiones de estudio de nuestra variable dependiente, las cuales detallamos:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje estudiantil, refiere a las características culturales y la diversidad en el programación curricular, teniendo como base, los contenidos disciplinares, recursos, estrategias y la evaluación de lo aprendido.

Monzón, J. (2018) considera que al realizar la planificación debe centrarse en plasmar la la razón de ser del currículo, así como las estrategias que el docente aplicará, no dejando de lado las orientaciones, tutoría y evaluación, los que también brindan su aporte en el logro del aprendizaje de los estudiantes. Precisando que estas actividades deben contar con la participación de los padres de familia.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, relacionada con ejecutar el programa de estudios, considerando diversidad y características culturales de los educandos.

Para el MINEDU (2014b), es la ejecución de los métodos curriculares a través del cual se genera el aprendizaje, donde la interacción del docente con sus alumnos es el medio fundamental, siendo necesario la utilización de instrumentos, herramientas; así como, el propiciar un ambiente adecuado para el aprendizaje generando la vinculación de la teoría y la práctica.

Indica además que el proceso de enseñanza aprendizaje debe ser refrendado por la evaluación, la misma que debe darse de manera permanente durante el desarrollo de la sesión. Es en ese sentido que se hace obligatoria la evaluación formativa y la certificadora. Con respecto a la primera, es aquella que va comprobar que los aprendizajes que se realizan durante todo el proceso, para lo que se deben crear espacios en los que el escolar pueda autoevaluarse. En cuanto al segundo tipo de evaluación, permite la confirmación del aprendizaje alcanzado, verificando y valorando el nivel de desempeño obtenido. De ahí la necesidad de esbozar evaluaciones que demanden utilizar capacidades y competencias que permitan dar solución a situaciones de la vida cotidiana.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, enfatizando la relación comunicativa con las demás áreas de la institución educativa, la aplicación de documentos de gestión, el propiciar un adecuado clima laboral, cómo se da la relación con padres de familia y tutores, promoviendo vínculos comunitarios.

Monzón, J. (2018) indica que este dominio atañe al trabajo mancomunado con las familias y las principales instituciones de la comunidad, siendo esta la manera como el educador va generando espacios y elementos que pertenecen a la comunidad para materializar la asimilación del conocimiento impartido.

Incluye además ser protagonista en la construcción del ambiente en el que se desenvuelve profesionalmente, compartiendo y aprendiendo de forma conjunta con sus pares, relacionándose con padres de familia y demás miembros de la comunidad a la que pertenece (Sulca 2021).

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, contemplando formación y adiestramiento, compartir las buenas prácticas pedagógicas utilizando diversas estrategias.

La formación profesional permanente, así como la práctica de valores de los maestros, son criterios básicos en el proceso de atracción de nuevos profesionales para el servicio magisterial, evaluándose competencias cognitivas, así como su idoneidad profesional, para el ejercicio de valores frente a los escolares y demás partes interesadas de la comunidad educativa (MINEDU 2014).

Asimismo, las relaciones interpersonales con las diferentes áreas de la organización educativa, el respeto mutuo, la práctica de los valores institucionales,

el buen clima del aula, permite incrementar el nivel de rendimiento; la confianza en sí mismo, propicia obtener éxito y satisfacción por el trabajo que se realiza dentro o fuera de la escuela (Monzón, J., 2018).

Galvez, E. & Milla, R. (2018), consideran que de gran significancia que los maestros dominen los procesos de enseñanza aprendizaje, que incluye la parte cognitiva y los procesos pedagógicos, puesto que ambos van a coadyubar para que el aprendizaje de los escolares sea más fácil. Remarcan además la relevancia de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pues el desconocimiento de un educador sobre planificación y programación curricular, sólo podría brindar contenido conceptual, sin dominio de teorías pedagógicas. Pero si por el contrario demostraran un buen manejo de los mismos, redundará en el nivel de su desempeño profesional.

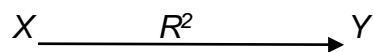
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, con diseño no experimental debido a que las variables no han sido manipuladas, de corte transversal puesto que los datos se toman en un único tiempo y con un alcance de tipo correlacional causal.

Figura 1

Esquema del diseño correlacional causal



x = Observación variable Engagement.

y = Observación variable Desempeño Docente.

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Engagement

Definición conceptual: El engagement viene a ser el estado mental positivo y de satisfacción relacionado al trabajo. También considerado como el estado afectivo – cognitivo más continuidad e influencia; cuyo enfoque no es el objeto, individuo, evento, o conducta en particular (Schaufeli et al. 2002).

Definición operacional: El instrumento usado para medir esta variable es el Utrecht Work Engagement Scale, el cual cuenta con 15 ítems distribuidos en 03 dimensiones como son: vigor consta de 02 indicadores energía para trabajar (ítems 1,3,5) y esfuerzo para trabajar (ítems 2,4); dedicación, consta de 02 indicadores entusiasmo para trabajar (ítems 6,7,8) y orgullo por su trabajo (ítems 9,10); finalmente absorción, con 02 indicadores como concentración en el trabajo (ítems 11,12) y conexión con el trabajo a realizar (ítems 13,14,15).

Escala de medición: Ordinal

Variable dependiente: Desempeño docente (Cuantitativa)

Definición conceptual: MINEDU (2012) lo define como los actos realizados por un individuo, los mismos que pueden ser explicados y valorados y con lo que demuestran el nivel de competitividad profesional que posee.

Definición operacional: La variable fue medida usando el cuestionario detallando 19 ítems; divididos en 4 dimensiones, la primera es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes y tiene 02 indicadores como son Conocimiento de las características de los estudiantes (ítems 1;2) y planificación curricular colegiada (ítems 3,4,5). La segunda, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con dos indicadores como son dominio de los contenidos disciplinares (ítems 6;7). Finalmente, evaluación de los aprendizajes (ítems 8;9;10). Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es la dimensión número tres, contemplando 02 indicadores, capacidad de gestión (ítems 11;12;13) y trabajo colaborativo con los padres de familia (ítems 14;15). Finalmente, la cuarta dimensión es desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, también con 02 indicadores como son Desarrollo profesional (ítems 16;17) y, Ejercicio profesional ético (ítems 18;19).

Escala de medición: Ordinal

Es preciso indicar que la matriz de operacionalización se encuentra en el anexo N° 2.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población:

Para nuestra investigación se consideró, a docentes de una institución educativa particular de Trujillo en el año 2022, de sexo femenino y masculino, los que hacen un total de 68 profesores, lo que equivale a la muestra por conveniencia del investigador.

- Criterios de inclusión:

Docentes con más de un año de servicios en una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

Docentes que desean participar en la investigación.

- Criterios de exclusión:

Docentes con menos de un año de servicio consecutivo en una institución educativa particular de Trujillo, 2022

Docentes de una institución educativa particular de Trujillo que no desean participar, 2022.

Tabla 1

Población de docentes con más de un año de servicios de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

Nivel	Sexo		Total, docentes
	Hombres	Mujeres	
Inicial	02	11	13
Primaria	07	21	28
Secundaria	19	08	27
Total General	28	40	68

Nota: CAP colegio Claretiano.

Muestreo:

No probabilístico de tipo censal, puesto que se trabajó con la totalidad de docentes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Encuesta, aplicada a los educadores de la institución donde se realizó el estudio, obteniendo información necesaria para la investigación.

Instrumento:

Utilizamos el cuestionario como instrumento. Para el caso de la variable Engagement está compuesto por 15 ítems en escala tipo Likert, usando una escala ordinal (0: nunca, 1: esporádicamente, 2: de vez en cuando, 3: regularmente, 4: frecuentemente, 5: muy frecuentemente, 6: diariamente). El instrumento fue validado en Lima por profesionales de la docencia. Flores et. al (2015).

En Desempeño Docente, el cuestionario está compuesto por 19 pautas en escala tipo Likert (1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre, 5: siempre). El instrumento fue tomado de la autora Gómez, L. (2021); y ajustado por el estudioso.

Validez y confiabilidad

Validez: Realizada por juicio de expertos, usando criterios de coherencia, claridad, pertinencia, consistencia y representatividad.

Confiabilidad: Se realizó una prueba piloto con 33 profesores; obteniendo Alfa de Cronbach = 0.907 para el engagement, y 0.870 en desempeño docente.

3.5. Procedimientos

Se coordinó con el subdirector académico del centro educativo para solicitar autorización y poder citar a los docentes de los diferentes niveles académicos de la institución a una reunión virtual para aplicar los instrumentos; los mismos que se aplicaron al grupo de docentes elegidos utilizando un Google form. No hubo manipulación de variables, se recolectó toda la información en el momento. La información que se obtuvo fue vaceada al MS Excel, elaborándose una matriz de datos para realizar la discusión y análisis de los mismos.

3.6. Método de análisis de datos

Con los indicadores resultantes de la encuesta aplicada, procedimos al análisis descriptivo e inferencial, para lo cual se usó la herramienta Statistical Product and Service Solutions, versión 25. El análisis descriptivo fue presentado en tablas de frecuencia y porcentaje, en tanto para el análisis inferencial utilizamos la prueba de regresión lineal. Es preciso señalar que al tratarse de un estudio de tipo correlacional causal, no corresponde la aplicación de una prueba de normalidad .

3.7 Aspectos éticos

Para la realización del presente estudio, se tomó en cuenta el Código de Ética de la Universidad César Vallejo, el cual fue aprobado según RCU N°-0340-2021-UCV, siguiendo los principios éticos de autonomía de las personas considerada dentro de la muestra, así como de beneficencia, pues los participantes fueron informados que el colaborar con la investigación no les traería ningún tipo de consecuencias y que se velaría por la confidencialidad en todo momento.

Se consideraron además criterios como competencia profesional y científica, justicia, no maleficencia, probidad, respeto a la propiedad intelectual para lo cual se citan y referencian a los autores de investigaciones que han servido para obtener información relevante para el estudio. Por último principio de transparencia a través del cual damos cuenta de que los resultados obtenidos están basados en

información verídica otorgada por los participantes, existiendo en todo momento respeto por los mismos.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Nivel de engagement en los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	65	96%	67	99%	51	75%	62	91%
Medio	3	4%	1	1%	17	25%	6	9%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%

Nota. Base de datos de engagement

Existe predominancia de nivel alto de vigor con 96% (65 docentes), dedicación con 99% (67 docentes) y absorción con 75% (51 docentes); con menor predominancia de nivel medio y sin ninguna predominancia en el nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

Nivel	PA		EA		PG		DP		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%
Medio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%

Nota. Base de datos de desempeño docente

Existe predominancia de nivel alto de PA, EA, PG, DP, con 100% (68 docentes); y con ninguna predominancia en los niveles medio y bajo.

Tabla 4

Influencia del engagement en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

	R ²	ΔR ²	β	p
Desempeño docente	,050	,036	,225	,066

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

p: Nivel de significancia

La tabla 4, nos indica, que el engagement no influye significativamente ($p > ,05$) sobre el desempeño docente de los profesores de la institución participante en el presente estudio. Lo cual denota que ante un incremento del engagement, este no se reflejaría necesariamente en un incremento del desempeño docente y viceversa. En función a los resultados alcanzados, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 5

Influencia del engagement en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo 2022.

	R ²	ΔR ²	β	p
PA	,050	,036	,225	,066

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

p: Nivel de significancia

La tabla 5, nos muestra que el engagement no influye significativamente ($p > ,05$) sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Este resultado indica que aun cuando exista engagement, no necesariamente va a significar que esta dimensión de la variable dependiente va a verse incrementada o disminuida y viceversa. Este resultado deja por sentado el rechazo de la hipótesis propuesta por el investigador.

Tabla 6

Influencia del engagement en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

	R ²	ΔR ²	β	p
EA	,111	,097	,333	,006**

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

p: Nivel de significancia (**altamente significativo)

La tabla 6, se puede evidenciar que el engagement tiene una influencia ($\beta=,333$) altamente significativa ($p<,01$) sobre la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022. Este resultado indica que la influencia al ser directa, explicaría que, si la variable independiente se ve maximizada, entonces la dimensión de la variable dependiente también aumentaría o viceversa; si el engagement se ve minimizado, esto explicaría también la disminución de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Este resultado permite aprobar la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 7

Influencia del engagement en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

	R ²	ΔR ²	β	p
PG	,003	-,012	,059	,633

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

p: Nivel de significancia

En la tabla 7, se observa que el engagement no influye significativamente ($p > ,05$) sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022. El resultado propone que, la presencia de la primera variable no obliga a que la dimensión de la segunda variable se vea incrementada o disminuida y viceversa. Por ende, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador.

Tabla 8

Influencia del engagement en el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

	R ²	ΔR ²	β	p
DP	,009	-,006	,094	,448

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

p: Nivel de significancia

En la tabla 8, se puede apreciar que el engagement no influye significativamente sobre el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022. El cual indica que aun cuando exista engagement, la variable dependiente en su cuarta dimensión no sufrirá un incremento o disminución; así como, tampoco ocurrirá lo contrario. Por lo que, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador.

V. DISCUSIÓN

Como se había indicado, el engagement viene a ser el estado mental positivo y de satisfacción relacionado al trabajo (Schaufeli et. al, 2002). Se trata de una categoría motivacional, en la cual intervienen la, energía, esfuerzo y persistencia, los cuales están orientados hacia la consecución de objetivos (Salanova y Schaufeli, 2004). Los trabajadores engaged son aquellos que presentan un alto nivel de identificación y lealtad a la institución de la cual forman parte, lo que repercute positivamente en su desempeño laboral, permitiendo comportamientos que generan beneficios al colaborador y a la institución (Salanova, M. & Schaufeli, W., 2009).

En cuanto al desempeño docente, el MINEDU (2012) nos dice que viene a ser las acciones que realiza el profesor que permiten ser explicados y valorados y con lo que demuestran el nivel de competitividad profesional que posee. Guarda relación con la consecución de los aprendizajes previstos y el cumplimiento de las responsabilidades. Entendiéndose que la forma en que lleva a cabo sus responsabilidades da cuenta de su nivel de competencia. Es así que el desempeño implicaría tres condiciones: 1) la manera de actuar, 2) la responsabilidad y 3) la obtención de resultados.

Ante los alcances que ambos constructos contienen, el presente estudio planteó como hipótesis general: El engagement influye en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022. Los resultados obtenidos (Tabla 4) nos indican que el engagement no influye significativamente en el desempeño docente ($p > .05$); es decir, que ambos constructos coexisten sin necesariamente depender del nivel del otro para presentar un incremento o disminución, siendo las variables independientes una de la otra; sin embargo, trabajos como el de Guarnizo (2020), demuestran que ambas variables se pueden relacionar de manera significativa ($r = 0,787$). Lo cual tendría su fundamento en que el engagement es una etapa intelectual efectiva y placentera en relación al trabajo (Schaufeli et. al, 2002), en la cual los trabajadores engaged se distinguen por mostrar altos niveles de energía y vinculación con su trabajo, de otra parte se distinguen por la eficacia con la que enfrentan la demandas que diariamente se les presentan en sus oficios (Salanova et al. 2002), cuyo efecto lo encontramos en la actitud positiva que tienen hacia el trabajo y la institución para la que laboran, altos niveles de motivación para aprender y asumir retos, iniciativa, desempeño exitoso

y mejor calidad de servicio a los clientes (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000). Por su parte el desempeño docente está comprendido por las acciones que el docente ejecuta al desempeñar la actividad pedagógica, cumpliendo sus funciones y obteniendo buenos resultados, con lo cual logra los objetivos trazados (Pérez, F., 2009), reconociendo además que las habilidades individuales son importantes para el logro de de las competencias profesionales. De este modo el conocimiento sobre las materias que enseña, la metodología que aplica en clase y el trato hacia sus estudiantes serán más sobresalientes si los maestros poseen cualidades de liderazgo, habilidades comunicativas y altos niveles de compromiso (Cuenca, 2011).

La tabla 5 da cuenta que el engagement no influye significativamente sobre la preparación para la enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes, la teoría nos remarca la importancia que tiene el que los docentes en la escuela tengan un total manejo de los procesos cognitivos y pedagógicos, dado que ambos van a facilitar el aprendizaje del alumnado. No se puede pasar por alto la importancia en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pues si un profesor no sabe planificar su trabajo, desconoce cómo elaborar su programación curricular, sólo brindaría contenidos conceptuales sin dominio de teorías pedagógicas. De ahí que el manejo de todos estos elementos redundará en un alto nivel de desempeño (Ramos et al., 2021).

Al relacionar la variable engagement con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, contrariamente a los resultados anteriores, encontramos que si existe una influencia ($\beta=,333$) altamente significativa ($p<,01$), tal como se aprecia en la tabla 6. En cuanto antecedentes podemos referenciar el de Guarnizo (2020), quien determinó una correlación de alta significancia entre estos dos componentes. Sulca (2021) evidenció la relación directa y significativa alta entre el clima organizacional y la preparación de la enseñanza ($r = 0,735$), lo que revela que los educadores propician un clima adecuado para la realización del proceso de enseñanza y que permita la consecución del aprendizaje significativo, motivando permanentemente a sus alumnos a la realización de un aprendizaje crítico- reflexivo que busque la solución de problemas, aplicables a la vida diaria; manteniendo enfoque inclusivo y de respeto a la diversidad en sus discípulos, a fin de que aprendan a convivir y expresar sus sentimientos (Minedu, 2014).

Los resultados obtenidos en la investigación, revelan que el engagement no muestra influencia ($p > ,05$) en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (tabla 7). Sin embargo, la investigación realizada por Guarnizo (2020), demostró que los niveles de satisfacción laboral (engagement) se relacionan significativamente con la gestión institucional del centro de labores. Monzón, J. (2018) indica que este dominio, atañe al trabajo mancomunado con las familias y las principales instituciones de la comunidad, siendo esta la manera como el educador va generando espacios y elementos que pertenecen a la comunidad para materializar la asimilación del conocimiento impartido. Incluye además ser protagonista en la construcción del ambiente en el que se desenvuelve profesionalmente, compartiendo y aprendiendo de forma conjunta con sus pares, relacionándose con padres de familia y demás miembros de la comunidad a la que pertenece (Sulca 2021).

De otro lado, los resultados de la tabla 8 demuestran que el engagement no influye significativamente sobre el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022. La formación profesional permanente, así como la práctica de valores de los maestros, son criterios básicos en el proceso de atracción de nuevos profesionales para el servicio magisterial, evaluándose competencias cognitivas, así como su idoneidad profesional, para el ejercicio de valores frente a los escolares y demás partes interesadas de la comunidad educativa (MINEDU 2014b).

Asimismo, las relaciones interpersonales con las diferentes áreas de la organización educativa, el respeto mutuo, la práctica de los valores institucionales, el buen clima del aula, permite incrementar el nivel de rendimiento; la confianza en sí mismo, propicia obtener éxito y satisfacción por el trabajo que se realiza dentro o fuera de la escuela (Monzón, J., 2018).

En la Tabla 2 se evidencia un alto nivel de Engagement (91% de los docentes), siendo las dimensiones que demuestran una mayor prevalencia Dedicación (99%) y Vigor (96%). Lo encontrado tiene como antecedente a Alvarado (2019), quien obtuvo resultados similares con un 92.9% de docentes con nivel alto de engagement. Así mismo Adrianzén et. al (2021), en su estudio encontraron que los docentes de EBR presentan un nivel de engagement alto el cual se repite para cada una de sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción). Por su parte Suárez

(2020), en el trabajo realizado con docentes, encontró que el 100% de profesionales de la docencia presentan un nivel alto de engagement. Finalmente, Varas (2020) en su investigación ratifica el nivel alto de engagement en docentes. Teóricamente los trabajadores engaged son aquellos que presentan un alto nivel de identificación y lealtad a la organización a la que pertenecen, lo que repercute positivamente en su desempeño laboral, permitiendo comportamientos que generan beneficios al colaborador y a la institución Salanova, M. & Schaufeli, W. (2009). Wilmar Schaufeli refiere que debido a la alta correlación que existe entre las sub escalas del UWES, cuando una persona puntúa alto en una sub escala, también lo hace en las otras, lo que se debe a que todas pertenecen a un mismo concepto base (Seppälä et al., 2009).

Los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, tienen un nivel alto (100%) de desempeño docente (tabla 3), resultado que guarda relación con el obtenido por Acosta (2020), donde el desempeño docente alcanza un nivel bueno con un 68%. Así mismo, Guarnizo (2020), obtuvo como resultado de la variable Desempeño Profesional Docente, que el 17,92% se ubican en la categoría Alto y el 74,53% en Muy alto. Panchana (2018) realizó el trabajo denominado Evaluación institucional de la calidad del desempeño profesional docente. el trabajo concluye que tienen un excelente desempeño profesional docente; siendo la mayor fortaleza, el desarrollo emocional y la relación entre el docente y todos los colaboradores de la institución

Como hemos podido apreciar, el estudio sólo ha encontrado influencia significativa de la variable engagement sobre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con lo cual se estaría reafirmando la independencia de ambas variables.

Esto nos llevaría a refrendar el fundamento del Engagement basado en la teoría DRL la cual indica que las particularidades del centro laboral se organizan en dos categorías denominadas demandas y recursos laborales; las cuales son halladas en mayor parte de los puestos de trabajo y su importancia radica en que son la base de los procesos conocidos como: el deterioro de la salud y el proceso motivacional (Bakker y Demerouti, 2013).

Los recursos laborales están referidos a componentes físicos, psíquicos, organizacionales y/o sociales que permitan disminuir las exigencias del trabajo y el

costo físico y psicológico con los cuales se relacionan, incidiendo en el logro de los objetivos, estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker y Demerouti, 2007). En suma, los recursos no sólo sirven para afrontar las demandas del trabajo, sino además generar un impacto.

Bakker et al. (2007), en la investigación que realizaron con profesores finlandeses evidenciaron que los recursos laborales servían de soporte, aminorando la mala relación entre el comportamiento inadecuado de los estudiantes y el engagement. Hallaron, además, que los recursos laborales influyen en el engagement cuando los educadores se enfrentan a altos niveles de mala conducta del estudiantado. Es así que, el apoyo del jefe inmediato, la innovación, el reconocimiento y el clima organizacional son recursos preponderantes para que los docentes puedan hacer frente a interacciones demandantes con los escolares.

Es posible que el uso de estos recursos sean los predictores del nivel de engagement encontrado en la población que fue objeto de estudio en este trabajo de investigación, dado que el ejercicio profesional de la docencia acarrea un sinnúmero de factores intervinientes que, si bien podrían tornarse negativos, para el caso los recursos estarían controlando las demandas del propio trabajo.

De otro lado, en cuanto al desempeño docente, no podemos pasar por alto que la realidad de este grupo profesional es diversa, en su mayoría, con bajos sueldos y escasos recursos para el desempeño de su labor, teniendo en muchos casos que ser gestores ante la comunidad o empresa privada para obtener materiales y mobiliario que le permitan generar el ambiente adecuado para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, factores que podrían afectar la autopercepción del maestro y que en definitiva no le proporciona satisfacción. Sin embargo, al haber desarrollado el estudio con docentes de una institución educativa particular, las condiciones de trabajo con las que cuentan son diferentes, el acceso a recursos tecnológicos de vanguardia, prácticas de trabajo con estándares de calidad de certificación internacional, capacitación constante podrían ser el factor motivacional del desempeño que estos profesionales demuestran.

Finalmente, es relevante mencionar que los resultados a los cuales se han arribado en el presente estudio, están sujetos a ser verificados y contrastados a futuro, con una muestra de mayor tamaño y que englobe a varias instituciones educativas particulares, toda vez que las investigaciones que se han realizado a la fecha en

relación a las variables engagement y desempeño docente, se han dado en instituciones educativas de sector estatal. Esto permitirá tener una visión más amplia sobre el alcance de los hallazgos, abriendo la posibilidad además de identificar otros factores que se relacionen o influyan sobre dichos constructos.

Sería conveniente, además, que futuras investigaciones que aborden el desempeño docente, consideren como fuente de información no sólo la autoevaluación del docente, sino que sus coordinadores evalúen el nivel de desempeño de estos, utilizar fichas de monitoreo, entre otros instrumentos y técnicas que permitan realizar un análisis comparativo de los resultados, consiguiendo de este modo información de mayor consistencia.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que el engagement no influye significativamente ($p=,066$) sobre el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.
2. Podemos concluir que el engagement no influye significativamente ($p=,066$) sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.
3. En los resultados apreciamos que el engagement tiene una influencia ($\beta=,333$) altamente significativa ($p=,006$) sobre la enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.
4. Concluimos que el engagement no influye significativamente ($p=,633$) sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.
5. Observamos en los resultados que el engagement no influye significativamente ($p=,448$) sobre el desarrollo de la profesionalidad e identidad de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Director, se recomienda que la institución desarrolle un programa de prácticas saludables que incremente el capital psicológico positivo y se fortalezcan los recursos laborales de los trabajadores, con lo cual se contribuirá a mantener el nivel de engagement y desempeño docente de los mismos.
2. Al Subdirector Académico, incentivar a los docentes para continuar realizando un trabajo colegiado, que permita una mejor elaboración de las sesiones de aprendizaje y materiales para el aprendizaje de los estudiantes.
3. Al Responsable de Gestión del Talento Humano, implementar un proceso de Onboarding, a través del cual el personal que ingresa a la organización pueda conectarse rápidamente con la forma de trabajar y alcance los niveles de engagement y desempeño docente de sus compañeros.
4. Al Responsable de Gestión del Talento Humano, realizar capacitaciones enfocadas a las áreas y niveles de los docentes, que favorezcan la especialización y generación de nuevos proyectos educativos.
5. Al Director, implementar el modelo de Gestión por Competencias a fin de alinear las habilidades y comportamientos de los colaboradores con los objetivos de la institución.

REFERENCIAS

- Acosta, E (2021). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño docente, Trujillo 2020*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54766>
- Adrianzen, M., Gil, L. y Principe, E. (2021). *Relación entre el Engagement y el Apoyo Social, Resiliencia y Autoeficacia Computacional en Docentes de Educación Básica Regular de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19783>
- Alvarado, K. (2019). *Engagement y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa María Negrón Ugarte, Trujillo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37852>
- Bakker, A., Demerouti, E., De Boer, E. y Schaufeli, W. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00030-1
- Bakker, A., Demerouti, E. & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bakker, A., Hakanen, J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bakker, A. (2009). Building engagement in the workplace. En R.J. Burke y C.L. Cooper (Eds.). *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2008), Towards a model of work engagement, *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>

- Bakker, A., Van Veldhoven, M. & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model: Thriving on high job demands and resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 3-16. doi: 10.1027/1866-5888/a000006
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Cuenca, R. (2011). Discursos y nociones sobre el desempeño docente Diálogos con maestros. En Consejo Nacional de Educación (Eds.). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa* (pp. 11-68). Fundación SM.
- Durán, A., Extremera, N., Rey, L., Fernández-Berrocal, P. & Montalbán, F. (2005). Predicting academic burnout and engagement in educational settings: Assessing the incremental validity of perceived emotional intelligence beyond perceived stress and general self-efficacy. *Psicothema*, 18 (suplemento), 158-164.
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación* 02(01), 133-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Galaz, A., Jimenez-Vásquez, M., y Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. *Perfiles educativos*, 41(163), 156-176. doi:<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- Gallup, Inc. (2013). "Worldwide, 13% of Employees Are Engaged at Work". *En Gallup Management Journal*. 08 de octubre de 2013. <https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>
- Gomez L. (2021). *Competencias digitales y desempeño docente en Instituciones Educativas de la UGEL 04 – Comas*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65280>
- Gualotuña, A. (2018). *El impacto de la Gestión Pedagógica del Directivo en el Desempeño Profesional Docente de la Unidad Educativa Nuestra Señora del Cisne, del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha-Ecuador, período lectivo 2017-2018*. [Tesis de Maestría Universidad Técnica Particular

- Guarnizo, N. (2020). *Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, Lima, 2018.* [Tesis de Maestría, Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Cybertesis UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16163>
- Hakanen, J., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *The Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Kahn, A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Leiter, M., y Bakker, A. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research.* Psychology Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout - How organizations cause personal stress and what to do about it.* Jossey-Bass.
- Merino, A. (2017). *El compromiso en el trabajo (engagement). Estudio empírico en empleados de congregaciones religiosas educativas.* [Tesis de doctorado, Universidad de Málaga]. Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga. <https://hdl.handle.net/10630/16308>
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente.* http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente.* Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- Ministerio de Educación. (2014b). Orientaciones para la gestión de supervisión pedagógica en el Marco del programa Estratégico Logros de Aprendizaje al finalizar el III Ciclo de la EBR. Lima-Perú.
- Monzón, J. (2018). *Influencia de la supervisión pedagógica en el desempeño docente en las instituciones educativas de Convenio Militar de la UGEL 7 - Chorrillos 2018.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación

- Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE.
<http://hdl.handle.net/20.500.14039/3036>
- Moreno, B., Corso, S., Sanz-Vergel, A, Rodríguez Muñoz, A y Boada, M. (2010). El “Burnout” y el “Engagement” en Profesores de Perú. Aplicación del Modelo de Demandas-Recursos Laborales. *Ansiedad y Estrés*, 16 (2-3), 293-307.
https://www.researchgate.net/publication/278036303_EL_BURNOUT_Y_EL_ENGAGEMENT_EN_PROFESORES_DE_PERU_APLICACION_DEL_MODELO_DE_DEMANDAS-RECURSOS_LABORALES
- Panchana, D. (2018). *Evaluación institucional de la calidad del desempeño profesional docente*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja]. Repositorio UTPL.
<http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22081>
- Perez, F. (2009). *Un modelo para el desempeño profesional del docente de preuniversitario*. La Habana: ICCP.
- Ramos, L., Inga, L., Anzuhuelo, A., y Diaz, S. (2021). Remote education and teaching performance in educational institutions of Huancavelica in times of COVID-19. *Apuntes Universitarios*, 11(3), 45-59.
<https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1257263>
- Robalino, M. (2007, del 11 al 15 de junio). Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente [Conferencia]. *Seminario internacional: Profesionalización del Profesorado de Educación Básica: Contratación sin formación inicial*, Santiago, Chile.
- Rodríguez-Muñoz, A., y Bakker, A. (2013). El engagement en el trabajo. En B. Moreno-Jiménez, y E. Garrosa (eds). *Salud laboral: Riesgos Laborales Psicosociales y Bienestar Laboral* (pp. 437-452). Ediciones Pirámide.
- Saldaña y Pérez (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello]. Repositorio UPAGU.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/898>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. y Grau, R. (2000). Desde el “Burnout” al “Engagement”: ¿una nueva perspectiva?. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.

- Salanova, M., Carrero, V., Pinazo, D. & Schaufeli, W. (2002). Job resources and proactive behavior: the mediating role of job engagement. *25th International Conference on Applied Psychology*. Singapur.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. & Schaufeli, W. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups an experimental study. *Small Group Research*, 34(1), 43-73. DOI: 10.1177/1046496402239577
- Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, W. (2005) Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del Burnout y el Engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3), 215-231.
- Salanova, M y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros* 261, 109-138.
- Salanova, M y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. (1a. ed.) Alianza Editorial.
- Salmela, K., Hietajärvi, L., y Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 2254. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Schaufeli, W., Salanova M., González -Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In: Bakker A. B. & Leiter M. P. (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. (2013). What is engagement?, in C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, E. Soane (eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. (pp. 15-35) London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., y Schaufeli, W. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement

- Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior (2003): A new look at the interface between non-work at work. *Journal of applied Psychology*, 88(3), 518-528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Suárez, E. (2020). *Engagement y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de instituciones públicas, Trujillo*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49625>
- Sulca, M.(2021). *Clima organizacional y desempeño docente en profesores de una institución educativa*. [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio UMCH. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3385>
- Terrones, M. (2020). Motivación laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas del distrito de Huanchaco, provincia de Trujillo, Perú. *Magister Science Journal*, 2(1). <https://magisterpub.com/ojs/index.php/msj/article/view/54>
- Tomás, J., Santos, S., y Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. doi: <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Varas G. (2020). *Percepción de la Justicia Organizacional y Engagement en docentes de la Institución Educativa Marcial Acharán y Smith del Distrito de Trujillo*. [Tesis maestría Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49382>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. y Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121

ANEXOS

ANEXO No 1: Matriz de consistencia de la investigación

TÍTULO: Influencia del Engagement en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.							
AUTOR: Karla Julliana Novoa Gutierrez							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿De qué manera el engagement influye en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿De qué manera el engagement influye en la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular de Trujillo, 2022?</p> <p>2. ¿De qué manera el Engagement influye en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular de Trujillo, 2022?</p> <p>3. ¿De qué manera el Engagement influye en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa particular de Trujillo, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del engagement en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Establecer cómo influye el engagement en la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.</p> <p>2. Establecer cómo influye el Engagement en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.</p> <p>3. Establecer cómo influye el Engagement en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: El engagement influye significativamente en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. El engagement influye significativamente en la Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular de Trujillo, 2022</p> <p>2. El Engagement influye significativamente en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de una institución educativa particular Trujillo, 2022.</p> <p>3. El Engagement influye significativamente en la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de una institución educativa particular de Trujillo, 2022.</p>	Variable independiente: Engagement				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Vigor	Energía para trabajar. Esfuerzo para trabajar.	1,2,3 4,5	Ordinal Nunca (0) Esporádicamente (1)	Alto Medio Bajo
			Dedicación	Entusiasmo para trabajar. Orgullo por su trabajo.	6,7,8 9,10	De vez en cuando (2) Regularmente (3) Frecuentemente (4)	
			Absorción	Concentración en el trabajo Conexión con el trabajo a realizar.	11,12 13,14,15	Muy frecuentemente (5) Diariamente (6)	
			Variable dependiente: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento de las características de los estudiantes. Planificación curricular colegiada.	1,2 3,4,5	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2)	Alto Medio Bajo
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Dominio de los contenidos disciplinares. Evaluación de los aprendizajes.	6,7 8,9,10	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Participación en la gestión de la escuela	Capacidad de gestión. Trabajo colaborativo con los padres de familia.	11,12,13 14,15		

<p>particular de Trujillo, 2022?</p> <p>4. ¿De qué manera el Engagement influye en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de una institución educativa particular de Trujillo, 2022?</p>	<p>4. Establecer cómo influye el Engagement en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de una institución educativa particular de Trujillo, 2022</p>	<p>4. El engagement influye significativamente en el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente de una institución educativa particular de Trujillo. 2022.</p>	<p>articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente</p>	<p>Desarrollo profesional. Ejercicio profesional ético.</p>	<p>16,17 18, 19</p>		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS		MÉTODO DE ANÁLISIS		
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental, transversal, correlacional causal.</p> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ <p>Donde: O_x: Valor de la variable independiente: Engagement O_y: Valor de la variable dependiente: Desempeño docente R^2: Regresión lineal</p> <p>Nivel: Explicativa</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>		<p>Población: 68 profesores</p> <p>Muestra: 68 profesores</p> <p>Muestreo: No probabilístico de tipo censal</p>	<p>Variable independiente: Engagement Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Flores et al (2015)</p> <p>Variable dependiente: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Gómez, L. (2021).</p>				

ANEXO N°2: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	"El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, es un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular". (Schaufeli y Bakker, 2003).	Para medir el engagement se utiliza el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) la cual cuenta con 15 ítems distribuidos en 03 dimensiones: vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli y Bakker, 2003).	Vigor	1. Energía para trabajar.	Ordinal Nunca (0) Esporádicamente (1) De vez en cuando (2) Regularmente (3) Frecuentemente (4) Muy frecuentemente (5) Diariamente (6)
			Dedicación	2. Esfuerzo para trabajar.	
				3. Entusiasmo para trabajar.	
			Absorción	4. Orgullo por su trabajo.	
				5. Concentración en el trabajo	
				6. Conexión con el trabajo a realizar.	
Desempeño docente	Ministerio de Educación (2012) lo define como los actos realizados por un individuo, que pueden ser descritas, evaluadas y que evidencian su nivel de competencia.	Para medir el desempeño docente se utiliza un cuestionario que consta de 19 ítems, los cuales están divididos en 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. (Adaptado por Gómez,L., 2021).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1. Conocimiento de las características de los estudiantes.	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	2. Planificación curricular colegiada.	
				3. Dominio de los contenidos disciplinares.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	4. Evaluación de los aprendizajes.	
				5. Capacidad de gestión.	
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	6. Trabajo colaborativo con los padres de familia.	
				7. Desarrollo profesional.	
			8. Ejercicio profesional ético.		

ANEXO N° 3: Cuestionarios

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE ENGAGEMENT

CUESTIONARIO (UWES)

Estimado docente:

Soy maestrante del Programa de Gestión del Talento Humano y me encuentro realizando un estudio sobre la Influencia del Engagement en el desempeño docente. A continuación, encontrará algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le produce realizar su trabajo, identifique la frecuencia con que surgen los mismos, relacionándola con la escala que se le presenta. Agradezco su valiosa participación.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: Algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente

		0	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN:	VIGOR							
Indicador:	Energía para trabajar							
1) En mi trabajo me siento lleno de energía.								
2) Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.								
3) Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.								
Indicador:	Esfuerzo para trabajar							
4) Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.								
5) Soy muy persistente en mis responsabilidades.								
DIMENSIÓN:	DEDICACIÓN							
Indicador:	Entusiasmo para trabajar							
6) Mi trabajo está lleno de retos.								
7) Mi trabajo me inspira.								
8) Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.								
Indicador:	Orgullo por su trabajo							
9) Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.								
10) Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.								
DIMENSIÓN:	ABSORCIÓN							
Indicador:	Concentración en el trabajo							
11) Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa a mi alrededor.								
12) El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.								
Indicador:	Conexión con el trabajo a realizar							
13) Me dejo llevar por mi trabajo.								
14) Estoy inmerso en mi trabajo.								
15) Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.								

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado educador:

El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información sobre la percepción que tiene usted, sobre su desempeño como docente. A continuación, encontrará una batería de preguntas, las cuales cuentan con 5 alternativas de respuesta, favor marcar aquella con la que más se identifique.

La información es muy importante, por lo que se requiere sea objetivo, veraz y sincero al momento de marcar las respuestas. Gracias por su participación y colaboración.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<i>DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</i>						
Indicador: Conocimiento de las características de los estudiantes.						
1	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?					
2	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?					
Indicador: Planificación curricular colegiada.						
3	¿Diseña con creatividad procesos pedagógicos que despierten curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?					
4	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes?					
5	¿Selecciona, organiza y crea diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
<i>DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</i>						
Indicador: Dominio de los contenidos disciplinares.						
6	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?					
7	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?					
Indicador: Evaluación de los aprendizajes.						
8	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?					
9	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?					
10	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y una retroalimentación oportuna?					
<i>DIMENSIÓN: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</i>						
Indicador: Capacidad de gestión.						
11	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias, organizando el trabajo pedagógico, para mejorar la enseñanza y la construcción de un clima democrático en el colegio?					

12	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?					
13	¿Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?					
Indicador: Trabajo colaborativo con los padres de familia.						
14	¿Fomenta el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?					
15	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?					
<i>DIMENSIÓN: Desarrollo profesionalidad y la identidad docente.</i>						
Indicador: Desarrollo profesional.						
16	¿Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes?					
17	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las del colegio?					
Indicador: Ejercicio profesional ético.						
18	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basándose en ellos?					
19	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?					

ANEXO N°4 VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

Experto 01 Variable: **Engagement**



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN: Vigor								
1)	En mi trabajo me siento lleno de energía.	✓		✓		✓		
2)	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	✓		✓		✓		
3)	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	✓		✓		✓		
4)	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	✓		✓		✓		
5)	Soy muy persistente en mis responsabilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Dedicación								
6)	Mi trabajo está lleno de retos.	✓		✓		✓		
7)	Mi trabajo me inspira.	✓		✓		✓		
8)	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
9)	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	✓		✓		✓		
10)	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN Absorción								
11)	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa a mi alrededor.	✓		✓		✓		
12)	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	✓		✓		✓		
13)	Me dejo llevar por mi trabajo.	✓		✓		✓		
14)	Estoy inmerso en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15)	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento muestra suficiencia para medir la dimensión.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Deyni Kelly Basilio Cerne* DNI: *41529056*

Especialidad del validador: *Lic. en Educación Secundaria / Mg. en Educación Mención en Docencia y Gestión Educativa.*

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

Trujillo 06 de 05 del 2022

Firma del Experto Informante.

Experto 01 Variable: **Desempeño docente**



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugorncias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.								
1)	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	✓		✓		✓		
2)	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	✓		✓		✓		
3)	¿Diseña con creatividad procesos pedagógicos que despierten curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	✓		✓		✓		
4)	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5)	¿Selecciona, organiza y crea diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.								
6)	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	✓		✓		✓		
7)	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?	✓		✓		✓		
8)	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
9)	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	✓		✓		✓		
10)	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y una retroalimentación oportuna?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.								
11)	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias, organizando el trabajo pedagógico, para mejorar la enseñanza y la construcción de un clima democrático en el colegio?	✓		✓		✓		
12)	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
13)	¿Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	✓		✓		✓		
14)	¿Fomenta el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	✓		✓		✓		

15)	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN Desarrollo profesionalidad y la identidad docente.	Si	No	Si	No	Si	No
16)	¿Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	
17)	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las del colegio?	✓		✓		✓	
18)	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basándose en ellos?	✓		✓		✓	
19)	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	✓		✓		✓	

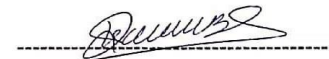
Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento muestra suficiencia para medir la dimensión.*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Mg. Deysi Kelly Basilio Cerna* DNI: *41529056*

Especialidad del validador: *Lic. en Educación Secundaria / Mg. en Educ. Menú en Docencia y Gestión Educativa.*

Trujillo, 06 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

- 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

Experto 02 Variable: Engagement



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL ENGAGEMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN: Vigor								
1)	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		
2)	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	X		X		X		
3)	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	X		X		X		
4)	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	X		X		X		
5)	Soy muy persistente en mis responsabilidades.	X		X		X		
DIMENSIÓN: Dedicación								
6)	Mi trabajo está lleno de retos.	X		X		X		
7)	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
8)	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	X		X		X		
9)	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	X		X		X		
10)	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
DIMENSIÓN Absorción								
11)	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa a mi alrededor.	X		X		X		
12)	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	X		X		X		
13)	Me dejo llevar por mi trabajo.	X		X		X		
14)	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		
15)	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se tiene suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Miranda Lello Mariana M.º g.º DNI: 40642779

Especialidad del validador: Educación / Mg. Psicología Educativa

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

Ley: 01/03 Mayo
de Mayo del 2022

 Firma del Experto Informante.

Experto 02 Variable: **Desempeño docente**



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.								
1)	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	X		X		X		
2)	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	X		X		X		
3)	¿Diseña con creatividad procesos pedagógicos que despierten curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	X		X		X		
4)	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes?	X		X		X		
5)	¿Selecciona, organiza y crea diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	X		X		X		
DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.								
6)	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	X		X		X		
7)	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?	X		X		X		
8)	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X		
9)	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	X		X		X		
10)	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y una retroalimentación oportuna?	X		X		X		
DIMENSIÓN Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.								
11)	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias, organizando el trabajo pedagógico, para mejorar la enseñanza y la construcción de un clima democrático en el colegio?	X		X		X		
12)	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	X		X		X		
13)	¿Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	X		X		X		
14)	¿Fomenta el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	X		X		X		

15)	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	X		X		X	
	DIMENSIÓN Desarrollo profesionalidad y la identidad docente.	SI	No	SI	No	SI	No
16)	¿Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes?	X		X		X	
17)	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las del colegio?	X		X		X	
18)	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basándose en ellos?	X		X		X	
19)	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: M^o Miranda Pello Meriana Milagros DNI. 40642779

Especialidad del validador: Educación / Mg. Psicología Educativa

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

Lujillo 03 de Mayo del 2022


Firma del Experto Informante.

Experto 02 Variable: **Engagement**



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL ENGAGEMENT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN: Vigor								
1)	En mi trabajo me siento lleno de energía.	✓		✓		✓		
2)	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.	✓		✓		✓		
3)	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.	✓		✓		✓		
4)	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	✓		✓		✓		
5)	Soy muy persistente en mis responsabilidades.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Dedicación								
6)	Mi trabajo está lleno de retos.	✓		✓		✓		
7)	Mi trabajo me inspira.	✓		✓		✓		
8)	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.	✓		✓		✓		
9)	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.	✓		✓		✓		
10)	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN Absorción								
11)	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa a mi alrededor.	✓		✓		✓		
12)	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.	✓		✓		✓		
13)	Me dejo llevar por mi trabajo.	✓		✓		✓		
14)	Estoy inmerso en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15)	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dra. Susana Raquel Bernaldo Horta DN: 19099787

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

..... 10 de 05 del 2022

Susana Horta
Firma del Experto Informante.

Experto 02 Variable: **Desempeño docente**



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.							
1)	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña?	✓		✓		✓		
2)	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña?	✓		✓		✓		
3)	¿Diseña con creatividad procesos pedagógicos que despierten curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos?	✓		✓		✓		
4)	¿Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de los estudiantes?	✓		✓		✓		
5)	¿Selecciona, organiza y crea diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.							
6)	¿Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica?	✓		✓		✓		
7)	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender?	✓		✓		✓		
8)	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓		
9)	¿Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes?	✓		✓		✓		
10)	¿Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y una retroalimentación oportuna?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.							
11)	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, intercambiando experiencias, organizando el trabajo pedagógico, para mejorar la enseñanza y la construcción de un clima democrático en el colegio?	✓		✓		✓		
12)	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo?	✓		✓		✓		
13)	¿Desarrolla individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo?	✓		✓		✓		
14)	¿Fomenta el trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes?	✓		✓		✓		

15)	¿Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN Desarrollo profesionalidad y la identidad docente.	SI	No	SI	No	SI	No
16)	¿Reflexiona en comunidades profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	
17)	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las del colegio?	✓		✓		✓	
18)	¿Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar basándose en ellos?	✓		✓		✓	
19)	¿Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Susana Raquel Coronado Malta DNI: 19099487

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional.

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

..... 10 de 05 del 2022

..... [Firma]

Firma del Experto Informante.

DATA DE ENGAGEMENT

n	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	VG	DE	AB	ENG
1	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	29	30	27	86
2	6	6	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	28	28	27	83
3	6	6	5	4	5	4	5	6	6	6	5	6	4	4	3	26	27	22	75
4	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	29	29	28	86
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	1	4	0	20	22	10	52
6	4	5	5	3	5	5	6	6	6	6	2	3	4	4	3	22	29	16	67
7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	29	30	28	87
8	4	4	5	4	5	4	6	6	5	5	3	5	4	4	5	22	26	21	69
9	5	5	6	5	5	5	6	6	5	6	3	3	5	5	6	26	28	22	76
10	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	30	30	30	90
11	6	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	3	5	5	28	26	23	77
12	5	5	6	5	6	4	3	5	6	5	5	5	5	6	5	27	23	26	76
13	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	29	28	26	83
14	5	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	27	29	27	83
15	6	4	4	4	3	5	4	6	6	4	3	4	3	4	4	21	25	18	64
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	25	25	24	74
17	4	4	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	24	29	27	80
18	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	30	30	29	89
19	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	4	5	6	5	29	28	25	82
20	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	29	28	25	82
21	3	3	4	4	6	2	3	4	6	5	0	3	3	3	3	20	20	12	52
22	5	5	4	5	6	6	6	6	6	6	3	5	5	5	4	25	30	22	77
23	4	4	6	3	4	6	4	4	6	6	6	5	4	5	3	21	26	23	70
24	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	4	6	5	6	6	27	30	27	84
25	6	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	20	16	17	53
26	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	27	29	26	82
27	6	6	6	4	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	27	27	30	84
28	5	6	5	5	6	5	5	5	6	6	0	5	4	5	5	27	27	19	73
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	24	25	24	73
30	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	28	30	26	84
31	5	4	6	3	6	3	6	5	6	6	1	2	4	6	1	24	26	14	64
32	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	2	3	2	5	5	27	29	17	73
33	4	3	5	3	5	5	5	5	6	6	1	0	2	5	5	20	27	13	60

DATA DESEMPEÑO DOCENTE

n	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	PA	EA	PG	DP	DESP
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	23	25	24	18	90
2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	23	24	20	18	85
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	25	24	25	19	93
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	20	95
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	5	5	23	22	20	19	84
6	4	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	21	20	22	17	80
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	25	25	23	20	93
8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	19	18	17	17	71
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	25	21	25	17	88
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	20	95
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	25	24	21	17	87
12	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	23	23	22	19	87
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	20	19	17	19	75
14	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	2	4	4	3	3	5	5	22	24	16	16	78
15	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	22	22	21	16	81
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	20	20	19	16	75
17	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	21	18	19	16	74
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	25	25	24	20	94
19	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	1	1	3	5	3	3	4	5	21	24	15	15	75
20	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	19	25	22	18	84
21	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	20	24	21	16	81
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	25	25	21	17	88
23	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	23	22	21	20	86
24	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	23	22	20	18	83
25	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	22	22	21	19	84
26	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	21	18	19	17	75
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	2	4	5	5	25	24	21	16	86
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	25	25	21	18	89
29	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	22	23	23	19	87
30	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	20	24	19	16	79
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	25	25	22	20	92
32	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	25	21	22	20	88
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	22	20	21	18	81

ANEXO N°5 Validez y Confiabilidad Estadística

5.1 Validez con análisis factorial exploratorio de la variable engagement

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,791
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	304,745
	gl	105
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,055	47,036	47,036	7,055	47,036	47,036	4,135	27,567	27,567
2	1,981	13,205	60,240	1,981	13,205	60,240	3,259	21,725	49,292
3	1,084	7,226	67,467	1,084	7,226	67,467	2,726	18,175	67,467
4	,883	5,885	73,351						
5	,813	5,417	78,769						
6	,713	4,756	83,525						
7	,661	4,405	87,930						
8	,436	2,905	90,835						
9	,382	2,545	93,380						
10	,339	2,259	95,639						
11	,207	1,377	97,016						
12	,131	,871	97,886						
13	,121	,808	98,694						
14	,116	,772	99,466						
15	,080	,534	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
i11	,851		
i13	,778		
i12	,739		
i2	,665		
i1	,656		
i4	,605		
i15	,518		
i10		,802	
i5		,759	
i3		,708	
i9		,614	
i14		,612	
i8			,814
i7			,689
i6			,673

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.

5.1.1 Confiabilidad con Alpha de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

N	%
33	100,0
0	,0
33	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,907	,916	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	70,24	102,002	,499	,732	,904
i2	70,27	95,392	,783	,845	,895
i3	70,15	99,945	,666	,722	,900
i4	70,85	98,445	,680	,750	,899
i5	70,09	102,085	,519	,633	,904
i6	70,52	97,820	,594	,558	,901
i7	70,12	97,985	,634	,786	,900
i8	69,91	100,710	,668	,764	,900
i9	69,76	108,064	,276	,476	,909
i10	69,94	102,684	,531	,765	,904
i11	71,42	85,939	,636	,776	,906
i12	70,82	92,716	,626	,744	,901
i13	71,03	92,905	,737	,748	,895
i14	70,36	99,739	,684	,719	,899
i15	70,88	88,610	,726	,650	,897

5.2 Validez con análisis factorial exploratorio de la variable desempeño docente

Prueba de KMO y Bartlett^a

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,557
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi- cuadrado gl	400,555 171
	Sig.	,000

a. Se basa en correlaciones

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,228	32,778	32,778	6,228	32,778	32,778	4,054	21,338	21,338
2	2,655	13,971	46,749	2,655	13,971	46,749	3,707	19,508	40,846
3	1,792	9,431	56,180	1,792	9,431	56,180	2,601	13,691	54,537
4	1,584	8,335	64,515	1,584	8,335	64,515	1,896	9,978	64,515
5	1,411	7,427	71,942						
6	1,054	5,550	77,492						
7	,882	4,643	82,135						
8	,766	4,030	86,165						
9	,614	3,230	89,395						
10	,462	2,430	91,824						
11	,368	1,935	93,760						
12	,336	1,770	95,530						
13	,248	1,305	96,834						
14	,236	1,244	98,079						
15	,140	,736	98,815						
16	,095	,501	99,315						
17	,055	,291	99,606						
18	,041	,214	99,820						
19	,034	,180	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente			
	1	2	3	4
i9	,812			
i6	,758			
i8	,743			
i10	,702			
i7	,645			
i11	,621			
i3	,578			
i15	,534			
i12		,836		
i5		,739		
i13		,728		
i17		,687		
i14		,658		
i2			,852	
i1			,688	
i4			,673	
i18				,760
i19				,679
i16				-,588

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

5.2.1 Confiabilidad con Alpha de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	33	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	33	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,870	,873	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	79,70	40,530	,516	.	,863
i2	79,85	39,758	,449	.	,865
i3	79,85	39,070	,649	.	,858
i4	79,88	39,422	,677	.	,858
i5	79,67	39,792	,572	.	,861
i6	79,70	41,280	,392	.	,867
i7	79,76	40,064	,577	.	,861
i8	79,88	39,672	,461	.	,864
i9	79,91	38,210	,601	.	,858
i10	79,76	40,314	,471	.	,864
i11	79,73	40,892	,448	.	,865
i12	80,15	37,445	,484	.	,866
i13	80,73	35,830	,651	.	,856
i14	80,03	40,155	,469	.	,864
i15	80,00	39,562	,493	.	,863
i16	80,30	38,280	,475	.	,865
i17	80,03	39,030	,524	.	,862
i18	79,58	41,877	,285	.	,870
i19	79,52	44,195	-,070	.	,879

ANEXO N°6 Baremos para cuestionarios

6.1 Baremos para el cuestionario Engagement

	Vigor	Dedicación	Absorción	Escala total
Alto	20 – 30	20 – 30	20 – 30	60 – 90
Medio	10 – 19	10 – 19	10 – 19	30 – 59
Bajo	0 - 9	0 - 9	0 - 9	0 - 29

6.2 Baremos para el cuestionario Desempeño Docente

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Escala total
Alto	15 - 25	15 - 25	15 - 25	12 - 20	69 - 95
Medio	10 - 14	10 - 14	10 - 14	8 - 11	44 - 68
Bajo	5 - 9	5 - 9	5 - 9	4 - 7	19 - 43

ANEXO N° 7: Ficha técnica de instrumentos

Instrumento: Engagement

Ficha técnica:

Nombre de la prueba: Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Autores: Wilmar Schaufeli, Marisa Salanova, Vicente González-Romá y Arnold Bakker.

Año de publicación: 2002

Lugar: Holanda

Administración: Individual y colectiva.

Tiempo de aplicación: 5 a 10 minutos.

Ámbito de aplicación: Trabajadores de diferentes sectores.

Significación: Evalúa las 03 dimensiones del Engagement: Vigor, Dedicación y Absorción.

Calificación: El instrumento consta de 15 ítems y posee modalidad de respuesta de múltiple elección, escala tipo Likert, teniendo 7 alternativas de respuesta: Nunca (0), Esporádicamente (1), De vez en cuando (2), Regularmente (3), Frecuentemente (4), Muy frecuentemente (5) y Diariamente (6).

Adaptación para el Perú

Autores: Cinthya Flores Jiménez, Manuel Fernández Arata, Arturo Juárez García, César Merino Soto y Marisut Guimet Castro.

Año de publicación: 2015

Lugar: Lima - Perú

Ámbito de aplicación: Docentes de Educación Básica Regular

Propósito: Investigar la validez factorial de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en las versiones de 15 y 9 ítems.

Instrumento: Desempeño Docente

Ficha técnica:

Nombre de la prueba: Cuestionario de Desempeño Docente

Autora: Lilian Gómez Camarena

Año de publicación: 2021

Lugar: Comas - Lima

Administración: Individual.

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

Ámbito de aplicación: Docentes de Educación Básica Regular

Significación: Evalúa 04 dimensiones del Desempeño docente: la primera es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la segunda, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es la dimensión número tres. Finalmente, la cuarta dimensión es desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

Calificación: El instrumento consta de 19 ítems en escala tipo Likert (1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre, 5: siempre).

Adaptación para la ciudad de Trujillo

Autora: Karla Novoa Gutierrez.

Orígen: Escuela de Posgrado - Programa académico de maestría en Gestión del Talento Humano.

Entidad: Universidad César Vallejo

Año de adaptación: 2022

Ámbito de aplicación: Docentes de Educación Básica Regular

Propósito: Identificar el nivel de desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de la ciudad de Trujillo.

ANEXO N° 8: Constancia de aplicación de instrumentos



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

El Director del Colegio Claretiano, extiende la presente

CONSTANCIA

A la Señora Karla Novoa Gutierrez, identificada con DNI N°18135830, quien ha realizado la aplicación de los instrumentos para su trabajo de investigación titulado "Influencia del engagement en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo, 2022" a los docentes de nuestra organización educativa.

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime pertinentes.

Trujillo 24 de mayo de 2022.



R.P. Ronel Chipana-Peña CMF
Director Colegio Claretiano