



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Relación del engagement y el desempeño docente de una
institución educativa de primaria de Ica-2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Gonzales Vilca, Jessica Marbely (orcid.org/0009-0007-8459-6989)

ASESORES:

Dra. Urquiza Zavaleta, Roxana Elisa (orcid.org/0000-0002-6090-6360)

Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y
carencias en la educación en todos sus niveles.

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

La presente está dedicada a una mujer que me enseñó con sus acciones que, solo con esfuerzo y convicción se logran las metas, ejemplo que heredarán mis hijos.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios, por todo lo que me ha permitido en esta vida, que son la razón de seguir avanzando; a los maestros y directivos que permitieron que esta investigación haya sido posible, ya que nos permitirá tomar mejores decisiones en pro de ser profesionales de calidad.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Roxana Elisa Urquiza Zavaleta docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Educación con mención en docencia y gestión educativa, de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado Relación del engagement y el desempeño docente de una Institución Educativa de primaria de Ica-2023 del estudiante Gonzales Vilca, Jessica Marbely constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Asesor: Urquiza Zavaleta Roxana Elisa	
DNI: 17859907	Firma
ORCID: 0000-0002-6090-6360	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GONZALES VILCA JESSICA MARBELY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación del engagement y el desempeño docente de una Institución Educativa de primaria de Ica-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GONZALES VILCA JESSICA MARBELY DNI: 22189097 ORCID: 0009-0007-8459-6989	Firmado electrónicamente por: JMGVILCA el 17-12-2023 21:52:48

Código documento Trilce: INV - 1349684

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGIA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	15
3.2. Variable y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	17
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	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Nivel de engagement en los docentes de una Institución Educativa de primaria de Ica-2023.....	20
Tabla 2: Nivel de desempeño docente en los docentes de una Institución Educativa de primaria de Ica-2023.....	21
Tabla 3: Pruebas de normalidad para las variables engagement y el desempeño docente.....	22
Tabla 4: Relación entre el engagement y el desempeño docente	23
Tabla 5: Relación entre la variable engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de primaria de Ica, 2023.	24
Tabla 6: Relación entre la variable engagement y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa de primaria de Ica, 2023.	25
Tabla 7: Relación entre la variable engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa de primaria de Ica, 2023.	26
Tabla 8: Relación entre la variable engagement y la dimensión desarrollo profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa de primaria de Ica, 2023.	27

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar cómo se relaciona el engagement con el desempeño docente de una institución educativa de primaria, Ica, 2023. Su metodología fue de tipo básica, un diseño no experimental, su enfoque cuantitativo y alcance correlacional. La población muestral fue de 22 docentes. La técnica de recolección fue la encuesta y aplicando dos cuestionarios para cada una de las variables, la validez de contenido se llegó a realizar mediante el juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se realizó mediante el análisis del alfa de Cronbach, obteniendo 0,970 para el engagement y 0.797 para el desempeño docente. Se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman, obteniendo una significancia (Sig.) = 0.000 < 0,05. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa, positiva de intensidad moderada entre el Engagement y el desempeño docente de la I.E 22487 Horacio Zeballos Gamez. Se recomienda implementar estrategias de mejora, fortalecimiento y desarrollo del engagement, dada su comprobada relación con el desempeño docente.

Palabras clave: Engagement, desempeño docente, aprendizaje, profesionalidad, identidad docente.

Abstract

The general objective of the research was to determine how engagement is related to the teaching performance of a primary educational institution, Ica, 2023. Its methodology was of a basic type, a non-experimental design, its quantitative approach and correlational scope. The sample population was 22 teachers. The collection technique was the survey and applying two questionnaires for each one of the variables, the content validity was carried out through expert judgment and the level of reliability was carried out through the analysis of Cronbach's alpha, obtaining 0.970 for the engagement and 0.797 for teaching performance. The Spearman Rho correlation test was applied, obtaining a significance (Sig.) = $0.000 < 0.05$ and a correlation coefficient of 0.612, with a Nagelkerke Pseudo R square of 0.624, which the engagement variable influences by 62.4 % in the teacher performance variable. Therefore, it is concluded that there is a significant, positive relationship of moderate intensity between engagement and the teaching performance of I.E 22487 Horacio Zeballos Gamez. It is recommended to implement strategies to improve, strengthen and develop engagement, given its proven relationship with teacher performance.

Keywords: Engagement, teacher performance, learning, professionalism, teacher identity

I. INTRODUCCIÓN

Ante el contexto internacional, el término "engagement" llegó a considerársele como aquel entusiasmo de compromiso que puede llegar a tener un análisis de estado de ánimo que se ve repercutido cuando cumple un rol o una función dentro de alguna organización o trabajo (Rahbi et al., 2017). Pero este término que se está volviendo muy conocido, no solamente llega a concentrarse en el ámbito organizacional o empresarial, sino también con las escuelas. Por lo cual, a razón de ello, se ve reflejado que son pocas las instituciones educativas las que ven centrados sus esfuerzos en llegar a mejorar las competencias en el docente. Con base en ello, el engagement docente ha llegado a tener mucha repercusión por las nuevas exigencias que pide una institución educativa, por cuanto si una institución estudiantil quiere tener mejores aprendizajes en los alumnos, debe de haber un grado de compromiso alto en los docentes (López y Chiclana, 2017).

Por lo cual, el "engagement" en el contexto educativo llega a evidenciarse en unas concepciones más claras como son los compromisos de los colaboradores y para el caso en específico el compromiso del docente (Mahdinezhad et al., 2019), con las calidades de los servicios que los profesionales educativos puedan ofrecer, donde las percepciones son recibidas por los mismos estudiantes, los cuales requieren de los compromisos de los docentes en desarrollar mejores estrategias estudiantiles, cumpliendo las mejores condiciones y las capacidades como docente (Wen et al., 2019). Es por ello, que el desempeño docente y el engagement no pueden llegar a tenerse como conceptos separados, si no que tienen que unirse ante el fin común, es decir donde el docente pueda tener un mejor compromiso para que así pueda impartir un correcto aprendizaje del alumno, donde la mejor capacidad de compromiso en el docente generará más repercusión cognitiva en el alumno (Reyes et al., 2017).

Un indicativo según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019), menciona como motivo en los docentes y su tendencia a ausentarse en horas o días es porque no tienen el compromiso de enseñar, por carecer de incentivos por parte de sus directores, el cual bordea el 12 %. Investigaciones como es el país chileno, en donde las instituciones educativas chilenas llegan a tener por considerado que carecen de falta de compromiso por

insatisfacción laboral, llegando a afectar los desempeños laborales en maestros e incluso desertar y pedir permisos médicos, a fin de no dictar clases (Rubio et al., 2019).

En nuestro contexto nacional, el Ministerio de Educación (Minedu, 2017) llegó a mencionar que los docentes peruanos han estado llegando a buscar mejoras para sus condiciones laborales como mejores asignaciones mensuales o mejores programaciones para dictar clases. No obstante, a pesar de que ha llegado a haber un ligero aumento salarial en los docentes, aún hay un sector de los docentes que está en descontento, cerca de un 25 % de los docentes, llegan a considerar que la condición económica en las que estos llegan a trabajar no llega a corresponderles sus labores realizadas, lo que les hace tener que hacer cosas adicionales que puedan ayudarlos a mantener el dinero de la familia. Además, se descubrió que una de las razones por las que un maestro se vuelve ineficaz al resolver vínculos cuando imparte el aprendizaje es que hay muchos maestros en nuestra nación, que tienen que solicitar en las Unidades de Gestión Educativa (UGEL) las bonificaciones que por ley les corresponde (Bonificaciones por preparación de clases, decretos de Urgencia, etc.) haciendo que esto les genere más distracción, puesto que tiene que desplazarse a las UGEL a poder tramitar sus derechos que constantemente se aplazan, generando así menos compromiso al momento de enseñar, por estar abocados también a estar en constante monitoreo por el reclamo de sus bonificaciones que por ley les confiere.

Asimismo, observamos desde el centro educativo, el análisis en maestros los cuales presentan dificultades en el dominio disciplinar para el desarrollo de las competencias, así como los procesos pedagógicos; basando su enseñanza en desarrollo de contenidos sin que el estudiante comprenda el sentido o utilidad del aprendizaje recibido. Con respecto a la evaluación de los aprendizajes, estos lo realizan subjetivamente sin tener en cuenta el análisis de las evidencias y/o el proceso y esto trae como consecuencia planificaciones que no responden en los aprendizajes que lleguen a impartir a los alumnos; esto se puede inferir que es consecuencia de lo que también se puede observar que son poco participativos en reuniones colegiadas, solo alguno de ellos se reúne, pero de manera virtual para realizar sus planificaciones u otro tipo de coordinación. Muy pocos participantes en talleres, capacitaciones u otro convocado por la UGEL, ya sea de manera

presencial o virtual, para el fortalecimiento de su práctica como docente en aula, tampoco se inscriben a cursos virtuales que ofrece el MINEDU a través de la plataforma Perúeduca o si participa en alguno de estos talleres, no la ponen en práctica con sus estudiantes; esto se debe según reportes de los directivos durante los monitoreos realizados, porque después de su horario laboral, se dedican a otras actividades ya sea familiar o trabajo y además porque los maestros no quieren dar horas adicionales a las que no le pagan, tal como si sucede en el nivel secundario.

Por lo cual, una vez mencionado la coyuntura nacional, mundial y la de nuestra institución, nos formulamos la siguiente interrogante: ¿Cómo se determina la relación del engagement y el desempeño docente de una institución educativa de primaria de Ica?

Este presente estudio tiene una justificación teórica porque llegará a recopilar información actualizada, con fundamento en las teorías, conceptos y demás que ayuden a mejorar los estudios sobre engagement en docentes, y que, como también el desempeño docente al ser variable complementaria, sirva como las confiables informaciones para llegarse a utilizar ante estudios posteriores a fin de consolidar mejores investigaciones a futuro.

En tanto, su justificación social sería desde esta óptica, para poder permitir que se lleguen a comprender la importancia y trascendencia que tienen el desempeño docente y engagement, como ámbito institucional educativo, llegando a poder contar con las posibilidades de poder mejorar las calidades educativas de docentes hacia los alumnos, teniendo mayores niveles de compromisos y de direcciones estratégicas, siendo beneficiado el alumno.

Desde la justificación práctica y técnica, estos datos han llegado a ser recolectados mediante los autores de investigaciones realizadas, siendo así que los estudiantes e investigadores podrán llegar a tener información necesaria y holística para futuras investigaciones que puedan llegar a alcanzar un mejor desarrollo en el bien de la sociedad y sobre todo en el contexto estudiantil.

Desde la justificación metodológica, se utilizará un instrumento validado llamado cuestionario, siendo éste el garante para objetivizar las preguntas que estarán en forma de ítems; llegándose a determinar la confiabilidad con los valores

aplicando alfa de cronbach, llegando a demostrar la coherencia al analizar los datos arrojados.

Sabiendo la problemática se ha llegado a plantear el siguiente objetivo general: Determinar cómo se relaciona el engagement y el desempeño docente de una institución educativa de primaria, Ica, 2023. Siendo también los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre la variable engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica, 2023; Demostrar la relación entre la variable engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica, 2023; Especificar la relación entre la variable engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de primaria de Ica, 2023; Analizar la relación entre la variable engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.

En función de lo cual llegó a plantearse las siguiente Hipótesis General: Existe relación significativa entre el engagement y el desempeño docente de una institución educativa de primaria de Ica, 2023. También se tendrá sus hipótesis específicas, las cuales serán: Se establece la existencia de una relación significativa entre la variable engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica en 2023. Se llegó a establecer la existencia de una relación significativa entre la variable engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica, 2023. Se da por establecida la existencia en relación a la variable engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de primaria de Ica, 2023. Llega a existir una relación entre la variable engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa de primaria de Ica,2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el nivel nacional Gómez (2019). Llegó a analizar la relación del engagement y la evaluación de los desempeños laborales al personal administrativo y docente de una universidad nacional. Su investigación llegó a ser no experimental, corte transversal, tipo descriptivo y comparativo correlacional. Su resultado corroboró que llega a existir relación de gran efecto $r = 0.6756$ entre el engagement y la auto evaluación del desempeño laboral $r = .822$ y $p < .001$. Llegando a concluir que en sus dos variables llegan a guardar relación alta.

Bromley (2020). En su estudio decidió conocer la implicancia entre las habilidades del directo y el compromiso del educador. Fue cuantitativa, no experimental, aplicada y de corte transversal. Tuvo como resultados la dicha laboral que muestra una $p = 0,002$, que está por debajo de $\alpha = 0,05$; comparativamente, las habilidades directivas muestran una $p = 0,023$. Su conclusión fue que había una repercusión de la habilidad entre director con la felicidad de los maestros en un colegio.

Aquino (2021). Su estudio determinó correlacionar satisfacción laboral con el desempeño docente en colegios que tuvieran nivel secundaria dentro de su jurisdicción de Yarinacocha. Método aplicado, correlacional y no experimental. Uno de los resultados mostró una relación extremadamente alta de $r = .830$ con respecto a sus satisfacciones laborales con el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente. Se concluye en mayoría de maestros, que están recomfortados con su desenvolvimiento como impartidor de conocimientos y se desempeñan de forma eficaz en sus actividades diarias.

Ruiz (2021). Llegó a evaluar cómo se relacionan los estilos de liderazgo directivo en el compromiso del educador en un establecimiento instructivo de Cajamarca. Su metodología se ha caracterizado por haber sido de diseño correlacional. Los resultados del autor llegaron a develar la correlación entre los estilos de liderazgos directivos y el engagement, llegando a ser de 0.686 , siendo este un nivel moderado, llegando a demostrar la existencia de la hipótesis alternativa. Por otro lado, se tuvo que el valor de la correlación del liderazgo democrático y el engagement fue de 0.717 , donde el valor de sigma con el que se llegó a contar ha llegado a ser de 0.000 .

Novoa (2022). Se determina en su objetivo, si el engagement llega a influir en los desempeños de los docentes de un colegio privado. Metodología aplicado, no experimental, transversal y correlacional causal. El engagement mostro como resultado que influye ($\beta=.333$) significativamente alta ($p=.006$) en enseñanzas del aprendizaje para con los alumnos. Su conclusión fue que el engagement llega a influir en las enseñanzas que imparten los maestros con el fin de un mejor aprendizaje en sus alumnos.

Gutiérrez (2022). Llegó a analizar cómo se relaciona el engagement con los desempeños laborales en el personal laboral en una universidad particular. Metodología tipo cuantitativo, explicativo, y no experimental en su diseño. Siendo su resultado que existe una correlación positiva muy alta con un “r” = 0,993. Llegando a concluir la existencia de significancia entre el engagement con los desempeños laborales de los personales que asisten a la universidad de estudio.

Sánchez (2022). En su investigación llegó a tener como objetivo principal el llegar a evaluar la relación entre la variable engagement y el desempeño docente de una institución educativa. En su desarrollo investigativo tuvo como enfoque el método cuantitativo, descriptivo y correlacional en su diseño. Dentro de su resultado mostró la correlación positiva en la variable engagement y el desempeño docente de la institución donde aplico su estudio. Siendo prudente y necesario llegar a dar por implementadas mejores estrategias educativas, fortalecimientos y desarrollos en el engagement, ya que se comprueba en ambas variables llega a existir una relación mutua.

Peralta et al (2023). Su objetivo tuvo como propósito el llegar a dar por determinada la relevancia del engagement laboral-educacional para ayudar al buen desempeño de los trabajadores. Su metodología de este estudio llegó a basarse a partir del enfoque cualitativo, llegándose a basarse en las revisiones sistemáticas, llegando a orientarse en documentos que son nacionales como mundiales. Su resultado es que llegó a tener por evidenciado el poder llegar a saber que el engagement se llega a relacionar de forma directa con la calidad de enseñanza, los aprendizajes activos con las implicancias de los alumnos del colegio donde se aplicó el estudio. Llegamos a concluir que el engagement puede llegar a brindar al involucrado el mecanismo correcto que llegue a hacer frente a la adversidad que se llega a encontrar en los centros laborales.

Por su parte, Guarnizo et al. (2021). Su objetivo general en su estudio se basó en poder llegar a dar por establecidas las asociaciones entre las satisfacciones laborales, que son entendidas y el engagement; para lo cual se llegó a desarrollar un estudio descriptivo de correlación, con las aplicaciones de 02 cuestionarios para la información de estudio. El resultado arrojado muestra que la prueba r Pearson tiende a arrojar una relación significativa de las variables, como su relación positiva alta ($r=0.787$). Donde llegó a concluir significativamente la relación positiva del engagement y la variable del desempeño docente.

A nivel internacional Peniche, et al. (2020). Su objetivo se basó en poder identificar la variable que llega a determinar el desempeño en los maestros, donde su método de investigación estuvo asociado al enfoque mixto, con el diseño explicativo. Sus resultados que llegaron a recabar serían que llegó a existir un compromiso en los docentes, lo cual serían los factores internos los que repercuten más en el desempeño docente en los centros educativos.

Ordoñez et al. (2021). Se llegó a evaluar el nivel de engagement y burnout para maestros de una Universidad en Guayaquil. Tuvo por diseño metodológico el tipo no experimental, con corte transaccional. Sus resultados mostraron muchas diferencias significativas al cansancio emocional de los maestros que prestan servicios nombrados y prestados. En definitiva, llegar a dar por evaluado por parte de los directivos de las instituciones educativas que factores fomentan el engagement docente.

Ossa y Jiménez (2021). Llegó a analizar cómo se relaciona el engagement y calidad de vida en funcionarios de centro de educación estatal en Chile. Por metodología tuvo a la descriptiva correlacional, transeccional y no experimental. Su resultado mostró inclinaciones a estimar decididamente el signo de la satisfacción personal en el trabajo y el compromiso, con una alta conexión entre ambos factores. El cierre de los factores se vuelve significativo, permitiendo avanzar en procedimientos de giro educacional.

Abellán (2023). En su revista de docencia universitaria llegó a analizar la asociación de la variable incluida por la teoría en "Demanda y recurso", "Expectativas-Valores", y el engagement de los universitarios. En su metodología se empleó la correlación bivariada de Pearson para saber si llega haber relación entre las variables. El resultado mostró correlaciones positivas y significativas en

los docentes y las creencias de expectativa-valor, donde además las correlaciones positivas y significativas entre las creencias de expectativa-valor y el engagement. Llegando a concluir, los mejoramientos como aquellos factores en la rama educativa en España, será través de la formación de los profesores tanto en su etapa de estudiantes (formaciones iniciales) como durante la practica como docentes en aula.

La variable engagement, para este estudio, ha tenido una connotación importante en estas décadas en su ámbito institucional educativo, ya que se ha llegado a asimilar el cambio de perspectiva que el docente necesita para que pueda tener un mejor compromiso. Sabiendo la trascendencia de esta variable es que se aborda su definición como lo menciona Salanova y Shaufeli (citados por Cajas et al., 2020) el cual menciona que el engagement llega a ser los vínculos de emoción que llega a sentirse al ejecutar una acción, la cual se llega a evidenciar en sus dimensiones absorción, vigor y dedicación. Otro autor, como Bustamante et al. (2019), llegó a tomar en consideración al engagement cuando llegó a indicar la implicancia de las sumas de las experiencias que son emocionalmente de carácter positivo cuando se realiza un determinado trabajo, llegando el trabajador a identificarse en su centro de labor. Maslach y Leiter (citados por Bernal y Donoso, 2017), menciona al engagement como las implicancias de unas experiencias positivas de cortes emocionales, sin embargo, que se convertirá en perseverante en los educadores y que pueden sentirse completamente satisfechos con la obligación de afrontar eficazmente los objetivos instructivos que tiene. Todo esto nos lleva a comprender al engagement como la representación del entusiasmo laboral dentro de su centro de labor, dándonos a conocer cómo los docentes evidencian el compromiso de sus funciones asignadas en el centro educativo.

Harper et al. (2019) considera para acrecentar el engagement, será vital que este claro las roles que cada uno llegue a realizar, teniendo siempre en cuenta cómo se contribuye al logro de objetivos, cumpliendo primeramente sus roles. En consecuencia, Erazo y Riaño (2021) llegan a considerar que las garantías para los trabajadores se centran en los medios fundamentales, de esta manera puedan ejecutar su trabajo sin problemas ni impedimentos, agregado que se les tiene que dar las adecuadas competencias para su desempeño óptimo.

El engagement llega a resultar, en nuestro contexto actual, una búsqueda ardua en el perfil profesional de los empleados. Por qué con un engagement bien desarrollado los trabajadores tendrán un mejor compromiso y eso se verá reflejado en el trabajo final del empleador. Lo mismo opinan Soares y Mosquera (2019), donde llegan a añadir, los factores los cuales llegan a otorgar a los trabajadores como bienestar psicológicos, que se llegan a enriquecer por el alto nivel motivacional, teniendo una mejor predisposición para desarrollar trabajos nuevos (Larissa et al, 2018), agregado a que, si se propicia un clima agradable, se podrá hacer más ameno el trabajo en la institución (González et al., 2018).

En las teorías del engagement, la primera que llegó a surgir fue el modelo de demandas y recursos, que se llegó a desarrollar por Bakker y Demerouti. Ellos mencionan que toda institución contempla dos factores de los cuales hay un compromiso que se condiciona, el primer factor es el estrés o el que se relaciona con aquellas demandas que hacen en el trabajador que este pueda rendir sus labores adecuadamente, las cuales llegan a estar condicionadas a un estado mental o emocional que hace que pueda o no permitir adaptarse a las funciones que demanda la institución, y la otra es el factor motivacional en el cual se tiende a realizar su trabajo inspirado en las motivaciones económicas o profesionales que dan los administradores o directores. (Vesga et al., 2020). La segunda teoría se llega a denominar como modelo de JD-R, de Bakker y Leiter, el engagement, en ella existe relación de los recursos que tiene el trabajador y lo que ofrece la institución como los incentivos de compromiso que pueda ofrecer (Silva y Vivas, 2016). Por lo cual una emoción en el docente puede llegar a influir en su trabajo; donde las carencias de los recursos también afectarán a su labor. El tercer modelo teórico se denomina intercambio social, el cual llega a intentar explicar cómo el engagement surge como una respuesta al incentivo y el estímulo que los empleados llegan a percibir de parte de las organizaciones, llegándose a distinguir así que, a mayor estímulo en los trabajadores, mayor producción en sus metas.

Las dimensiones que tiene el engagement son presentadas por Salanova y Shaufeli (citados por Pacheco, 2015). Son el vigor como la dimensión primera, la cual llega a tener relación con los niveles de energía que tiene el colaborador a lo largo del día en su centro de labor. Blasco y Meneghel (2019) mencionan que también para esta dimensión se llega a contemplar que aun habiendo dificultades

estas podrían superarse, ya que el vigor representa la fuerza mental para poder superar el obstáculo presentado. Por lo cual el vigor llegaría a guardar vinculación con la energía que se despliega a lo largo del día, generando así disposiciones rápidas en el cumplimiento de sus labores asignadas. Por lo que el vigor llegara a estar implicado en sus trabajadores y como estos tienen la forma de una correcta actitud de esfuerzo siguiendo su meta trazada. Teniendo como indicadores su energía y al esfuerzo para trabajar en esta dimensión.

La dedicación vendría a ser la segunda dimensión la cual llega a contemplar fuentes de entusiasmo y orgullo por su trabajo en los cumplimientos que les fueron asignados. Castellano et al. (2019) llegaron a explicar las dedicaciones laborales llegan a darse cuando los trabajadores dedican más tiempo en la labor asignada de alguna función impartida, porque presentan entusiasmo y compromiso de tal forma que hay mucha empatía entre el trabajador y su labor realizada. Por lo cual en esta dimensión tendremos como indicadores de estudio al entusiasmo para trabajar y el orgullo por su trabajo.

La dimensión tercera sería la absorción, esta nos llega a indicar sobre la concentración que se llega a utilizar en el desempeño de las labores en donde realiza sus actividades, esta dimensión estaría guardando relación con los niveles de concentración que tienen a hacer los trabajadores cuando realicen una actividad. Los trabajadores podrían llegar a tener una conexión alta cuando sientan que están abocados o inmersos en su trabajo. Como indicadores tenemos la concentración y la conexión con el trabajo realizado.

El desempeño docente como variable tiene muchas definiciones, donde se la define como aquel grupo de responsabilidades que tiene que hacer un docente para con sus alumnos. Se tiene a Dávalos (2016) el cual llega a señalar las actividades concernientes a la planificación de clases y sus participaciones sobre la capacitación que se les da a los docentes. Según Lauermann et al. (2017), los desempeños de los docentes llegan a evidenciar los desarrollos en sus competencias profesionales, llegando a poner en práctica el ejercicio profesional pedagógico. También Minedu menciona esta variable, llegándola a considerar como la manifestación visible y objetiva del docente, por lo cual se puede evaluar y describir cómo se desempeña un docente en su centro de labor (Minedu, 2012).

Lima et al. (2021) llegaron a señalar respecto al desempeño docente que esta variable se argumentaría a través de 2 modelos. Una llega a ser la teoría llamada Expectativa, donde menciona en el desempeño del docente que en esta se tendría que tener por evaluado, siendo el grado de satisfacción lo que prevalece, porque a partir del desempeño que este muestre como docente podrá ser evaluado bien con sanciones o recompensas. La segunda teoría que argumenta el desempeño docente es la equidad, esta es la relación que se tenga con los directivos, donde se llegara siempre y cuando exista un trato digno y proporcional, por parte del director educativo con los docentes, llegando así haber un desarrollo de las lealtades en los docentes.

En el contexto revisado el desempeño docente se llega a fundamentar en las competencias profesionales, lo cual rige en el maestro poder dar mejores actuaciones estratégicas que lleguen a posibilitar adecuados desempeños en la actividad profesional educadora (Altun, 2017). Como también Aravena-Gaete y Garín (2021) aluden un descubrimiento en el educador que aparece en la práctica, en vista de la utilización de técnicas, por ejemplo, el trabajo cooperativo, el aprendizaje organizado, la investigación de actividades, el razonamiento decisivo inteligente, etcétera.

Así mismo, una vez expuestas las definiciones con el desempeño docente, se proponen postulados donde sustentan desempeños en el docente. La teoría en Ausubel, pretende poner por enfatizado el aprendizaje del alumno en el aula, como se llega a dar, su origen y naturaleza, para poder entender desde la parte más elemental, hasta la parte más compleja. Ella aborda cada factor y condición de los contenidos que la escuela llega a ofrecer al alumnado. En la teoría socio cultural de Vigotsky, éste considera que el docente tiene un rol primordial, al considerarlo facilitador de estrategias de aprendizaje en los alumnos. Donde los aprendizajes que son realizados en este equipo llegan a ser más eficientes que los aprendizajes que son individuales. Teoría "x" "y" de Douglas Mc Gregor. Su postura llegó a mencionar que las organizaciones llegan a funcionar sobre las bases del compromiso del administrador respecto a analizar los comportamientos humanos del personal que tiene a su cargo, llegando a tener en cuenta el supuesto sobre el comportamiento humano que determina cómo interactuar con los demás, guiarlos y esperar resultados. Sin embargo, el estilo de gestión es una premisa fundamental.

Es por ello que se desglosan de estas teorías dos subteorías. Teoría X: En ella los trabajadores se esfuerzan por llegar a conseguir los objetivos de las instituciones solo cuando son coaccionados, bajo sanción o despido, siendo la única justificación el que realicen el trabajo realizado, bajo el sustento de un pago, llegando a ser la única motivación el dinero y que todo lo hagan exclusivamente por él.

La Teoría Y: Los empleadores en su mayoría son muy creativos e imaginativos, y donde les permite planificar soluciones a problemas organizacionales. A los individuos no les gusta trabajar por sí mismos; más bien disfrutan de los esfuerzos físicos o mentales que desarrollan en su trabajo y más bien participan en actividades recreativas, y logran las metas propuestas sin amenazas ni sometimiento a tratos autoritarios y sancionados, los empleados consideran las metas de la empresa como propias, se comprometen con los objetivos de la agencia y su recompensa mejor es la autosatisfacción.

El buen desempeño docente deberá tener como características según los autores Álvarez y Andrade (2020) las siguientes: La integridad se asocia con la ética profesional y el valor de respetar íntegramente los elementos y procesos que se dan en el contexto estudiantil. La formación se da antes de los esfuerzos físicos y mentales empleados en el desarrollo profesional, como los estudios de maestrías o doctorados. La autoevaluación se da en el momento de reflexionar en sí mismo como profesional docente, llegando a identificar los logros y los aspectos que mejoren el desarrollo como profesional docente. La conducta refleja el comportamiento tangible e intangible de los docentes, para saber el compromiso como docentes y la forma en que imparten los valores hacia sus alumnos. La funcionalidad implica que, desde un compromiso por parte del docente, ésta se verá reflejado en los estudiantes cuando aprenden los conocimientos impartidos.

Ahora se mencionan las dimensiones de la segunda variable, siendo las siguientes: Primera Dimensión: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes, hace referencia a las variedades en la preparación curricular educativa y el conocimiento sobre las cualidades de los alumnos, llegando a tener como complemento las prácticas y teorías de enseñanza que serán impartidos en las aulas (Minedu, 2012). Por su parte el autor Monzón (2018) mencionó a esta dimensión como las planificaciones que deberían estar circunscritas en poder llegar

a cumplir lo estipulado de los cursos de la malla curricular, como las estrategias que esta llegara a tener.

La segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, conlleva a tener que haber una enseñanza eficiente para que guarde relación con el poder llegar a ejecutar los programas de estudios, llegándolo a considerar como una diversidad y su característica cultural en los educandos (Minedu, 2012). También el Minedu (2017), menciona que son los métodos curriculares donde se llega a generar el aprendizaje, donde de verdad se dan las interacciones de los docentes para con sus educandos, siendo requerible como indicador el dominio de los contenidos disciplinares; para poder llegar a propiciar los ambientes idóneos para el correcto aprendizaje. Indicando también que los procesos de enseñanza para el aprendizaje deben ser analizados con el otro indicador, la evaluación de los aprendizajes. Al referirse a los primeros, lo que se subestima es que avanzarán de forma constante, por lo que debe crearse un espacio para que los escolares se autoevalúen. Para el segundo tipo esto llega a permitir las confirmaciones de los aprendizajes alcanzados, llegando a verificar y teniendo por valorados los niveles obtenidos. Surge así la necesidad de tener la opción de contar con mejores evaluaciones que soliciten habilidades y destrezas para dar respuestas para la vida laboral y educativa.

Dimensión Tercera: parte de Minedu (2012), en la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, donde destacaría actividades en los directivos con todas las áreas del centro educativo, así como los usos de los documentos de las gestiones, el lugar de trabajo adecuado en cuanto a la relación de apoderados y padres de familia, habiendo avanzado diferentes lazos amistosos en la comuna. Además, incorpora el protagonismo de crecer de forma profesional, compartiendo y aprendiendo junto con sus alumnos, llegando a tener relación más cercana con tutores y diferentes individuos que tienen un lugar con la comuna (Sulca 2021).

Dimensión cuarta: el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Ella sirve para examinar como signo de la mejora profesional de los educadores para compartir si se están llevando a cabo grandes prácticas educativas en sus diferentes procedimientos educativos. Las preparaciones expertas y continuas en valores de los educadores muestra un signo más de la práctica moral que sirve de

manual para tener reglas en los ciclos de captación de nuevos criterios de enseñanza, evaluando las capacidades de los estudiantes, viendo sus virtudes ante los alumnos, dentro de las cuales son las relaciones interpersonales que en conjunto con las prácticas de valores permiten incrementar los niveles de rendimiento académico, generando así la confianza en sí mismos, para propiciar tener un mejor desarrollo profesional (Minedu, 2012).

Gálvez y Milla (2018), mencionan que es importante en los docentes que estos lleguen a dominar los aprendizajes como un proceso, tanto al pedagógico y la impartición del conocimiento, siendo ambas cruciales para tener un aprendizaje más resaltado en los estudiantes. Donde enfatizan en la preparación del aprendizaje del alumno, ya que siempre hay falta de conocimiento de los maestros sobre la planificación y programación escolar, reconociendo que ellos solo enfatizan en los contenidos conceptuales de la enseñanza, ignorando los dominios de teorías pedagógicas. Siempre es importante que exista un dominio holístico de todo lo que implica el desempeño profesional.

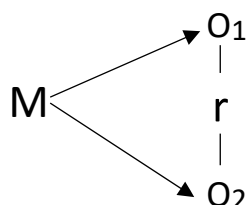
Por su parte, en nuestro país, tenemos un ordenamiento normativo llamado Marco Del Buen Desempeño Docente (MBDD), contiene en ella funciones y particularidades para la correcta función del docente como profesional en nuestro territorio nacional. Esta norma llega a reflejar acuerdos implícitos que se dan entre docentes y la sociedad para tener un mejor manejo del ejercicio profesional competente como educadores (Minedu, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: Esta llegó a ser básico, donde solo buscará conocer las variables y sus indicadores, a fin de poder encontrar una relación o similitud entre ellas. Siendo su enfoque cuantitativo, ya que para comprender su análisis en el contexto objetivo se necesitará tener un recuento de preguntas que estén acordes a las variables de estudio (Otero, 2018).

3.1.1. Diseño de Investigación: Esta fue no experimental, no habiendo ninguna manipulación en sus variables, tomándose tal cual está en su realidad. Siendo a la vez también transversal, y por qué se realizó en un determinado momento. Por lo tanto, su diseño llegó a ser descriptivo correlacional, siendo su objetivo llegar a evaluar la relación que llegara a existir una o más variables de estudio (Hernández, et al., 2018). Tendiendo al siguiente esquema:



Dónde:

P: Población, equivale a los docentes de una Institución Educativa de Primaria de Ica.

O₁: Variable 1. Engagement.

O₂: Variable 2. Desempeño docente.

r: Relación que existe entre las variables de estudio.

3.2. Variable y Operacionalización: En el estudio que se realizó tuvimos a la primera variable engagement y la segunda variable desempeño docente, donde se buscara asociar a estas dos variables con sus dimensiones y poder tener conclusiones más certeras.

Variable 1: El engagement

Definición conceptual: Es el conjunto de experiencias de emotividad positiva que se llega a desarrollar frente a los trabajos realizados, llegándose a establecer como la identidad y el compromiso del empleado con la institución (Bustamante et al., 2019).

Definición operacional: Es el conjunto de vigores, absorciones y dedicaciones en los trabajadores.

Indicadores: La variable independiente tiene como dimensiones a: VIGOR, de la cual sus indicadores son: energía para trabajar, esfuerzo para trabajar, la dimensión DEDICACIÓN, tiene como indicadores : entusiasmo para trabajar, orgullo por su trabajo, y la dimensión ABSORCIÓN tiene como indicadores a concentración para el trabajo y conexión con el trabajo a realizar, todos estos indicadores tienen a cargo preguntas, las mismas que pueden ser apreciadas en el cuestionario de la variable analizada.

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual: Son el conglomerado de prácticas y labores profesionales que realizan los docentes en su institución, para tener como finalidad el fomento de los conocimientos hacia los estudiantes (Minedu, 2012).

Definición Operacional: Se trata de prácticas académicas como, por ejemplo, el trabajo de base para que los alumnos adquieran destreza, la educación para el aprendizaje de los alumnos, la cooperación en la escuela con la comuna de su jurisdicción y la mejora integra del profesional educativo.

Indicadores: Las dimensiones son la primera sobre la preparación para el aprendizaje de los estudiantes teniendo como indicadores al conocimiento de las características de los estudiantes y planificación curricular colegiada. La dimensión segunda: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con los indicadores como son dominio de los contenidos disciplinares y evaluación de los aprendizajes. La dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad tiene sus indicadores en la capacidad de gestión y trabajo colaborativo con los

padres de familia. La dimensión de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente, tuvo como indicadores el Desarrollo profesional y el Ejercicio profesional ético.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: El autor de Ñaupas et al. (2018) se refiere a la población como una asociación de sujetos que eventualmente llegan a compartir funciones iguales. En el presente estudio, la población quedó conformada por 22 docentes de un I.E de primaria de Ica, quienes fueron invitados a participar través de una muestra de conveniencia debido a las ventajas de accesibilidad de la institución.

Criterios de inclusión: Docentes del nivel primario, en situación de contratados y nombrados los cuales desempeñan funciones de docentes.

Criterios de exclusión: Personal directivo y de servicio que laboran en la institución educativa.

3.3.2. Unidad de Análisis: En este estudio la población de 22 docentes entre nombrados, contratados siendo en la I.E 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Para ello se utilizó la encuesta como aquella técnica, que permita llegar al sujeto para poder realizar una encuesta con el fin de aplicar un instrumento de medición y poder tener la información requerida para procesarla (Hernández et al., 2018). Su instrumento que llegó a utilizarse fue el cuestionario, donde es un recuento a las preguntas sistematizadas las cuales llegaron a emanarse de las variables y que estas a su vez poseen indicadores que llegaron a materializarse en forma de preguntas o ítems que servirán para ser procesados y analizados (Ñaupas et al., 2018).

Se llegó a utilizar el instrumento de medición llamado 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 Ica 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 parafraseado por la investigadora.

Validez: Se validó el instrumento con 3 expertos, los cuales evaluaron los criterios de coherencia, claridad, pertinencia, consistencia y representatividad (Anexo 7). Respecto a la confiabilidad: Se realizó una prueba piloto con 10 docentes; para la muestra real de 22 docentes de llegó a obtener el Alfa de Cronbach = ,970 para el engagement y = ,979 para el desempeño docente. (Anexo 13)

3.5. Procedimientos: Se coordinó con el director de la I.E 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ, donde una vez aceptada su solicitud se pudo encuestar con la validez de los jurados de expertos respecto al cuestionario, dándonos resultados acordes a los dos instrumentos de medición, pudiendo obtener resultados estadísticos que nos servirán para responder a los objetivos planteados. (Anexo 6)

3. 6. Método de análisis de datos: Al procesar una encuesta aplicada esta se realizó ante el análisis descriptivo e inferencial mediante la herramienta IBM SPSS versión 25. Finalmente se realizó un análisis descriptivo mediante la correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos: Se da el consentimiento, se mantiene el principio de confidencialidad, así como el respeto por la información recopilada, los resultados de esta investigación lograron contener las manifestaciones voluntarias.

En principio el aspecto ético de la investigación se llegó a basar en la Resolución N°062-2023-VI-UCV, llegándose a respetar los derechos de autor, y con la referencia del formato de estilo para su correcta elaboración. Llegó a considerarse el principio llamado beneficencia, donde se llegó a proteger en todo momento al participante sin que sufra daño alguno en el momento de responder el

cuestionario, así como el respeto por su confidencialidad, la ausencia de malicia, que impidiera cualquier daño a los participantes; la autonomía de los participantes , que surgió de su participación voluntaria en el estudio y de su libertad de elegir ser encuestados o no ; el principio de justicia, que implicaba respetar a cada participante y abstenerse del racismo y la discriminación; siendo los consentimientos que dieron los que participaron, pero no menos importante, el principio de transparencia, mediante el cual reconocemos que los resultados se basan en información veraz proporcionada por los participantes quienes siempre son respetados por ellos.

IV. RESULTADOS

En las siguientes tablas, se presentan los niveles de las variables y sus dimensiones, ellas nos servirán para poder saber cómo los docentes califican la variable engagement y el desempeño docente.

Tabla 1

Nivel de engagement en los docentes de una Institución Educativa de Primaria de Ica-2023.

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción		Engagement	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	17	77.3%	10	45.5%	10	45.5%	13	59.1%
Regular	4	18.2%	7	31.8%	6	27.3%	5	22.7%
Bajo	1	4.5%	5	22.7%	6	27.3%	4	18.2%
Total	22	100%	22	100%	22	100%	22	100%

Nota. Base de datos de engagement

Interpretación:

Los resultados de la tabla 1, muestran que el 77.3% de docentes califican como alto la dimensión vigor en su institución educativa, 18.2% los califican como regular y 4.5% como bajo; respecto a la dimensión dedicación, el 45.5% de docentes lo califican como alto, el 31.8% como regular y 22.7% como bajo; respecto a la dimensión absorción, el 45.5% los califican como alto, 27.3% como regular y otro 27.3% como bajo; respecto a la variable engagement el 59.1% de docentes lo califican como alto, el 22.7% como regular y 18.2% como bajo.

Tabla 2

Nivel de Desempeño Docente en los docentes de una Institución Educativa de Primaria de Ica-2023.

Nivel	PA		EA		PG		DP		D.Docente	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Eficiente	11	50.0%	8	36.4%	13	59.1%	8	36.4%	11	50.0%
Regular	2	9.1%	11	50.0%	4	18.2%	3	13.6%	4	18.2%
Ineficiente	9	40.9%	3	13.6%	5	22.7%	11	50.0%	7	31.8%
Total	22	100%	22	100%	22	100%	22	100%	22	100%

Nota. Base de datos de Desempeño Docente

Interpretación:

En la tabla 2, se muestra que los docentes tienen un nivel de 50.0% de eficiente en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; un 40.9% como ineficiente y 9.1% como regular, asimismo, el 50.0% de docentes muestra como regular la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, para el 36.4 % es eficiente y para el 13.6% es ineficiente; respecto a la participación en la Gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 59.1% de docentes lo califican como eficiente, el 22.7% como ineficiente y el 18.2% como regular. Respecto al desarrollo profesional y la identidad docente se tiene que el 50.0% muestra como ineficiente, 36.4% muestra como eficiente y el 13.6% muestra como regular; respecto a la variable desempeño docente; el 50.0% de docentes lo califica como eficiente, 31.8.% como ineficiente y el 18.2% como regular.

4.1. Prueba de normalidad de datos

Planteamiento de las Hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: Las variables engagement y el desempeño docente en la población tiene distribución normal.

Hipótesis Alterna; Ha: Las variables engagement y el desempeño docente en la población es distinta a distribución normal.

Nivel de significancia

El nivel de significancia o error igual a $0.05 = 5\%$

Tabla 3

Pruebas de normalidad para las variables engagement y el desempeño docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
ENGAGEMENT	.859	22	.005
D.DOCENTE	.875	22	.010
Vigor	.694	22	.000
Dedicación	.793	22	.000
Absorción	.895	22	.023
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	.810	22	.001
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	.844	22	.003
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	.874	22	.009
Desarrollo profesionalidad y la identidad docente	.804	22	.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Hipótesis estadística

Ho: Las variables siguen una distribución normal

Ha: Las variables no siguen una distribución normal

Interpretación:

La variable engagement el valor de sig. Asintótica (bilateral) = $0.005 = 0.5\%$, es menor a un nivel de significancia de $0.05 = 5\%$, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, la variable engagement, en la población NO tiene una distribución normal, por lo que utilizamos la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. En cuanto a la variable Desempeño Docente el valor de sig. Asintótica (bilateral) = $0.010 = 1.0\%$, es menor a un nivel de significancia de $0.05 = 5\%$, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, para esta variable, la población NO

tiene una distribución normal, por lo que utilizamos la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H1: Sí existe relación entre engagement y desempeño docente.

H0: No existe relación entre engagement y desempeño docente.

Tabla 4

Relación entre el engagement y el desempeño docente

	Rho de Spearman	Desempeño Docente
Engagement	Correlación Rho de Spearman.	,612**
	Sig. (bilateral)	.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación:

En la tabla 4, se aplicó de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman, la correlación entre las variables engagement y desempeño docente siendo $r = 0,612$, lo cual indica una relación positiva moderada, en cuanto a su significancia $p=0.000 < 0.05$. Se concluye que si existe relación entre el engagement y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

H1: Sí existe relación entre engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

H0: No existe relación entre engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 5

Relación entre la variable engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.

	Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Engagement	Correlación Rho de Spearman.	,631**
	Sig. (bilateral)	.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación:

En la tabla 5, se aplicó de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman entre la variable engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes siendo $r = 0,631$, lo cual indica una relación positiva moderada, en cuanto a su significancia $p=0.000 < 0.05$. Concluyendo que si existe relación entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específica 2

H1: Sí existe relación entre engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

H0: No existe relación entre engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 6

Relación entre la variable engagement y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.

	Rho de Spearman	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Engagement	Correlación Rho de Spearman.	,631**
	Sig. (bilateral)	.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación:

En la tabla 6, se aplicó de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman entre la variable engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes siendo $r = 0,631$, lo cual indica una relación positiva moderada, en cuanto a su significancia $p=0.000 < 0.05$. Concluyendo que si existe relación entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Hipótesis específica 3

H1: Sí existe relación entre engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

H0: No existe relación entre engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 7

Relación entre la variable engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.

	Rho de Spearman	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Engagement	Correlación Rho de Spearman.	,561**
	Sig. (bilateral)	.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación:

En la tabla 7, se aplicó de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman entre la variable engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad siendo $r = 0,5611$, lo cual indica una relación positiva moderada, en cuanto a su significancia $p=0.000 < 0.05$. Concluyendo que si existe relación entre el engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Hipótesis específica 4

H1: Sí existe relación entre engagement y la dimensión desarrollo profesionalidad y la identidad docente.

H0: No existe relación entre engagement y la dimensión desarrollo profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 8

Relación entre la variable engagement y la dimensión desarrollo profesionalidad y la identidad docente en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.

	Rho de Spearman	Desarrollo profesionalidad y la identidad docente
Engagement	Correlación Rho de Spearman.	,676**
	Sig. (bilateral)	.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01

Interpretación:

En la tabla 8, se aplicó de acuerdo a la prueba de Rho de Spearman entre la variable engagement y la dimensión desarrollo profesionalidad con la identidad docente siendo $r = 0,676$, lo cual indica una relación positiva moderada, en cuanto a su significancia $p=0.000 < 0.05$. Concluyendo que si existe relación entre el engagement y la dimensión desarrollo profesionalidad e identidad docente.

V. DISCUSIÓN

Se tuvo a partir del objetivo general, donde los maestros encuestados mencionaron a las preguntas planteadas, según refiere en tabla 1, la cual indico como el nivel de engagement alto de 59.1% en maestros de una I.E, lo cual en su mayoría tiene un compromiso en su labor profesional como docente, siendo además un nivel alto en sus tres dimensiones (vigor, dedicación, absorción), por lo cual estaría guardando relación referente al estudio de Ordoñez et al. (2021), el cual mencionó la existencia de un nivel alto en engagement, que se llega a caracterizar por vigores, dedicaciones y las absorciones en los maestros. Así mismo, pese a los desgastes físicos, psicológicos y constantes cambios en los docentes, igual forma se cuenta en ellos con niveles altos de compromiso profesional.

Por lo que el engagement será la representación del nivel de identificación de compromiso al centro de labor al cual pertenecen, repercutiendo de esta manera en forma positiva en su desempeño como docentes. Así mismo se aprecia en tabla 2, la cual tuvo un 50% como nivel eficiente respecto al desempeño docente, demostrándose que los docentes de esta institución que mencionan que si tienen un desempeño optimo, por lo cual esta guardaría relación con la investigación de Guarnizo (2020), resultado similar para la variable de estudio, que los ubica en una categoría muy alta con 74,53%.

Siendo la correlación Rho de Spearman de la variable engagement y desempeño docente es de $r = 0,612$, lo que demuestra una relación positiva moderada, en cuanto a su significancia se muestra $= 0.000$ lo cual es menor a 0,05% (tabla 2). De lo cual se puede percibir que cuando el docente puede fomentar una percepción positiva cercana, esto será lo más importante, estará explícitamente conectado a la naturaleza de la práctica educativa, llegando a presentar la preparación, ejecuciones y evaluaciones de mejoramiento en las capacidades para con los alumnos.

El resultado arrojado llegó a guardar similitud con el autor Guarnizo et al. (2021), el cual llegó a dar por establecidas las asociaciones entre las satisfacciones laborales, que son entendidas cuando se desempeña el docente y como se

relacionan con el engagement; donde su resultado en la prueba r Pearson da como relación significativa de las variables positiva alta ($r=0.787$). Llegando a concluir significativamente la relación positiva del engagement y la variable del desempeño docente. Así mismos autores como Bazán y Chaname (2022), concluyeron: llega haber relación del desempeño laboral y el engagement, y con coeficientes en la correlación de Pearson, se llegó a obtener 0,758 y a la vez su significativa con $p<0,05$ llegando a ser la correlación positiva cerca a la unidad, deduciendo, que si llega a aumentar una variable también llegara a aumentar la otra.

En este estudio, la variable engagement ha tenido impactos significativos para con los centros de formación educacional públicas y privadas durante las últimas décadas, ya que ha facilitado que los docentes adopten nuevas perspectivas que necesitan para estar más comprometidos con sus estudiantes, que se aborda la definición como sugieren Salanova y Shaufeli (citados en Cajas et al., 2020), quienes afirman al engagement como la conexión emocional desarrollada al realizar una acción y que se manifiesta en sus tres dimensiones de absorción, vigor, dedicación.

La teoría JD-R sobre el engagement, desarrollada por Bakker y Leiter, es la teoría del compromiso más importante. Según esta teoría, el compromiso es una relación entre los recursos de un trabajador y lo que la organización tiene para ofrecer en términos de incentivos de compromiso (Silva y Vivas, 2016). Por ello toda emoción repercute en el trabajo; donde las carencias de los recursos también afectarán a su labor. El tercer modelo teórico se denomina intercambio social, el cual llega a intentar explicar cómo el engagement surge como una respuesta al incentivo y el estímulo que los empleados llegan a percibir de parte de las organizaciones, llegándose a distinguir así que, a mayor estímulo en los trabajadores, mayor producción en sus metas.

Por lo tanto, es importante estar en constantes cumplimientos con el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), atribuciones donde deben desempeñar al educador en el contexto nacional y la enseñanza fundamental educacional. Este informe aporta acuerdos entre profesores y el contexto social educativo en concerniente a las capacidades fundamentales en docentes para desempeñarse óptimamente (Minedu, 2012).

Con relación al Objetivo específico 01: Establecer la relación entre la variable engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, primero según el cuestionarios realizado se tuvo que el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes fue de 50 % eficiente. En cuanto a la correlación Rho de Spearman fue = 0,631, lo cual indica una relación positiva moderada, y en cuanto a su significancia se muestra = 0.000 lo cual es menor a 0,05. Por lo que cuando un maestro tiene una positiva emoción de compromiso en el labor como docente, ésta estará expresamente relacionada con su capacidad para planificar la educación de sus alumnos, así como con su capacidad para realizar una evaluación adecuada en el estudiante, de la información en cuenta la hipótesis se pudo corroborar, rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe una relación positiva significativa entre el engagement y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes (tabla 3). Este resultado se llega a aseverar con el estudio de Guarnizo et al. (2021), esta afirmación hace suponer que un grado suficiente de compromiso de los educadores en el centro se compararía con un grado aceptable de preparación para el aprendizaje, teniendo en cuenta que uno de los problemas a los que generalmente se enfrentan los educadores en nuestro país está relacionado con los procesos de organización y la elección de recursos adecuados para producir un aprendizaje de calidad.

Por lo tanto, una correcta preparación en el desempeño docente tendrá una mejor enseñanza, y así se afirma lo mencionado por Gálvez, E. & Milla, R. (2018), quienes también señalan la necesidad de preparación para el aprendizaje de los estudiantes porque un docente que carece de conocimientos sobre planificación y programación curricular sólo puede brindar contenidos conceptuales sin dominio de teorías pedagógicas. Este objetivo llegó a guardar relación con la investigación de Peniche, et al. (2020). Su objetivo se basó en poder identificar la variable que llega a determinar el desempeño en los maestros, donde su método de investigación estuvo asociado al enfoque mixto, con el diseño explicativo. Sus resultados que llegaron a recabar serían que llegó a existir un compromiso en los docentes, lo cual serían los factores internos los que repercuten más en el desempeño docente en los centros educativos.

Con relación al Objetivo específico 02: Demostrar como se relaciona la variable engagement y la dimensión enseñanza con el aprendizaje del estudiante y donde primero en razón al cuestionario realizado se tuvo que el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes fue de 50% regular. Siendo el Rho de Spearman = 0,631, lo cual indica una relación positiva moderada, en cuanto a su significancia se muestra = 0.000 lo cual es menor a 0,05%. Por lo cual este resultado estaría guardando relación con la investigación de Sánchez (2022), cuando a partir de la prueba paramétrica de Pearson arrojó un coeficiente de correlación de 0.622 existiendo una relación significativa. Esto significa cuando se mantienen altos niveles de engagement los docentes demostrarán una instrucción efectiva para el aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, Peralta et al (2023), nos menciona que según su estudio realizado llegó a notar que el engagement guarda estrecha relación cuando se habla de calidad para enseñar, los aprendizajes activos y las implicancias en el alumnado en el colegio donde se aplicó el estudio. Así mismo, este objetivo guarda relación con la teoría de Ausubel, la cual pretende poner por enfatizado el aprendizaje del alumno en el aula, como se llega a dar, su origen y naturaleza, para poder entender desde la parte más elemental, hasta la parte más compleja. En ella aborda cada factor y condición de los contenidos que la escuela llega a ofrecer en el alumnado. Tal cual menciona el autor Novoa (2022), dentro de uno de sus resultados se tiene que el engagement tiende a influir ($\beta=,333$) altamente significativa ($p=,006$) en la enseñanza de los aprendizajes para los estudiantes en los profesores de una institución educativa particular.

Con relación al Objetivo específico 03: Especificar la relación entre la variable engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se tuvo primero que especificar el nivel de esta dimensión siendo que a los docentes en la mayoría les parece un 59,1 % como eficiente. Esta dimensión según Rho de Spearman = 0,561, lo cual llega a indicar una relación positiva moderada, y en cuanto a su significancia se muestra = 0.000 lo cual es menor a 0,05. Por lo cual este resultado estaría guardando relación con la investigación de Sánchez (2022), cuando nos menciona que existe una relación

significativa de tipo positiva moderada con un coeficiente de correlación $r = 0,737$, entre el engagement y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Esto significa que los profesores demostrarán una gestión eficaz de la escuela articulada a la comunidad. Esta dimensión se origina de la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, donde estaría llegado a enfatizar las acciones de capacidad de gestión con todas las áreas de una institución educativa, como también las aplicaciones de los documentos de gestión, el adecuado clima laboral en cuanto a la relación de los padres y los tutores, teniendo por promovidos diversos vínculos fraternales y comunitarios. Además, incluye el protagonismo de desenvolverse profesionalmente, llegando a compartir y aprendiendo de forma conjunta con sus alumnos, llegándose a relacionarse con los padres y demás miembros que pertenecen a la comunidad (Sulca 2021).

Con relación al Objetivo específico 04: Analizar la relación entre la variable engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad de la identidad docente, se tuvo que según la encuesta aplicada a los docentes estos arrojan 50 % como ineficientes a esta dimensión. Y donde según Rho de Spearman = 0,676, indica una relación positiva moderada, en cuanto a su significancia se muestra = 0.000 lo cual es menor a 0,05%. Este resultado estaría guardando relación con la investigación de Aquino (2021), cuando llegó a mostrarse una correlación positiva muy alta de $r = ,830^{**}$ en cuanto a la satisfacción laboral y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente. Su resultado evidencia que los docentes llegan a encontrarse satisfechos con la realización profesional llegando a desempeñarse de una manera óptima.

Siendo crucial citando a la Teoría socio cultural de Vigotsky, donde considera que el docente tiene un rol primordial, al considerarlo facilitador de estrategias de aprendizaje en los alumnos. En consecuencia, los educadores deben realmente tener una mejora decente de su vocación en todas las perspectivas, para reforzar más fácilmente la instrucción de sus alumnos. Es importante destacar que dos de las cualidades que debe tener una ejecución ideal de la enseñanza, como indican Álvarez y Andrade (2020), son que el carácter de la enseñanza esté relacionado con la moral de la profesión y el valor que debe darse a los componentes y ciclos que son importantes para la práctica educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se dio la correlación, con el método de Spearman entre el engagement y desempeño docente, siendo $r = 0,612$, determinando que existe relación entre estas dos variables para el I.E 22487 Horacio Zeballos Gámez, en cuanto a su significancia se muestra $= 0.000$ lo cual es menor a $0,05\%$. Por lo cual, aunque mantengan altos niveles de compromiso, los docentes mostrarán un desempeño eficaz en sus funciones profesionales. Además, engagement y desempeño docente mostraron niveles en los docentes de forma alta, lo que indica un compromiso con el desempeño de sus deberes como docentes.

Segunda: Se estableció la relación entre la variable engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, siendo el Rho de Spearman $= 0,631$, lo cual indica una relación positiva moderada, y en cuanto a su significancia se muestra $= 0.000$ lo cual es menor a $0,05$. Por lo que a mayor grado del engagement, mayor será las correctas preparaciones para los aprendizajes en los estudiantes. Para la efectividad de este nivel, se deduce que los maestros deben preparar antes de impartir instrucción a sus estudiantes.

Tercera: Se llegó a demostrar que la relación entre la variable engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es de Rho de Spearman $= 0,631$, lo cual indica una relación positiva moderada, y en cuanto a su significancia se muestra $= 0.000$ lo cual es menor a $0,05$. Dado que mientras el nivel del engagement se eleve, los docentes también brindarán una mejor enseñanza en el aprendizaje de sus alumnos. Además, resultó en esta dimensión un nivel regular, por lo cual, en el momento de la enseñanza los docentes evidencian que no se estaría llevando a estado óptimo las enseñanzas en el centro de estudio.

Cuarta: Se llegó a especificar que la relación entre la variable engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es de $r = 0,561$, indicando positiva moderada en su relación, y en cuanto a su

significancia se muestra = 0.000 lo cual es menor a 0,05. A medida que el nivel de esta dimensión se vuelve más elevado, existe un mayor involucramiento del docente y del colegio con la comunidad que rodea al centro de educación. Siendo el nivel de esta dimensión como eficiente, resultando que existe una participación más involucrada del maestro y la comuna que rodea a la escuela.

Quinta: Analizando la relación que existe entre la variable engagement y la dimensión desarrollo de profesionalidad y la identidad docente fue de $r = 0,676$, esto tiene como relación positiva moderada, y en cuanto a su significancia se muestra = 0.000 lo cual es menor a 0,05. Por lo que, manteniendo altos niveles en el engagement, la mayoría de maestros demostrarán un mejor profesionalismo en el contexto de impartir conocimientos en sus alumnos. Siendo además su nivel arrojado como ineficiente, por lo cual los docentes necesitan mejor desarrollo y capacitación de profesión para impartir mejores conocimientos a sus alumnos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En vista que la variable engagement tiene relación significativa con el desempeño docente, es necesario que los directivos de la I.E investiguen y conozcan más sobre el engagement docente para que busquen las mejores estrategias y puedan fortalecer el compromiso en sus maestros mejorando su desempeño en el aula.

Segunda: Como institución debe desarrollar un programa de prácticas saludables que fortalezcan a los docentes su compromiso en la mejora de la planificación para el aprendizaje, como para la enseñanza con dominio disciplinar de lo que se enseña.

Tercera: Como directivo hacer uso de estrategias de recompensas de satisfacción laboral, por las tareas que los maestros cumplen con realizar, involucrándolos desde el análisis de resultados, propuestas de mejora y el planteamiento de objetivos y metas en cada una de las dimensiones de la gestión escolar, haciendo que ellos sientan que las metas y objetivos que plantean en los documentos de gestión, también son suyos.

Cuarta: Realizar recompensas de motivación profesional a sus maestros con la finalidad de acrecentar su compromiso para la autoformación en servicio con las oportunidades que ofrece las entidades educacionales u otros y pongan en práctica lo aprendido en sus aulas de clase.

Quinta: A las autoridades educacionales, plantear soluciones estructurales para que en el nivel primaria se establezcan horarios dentro la jornada laboral o extracurricular pero remuneradas, para las horas de trabajo colegiado, con la finalidad de fortalecer los recursos internos y/o competencias pedagógicas de los maestros y de esta manera su engagement estaría potenciado y por ende mejorarían los aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Abellán, L. (2023). Intención de aprender, engagement y apoyos docentes en contextos universitarios según el Modelo de Calidad Educativa. *Revista de Docencia Universitaria*, 21(1), 115-128. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/17697>
- Altun, M. (2017). The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement: A Case Study in Iraq [Los efectos del compromiso de los maestros en el rendimiento de los estudiantes: un estudio de caso en Irak.]. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (11), 417-426. https://hrmars.com/papers_submitted/3475/The_Effects_of_Teacher_Commitment_on_Student_Achievement_A_Case_Study_in_Iraq.pdf
- Alvarez, G. (2019). Evaluation of teaching performance in Public Educational Institutions [Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas.]. *Revista EDUSER*, 7(1), 32-40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Aravena, M. y Garín, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado*, 25(1), 297-317. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Aquino, F. (2021). Satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria zona urbana del distrito de Yarinacocha – 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104102>
- Bazan, H. & Chaname. (2022). Engagement y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. [Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Administración de la Educación Universidad César Vallejo]. Repositorio. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81479>
- Bernal, A. y Donoso, M. (2017). Engagement y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos Educativos*, 20, 183-199. <https://doi.org/10.18172/con.2997>

- Bustamante, P., Kato, C., Marroquín, P. y Yanac, S. (2019). Las emociones como predictoras del engagement laboral en docentes de una institución educativa privada del Perú [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2581/Patricia_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blasco, C. y Meneghel, I. (2019). El impacto de la creatividad en el Tecnoflow: Como afecta a las creencias de eficacia y el engagement. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644301>
- Bromley, Y, (2020). Habilidades directivas y felicidad laboral en el engagement docente de la RED N° 04, S.J.L. 2020. [Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46645>
- Cajas, V., Paredes, M., Pasquel, L. y Pasquel, A. (2020). Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 11(1), 77-88. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.405>
- Castellano, E., Muñoz-Navarro, R., Toledo, M., Spontón, C. y Medrano, L. (2019). Cognitive processes of emotional regulation, burnout and work engagement [Procesos cognitivos de regulación emocional, agotamiento y compromiso laboral]. *Psicothema*, 31(1), 73–80. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.228>
- Dávalos, K. (2016). Propuesta metodológica de engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo – Tarapoto [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31469>
- Erazo, P. y Riaño, M. (2021). Relationship between happiness at work and job performance: a bibliometric analysis, evolution and trends [Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias]. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (64), 241– 280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>

- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003&lng=es&tlng=es.
- Rubio, J., Andrade, P., Fravega G., Macalusso, S. & Soto, A. (2019). Factores psicosocio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Journal of Indo - European Studies*, 47(3), 300-311. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>
- Gómez, P. (2019). Engagement y auto evaluación del desempeño laboral en el personal administrativo y docente de una universidad pública de la región de Loreto. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología]. Repositorio UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4629>
- Gómez 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>
- González, G., Becerril, M. y Fonseca, A. (2018). Engagement as a factor for the training and development of entrepreneurial culture in university students [El engagement como factor de formación y desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios]. *IE Revista de Investigación educativa de la REDIECH*, 9(17), 103 - 118. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v9i17.120
- Guarnizo, N., Niño, J. y Macazana, D. (2020). Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado. *Revista inclusiones*, 8(Especial), 267-276. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/232>
- Gutierrez, K. (2022). Engagement y desempeño laboral del personal de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables Universidad Peruana Los Andes 2020. [Tesis para Grado Académico de Maestro en Administración, Mención: Gestión del Talento Humano]. Repositorio UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4150>

- Harper, K., Beamish, W., Hay, S., Whelan, M., Kerr, J., Zelenko, O. y Villalba, C. (2020). Teacher engagement in profesional learning: ¿what makes the difference to teacher practice? [Compromiso de los docentes en el aprendizaje profesional: ¿qué marca la diferencia en la práctica docente?]. *Studies in Continuing Education*. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1781611>
- Hernández, R.; Mendoza, R. y Fernández, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Larissa, A., Rodrigues, G. y Hutz, C. (2018). Flow and engagement at work: A literature review [Flujo y compromiso en el trabajo: revisión de la literatura]. *Psico-USF*, 23(4), 633–642. <https://www.scielo.br/j/psuf/a/dVCtFXSMRPSfFmjNpxTZxMF/?format=pdf&lang=en>
- Lima, J., Mendes, A. y Rezende, A. (2021). Teacher Performance Evaluation: to blame, punish or develop professionally? [Evaluación del desempeño docente: ¿culpar, castigar o desarrollarse profesionalmente?]. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 29(111), 318-337. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362021002902701>
- López, F. & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista de Comunicación y Hombre*, 1 (14), 53 – 62. Recuperado de : <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Lauermann, F., Karabenick, S., Carpenter, R. y Kuusinen, C. (2017). Teacher Motivation and Professional Commitment in the United States: The Role of Motivations for Teaching, Teacher self-Efficacy and Sense of Professional Responsibility. *Current Perspectives in Pocial and Behavioral Sciences* [Motivación docente y compromiso profesional en los Estados Unidos: el papel de las motivaciones para la enseñanza, la autoeficacia del docente y el sentido de responsabilidad profesional. *Perspectivas actuales en ciencias sociales y del comportamiento*]. *Global Perspectives on Teacher Motivation*, 322–348. <https://doi.org/10.1017/9781316225202.011>
- Mahdinezhad, M.; Asri, M.; Shahhosse, M.; Kotamjani, S. y Rambeli, N. (2019). Transformational Leadership Style and Leaders' Performance: The

Moderator Role of Emotional Intelligence. Revista de International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 9 (3), 312 – 317. Recuperado de https://hrmars.com/papers_submitted/6524/Transformational_Leadership_Style_and_Leaders%E2%80%99_Performance.pdf

Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2017). Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes. UNESCO. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5711/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20futuros%20docentes%2C%20docentes%20en%20servicio%20y%20formadores%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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. <https://repositorio.une.edu.pe/browse?value=Monzon+Cordova%2C+Juan+Manuel&type=author>

Novoa, C. (2022). 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]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100122>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ª Edición). Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2019). Panorama de la educación Indicadores de la OCDE 2019. Informe español.

- https://www.observatoriodelainfancia.es/ficherosoia/documentos/5860_d_p anorama_educacion_OCDE_espana2019.pdf
- Ordóñez, A., Portalanza, A., y Orejuela, M. (2021). Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 51-64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Otero, A. (2018). Enfoques de investigación: métodos para el diseño urbano-arquitectónico. https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION
- Ossa, C. & Jimenez, A. (2021). Relación entre engagement y calidad de vida en el trabajo en funcionarios de establecimientos educacionales chilenos. *Cuadernos de Administración*, 34. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.recvtf>
- Pacheco, L. (2015). Influencia del Engagement y Burnout en el desempeño profesional de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro – 2015 [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8852>
- Peniche, R., Mac, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Peralta, J., Palacios, J., Tamayo., Rodríguez, M., Olivares., P. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 7(27), 35-48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Rahbi, D.; Khalid, K. y Khan, M. (2017). THE EFFECTS OF LEADERSHIP STYLES ON TEAM MOTIVATION. *Revista de Academy of Strategic Management Journal*, 16 (2), 1 – 14. Recuperado de <https://www.abacademies.org/articles/The-effects-of-leadership-styles-1939-6104-16-3-113.pdf>
- Ruiz, C. (2021). Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón” de Cajamarca. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en

- Docencia y Gestión Educativa]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71769>
- Reyes, V.; Trejo, M. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (15), 1 – 36. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Sánchez, W. (2022). Engagement y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85617>
- Silva, R. y Vivas, I. (2016). Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <http://hdl.handle.net/11354/1948>
- Soares, M. y Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract [Fomento del compromiso laboral: el papel del contrato psicológico]. *Journal of Business Research*, 1–8. <https://ideas.repec.org/a/eee/jbrese/v101y2019icp469-476.html>
- 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/20.500.14231/3385>
- Toscano, C., Pazmay., S., Quiroz, E., Muñoz, J., & Forero, C. (2020). Engagement y cambio organizacional. Editorial Universidad Católica de Colombia. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia – RIUCaC. <https://doi.org/10.14718/9789585133419.2020>
- Wen, T.; Ho, T. y Kelana, B. (2019). Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances. *Revista de International Journal of Academic Research*, 9 (9), 55 – 65. Recuperado de https://hrmars.com/papers_submitted/6269/Leadership_Styles_in_Influencing_Employees%E2%80%99_Job_Performances.pdf

Anexo 1.
Matriz de Consistencia

Título: Relación del Engagement en el desempeño docente de una Institución Educativa de Primaria de Ica-2023.					
Autor: Gonzales Vilca, Jessica Marbely					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se determina la relación del engagement con el desempeño docente de una institución educativa de primaria de Ica?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cómo se relaciona el engagement con el desempeño docente de una institución educativa de primaria, Ica,2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Establecer la relación entre la variable engagement con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.</p> <p>2. Demostrar la relación entre la variable engagement con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica,2023.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el engagement y el desempeño docente de una institución educativa de primaria de Ica, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Se establece la existencia de una relación significativa entre la variable engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.</p> <p>Se llega a establecer la existencia de relación significativa entre la variable engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.</p>	Variable 1: Engagement		
			Dimensiones	Ítems	Escala de medición
			Vigor	1, 2, 3, 4,5	<p>E. Likert</p> <p>0= Nunca 1= Esporádicamente 2= De vez en cuando 3= Regularmente 4= Frecuentemente 5= Diariamente</p>
Dedicación	6,7,8,9,10				

			Absorción	11,12,13,14 ,15	
			Variable 2: Desempeño Docente		
			Dimensiones	Ítems	Escala de valores
	3. Especificar la relación entre la variable engagement con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.	3. Se da por establecido la existencia en relación a la variable engagement y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una institución educativa de primaria de Ica, 2023.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1, 2, 3 4, 5	E. Likert 1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = A veces 4 = Casi Siempre 5 = Siempre
	4. Analizar la relación entre la variable engagement con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa de primaria de Ica,2023.	4. Llega a existir relación entre la variable engagement con la dimensión desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en una institución educativa de primaria de Ica,2023.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	6, 7, 8 9, 10	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	11,12 13,14 15	
			Desarrollo profesionalidad y la identidad docente	16,17 18,19	

Anexo 2.

Operacionalización de 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 Dedicación Absorción	1. Energía para trabajar. 2. Esfuerzo para trabajar. 3. Entusiasmo para trabajar. 4. Orgullo por su trabajo. 5. Concentración en el trabajo 6. Conexión con el trabajo a realizar.	Ordinal
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. 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.	1. Conocimiento de las características de los estudiantes. 2. Planificación curricular colegiada. 3. Dominio de los contenidos disciplinares. 4. Evaluación de los aprendizajes. 5. Capacidad de gestión. 6. Trabajo colaborativo con los padres de familia. 7. Desarrollo profesional. 8. Ejercicio profesional ético.	Ordinal

Anexo 4. Cuestionario para la variable desempeño docente

Estimados Docentes de la I.E 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ, agradezco su participación en esta encuesta la misma que servirá para mi investigación: **Relación del Engagement en el desempeño docente de una Institución Educativa de Primaria de Ica-2023**. Es importante que sepan que el instrumento es confidencial y anónimo, agradezco su colaboración con mi persona. Por lo que le pido responda las alternativas según corresponda. Marque con un "X" la alternativa que Ud. crea por conveniente, según el recuadro siguiente:

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
Indicador: Conocimiento de las características de los estudiantes.						
1	¿Demuestras conocimientos de las características del grupo de estudiantes a tu cargo?					
2	¿Demuestra conocimientos actualizados y las didácticas que necesitas emplear según características de tu grupo de estudiantes?					
Indicador: Planificación curricular colegiada.						
3	¿Diseña con creatividad procesos pedagógicos, para despertar el interés en los estudiantes al poner en práctica la planificación curricular?					
4	¿Contextualiza la planificación y evaluación según intereses, estilos y niveles de aprendizaje de los estudiantes?					
5	¿Elabora, selecciona y contextualiza diferentes recursos para la mediación durante la enseñanza - aprendizaje con los estudiantes?					
DIMENSIÓN: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.						
Indicador: Dominio de los contenidos disciplinares.						
6	¿Comunica a los estudiantes la utilidad y sentido de los propósitos de aprendizaje?					
7	¿Promueve actividades de aprendizaje para que el estudiante se motive en aprender?					
Indicador: Evaluación de los aprendizajes.						
8	¿Llega a utilizar métodos y técnicas para evaluar formativamente los aprendizajes esperados en los estudiantes?					
9	¿Elabora instrumentos para evaluar el nivel de logros de los aprendizajes de los estudiantes?					
10	¿De los resultados de las evaluaciones se llega a tomar decisiones para una mejor retroalimentación del aprendizaje?					
DIMENSIÓN: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.						
Indicador: Capacidad de gestión.						
11	¿Interactúas con otros docentes de manera asertiva, proponiendo actividades como el intercambio de experiencias, trabajo colaborativo para mejorar el trabajo pedagógico y clima institucional?					

12	¿Participas en la elaboración de los instrumentos de gestión y otros planes de trabajo institucional en la mejora continua, involucrándote activamente a los comités y equipos de trabajo?					
13	¿Te reúnes colectivamente, para mejorar los proyectos de investigación e innovación pedagógica y así dar una mejora en la enseñanza y aprendizaje?					
Indicador: Trabajo colaborativo con los padres de familia.						
14	¿Llegas a organizar trabajo colaborativo con las familias de los estudiantes, tomando en cuenta sus aportes y compromisos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes?					
15	¿Haces uso de los saberes culturales y recursos de la comunidad en la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes?					
DIMENSIÓN: Desarrollo profesionalidad y la identidad docente.						
Indicador: Desarrollo profesional.						
16	¿Reflexionas con tus colegas sobre la actualización y participación en talleres u otros para fortalecer la práctica pedagógica?					
17	¿Te mantienes actualizado ante las necesidades pedagógicas y los cambios que se presentan en la IE?					
Indicador: Ejercicio profesional ético.						
18	¿Actúa con honestidad y respeto frente las actividades planificadas o emergentes de tu institución?					
19	¿Toma decisiones respetado los derechos de los demás, y el bienestar de sus compañeros?					

Anexo 5: Modelo de Consentimiento Informado



SOLICITO: Permiso para aplicación de instrumento de recolección de datos para elaboración de Tesis de Maestría

SEÑOR : ELOY GUILLERMO GANDARILLAS LEVANO
Director de la IE N°22487 Horacio Zeballos Gámez

Yo, Jessica Marbely Gonzales Vilca, identificada con DNI N° 22189097, domiciliada en Mz D1 Lt. 10 – Tierra Prometida del distrito, provincia y región de Ica, estudiante (postgrado) del programa académico de maestría en educación de la Universidad Cesar Vallejo del campus Trujillo, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, con motivo de continuar con la elaboración de mi Tesis para obtener el Grado de Maestría, con el tema titulado "Relación del Engagement y el desempeño docente de una Institución Educativa de Primaria de Ica-2023" SOLICITO a usted me otorgue permiso y autorización correspondiente para aplicar dos instrumentos (cuestionario tipo encuesta) a los 22 maestros (100%) que laboran en la Institución Educativa que usted dirige, con la finalidad de obtener información respectiva y contemplarlos en mi investigación.

Por lo tanto, pido a usted se me conceda el permiso y autorización correspondiente y poder aplicar los instrumentos mencionados.

Ica, 23 de junio del 2023

Atentamente,

Jessica Marbely Gonzales Vilca
DNI N° 22189097

Anexo 6. Autorización para ejecutar Tesis



INSTITUCION EDUCATIVA 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ



RDR. N° 3415 (23 Oct. 2009)
CENTRO POBLADO SAN MARTIN DE PORRAS - ICA
FECHA DE FUNCIONAMIENTO 24 DE OCTUBRE DE 1972

“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”

AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR TESIS

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 22487 “HORACIO ZEBALLOS GÁMEZ”
DE SAN MARTIN DE PORRAS - ICA

OTORGA AUTORIZACIÓN A:

JESSICA MARBELY GONZALES VILCA

Quien ha solicitado el permiso en la Institución Educativa que represento y ha obtenido el consentimiento informado correspondiente, para que pueda aplicar a los 22 docentes, los instrumentos (cuestionario) de recolección de datos que corresponden a la Tesis para obtener grado de magister, titulada “Relación del Engagement y el desempeño docente de una Institución Educativa de Primaria de Ica-2023”

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estima conveniente.

Ica, 14 de agosto del 2023



GUILLERMO GANDARILLAS LEVANO
DIRECTOR DE LA I.E. 22487
“HORACIO ZEBALLOS GAMEZ”

Anexo 7: Matriz Evaluación por juicio de expertos



Anexo 2 Evaluación por juicio de expertos

Respetada juez: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento: "DE LA VARIABLE ENGAGEMENT". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos servirán para ser analizados y medir la variable engagement. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSE NATIVO HERNANDES CASTILLA		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DIRECTORA DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA		
Institución donde labora:	22358		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
Autor:	Gonzales Vilca, Jessica Marbely
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	IE 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ.
Significación:	La escala está del 1 al 6, compuesta por 15 preguntas, de las cuales cada una de ellas corresponde a 3 dimensiones y esta su vez, tienen indicadores que están en forma de preguntas.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
0; 1; 2; 3, 4, 5,6	Dimensión 1: VIGOR	Se relaciona con los niveles de energía que tiene el trabajador a lo largo del día en su centro de labor.
0; 1; 2; 3, 4, 5, 6	Dimensión 2: DEDICACION	Llega a contemplar fuentes de entusiasmo y orgullo por su trabajo en los cumplimientos de las funciones asignadas.
0; 1; 2; 3, 4, 5; 6	Dimensión 3: ABSORCION	Esta nos llega a indicar sobre la concentración que se llega a utilizar en el desempeño de las labores en donde realiza sus actividades, esta dimensión estaría guardando relación con los niveles de concentración que tienen a hacer los trabajadores cuando realicen una actividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de ENGAGEMENT, elaborado por Gonzales Vilca, Jessica Marbely en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Vigor, dedicación, absorción.

- **Primera dimensión: VIGOR**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la energía y esfuerzo en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía para trabajar	1) Te sientes lleno (a) de energía cuando te desempeñas laboralmente	4	4	4	
	2) Al día siguiente, al levantarte, te da ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	3) Eres muy persistente en tu desempeño laboral.	4	4	4	
Esfuerzo para trabajar	4) Puedes desempeñarte sin sentir esfuerzo, durante toda tu jornada laboral	4	4	4	
	5) Tiendes a ser constante en las responsabilidades que te asignan	4	4	4	

- **Segunda dimensión: DEDICACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el entusiasmo y el orgullo para trabajar.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo para trabajar	6) Es retador tu trabajo en tu centro laboral.	4	4	4	
	7) Te llega a inspirar tu centro de labor.	4	4	4	
	8) Te sientes entusiasmado(a) con lo que haces con tu centro de laboral.	4	4	4	
Orgullo por su trabajo	9) Sientes orgullo por lo que haces en tu centro laboral.	4	4	4	
	10) Sientes que lo que haces, tiene sentido y propósito.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: ABSORCION**
- Objetivos de la Dimensión: Medir la concentración en el trabajo y la conexión en el trabajo que se realiza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concentración en el trabajo	11) Cuando estás trabajando olvidas lo que ocurre a tu alrededor.	4	4	4	
	12) El tiempo pasa muy rápido cuando estas laborando.	4	4	4	
Conexión con el trabajo a realizar	13) Te dejas llevar por lo que haces en tu centro laboral.	4	4	4	
	14) Estas inmerso en tu trabajo.	4	4	4	
	15) Eres feliz cuando estas conectado con tu trabajo	4	4	4	



Mg. José Nativo Hernández Castilla
DNI N° 21474297

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “**DESEMPEÑO DOCENTE**”

La evaluación del instrumento nos permitirá medir el desempeño docente, a saber, cómo se está llevando el desempeño en los maestros, por lo que agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JOSE NATIVO HERNANDES CASTILLA		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DIRECTORA DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA		
Institución donde labora:	22358		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	Gonzales Vilca, Jessica Marbely
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	IE. 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMÉZ
Significación:	El instrumento está compuesto por 19 preguntas, donde cada una de ellas corresponde a dimensiones y de estas se desprenden indicadores que tienen a su vez preguntas que permitirán medir el desempeño docente en una escala del 1 al 5.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Referida a que para que exista una adecuada enseñanza - aprendizaje se debe tener pleno conocimiento de las características de los estudiantes y a partir de ello se elaboran planificaciones desde el trabajo colegiado.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Conlleva a que, para contar con una enseñanza eficiente, es necesario tener conocimientos disciplinares sobre competencias y su desarrollo; así como, la evaluación de los aprendizajes en los educandos.

1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela, articulada a la comunidad	Enfatizar las acciones de capacidad de gestión con aliados estratégicos y la comunidad educativa, donde todos se involucran desde la elaboración e implementación de los documentos de gestión, el adecuado clima laboral y la relación con padres de familia.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Sirve de guía para analizar el indicador del desarrollo profesional del docente para llegar así a compartir si se están dando buenas prácticas pedagógicas en sus diversas estrategias pedagógicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de DESEMPEÑO DOCENTE elaborado por Gonzales Vilca, Jessica Marbely, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada de la comunidad. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los conocimientos y características de los estudiantes y medir la planificación curricular.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las Características de los estudiantes.	¿Demuestras conocimientos de las características del grupo de estudiantes a tu cargo?	4	4	4	
	¿Demuestra conocimientos actualizados y las didácticas que necesitas emplear según características de tu grupo de estudiantes?	4	4	4	
Planificación curricular colegiada	¿Diseña con creatividad procesos pedagógicos, para despertar el interés en los estudiantes al poner en práctica tu planificación curricular?	4	4	4	
	¿Planificas y ejecutas las evaluaciones en concordancia a tu planificación curricular?	4	4	4	
	¿Además de tu planificación curricular, usted crea diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el dominio de los contenidos disciplinares y evaluación del aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de los contenidos disciplinares	¿Comunica a los estudiantes la utilidad y sentido de los propósitos de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Promueve actividades de aprendizaje para que el estudiante se motive en aprender?	4	4	4	
Evaluación de los aprendizajes	¿Llega a utilizar métodos y técnicas para evaluar formativamente los aprendizajes esperados en los estudiantes?	4	4	4	
	¿Elabora instrumentos para evaluar el nivel de logros de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
	¿De los resultados de las evaluaciones se llega a tomar decisiones para una mejor retroalimentación del aprendizaje?	4	4	4	



- **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la capacidad de gestión y trabajo colaborativo con los padres de familia



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de gestión	¿Interactúas con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución?	4	4	4	
	¿Participas en la elaboración de los diferentes planes de trabajo, llegándote a involucrar activamente a los equipos de trabajo?	4	4	4	
	¿Te reúnes colectivamente, para mejorar los proyectos de investigación e innovación pedagógica y así dar una mejora en la enseñanza y aprendizaje?	4	4	4	
Trabajo colaborativo con los padres de familia	¿Llegas a fomentar el trabajo con las familias, para que asuma compromisos en el desarrollo del aprendizaje del estudiante?	4	4	4	
	¿Se integra en la enseñanza, la cultura y los recursos de la comunidad?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el desarrollo profesional y ejercicio profesional ético



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	¿Reflexionas con tus colegas sobre la actualización y participación en talleres u otros para fortalecer su práctica pedagógica?	4	4	4	
	¿Te mantienes actualizado ante las necesidades pedagógicas y los cambios que se presentan en la IE?	4	4	4	
Ejercicio profesional ético	¿Actúas con honestidad y respeto frente las actividades planificadas o emergentes de tu institución?	4	4	4	
	¿Tomas decisiones respetado los derechos de los demás, y el bienestar de sus compañeros?	4	4	4	



Mg. José Nativo Hernández Castilla
DNI N° 21474297

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetada juez: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento: “**DE LA VARIABLE ENGAGEMENT**”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos servirán para ser analizados y medir la variable engagement. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROSA LILIA GARCIA MORI	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (x)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de Educación Primaria	
Institución donde labora:	22727 CIRCULO PERIODISTAS DEPORTIVOS	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
Autor:	Gonzales Vilca, Jessica Marbely
Procedencia:	UCV. ICA.
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	IE 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ.
Significación:	La escala está del 1 al 6, compuesta por 15 preguntas, de las cuales cada una de ellas corresponde a 3 dimensiones y esta su vez, tienen indicadores que están en forma de preguntas.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
0; 1; 2; 3; 4, 5,6	Dimensión 1: VIGOR	Se relaciona con los niveles de energía que tiene el trabajador a lo largo del día en su centro de labor.
0; 1; 2; 3, 4, 5, 6	Dimensión 2: DEDICACION	Llega a contemplar fuentes de entusiasmo y orgullo por su trabajo en los cumplimientos de las funciones asignadas.
0; 1; 2; 3, 4, 5; 6	Dimensión 3: ABSORCION	Esta nos llega a indicar sobre la concentración que se llega a utilizar en el desempeño de las labores en donde realiza sus actividades, esta dimensión estaría guardando relación con los niveles de concentración que tienen a hacer los trabajadores cuando realicen una actividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de ENGAGEMENT, elaborado por Gonzales Vilca, Jessica Marbelly en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem está relacionado con ladimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Vigor, dedicación, absorción.

- **Primera dimensión: VIGOR**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la energía y esfuerzo en el trabajo.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía para trabajar	1) Te sientes lleno (a) de energía cuando te desempeñas laboralmente	4	4	4	
	2) Al día siguiente, al levantarte, te da ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	3) Eres muy persistente en tu desempeño laboral.	4	4	4	
Esfuerzo para trabajar	4) Puedes desempeñarte sin sentir esfuerzo, durante toda tu jornada laboral	4	4	4	
	5) Tiendes a ser constante en las responsabilidades que te asignan	4	4	4	

- **Segunda dimensión: DEDICACIÓN**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir el entusiasmo y el orgullo para trabajar.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo para trabajar	6) Es retador tu trabajo en tu centro laboral.	4	4	4	
	7) Te llega a inspirar tu centro de labor.	4	4	4	
	8) Te sientes entusiasmado(a) con lo que haces con tu centro de laboral.	4	4	4	
Orgullo por su trabajo	9) Sientes orgullo por lo que haces en tu centro laboral.	4	4	4	
	10) Sientes que lo que haces, tiene sentido y propósito.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: ABSORCIÓN**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la concentración en el trabajo y la conexión en el trabajo que se realiza**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concentración en el trabajo	11) Cuando estás trabajando olvidas lo que ocurre a tu alrededor.	4	4	4	
	12) El tiempo pasa muy rápido cuando estas laborando.	4	4	4	
Conexión con el trabajo a realizar	13) Te dejas llevar por lo que haces en tu centro laboral.	4	4	4	
	14) Estas inmerso en tu trabajo.	4	4	4	
	15) Eres feliz cuando estas conectado con tu trabajo	4	4	4	



Mg. Rosa Lilia Garcia Mori
DNI N° 21460829

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: “**DESEMPEÑO DOCENTE**”

La evaluación del instrumento nos permitirá medir el desempeño docente, a saber, cómo se está llevando el desempeño en los maestros, por lo que agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROSA LILIA GARCIA MORI		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de Educación Primaria		
Institución donde labora:	22727 CIRCULO PERIODISTAS DEPORTIVOS		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	Gonzales Vilca, Jessica Marbely
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	IE. 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMÉZ
Significación:	El instrumento está compuesto por 19 preguntas, donde cada una de ellas corresponde a dimensiones y de estas se desprenden indicadores que tienen a su vez preguntas que permitirán medir el desempeño docente en una escala del 1 al 5.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Referida a que para que exista una adecuada enseñanza - aprendizaje se debe tener pleno conocimiento de las características de los estudiantes y a partir de ello se elaboran planificaciones desde el trabajo colegiado.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Conlleva a que, para contar con una enseñanza eficiente, es necesario tener conocimientos disciplinares sobre competencias y su desarrollo; así como, la evaluación de los aprendizajes en los educandos.

1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela, articulada a la comunidad	Enfatizar las acciones de capacidad de gestión con aliados estratégicos y la comunidad educativa, donde todos se involucran desde la elaboración e implementación de los documentos de gestión, el adecuado clima laboral y la relación con padres de familia.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Sirve de guía para analizar el indicador del desarrollo profesional del docente para llegar así a compartir si se están dando buenas prácticas pedagógicas en sus diversas estrategias pedagógicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de DESEMPEÑO DOCENTE elaborado por Gonzales Vilca, Jessica Marbely, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada de la comunidad. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**
- Objetivos de la Dimensión: Medir los conocimientos y características de los estudiantes y medir la planificación curricular.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las Características de los estudiantes.	¿Demuestras conocimientos de las características del grupo de estudiantes a tu cargo?	4	4	4	
	¿Demuestra conocimientos actualizados y las didácticas que necesitas emplear según características de tu grupo de estudiantes?	4	4	4	
Planificación curricular colegiada	¿Diseña con creatividad procesos pedagógicos, para despertar el interés en los estudiantes al poner en práctica tu planificación curricular?	4	4	4	
	¿Planificas y ejecutas las evaluaciones en concordancia a tu planificación curricular?	4	4	4	
	¿Además de tu planificación curricular, usted crea diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**
- Objetivos de la Dimensión: Medir el dominio de los contenidos disciplinares y evaluación del aprendizaje

indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de los contenidos disciplinares	¿Comunica a los estudiantes la utilidad y sentido de los propósitos de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Promueve actividades de aprendizaje para que el estudiante se motive en aprender?	4	4	4	
Evaluación de los aprendizajes	¿Llega a utilizar métodos y técnicas para evaluar formativamente los aprendizajes esperados en los estudiantes?	4	4	4	
	¿Elabora instrumentos para evaluar el nivel de logros de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
	¿De los resultados de las evaluaciones se llega a tomar decisiones para una mejor retroalimentación del aprendizaje?	4	4	4	




- **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la capacidad de gestión y trabajo colaborativo con los padres de familia



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de gestión	¿Interactúas con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución?	4	4	4	
	¿Participas en la elaboración de los diferentes planes de trabajo, llegándote a involucrar activamente a los equipos de trabajo?	4	4	4	
	¿Te reúnes colectivamente, para mejorar los proyectos de investigación e innovación pedagógica y así dar una mejora en la enseñanza y aprendizaje?	4	4	4	
Trabajo colaborativo con los padres de familia	¿Liegas a fomentar el trabajo con las familias, para que asuma compromisos en el desarrollo del aprendizaje del estudiante?	4	4	4	
	¿Se integra en la enseñanza, la cultura y los recursos de la comunidad?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el desarrollo profesional y ejercicio profesional ético



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	¿Reflexionas con tus colegas sobre la actualización y participación en talleres u otros para fortalecer su práctica pedagógica?	4	4	4	
	¿Te mantienes actualizado ante las necesidades pedagógicas y los cambios que se presentan en la IE?	4	4	4	
Ejercicio profesional ético	¿Actúas con honestidad y respeto frente las actividades planificadas o emergentes de tu institución?	4	4	4	
	¿Tomas decisiones respetado los derechos de los demás, y el bienestar de sus compañeros?	4	4	4	



Mg. Rosa Lilia Garcia Mori
DNI N° 21460829

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetada juez: Usted ha sido seleccionada para evaluar el instrumento: "DE LA VARIABLE ENGAGEMENT". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos servirán para ser analizados y medir la variable engagement. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GLADYS LUISA ROSPIGLIOSI CRUZ
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DIRECTORA DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA
Institución donde labora:	22482 JUAN PABLO II
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT
Autor:	Gonzales Vilca, Jessica Marbely
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	IE 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ.
Significación:	La escala está del 1 al 6, compuesta por 15 preguntas, de las cuales cada una de ellas corresponde a 3 dimensiones y esta su vez, tienen indicadores que están en forma de preguntas.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
0; 1; 2; 3, 4, 5,6	Dimensión 1: VIGOR	Se relaciona con los niveles de energía que tiene el trabajador a lo largo del día en su centro de labor.
0; 1; 2; 3, 4, 5, 6	Dimensión 2: DEDICACION	Llega a contemplar fuentes de entusiasmo y orgullo por su trabajo en los cumplimientos de las funciones asignadas.
0; 1; 2; 3, 4, 5; 6	Dimensión 3: ABSORCION	Esta nos llega a indicar sobre la concentración que se llega a utilizar en el desempeño de las labores en donde realiza sus actividades, esta dimensión estaría guardando relación con los niveles de concentración que tienen a hacer los trabajadores cuando realicen una actividad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de ENGAGEMENT, elaborado por Gonzales Vilca, Jessica Marbely en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Vigor, dedicación, absorción.

- **Primera dimensión: VIGOR**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la energía y esfuerzo en el trabajo.**

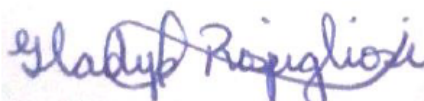
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Energía para trabajar	1) Te sientes lleno (a) de energía cuando te desempeñas laboralmente	4	4	4	
	2) Al día siguiente, al levantarte, te da ganas de ir a trabajar	4	4	4	
	3) Eres muy persistente en tu desempeño laboral.	4	4	4	
Esfuerzo para trabajar	4) Puedes desempeñarte sin sentir esfuerzo, durante toda tu jornada laboral	4	4	4	
	5) Tiendes a ser constante en las responsabilidades que te asignan	4	4	4	

- **Segunda dimensión: DEDICACIÓN**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir el entusiasmo y el orgullo para trabajar.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo para trabajar	6) Es retador tu trabajo en tu centro laboral.	4	4	4	
	7) Te llega a inspirar tu centro de labor.	4	4	4	
	8) Te sientes entusiasmado(a) con lo que haces con tu centro de laboral.	4	4	4	
Orgullo por su trabajo	9) Sientes orgullo por lo que haces en tu centro laboral.	4	4	4	
	10) Sientes que lo que haces, tiene sentido y propósito.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: ABSORCION**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir la concentración en el trabajo y la conexión en el trabajo que se realiza**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Concentración en el trabajo	11) Cuando estás trabajando olvidas lo que ocurre a tu alrededor.	4	4	4	
	12) El tiempo pasa muy rápido cuando estas laborando.	4	4	4	
Conexión con el trabajo a realizar	13) Te dejas llevar por lo que haces en tu centro laboral.	4	4	4	
	14) Estas inmerso en tu trabajo.	4	4	4	
	15) Eres feliz cuando estas conectado con tu trabajo	4	4	4	



Mg. Gladys Luisa Rospigliosi Cruz
DNI N° 22182555



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: "DESEMPEÑO DOCENTE"

La evaluación del instrumento nos permitirá medir el desempeño docente, a saber, cómo se está llevando el desempeño en los maestros, por lo que agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	GLADYS LUISA ROSPIGLIOSI CRUZ		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DIRECTORA DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA		
Institución donde labora:	22482 JUAN PABLO II		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE
Autor:	Gonzales Vilca, Jessica Marbely
Procedencia:	UCV. ICA
Administración:	Investigador
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	I.E. 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMÉZ
Significación:	El instrumento está compuesto por 19 preguntas, donde cada una de ellas corresponde a dimensiones y de estas se desprenden indicadores que tienen a su vez preguntas que permitirán medir el desempeño docente en una escala del 1 al 5.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Referida a que para que exista una adecuada enseñanza - aprendizaje se debe tener pleno conocimiento de las características de los estudiantes y a partir de ello se elaboran planificaciones desde el trabajo colegiado.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Conlleva a que, para contar con una enseñanza eficiente, es necesario tener conocimientos disciplinares sobre competencias y su desarrollo; así como, la evaluación de los aprendizajes en los educandos.

1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela, articulada a la comunidad	Enfatizar las acciones de capacidad de gestión con aliados estratégicos y la comunidad educativa, donde todos se involucran desde la elaboración e implementación de los documentos de gestión, el adecuado clima laboral y la relación con padres de familia.
1; 2; 3, 4, 5	Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Sirve de guía para analizar el indicador del desarrollo profesional del docente para llegar así a compartir si se están dando buenas prácticas pedagógicas en sus diversas estrategias pedagógicas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de DESEMPEÑO DOCENTE elaborado por Gonzales Vilca, Jessica Marbely, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada de la comunidad. Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

- **Primera dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los conocimientos y características de los estudiantes y medir la planificación curricular.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las Características de los estudiantes.	¿Demuestras conocimientos de las características del grupo de estudiantes a tu cargo?	4	4	4	
	¿Demuestra conocimientos actualizados y las didácticas que necesitas emplear según características de tu grupo de estudiantes?	4	4	4	
Planificación curricular colegiada	¿Diseña con creatividad procesos pedagógicos, para despertar el interés en los estudiantes al poner en práctica tu planificación curricular?	4	4	4	
	¿Planificas y ejecutas las evaluaciones en concordancia a tu planificación curricular?	4	4	4	
	¿Además de tu planificación curricular, usted crea diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el dominio de los contenidos disciplinares y evaluación del aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dominio de los contenidos disciplinares	¿Comunica a los estudiantes la utilidad y sentido de los propósitos de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Promueve actividades de aprendizaje para que el estudiante se motive en aprender?	4	4	4	
Evaluación de los aprendizajes	¿Llega a utilizar métodos y técnicas para evaluar formativamente los aprendizajes esperados en los estudiantes?	4	4	4	
	¿Elabora instrumentos para evaluar el nivel de logros de los aprendizajes de los estudiantes?	4	4	4	
	¿De los resultados de las evaluaciones se llega a tomar decisiones para una mejor retroalimentación del aprendizaje?	4	4	4	



- **Tercera dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir la capacidad de gestión y trabajo colaborativo con los padres de

familia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de gestión	¿Interactúas con otros docentes propiciando un clima democrático en la institución?	4	4	4	
	¿Participas en la elaboración de los diferentes planes de trabajo, llegándote a involucrar activamente a los equipos de trabajo?	4	4	4	
	¿Te reúnes colectivamente, para mejorar los proyectos de investigación e innovación pedagógica y así dar una mejora en la enseñanza y aprendizaje?	4	4	4	
Trabajo colaborativo con los padres de familia	¿Llegas a fomentar el trabajo con las familias, para que asuma compromisos en el desarrollo del aprendizaje del estudiante?	4	4	4	
	¿Se integra en la enseñanza, la cultura y los recursos de la comunidad?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desarrollo profesional y ejercicio profesional ético

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional	¿Reflexionas con tus colegas sobre la actualización y participación en talleres u otros para fortalecer su práctica pedagógica?	4	4	4	
	¿Te mantienes actualizado ante las necesidades pedagógicas y los cambios que se presentan en la IE?	4	4	4	
Ejercicio profesional ético	¿Actúas con honestidad y respeto frente las actividades planificadas o emergentes de tu institución?	4	4	4	
	¿Tomas decisiones respetado los derechos de los demás, y el bienestar de sus compañeros?	4	4	4	



Mg. Gladys Luisa Rospigliosi Cruz
DNI N° 22182555

Anexo 8: Resultado de similitud del programa Turnitin

Anexo 9. Resultados de la Prueba Piloto Engagement

DOCENTES /ITEMS	ENGAGEMENT															TOTAL SUMA
	VIGOR					DEDICACION					ABSORCION					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	0	3	3	45
2	6	6	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	4	4	64
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	67
4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	70
5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	71
6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	77
7	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	5	5	4	6	6	82
8	5	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	83
9	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	83
10	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	84

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	69.20	91.511	.915
ITEM2	69.20	93.733	.916
ITEM3	69.20	101.067	.923
ITEM4	69.70	100.900	.930
ITEM5	69.20	96.400	.918
ITEM6	69.40	92.933	.915
ITEM7	69.50	92.944	.914
ITEM8	69.40	91.378	.912
ITEM9	69.20	92.844	.915
ITEM10	69.40	95.378	.917
ITEM11	70.20	92.622	.932
ITEM12	69.70	86.233	.911
ITEM13	69.90	91.878	.919
ITEM14	69.40	96.933	.922
ITEM15	69.00	99.778	.922

Anexo 10. Resultados de la Prueba Piloto Desempeño Docente

DOCENTES /ITEMS	DESEMPEÑO DOCENTE																			TOTAL
	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A					DESARROLLO PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	0	3	3	3	3	4	4	52
2	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	2	2	2	4	4	3	4	4	4	70
3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	3	4	4	4	76
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	79
5	4	4	4	4	6	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5	4	84
6	5	4	4	4	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	4	5	5	5	93
7	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	4	6	6	5	5	5	5	100
8	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	101
9	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	103
10	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	103

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	74.20	20.178	.794
ITEM2	74.60	19.600	.796
ITEM3	74.20	20.400	.797
ITEM4	74.40	21.378	.805
ITEM5	74.60	20.711	.810
ITEM6	74.20	19.511	.785
ITEM7	74.40	20.044	.788
ITEM8	74.60	18.489	.780
ITEM9	74.50	20.722	.793
ITEM10	74.00	18.889	.789
ITEM11	74.50	20.944	.807
ITEM12	74.60	22.489	.809
ITEM13	75.10	20.767	.802
ITEM14	75.00	22.444	.821
ITEM15	74.80	21.733	.809
ITEM16	74.50	19.611	.789
ITEM17	74.50	18.722	.777
ITEM18	74.00	20.444	.798
ITEM19	74.10	20.544	.799

Anexo 11. Ficha técnica del cuestionario Engagement

Denominación del instrumento	Cuestionario Engagement
Autor	Gonzales Vilca, Jessica Marbely
Número de dimensiones	3
Número de ítems	15
Usuarios	22 Docentes
Ámbito de aplicación	I.E 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ
Duración	15 minutos
Objetivo	Determinar cómo se relaciona el engagement y el desempeño docente de una institución educativa de primaria, Ica, 2023.
Técnica	Cuestionario
Materiales	Lápiz, lapicero, hojas.
Confiabilidad	,970
Validez	El cuestionario fue evaluado por juicio de expertos.

Anexo 12. Ficha técnica del cuestionario Gestión Administrativa

Denominación del instrumento	Cuestionario Gestión Administrativa
Autor	Gonzales Vilca, Jessica Marbely
Número de dimensiones	4
Número de ítems	19
Usuarios	22 Docentes
Ámbito de aplicación	I.E 22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ
Duración	15 minutos
Objetivo	Determinar cómo se relaciona el engagement y el desempeño docente de una institución educativa de primaria, Ica, 2023.
Técnica	Cuestionario
Materiales	Lápiz, lapicero, hojas.
Confiabilidad	,979
Validez	El cuestionario fue evaluado por juicio de expertos.

Anexo 13. Confiabilidad del Instrumentos

Engagement

Resumen de procesamiento de casos

N	%
22	100,0
0	,0
22	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,970	15

Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de casos

N	%
22	100,0
0	,0
22	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,979	19

Anexo 14. Base de Datos de Variable Engagement

DOCENTE S/ITEMS	ENGAGEMENT															D1	D2	D3	TOTAL
	VIGOR					DEDICACION					ABSORCION								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
1	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	0	3	3	18	17	10	45
2	6	6	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	4	4	26	24	14	64
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	25	25	17	67
4	2	1	3	2	3	2	3	2	4	3	2	1	3	2	3	11	14	11	36
5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	26	25	20	71
6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	25	28	24	77
7	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	5	5	4	6	6	27	29	26	82
8	5	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	26	29	28	83
9	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	25	29	29	83
10	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	27	29	28	84
11	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	0	3	3	18	17	10	45
12	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	2	0	3	3	18	17	10	45
13	6	6	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	4	4	26	24	14	64
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	5	25	25	17	67
15	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	26	25	19	70
16	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	26	25	20	71
17	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	25	28	24	77
18	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	5	5	4	6	6	27	29	26	82
19	5	6	5	5	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	26	29	28	83
20	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	25	29	29	83
21	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	27	29	28	84
22	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	18	17	18	53

Anexo 15. Base de datos de Desempeño Docente

DOCENTE	DESEMPEÑO DOCENTE																			D1	D2	D3	D4	TOTAL
	D1: REPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS					D2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS					D3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA					D4: DESARROLLO PROFESIONAL DOC								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19					
1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	18	16	17	13	64
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	20	20	19	13	72
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	20	20	20	13	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	20	20	21	14	75
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	21	21	23	15	80
6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	24	23	24	16	87
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	25	25	25	19	94
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	25	25	23	20	93
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	20	95
10	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	18	16	17	13	64
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	20	20	19	13	72
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	20	20	20	13	73
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	20	20	21	14	75
14	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	21	21	23	15	80
15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	24	23	24	16	87
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	25	25	25	19	94
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	25	25	23	20	93
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	20	95
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25	20	95
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	25	25	23	20	93
21	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	24	23	24	16	87
22	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	18	16	17	13	64

Anexo 16. Niveles Engagement

DIENG

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	4.5	4.5	4.5
	REGULAR	4	18.2	18.2	22.7
	ALTO	17	77.3	77.3	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

D2ENG

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	22.7	22.7	22.7
	REGULAR	7	31.8	31.8	54.5
	ALTO	10	45.5	45.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

D3ENG

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	27.3	27.3	27.3
	REGULAR	6	27.3	27.3	54.5
	ALTO	10	45.5	45.5	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

ENGEM

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	18.2	18.2	18.2
	REGULAR	5	22.7	22.7	40.9
	ALTO	13	59.1	59.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Anexo 17. Niveles Desempeño Docente

D1DES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	9	40.9	40.9	40.9
	REGULAR	2	9.1	9.1	50.0
	EFICIENTE	11	50.0	50.0	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

D2DES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	3	13.6	13.6	13.6
	REGULAR	11	50.0	50.0	63.6
	EFICIENTE	8	36.4	36.4	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

D3DES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	5	22.7	22.7	22.7
	REGULAR	4	18.2	18.2	40.9
	EFICIENTE	13	59.1	59.1	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

D4DES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	11	50.0	50.0	50.0
	REGULAR	3	13.6	13.6	63.6
	EFICIENTE	8	36.4	36.4	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

DESEMP

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	7	31.8	31.8	31.8
	REGULAR	4	18.2	18.2	50.0
	EFICIENTE	11	50.0	50.0	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Anexo 18.

17.1. Baremos para Cuestionario Engagement

Dimensiones
D1 : Vigor (5 Itmes)
D2: Dedicacion (5 Items)
D3: Absorcion (5 Items)
Total : 15 Items

Niveles y Rangos	CATEGORIAS-NIVELES			BAREMO	RANGO
	Bajo	Regular	Alto		
V1 : Enagement	[36-52]	[53-69]	[70-84]	36 a 84	48
D1 :Vigor	[11-16]	[17-22]	[23-27]	11 a 27	16
D2: Dedicacion	[14-19]	[20-25]	[26-29]	14 a 29	15
D3: Absorcion	[10-16]	[17-23]	[24-29]	10 a 29	19

17.2. Baremos para Desempeño Docente

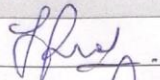
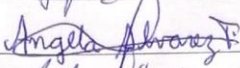
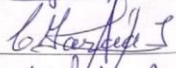
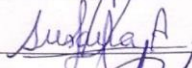
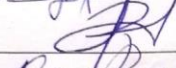

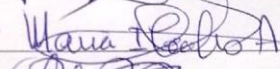
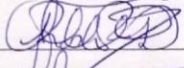
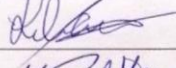
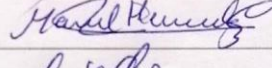
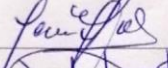
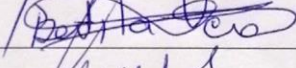
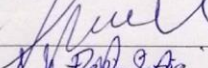
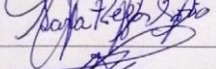
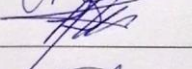
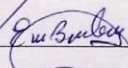
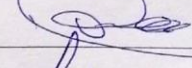
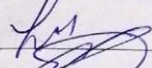
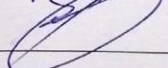
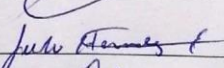
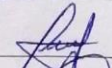
Dimensiones
D1 : PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES (5 Itmes)
D2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES (5 Items)
D3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD (5 Items)
D4 : DESARROLLO PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE
Total : 19 Items

Niveles y Rangos	CATEGORIAS-NIVELES			BAREMO	RANGO
	Ineficiente	Regular	Eficiente		
V1 Desempeño Docente	[64-74]	[75-85]	[86-95]	64 a 95	31
D1	[18-20]	[21-23]	[24-25]	18 a 25	7
D2	[16-19]	[20-23]	[24-25]	16 a 25	9
D3	[17-19]	[20-22]	[23-25]	17 a 25	8
D4	[13-15]	[16-18]	[19-20]	13 a 20	7

Anexo 19.

Firmas y Nombre de Encuesta Realizada a los docentes

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°22487 HORACIO ZEBALLOS GAMEZ
DATA DE DOCENTES QUE DESARROLLARON LOS INSTRUMENTOS**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	FIRMA
1	Pamo Fuentes, Yanett Lisett	
2	Alvarez Torres, Angela Isabel	
3	García Jave, Carmen Idiana	
4	Chacaltana Bendezú, Susana	
5	Espinoza Conislla, Rosa Herminia	
6	Peralta Cárdenas, Inés Irene	
7	Ccencho Arellano, María Isabel	
8	Pérez Donayre, Rosa	
9	Lu Ramos, Celia Liliana	
10	Hernández Espino, Mariel Victoria	
11	Medina Muñante, José Julio	
12	Vera Tejada, Bertila	
13	Izaguirre Méndez, Oscar.	
14	Rejas Soria, Sara Jackelin	
15	Arias Rojas, Leonidas Teodosio	
16	Bautista Calderón, Edita Emelda	
17	Flores Martínez, Ramon Orlando	
18	Vásquez Legua, Margarita Getrudis	
19	Vásquez Ormeño, Heber Martin	
20	Hernández Espinoza, Julio Fernando	
21	Quijandría Escate, Lina Aracely	
22	Atauje Ossco, Luz	