



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones
educativas públicas, Lima norte, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:

Sotomayor Ramirez, Sonia Mercedes (ORCID: 0000-0002-8365-9526)

Yupanqui Rodriguez, Monica Hellen (ORCID: 0000-0002-4643-6294)

ASESOR:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (ORCID: 0000-0001-8776-7527)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darnos salud para poder terminar nuestro trabajo de investigación en estos tiempos difíciles que cada hogar está viviendo debido a la pandemia.

A nuestros padres que son nuestro impulso de superación, por su apoyo incondicional y palabras de aliento en momentos difíciles.

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento más sincero a nuestros asesores Jesús Damaso Flores y Luis Alberto Barboza Zelada, por guiarnos constantemente para que se logre satisfactoriamente nuestro trabajo de investigación.

A nuestra familia por la confianza y motivación constante que nos proporcionaron en el transcurso de nuestros estudios para lograr nuestras metas trazadas.

A nuestra casa de estudio por impartirnos conocimiento y formarnos con valores para ser profesionales de bien. Además, por colocar a lo largo de nuestro desarrollo académico docentes capacitados y así culminar satisfactoriamente nuestra profesión para seguir cumpliendo nuestras metas.

Índice de contenido

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo.....	18
3.4. Técnica de instrumento de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	52

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de la muestra en función a sector educativo.....	19
Tabla 2 Distribución de la muestra en función a la edad.....	20
Tabla 3 Distribución de la muestra en función al sexo	20
Tabla 4 Distribución de la muestra en función al tipo de UGEL	21
Tabla 5 Distribución de la muestra en función al tipo de plaza.....	21
Tabla 6 Distribución de la muestra en función al nivel de enseñanza.....	21
Tabla 7 Distribución de la muestra según las dimensiones de la variable engagement.....	30
Tabla 8 Distribución de la muestra según las dimensiones de la variable autoeficacia	30
Tabla 9 Prueba de normalidad de las variables Engagement y Autoeficacia.	31
Tabla 10 Estadística de correlación entre las variables Engagement y Autoeficacia	32
Tabla 11 Estadística de correlación entre las dimensiones de la variable Autoeficacia y las dimensiones de la variable Engagement.....	32
Tabla 12	34
Tabla 13 Estadística de correlación entre la variable Autoeficacia y las dimensiones de la variable Engagement.....	34
Tabla 14 Comparación de engagement y autoeficacia, según edad	35

Resumen

El presente estudio, busca determinar la relación entre la variable engagement y autoeficacia en docentes de instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021. El estudio es correlacional, con un diseño no experimental - transversal. La muestra está conformada por 202 docentes con las siguientes características, ambos sexos, nivel de enseñanza (primaria y secundaria), tipo de plaza, instituciones educativas públicas que pertenezcan a Lima norte, con un tipo de muestreo no probabilístico. Los instrumentos que se utilizaron para el desarrollo de la investigación fue la escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES-15) y la escala de autoeficacia percibida en docente. Se obtuvo en los resultados, que los docentes presentan engagement un 94.5 % y autoeficacia un 97 %, por lo tanto, las variables de estudio se evidencian en la muestra. Además, se mostró una correlación significativa directa de $\rho=0.225$, con un r^2 de 0.051. Esto significa, que el docente al momento de realizar sus funciones, cree en su capacidad vinculándose con el trabajo, por lo cual, muestra mayor participación, dedicación y eficacia en su labor. Cabe mencionar que la edad no influye en los resultados.

Palabras clave: engagement, autoeficacia, docentes.

Abstract

The present study seeks to determine the relationship between the engagement variable and the self-efficacy variable in teachers of public educational institutions, North Lima, 2021. The study is correlational, with a non-experimental design-transversely. The sample is made up of 202 teachers with the following characteristics of both sexes, level of education (primary and high school), type of place, public educational institutions that belong to northern Lima, with a type of non-probabilistic sampling. The instruments used for the development of our research were the Utrecht scale of engagement in the work (UWES-15) and self-efficacy scale perceived in teachers. It was obtained in the results, that the teachers present a engagement 94.5 % and a self-efficacy 97 %, therefore, the study variables are evidenced in the sample. In addition, a direct significant correlation of $\rho = 0.225$ was shown, with a r^2 of 0.051. This means that the teacher at the time of performing their duties, believes in their ability to link with the work, therefore, shows greater participation, dedication and efficiency in their work. It should be mentioned that age does not influence the results.

Keywords: engagement, self-efficacy, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En el sector educativo, los docentes están pasando por cambios constantes en sus funciones, evidenciando que la eficacia depende del bienestar psicológico, ya que necesitan estar motivados, comprometidos y contar con una actitud optimista para superar las dificultades que se presentan al cumplir su labor. Para Gozzer (2020) especialista de bienestar docente del Ministerio de Educación indicó que los profesores han tenido que adaptarse a los nuevos cambios generados por la pandemia como la utilización de las plataformas virtuales, pero su vocación de enseñanza los ayudado en la adaptación. Por ello, el bienestar psicológico juega un rol importante en el desempeño del docente.

En el ámbito internacional, el instituto de estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) señaló en la encuesta informativa sobre el día mundial de los docentes, que el 81 % de los profesores de primaria y el 78 % de los profesores de secundaria están mínimamente calificados, por lo tanto, enfatizo la necesidad de capacitaciones para fortalecer el liderazgo y la eficacia. Por tal motivo, es importante la autoeficacia en el maestro para poder brindar una educación de calidad.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, se evidencio que los docentes han pasado por diferentes acontecimientos en el aspecto personal y laboral, por lo cual, presentan inestabilidad emocional generado por carga de trabajo y desafíos latentes al desarrollar sus funciones reflejando la falta de motivación al ejecutar su labor. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2020) mostro por medio de la encuesta nacional a docente con respuestas múltiples, las dificultades percibidas por el educador como, atender los problemas socioemocionales 51 %, comunicarse y motivar en su labor 48.3 %, además se publicó los factores que mejoraría su práctica pedagógica como, el acceso a la tecnología y Internet 82.9 % y materiales educativos suficientes y apropiado 64.7 %. Por lo cual, Unzueta (2020) menciona en el artículo periodístico del diario de la República, que la educación sin componentes emocionales, no se podría reflejar un adecuado rendimiento y eficacia en su función. Es decir, el educar debe contar con un óptimo estado emocional para ser eficaz y pueda potenciar su desempeño.

Igualmente, se evidencio en la encuesta nacional a docentes en el 2020, los motivo por lo cual no volverían a las aulas, viven con personas de riesgo 43.3 %, indica que las IE. no cuentan con condiciones adecuadas 33.7% y el 29.4% tiene alguna enfermedad o condición de vulnerabilidad (MINEDU, 2020). En tal sentido, los docentes al vivir ciertas dificultades ponen a prueba y en práctica sus propias capacidades con el fin de poder superarlas.

De esta forma, el MINEDU (2014) implemento el marco del buen desempeño docente con cuatro dominios; preparación de la enseñanza, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Por tal motivo, deben de cumplir sus funciones siguiendo las pautas que contiene el marco del buen desempeño docente para brindar una educación de calidad.

Con respecto a, la variable engagement Zapata (2017) señala que, si al trabajador se le presentan desafíos sin sentirse obligado y se le facilita los instrumentos para lograrlo, ellos podrán desarrollar el compromiso. Por ello, es importante que el trabajador disfrute sus actividades laborales, de manera que pueda desarrollar su compromiso, su motivación y productividad, en caso contrario, puede verse afectado su bienestar psicológico.

Además, Larraechea (2020) señala en el Portal de la educación chilena, que el engagement se produce cuando el colaborador tiene los recursos o cree que los tiene y así afrontar los desafíos que se le presente. El autor quiere decir, que lo primordial de un trabajador, es creer en su capacidad para afrontar los retos y no depender de los recursos externos para obtenerlos.

Al mismo tiempo, los empleados con un alto nivel de engagement son más eficaces, proactivos, le gustan los retos, son comprometidos, se adapta a los valores, normas, ocasionando que se involucren con gestiones dentro y fuera de la empresa, cumpliendo con las expectativas de la organización (Flores et al., 2015). Es por ello, que el engagement es muy importante en la organización ya que si un empleado no se encuentra comprometido con su trabajo no va ejercer sus funciones de forma correcta.

Por su parte, Agostino (2015) mostró en el diario Gestión el informe de la consultora Deloitte realizado en el Perú, denominado “Tendencias globales de capital humano 2015”, que el 50 % de los empresarios manifiestan que presentan una gran dificultad en el compromiso laboral. Los índices mencionados en porcentajes, hacen referencia a las dificultades que ya existían en el ámbito laboral, por la cual mejorar es considerado un reto.

De acuerdo a, Cruz y Díaz (2019) refieren que la felicidad en los centros de trabajo no lo toman muy en cuenta a diferencia de la productividad, que no necesariamente aumentará al contratar más personal o trabajen más horas, sino mejorar la calidad de vida laboral para mejorar el desempeño. Esto es debido a que las empresas priorizan la productividad y dejan de lado el bienestar de los colaboradores.

En el desarrollo organizacional se debe tomar en cuenta el compromiso del trabajador, para que así tenga una buena eficacia, sin embargo, esto se ve afectado cuando el colaborador se encuentra pasando situaciones difíciles afectando su desempeño laboral. Por ello, Segredo (2016) señala la importancia de la gestión del capital humano en el desarrollo organizacional, enfocándose en el crecimiento personal, motivación, creatividad, productividad y la identificación con la empresa. Por lo tanto, los temas de estudio son; engagement y autoeficacia, con el fin de comprender la relación de ambas variables.

En relación con la autoeficacia, Hernández y Oramas (2016) refieren que es un constructo sobre la seguridad de cada persona en función su capacidad al desempeñar un trabajo con éxito. En otras palabras, el docente debe de creer en su propia capacidad para resolver dificultades y así tener un buen desempeño en el trabajo.

Además, la autoeficacia se presenta cuando el trabajador es capaz de enfrentar distintos contextos creyendo en su capacidad y teniendo una actitud motivadora para lograr sus objetivos. La autoeficacia docente se relaciona con la afectividad, el deseo de poder cumplir metas, por ello, es fundamental que se trabaje la forma de afrontar situaciones difíciles y pueda aumentar su nivel de superación (Tschannen et al., 1998). Es decir, si el docente quiere mejorar su desempeño

laboral, deberá tener una buena estabilidad emocional, de lo contrario afectará su autoeficacia, dedicación y compromiso.

Por tal motivo, en el presente estudio se consideró como enfoque la psicología positiva, debido que resalta la importancia del bienestar óptimo del ser humano. Por su parte, Domínguez y Ibarra (2017) mencionan que la psicología positiva da importancia a las emociones positivas, el compromiso, el significado que se le da a la vida y los vínculos positivos, todo esto ayudará a tener una vida con felicidad. Cabe decir que el enfoque mencionado anteriormente, tiene como finalidad reforzar o potenciar el bienestar del individuo.

El presente estudio, busco identificar la relación de la variable engagement y la autoeficacia. Cabe resaltar, en el marco del buen desempeño docente, donde menciona que los educadores deben de contar con: compromiso, dedicación, eficacia, empatía a las diferentes realidades y toma de decisiones al ejecutar su labor (MINEDU, 2014). Sin embargo, los nuevos cambios en el sector educativo debido a la pandemia, ha generado desafíos al impartir sus funciones como docentes. Por ello, Dextre (2020) señaló en el diaria El Comercio, que la política nacional educativa considera como reto principal, la motivación y compromiso de los docentes, para obtener un buen desempeño en su profesión. Por esta razón, se obtuvo la siguiente interrogante a la problemática: ¿Qué relación hay entre engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021?

La investigación pretende brindar a nivel teórico, conocimiento sobre las teorías estudiadas: engagement y autoeficacia basándose en los resultados obtenidos. Además, a nivel práctico y social, se fomentará en el sector educativo la importancia del compromiso, resiliencia y optimismo para la mejora del desempeño, asimismo contribuirá a que los investigadores expandan sus conocimientos sobre la problemática planteada. Para finalizar, en el nivel metodológico, se verá la relación de las variables anteriormente mencionadas y pueda contribuir como antecedentes para próximas investigaciones.

En el presente estudio fue de gran interés, conocer sobre la psicología positiva en relación a engagement y la autoeficacia en los docentes de instituciones

educativas públicas. Para la exministra de educación Martens (2020) opino en el diario El Comercio, que el estado no toma en cuenta el ámbito educativo como lo amerita y además debe considerar un panorama objetivo. En efecto, se tiene descuidado el bienestar psicológico del docente no tomando en cuenta los aspectos positivos del individuo siendo éste importante para poder afrontar las dificultades que se le presente.

Como objetivo general, se estableció determinar la relación entre las variables engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

Asimismo, los objetivos específicos descriptivos que se propuso son; Describir el nivel de engagement en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021. También se propuso describir el nivel de autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021. Entre los objetivos correlacionales se consideró; determinar la relación entre engagement y las dimensiones de autoeficacia que son: eficacia percibida en el ajuste del estudiante, eficacia percibida en las prácticas instruccionales y eficacia percibida en el manejo del salón de clase en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021. Además, se propuso determinar la relación entre autoeficacia y las dimensiones de engagement que son: vigor, dedicación y absorción en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021. Para finalizar se propuso el siguiente objetivo comparativo: determinar las diferencias existentes de engagement y autoeficacia, según edad en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

Los objetivos antes mencionados nos ayudarán a corroborar la siguiente hipótesis general: existe relación significativa y directa entre engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021. Además, a corroborar las siguientes hipótesis específicas planteadas: Existe relación significativa y directa entre engagement y las dimensiones de autoeficacia; existe relación significativa y directa entre autoeficacia y las dimensiones de engagement en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021. Por último, se planteó la siguiente hipótesis comparativa: Existe diferencias

significativas en engagement y autoeficacia, según edad en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes del presente trabajo de investigación en el ámbito nacional, se halló el estudio de Torres (2020) en Puno, tuvo como objetivo establecer la relación si engagement, incentivos, espiritualidad, autoeficacia laboral repercute en la productividad laboral, con un enfoque cuantitativo, dirigido a 149 docentes. El tipo de investigación es explicativo, diseño no experimental-transeccional, donde los instrumentos utilizados en la correlación fue la escala Utrecht de engagement en el trabajo y la escala de autoeficacia laboral (AU-10). Se observó una correlación moderada, directa significativa entre engagement y autoeficacia con una puntuación de 0.411.

Asimismo, Laureano et al. (2020) realizó su investigación en Lima Metropolitana, sobre la validación del instrumento de Utrecht work engagement scale, dirigido a 115 docentes. Su estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental-transversal. En el cual, se observó en los resultados que contó con buena confiabilidad mediante el coeficiente alfa, debido que sus puntuaciones por dimensiones del instrumento oscilan entre 0.79 y 0.86 siendo valores > 0.70 . Asimismo, obtuvo en el AFE, medidas con ajustes muestral, $KMO = 0.85$ y en la prueba de esfericidad de Bartlett estadísticamente significativa. En relación al AFC obtuvo buenos índices de ajuste y todas las cargas factoriales son superiores a 0.50, únicamente el ítem 2 de absorción obtuvo una puntuación de 0.49 presentando un valor por debajo de este criterio, pero, muy próximo. Los índices de ajuste fueron $SS\chi^2 / gl = 1.30$, $RMSEA = 0.051$, $SRMR = 0.059$, $CFI = 0.902$ y $TLI = 0.877$.

Con respecto, al estudio de Ruiz (2017) en Piura, pretendió determinar la relación entre engagement y autoeficacia, donde fue aplicado en 16 trabajadores de una empresa. El estudio fue descriptivo-correlacional, se utilizó el instrumento de Utrecht work engagement y la escala de autoeficacia (AU-10). Teniendo como resultado una correlación alta, directa significativa con un valor de 0.770, además en los resultados descriptivos de engagement tuvo un nivel medio en dedicación, alto en vigor y absorción. Asimismo, el promedio total fue un nivel alto siendo el 62.5 % de la muestra y en autoeficacia un puntaje alto siendo el 75 % de la muestra.

Del mismo modo, Molina (2017) en Lima, realizó su investigación con el fin, de establecer relación entre autoeficacia y compromiso organizacional, en 200 bomberos. El estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental-transversal. En relación con los resultados una correlación baja, directa significativa con una puntuación de ($r=0.299$) entre autoeficacia y el compromiso afectivo. Por otro lado, en sus resultados comparativos se considera que la edad no influye en las diferencias significativas de ambas variables de estudio.

Al mismo tiempo, Jamanca (2017) en el distrito de Los olivos, elaboró su estudio con el fin, de precisar la relación de engagement y estrés laboral, dirigido a 170 docentes de sector público, con un diseño no experimental, de tipo transversal. En los resultados de las propiedades del instrumento UWES, se demostró su validez mediante la prueba V de Aiken, obteniendo como resultado el valor de 1.00. Además, la confiabilidad del instrumento, fue aceptable con el método de coeficiente de alfa de Cronbach entre dimensiones proporcionando los valores que oscilan entre 0.79 y 0.82, con el un puntaje de correlación significativa inversa entre las variables de 0.86.

En el ámbito internacionales se encontró el estudio de Menghi y Oñate (2019) en Ríos y Buenos Aires, con el fin de comprender si la autoeficacia percibida sirve como predictor del compromiso laboral, dirigido a 223 docentes de sector públicas y privadas, donde utilizó la escala de autoeficacia para docente y la escala de compromiso para la docencia. Se evidenció en los resultados que la eficacia educativa predice significativamente el compromiso siendo esta el 16 % de la varianza. Asimismo, ambas variables muestran una relación positiva en su resultado.

De igual forma, el estudio de Hernández y Oramas (2016) en Cuba, pretende determinar la relación entre autoeficacia y work engagement, con 76 trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales incluyendo profesores de distintos niveles educativos. El tipo de estudio descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental-transversal, donde se utilizó la escala de autoeficacia general y Utrecht work engagement. En los resultados se observó que existe correlación significativa directa entre el work engagement y autoeficacia con una puntuación de

0.314, asimismo la dimensión vigor cuenta con mejor correlación con la autoeficacia a diferencia de dedicación que no cuenta con una correlación significativa. También, se observó en las dimensiones de engagement las siguientes distribuciones porcentuales: dedicación 32.9 % con un nivel muy alto, vigor 25 % y absorción 27.6 % con un nivel muy bajo y referente a la variable autoeficacia se observa una inclinación a niveles altos.

Como referente teórico se tuvo a la psicología positiva, con el propósito de comprender la relación entre engagement y autoeficacia. Para Martínez (2018) la psicología positiva es una rama de la psicología, que busca el bienestar de la persona, de manera que estudia al sujeto potenciando sus cualidades y emociones positivas en relación a la satisfacción que tenga en su vida.

Cabe señalar que, Seligman es considerado el padre o pionero de la psicología positiva, siendo esta una disciplina científica debido que aplica el método científico. Por ello, Domínguez y Ibarra (2017) indican que la psicología positiva forma parte del esquema de la psicología, por tal motivo, es complementaria y no una alternativa a la psicología tradicional. Asimismo, García et al. (2020) señalaron que las intervenciones tienen buenos resultados debido que el participante comprende las estrategias de afrontamiento, resolución de problemas y las fortalezas internas. Por esta razón, la psicología positiva tiene muy buena acogida por ser más abierta, más motivadora a diferencia de la psicología tradicional que cuenta con gran índice de abandono en la intervención.

Además, Seligman et al. (2005) menciona que los psicólogos positivos pueden generar a corto plazo elevar el bienestar y disminuir problemas, tales como la depresión. Esto se debe a que la psicología positiva busca desde el inicio el bienestar del individuo y no se enfoca en sus aspectos negativos, dándole una mejor intervención.

Para Alarcón (2008) la psicología positiva se basa en las fuerzas positivas que existe en el interior de la persona, como las virtudes que ayudan a protegerse contra las perturbaciones de la conducta, mostrando que no se niega la realidad de los factores negativos y a la vez resaltando la gran importancia de los factores positivos en el buen desarrollo de la persona. Es por ello, la importancia de la psicología

positiva al enfocarse en fortalecer aspectos positivos, no solo con el fin de mejorar el bienestar del individuo sino con el fin de que este logre su felicidad.

Encontramos como primera variable el engagement, según Blanch (2017) el término proviene del idioma francés “engager” y significa compromiso, la palabra compromiso tiene origen latín “compromissum” el cual significa ser aceptado, palabra ofrecida, promesa de matrimonio o convenio. Por tal motivo, se entiende por engagement al compromiso que uno tiene con la organización. Por ende, se define como un estado psicológico positivo, placentero vinculado al trabajo, distinguido por vigor, dedicación y absorción (Maslach & Leiter, 1997). Asimismo, el engagement abarca la potencia que el trabajador emplea para realizar sus actividades. Por lo cual, se genera el engagement cuando el trabajador cuenta con una elevada energía, una elevada participación y un sentir de eficacia (Maslach & Leiter, 2007). Por ende, su conceptualización llega a ser el compromiso laboral.

Por consiguiente, Kahn (1990) considero el término engagement en el sector educativo, un estado en el que los empleados encuadran su yo personal en el desempeño en su trabajo, invirtiendo energía personal y percibiendo un vínculo emocional con su labor. Por tal motivo, el empleado que cuente engagement tendrá energía, vigor en las actividades que realice y se sentirá vinculado emocionalmente con su trabajo.

Cabe destacar que, el engagement no es una sensación ligera, sino que abarca al placer de realizar el trabajo. Es por ello, Benevides et al. (2009) lo definen como una sensación de satisfacción al trabajo, estado de mente positiva, identificación con su labor y se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción, alegando que no es un cambio pasajero sino persistente. Finalmente, el trabajador con engagement no debe confundirse con un adicto al trabajo ya que ellos no se esfuerzan por una compulsión interna, sino que para ellos el trabajo que desarrollan les genera satisfacción.

Los estudios del engagement se basaron en la contraparte del síndrome de burnout ya que esto significaba que si existía burnout no existe engagement y así viceversa. El motivo de que el engagement sea la contraparte del burnout es debido a que los tres factores de engagement son los opuestos del síndrome de burnout, esto quiere

decir que una baja puntuación de agotamiento y una alta eficacia son indicadores de compromiso (Maslach & Leiter, 1997). Sin embargo, con los avances de investigaciones se evidencio que el engagement presento más independencia, separándose del burnout.

De igual modo, en los posteriores estudios se definió que el engagement no es lo opuesto de burnout ya que no son puntos subyacentes. Como indica Schaufeli et al. (2002) el burnout está caracterizado por el agotamiento emocional y la despersonalización, cuando en el engagement se caracteriza por el vigor y la dedicación mostrándose opuestos directo a diferencia de la tercera dimensión del burnout que es la baja realización personal en el trabajo y para el engagement es la absorción, en las cuales se observa que no son opuestos directos, es por ello que se consideró que el burnout y el engagement son independientes, asimismo se realizó entrevistas a los trabajadores donde se encontró que los que tenían engagement también se sentían agotados como los trabajadores que contaban con burnout, pero a diferencia este cansancio no lo veían como algo negativo sino como algo ciertamente satisfactorio, porque lo relacionaban con logros obtenidos. En este sentido se observa que el engagement es independiente y por ello debe ser detectado con un instrumento distinto ya que la presencia de uno no significa la ausencia del otro.

Por lo tanto, el engagement no significa la falta de agotamiento, sino que engloba factores que indican el compromiso, es por ello, que cuenta con tres factores que son el vigor, dedicación y absorción. Como refieren Benevides et al. (2009) al medir el engagement y el burnout con un mismo instrumento tiene repercusiones negativas ya que no se debe esperar que ambas variables se correlacionen de forma negativa tan perfectamente, esto no significa que, si un empleado no está quemado o agotado, cuenta con engagement, igualmente si un trabajador no presenta engagement no significa que cuenta con burnout. En este sentido el vigor llega hacer el alto nivel de energía, el afrontamiento a las dificultades y la resiliencia mental en el contexto laboral, la dedicación es la motivación, la pasión, la implicación del individuo, la competitividad en el trabajo y la absorción es la concentración, el placer al ejecutar sus funciones laborales, donde no percibe el pasar del tiempo y le es difícil alejarse de su trabajo.

Por lo cual, Seligman (2002) determinó el modelo P.E.R.M.A. que son siglas en inglés, que se le denominó teoría del bienestar. Esto se debe a que sus siglas significaban, emoción positiva (P) pretende hacer notar las emociones positivas y obtener una visión diferente de la vida en relación al bienestar; compromiso (E) es el acuerdo que tienes ante una actividad para realizarlo con éxito; relaciones (R) es la calidad de las relaciones y lo agradable que puede ser para el sujeto; sentido (M) es el propósito que das cada día en tu vida y logro (A) es el meta alcanzado y esperada para sentirse competente. Es decir, estos elementos se deben poner en práctica para abordar actividades que te dirijan al bienestar.

Por tal motivo, el engagement está sujeto al enfoque empresarial porque pretende que el trabajo se encuentre satisfecho en la empresa. Por ello, Borrego (2016) refiere que el empleado que cuenta con compromiso va manifestar unión con la empresa y que el engagement es importante en la organización ya que es el encargado de impulsar a un comportamiento organizacional positivo. Por lo tanto, si el trabajador cuenta con engagement, quiere decir que puede motivar o fomentar a que otros trabajadores también lo tengan.

Por otro lado, se tomó como segunda variable la autoeficacia en el presente estudio. Por lo cual, Tschannen & Woolfolk (2001) lo definen como el juicio que la persona puede poseer, en relación a su propia capacidad para cumplir sus metas laborales. Es decir, que la autoeficacia consiste en la capacidad que puede generar cada persona para poder alcanzar sus metas.

Por lo tanto, la autoeficacia dentro del ámbito educativo en relación a los docentes y estudiantes tiene un papel muy importante, que determina su motivación y desempeño. Por ende, Bandura (1986) consideró la autoeficacia una creencia que tiene el ser humano, con el propósito de cumplir sus objetivos. Es decir, la autoeficacia refleja la confianza que tiene de uno mismo, para el desarrollo de sus metas.

Los fundamentos teóricos de la autoeficacia están relacionado a dos estudios: la teoría de Julián Rotter y la teoría de Albert Bandura, basándose en los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos en la autoeficacia. Según Rotter (1966) tomo en cuenta la naturaleza social, ya que el ser humano aprende de

acuerdo a lo vivido, en base a las circunstancias comunes. El autor indica que la teoría del aprendizaje social, se basa en momentos vividos ligado al entorno social, de manera que busca que el ser humano pueda resolver situaciones difíciles para que pueda llegar a su meta y así adquirir la satisfacción.

También, la internalidad o externalidad, como perspectiva, es esencial para percibir y analizar cómo las personas pueden recepcionar sus experiencias. Para ello, Rotter (1966) establece el locus interno y externo, por lo tanto, se deduce que las personas tienen un lugar de control interno, donde se responsabiliza de las situaciones que pase, de manera que pueda hacer uso de sus capacidades para alcanzar su propósito. A diferencia del control externo, que consiste en las adversidades y acontecimientos que pasen en su vida, no solo depende de sí mismo, sino también de personas externas, dejando ver que el éxito o fallo en sus funciones, no puedan ser predecibles (Tschannen & Woolfolk, 2001). El autor deja ver que existen diversos factores en el funcionamiento de la vida, dejando notar que no todo depende de uno mismo, sino que en ocasiones depende de otras personas para lograr obtener un buen resultado.

Por su parte, Bandura (1986) elaboro la teoría social cognitiva en relación a la regulación de la motivación y la acción del ser humano, donde considero tres tipos de expectativas: la situación-resultado, acción-resultado y por último la autoeficacia percibida. Es decir, que la teoría social cognitiva se basa en aspecto de la autoeficacia percibida debido que busca adquirir un logro y resultado en la persona.

Asimismo, Bandura (1987) considera la autoeficacia como teoría, basándose en la síntesis de dos doctrinas: la primera idea radica en que las intervenciones que hacen variar el ambiente, pueden también cambiar una conducta establecida y la segunda idea radica en que es esencial que las personas actúen a nivel cognitivo. Es decir, si modificamos el ambiente de modo favorable para el trabajador y se toma en cuenta el proceso cognitivo se podrá modificar la conducta.

A su vez, Bandura (1987) considero que los sentimientos de autoeficacia se trabajan con los siguientes mecanismos: la selección de conductas, el esfuerzo y la persistencia, los pensamientos y las reacciones emocionales, tales como, la realización y la imaginación sobre la conducta. El autor quiere dar entender que

debido a las diferentes adversidades que suceden en la vida, provoca que las personas opten por tomar decisiones, de manera que puedan cumplir su meta.

Podemos concluir que, Bandura (1987) considero que la autoeficacia se puede manifestar a través de cuatro fuentes: las primera se denomina la experiencias de dominio, consiste en la importancia de las fortalezas y debilidades sobre la autopercepción de la autoeficacia; la segunda fuente hace referencia a las experiencias vicarias, que se manifiesta por medio del aprendizaje de conductas de terceros imitadas por medio de la observación, sin haberlo vivenciado; la tercera fuente es la persuasión, consiste en la capacidad que tiene el ser humano para lograr su meta y la última fuente consiste en la experiencia afectiva, dónde se ve reflejado los sentimientos de autoeficacia, por medio de los estados psicológicos y emocionales, ya sean buenos o malos en la persona. El mecanismo en conjunto con las fuentes ayuda a la autoeficacia, en el desarrollo cognitivo, en los aspectos motivacionales, debido a que juega un papel importante en la selección y valoración de su capacidad y finalmente el afectivo ayuda a identificar las amenazas de su entorno y darse cuenta de estas, para mejorar conductas y puedan cumplir sus metas las personas.

Por consiguiente, la autoeficacia llega a influir en la conducta del educador, donde se busca que sea capaz de motivar y así mejorar el interés del alumno para su desempeño futuro. Por lo cual, se da a través de su percepción asumiendo así sus capacidades, limitaciones para poder trabajar con sus estudiantes y ver cómo este sentimiento influye en su rendimiento (Revelli et al., 2013). Es decir, el sentimiento de autoeficacia consiste en la percepción de su capacidad que tiene cada docente al desempeñar su trabajo.

En relación a la eficacia en la implicación de los estudiantes, es la capacidad que el docente posee para involucrar al estudiante en su propio aprendizaje. Para Tschannen & Woolfolk (2001) consideran importante dos eficacias: la primera es la eficacia en las estrategias de enseñanza, es el conjunto de acciones que lleva a cabo el docente para promover el aprendizaje de los estudiantes y la otra es la eficacia en relación al manejo de clase, que consiste en la supervisión y el control eficaz del docente, con el propósito de orientar la conducta, disciplina y la atención

en el trabajo, reflejando el sentido de responsabilidad. Podemos concluir que las definiciones en relación a la autoeficacia docente, consiste en el juicio valorativo que cada uno, en función a sus capacidades, de modo, que pueda promover y aumentar la motivación en el aprendizaje del alumno.

Al hablar de autoeficacia y engagement, estamos hablando de la psicología positiva, es por ello que se elaboró la presente investigación. La psicología positiva es la contraparte de la psicología tradicional, ya que no se enfoca en la enfermedad del paciente sino en el bienestar. Por consiguiente, en la psicología tradicional existían ciertos puntos que no eran atendidos y debido a ello, surgió la perspectiva de la psicología positiva, enfocándose en las capacidades y la potencia del individuo con el objetivo de mejorar su funcionalidad (Espín, 2019). Es por ello, la importancia de la psicología positiva ya que se enfoca en la satisfacción y la felicidad que se logra cuando el individuo identifica y utiliza sus fortalezas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica, debido que forma conocimientos en base a teorías ya establecidas, por lo cual, ofrece una base sólida a la investigación y ayuda al desarrollo de la ciencia (Hernández y Mendoza, 2018). Además, el estudio cuenta con un enfoque cuantitativo, debido que implementa la recolección de datos para evidenciar la hipótesis, basándose con medición numérica y procesos estadísticos, para formar modelos de comportamiento y probar teorías (Cabezas et al., 2018).

A su vez, el presente estudio conto con un diseño no experimental - transversal con un alcance descriptivo, correlacional y comparativo. Por ello, las variables de investigación no han sido manipuladas, se realiza en un determinado tiempo la recolección de datos, pretendiendo describir el nivel, la relación de las variables y la comparación según algún dato sociodemográfico (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: engagement

Definición conceptual: Es un estado psicológico positivo, placentero, vinculado al trabajo, distinguido por vigor, dedicación y absorción (Maslach & Leiter, 1997).

Definición operacional: El engagement se evaluará a través de la escala Utrecht de engagement en el trabajo, el cual contiene opciones de respuestas múltiples, conformada por 15 ítems, dividida en 3 dimensiones.

Vigor: En la dimensión vigor se calculará los altos grados de energía, para afrontar las adversidades del trabajo sin desanimarse con facilidad. El creador indica que los ítems que conforman la dimensión vigor (1, 2, 3, 4, 5). Asimismo, presentan los siguientes indicadores: fortaleza, perseverancia, resistencia y potencia.

Dedicación: En esta dimensión hace mención a la pasión y las ganas que se tiene por el trabajo y está conformado por los ítems (6, 7, 8, 9, 10). También considera los siguientes indicadores: la voluntad, devoción, implicación, intención y presunción.

Absorción: Finalmente en la dimensión absorción se refiere a la felicidad al realizar el trabajo, tanto que no cuesta hacerlo, asimismo es difícil dejar el trabajo e incluso puede pasar el tiempo sin darse cuenta. Por lo cual, se considera para la dimensión absorción los ítems (11, 12, 13, 14, 15) considerando como indicadores: entrega, dicha y rendimiento.

Variable 2: autoeficacia

Definición conceptual: La autoeficacia, se define, al juicio que la persona puede poseer, en relación a su propia capacidad para cumplir sus metas al desempeñar su labor (Tschannen & Woolfolk, 2001).

Definición operacional: La autoeficacia se evaluará a través de la escala de autoeficacia percibida en docentes, el cual contiene opciones de respuestas múltiples, conformada por 24 ítems y dividida en 3 dimensiones.

Eficacia percibida en el ajuste del estudiante: La primera dimensión, hace referencia a la autovaloración y la capacidad del educador para ayudar a los estudiantes. El autor del instrumento considera los siguientes ítems (1, 2, 4, 6, 9, 12, 14, 22), los cuales hizo mención a los indicadores que lo conforman por estrategias: para comunicarse con los estudiantes más difíciles, para estimular a los estudiantes a ser consciente, para motivar a los estudiantes a tener alto nivel de compromiso, para obtener resultados mejores, para identificarse con aprendizaje, para impulsar la creatividad, para mejorar el conocimiento de los escolares y para incluir a la familia en el rendimiento del alumno.

Eficacia percibida en las practicas instruccionales: Esta dimensión permitirá evaluar la autovaloración, la capacidad del docente para generar soluciones y sea eficaz en el aprovechamiento del sector educativo. El autor del instrumento considera dentro de esta dimensión los siguientes ítems (7, 10, 11, 17, 18, 20, 23, 24). Por lo

cual propusieron los siguientes indicadores: para responder las preguntas difíciles, para calcular el aprendizaje, para elaborar preguntas, para personificar la enseñanza, para manejar la evaluación adecuada, para dar esclarecimientos de ideas, para la implementación de tácticas y alternativas y para motivar a los estudiantes más destacados.

Eficacia percibida en el manejo del salón de clase: mide la autovaloración y la capacidad que puede poseer el docente para mantener la disciplina en su clase. El autor del instrumento considera dentro de esta dimensión los siguientes ítems (3, 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21), Además, contiene los siguiente indicadores: estrategias, para evitar la conducta en clases, para dejar claro las conducta en clase de los escolares, para crear rutinas de actividades, para que los estudiantes respeten normas de clase, para calmar a un alumno que presenta mal comportamiento, para establecer un sistema de gestión con cada grupo de alumnos, para evitar a alumnos problemáticos y para responder a alumnos en situaciones difíciles.

El nivel de la variable engagement y autoeficacia es de tipo ordinal, ya que busca ubicarse de manera ordenada, en relación a las características que va evaluar, de modo que los datos se encuentren clasificados para su evaluación (Cienfuegos y Cienfuegos, 2016). Es decir que la manera de evaluar será de forma ordenada y también respetando la clasificación establecida.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Hernández y Mendoza (2018) consideran que la población es un grupo íntimamente unido y comparten características en común requeridas en el estudio. Es decir, la población siempre se puede elegir, debido a los indicadores que se desean para la investigación. Para efectuar la investigación, se requiere el apoyo de docentes de instituciones educativas públicas. En base a los informes estadísticos recaudados en el 2020 de la Unidad de Gestión Educativa Local 2 y 4 indican que existen un total de 11982 docentes de los niveles de primaria y secundaria (ver anexo 12). En lo cual, se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 1

Distribución de la muestra en función a sector educativo.

Población	Total	%
	UGEL 2	
Docentes de primaria	2616	22%
Docentes de secundaria	2777	23%
	UGEL 4	
Docentes de primaria	3220	27%
Docentes de secundaria	3369	28%
Población total	11982	100%

Nota. Índice según informes estadístico de la UGEL 2 y UGEL 4 del total de docentes del sector público del nivel primaria y secundaria

Criterios de inclusión

Se tomo en cuenta a docentes de edades entre 22 a 64 años, de ambos sexos, por el tipo de plaza (nombrado o por contrato), nivel de enseñanza (primaria o secundaria) de instituciones educativas públicas que corresponda a Lima norte.

Criterios de exclusión

No se consideró a docentes que no deseen participar en la investigación, no registren correctamente el formulario y trabajen en los niveles de educación básica especial, inicial o superior.

Muestra

Con respecto a la muestra, para Otzen y Manterola (2017) señala que se adquiere una parte de la misma población, para la aplicación y esta presenta características provechosas para el estudio, además, se pretende que la población pueda ser medida, observada para el desarrollo de la investigación. Por esta razón, la población finita es definida, delimitada, con el motivo de ser identificada y saber su cantidad.

Para obtener la cantidad de muestra se procedió a utilizar el programa estadístico G* Power (versión 3.1.9.7) el cual da proporciones muestrales teniendo en cuenta el tamaño de efecto, el margen de error probabilístico y la potencia para obtener el caculo muestral estimado.

Para la correlación bivariada se trabajó un análisis de potencia previo a la aplicación, en el cual se consideró 0.5 de nivel de significancia, una potencia estadística de 0.95 y un antecedente de correlación de 0.411, para obtener como resultado deseado una correlación significativa. Por ello, se utilizó el resultado de la correlación entre sus variables del estudio de Torres con una puntuación de 0.411, por lo cual se obtuvo en el cálculo muestral un total de 71 sujetos (ver anexo 27). Para obtener resultados fiables en el estudio, se superó el total del cálculo muestral alcanzando una muestra de 202 docentes encuestados.

Tabla 2

Distribución de la muestra en función a la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
22-36	15	7.4%
37-51	79	39.1%
52-64	108	53.5%
Total	202	100%

La tabla 2 específica sobre la distribución de la muestra en función a la edad, mostrando que en el rango de edad de 22 a 36 años tiene una frecuencia de 15 con un porcentaje de 7.4 %, de 37 a 51 años con una frecuencia de 79 con un porcentaje de 39.1 % y en el rango de 52 a 64 años una frecuencia de 108 con un porcentaje de 53.5 %.

Tabla 3

Distribución de la muestra en función al sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	141	69.8%
Hombre	61	30.2%
Total	202	100%

La tabla 3 específica sobre la distribución de la muestra en función al sexo, mostrando en mujeres la frecuencia de 141 con un porcentaje de 69.8% y en los hombres una frecuencia de 61 con un porcentaje de 30.2 %.

Tabla 4

Distribución de la muestra en función al tipo de UGEL

Jurisdicción	Frecuencia	Porcentaje
UGEL 2	88	43.6%
UGEL 4	114	56.4%
Total	202	100%

La tabla 4 específica sobre la distribución de la muestra en función al tipo de UGEL mostrando que en la UGEL 2 tiene una frecuencia de 88 con un porcentaje de 43.6% y la UGEL 4 tiene una frecuencia de 114 con un porcentaje de 56.4 %.

Tabla 5

Distribución de la muestra en función al tipo de plaza

Tipo de plaza	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	166	82.2%
Contratado	36	17.8%
Total	202	100%

La tabla 5 específica sobre la distribución de la muestra en función al tipo de plaza mostrando que los docentes nombrados tienen una frecuencia de 166 con un porcentaje de 82.2 % y lo contratados tienen una frecuencia de 36 con un porcentaje de 17.8 %.

Tabla 6

Distribución de la muestra en función al nivel de enseñanza

Nivel de enseñanza	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	81	40.1%
Secundaria	121	59.9%
Total	202	100%

La tabla 6 específica sobre la distribución de la muestra en función al nivel de enseñanza mostrando que en el nivel primaria tiene una frecuencia de 81 con

un porcentaje de 40.1 % y en el nivel de secundaria tiene una frecuencia de 121 con un porcentaje de 59.9 %.

Muestreo

Por último, Como indica Otzen y Manterola (2017) el muestreo se aplica para conseguir un subconjunto, con la finalidad de encontrar ciertas características de la población que se desea investigar. Por lo cual, se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico y por conveniencia, con la intención de elegir a las personas que se tenga acceso y que acepten participar en la investigación, cumpliendo con los criterios de inclusión.

Unidad de análisis

En la unidad de análisis, se consideró a docentes con las siguientes características: edades entre 22 a 64 años, de ambos sexos, tipo de plaza, nivel de enseñanza, y que pertenezcan a las instituciones educativas públicas de Lima norte.

3.4. Técnica de instrumento de recolección de datos

Para el estudio se utilizó el instrumento y se aplicó la técnica de la encuesta, debido que su forma de recolección de datos se encuentra clasificada ordenadamente, ya que esta información se obtiene por medio de premisas establecidas sobre un tema específico relacionada con la población (Hernández y Mendoza, 2018). En el trabajo de investigación se utilizó dos instrumentos, la escala Utrecht de engagement en el trabajo y las escalas de autoeficacia percibida por medio de una encuesta virtual. Cabe mencionar, que la encuesta virtual tiene una mayor accesibilidad a la población y cuenta con la misma validez que la encuesta presencial, debido que ambos consisten en recolectar datos contribuyendo con el procedimiento (Díaz, 2009).

Ficha técnica de la variable 1: engagement

Nombre : Escala Utrecht de engagement en el trabajo (UWES)

Autores : Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker

Año de aparición	: 2003
Lugar de procedencia	: Países Bajos
Adaptación	: Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015)
Ámbito de aplicación	: Laboral
Administración	: Individual y/o grupal
Tiempo de aplicación	: Aproximadamente de 5 a 10 minutos
Finalidad	: Medir el compromiso laboral
Contenido	: Cuenta con 15 ítems que se dividen en 3 dimensiones: vigor con los ítems (1, 2, 3, 4 y 5), dedicación con los ítems (6, 7, 8, 9 y 10) y absorción con los ítems (11,12, 13, 14 y 15), contando como respuesta opciones múltiples tipo Likert.

Criterio de evaluación:

Nunca = 0; esporádicamente, pocas veces al año o menos = 1; de vez en cuando: una vez al mes o menos = 2; regularmente: algunas veces al mes = 3; frecuentemente: una vez por semana = 4; muy frecuentemente: varias veces por semana = 5; diariamente = 6.

Propiedades Psicométricas:

Instrumento original

Se analizó la validez y confiabilidad de la escala original mediante 10 muestras, se utilizó un total de 9678 empleados de los cuales cierta parte fue docentes, obteniendo los siguientes resultados psicométricos:

Validez: Se observó que en el ajuste de la solución trifactorial obtiene la mejor puntuación que la unifactorial, mostrando que las tres dimensiones están íntimamente relacionadas excediendo al valor de 0.65. Asimismo, se obtuvo en el índice de ajuste efectivo (GFI) 0.89, en el índice de ajuste normalizado (NFI) 0.92,

la prueba de chi cuadrado (χ^2) 7798.57 y en el índice de ajuste comparado se obtuvo 0.92.

Confiabilidad: Se obtuvo en la consistencia interna mediante el coeficiente de alfa (Cronbach) una puntuación total de 0.92, en la dimensión vigor el puntaje de 0.86, la segunda dimensión dedicación una puntuación de 0.92 y la tercera dimensión una puntuación de 0.82, mostrando una alta consistencia interna.

Adaptación de instrumento

Referente a la adaptación en Perú, lo realizó Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet en el 2015 aplicado en una muestra de 145 docentes de la ciudad de Lima, obteniendo los siguientes resultados:

Validez: Obtuvo como resultado en el AFC las medidas de bondad (CFI = .972, SMRS = .068, RMSEA = .052). Asimismo, se obtuvo que las puntuaciones estadísticamente son significativas ($t > 6.5$), a excepción del ítem 11, mostrando que son buenos indicadores del constructo, pues compartieron más del 50 % de su varianza con el factor.

Confiabilidad: La consistencia interna se realizó por medio del coeficiente de alfa (Cronbach) la cual fue favorable para cada una de las dimensiones con una puntuación mayor a 0.60 ya que en la dimensión vigor obtuvo una puntuación de 0.79, en la dimensión dedicación una puntuación de 0.82 y en la dimensión absorción un puntaje de 0.66.

Propiedades psicométricas según la prueba piloto

Se aplicó la prueba piloto en base a una muestra de 50 docentes. Se puede observar en tabla 15 (ver anexo 14), donde se procedió a realizar la validez de contenido por medio de la prueba de V de Aiken, dejando ver una puntuación que oscilan entre 0.8 y 1, reflejando que dos reactivos obtuvieron una puntuación de 0.8 a diferencia de los demás que alcanzaron valores de 1, lo cual deja ver una buena validez de contenido. Para Sireci & Faulkner (2014) refiere que los valores de V de Aiken deben ser mayores o igual a 0.80, para poder preservar el reactivo mostrando un buen índice en validez de contenido.

Como se puede evidenciar en la tabla 16 y tabla 17 (ver anexo 14), para estimar la adecuada fiabilidad de la escala, se realizó el coeficiente de alfa (Cronbach). Para asegurar una correcta fiabilidad, de acuerdo a este coeficiente, es necesario alcanzar una puntuación mayores o iguales a 0.7 (Bonett & Wright, 2014, p. 3). Se desarrolló un análisis de fiabilidad, de las cuales se obtuvo un valor de 0.90, siendo este valor bastante adecuado. Por consiguiente, se aplicó la misma prueba a las dimensiones, obteniendo como valor 0.75 para la primera dimensión denominada vigor, 0.79 para la segunda dimensión dedicación y 0.84 para la tercera dimensión absorción. Por lo que se demuestra que tiene una adecuada fiabilidad.

Asimismo, en la tabla 18 (ver anexo 14), se evidencio la aplicación el coeficiente omega de McDonald obteniendo en las dimensiones las siguientes puntuaciones, en la primera dimensión de 0.76, segunda dimensión 0.81, tercera dimensión 0.85 y en referencia al total se obtuvo una puntuación de 0.91, mostrando que el instrumento es fiable. Para Zhang & Yuan (2015) en la prueba de omega de McDonald se debe llegar a una puntuación de 0.7 y 0.9 para asegurar la fiabilidad de la prueba.

Ficha técnica de la variable 2: autoeficacia

Nombre	: Escala de autoeficacia percibida en docentes
Autoras	: Megan Tschannen y Anita Woolfolk
Año de aparición	: 2001
Lugar de procedencia	: Estados unidos
Adaptación	: Manuel Fernández Arata y César Merino Soto (2012)
Ámbito de aplicación	: Laboral
Administración	: Colectiva
Tiempo de aplicación	: 20 minutos
Finalidad	: Identificar los posibles factores de autoeficacia docente.

Contenido : El instrumento está dividido en 3 dimensiones que son: Eficacia percibida en el ajuste del estudiante (1, 2, 4, 6, 9, 12, 14, 22); eficacia percibida en las prácticas instruccionales (7, 10, 11, 17, 18, 20, 23, 24); eficacia percibida en el manejo del salón de clase (3, 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21) y contando como respuesta opciones múltiples tipo Likert.

Criterio de evaluación:

Nada = 1; muy poco = 2; algo = 3; bastante = 4; en gran medida = 5

Propiedades psicométricas:

Instrumento original

La validez y confiabilidad del instrumento se realizó con una muestra de 410 profesores, las cuales presentaron el siguiente resultado.

Validez: Se evidencio en el análisis factorial el eje principal del instrumento en base a las tres sub escalas, se mostró en sus cargas totales puntuaciones que oscilan entre 0.49 a 0.76 para la versión larga, dejando ver con una varianza fuerte de 75%.

Confiabilidad: Para la confiabilidad total se mostró una puntuación de 0.94. Por tanto, las puntuaciones de las sub-escalas son óptimas para que este instrumento sea utilizado y se evalúe la eficacia.

Adaptación del instrumento

En Perú, Fernández y Merino (2012) realizaron la adaptación del instrumento con una muestra de 145 profesores, de las cuales se obtuvo los siguientes resultados:

Validez: El estudio presenta un índice de homogeneidad, dividida en dos niveles, el primer nivel es primaria con un total 313 docentes, donde se encontró las siguientes puntuaciones por dimensiones; ajuste del estudiante 0.52, practicas instruccionales un puntaje de 0.51 y en manejo del salón de clase 0.53. Además, en el nivel secundaria con un total de 352 docentes, se obtuvo en las dimensiones los siguientes resultados; ajuste del estudiante 0.44, practicas instruccionales un

puntaje de 0.46 y en manejo del salón de clase 0.54. De modo, que los resultados mostrados los ítems en ambos niveles son mayores a 0.4 indicando que tienen un gran poder discriminativo. Asimismo, se continuo los estudios de las propiedades psicométricas del instrumento. Por Dominguez et al. (2019) donde se analizó el AFC, el ajuste del modelo oblicuo de tres factores, cuyos índices de ajuste fueron aceptables tanto para varones (CFI = 0.975; RMSEA = 0.059; WRMR = 0.689) como para mujeres (CFI = 0.978; RMSEA = 0.048; WRMR = 0.731, indicando que en el AFC la correlación interfactorial fue elevada para ambos sexos. En el cual, la confiabilidad del instrumento se calculó por el coeficiente omega, obteniendo un valor elevado de 0.956 mostrando su fiabilidad.

Confiabilidad: Se realizó la consistencia interna por medio del coeficiente de alfa (Cronbach) de las cuales contó con valores entre 0.74 a 0.90 considerando un valor aceptable, asimismo se observó una puntuación total de 0.90 obteniendo una consistencia interna buena.

Propiedades psicométricas: prueba piloto

Se aplicó la prueba piloto con una muestra de 50 docentes. Se puede apreciar en la tabla 20 (ver anexo 14), donde se procedió a realizar la validez de contenido por medio de la prueba de V de Aiken, dejando ver en los resultados una puntuación de 1, reflejando una buena validez de contenido. Para Sireci & Faulkner (2014) refiere que los valores de V de Aiken deben ser mayores o igual a 0.80, para poder preservar el reactivo mostrando un buen índice en validez de contenido.

Se observo en la tabla 21 (ver anexo 14), los resultados de fiabilidad de la escala, donde se aplicó el coeficiente de alfa (Cronbach), para asegurar una correcta fiabilidad, de acuerdo a este coeficiente, es necesario alcanzar una puntuación mayores o iguales a 0.7 (Bonett y Wright, 2014, p. 3). Se realizó un análisis de fiabilidad, las cuales se obtuvo un valor de 0.90, siendo este valor adecuado. Además, se aplicó la misma prueba a las dimensiones, encontrándose con el valor de 0.74 para la primera dimensión denominada eficacia percibida en el ajuste del estudiante, 0.75 para la segunda dimensión eficacia percibida en las prácticas instruccionales y 0.73 para la tercera dimensión eficacia percibida en el manejo del salón de clase. Por lo que se concluye que cuenta con una adecuada fiabilidad.

Asimismo, se evidencio en la tabla 23 (ver anexo 14), los resultados del coeficiente omega de McDonald obteniendo en las dimensiones las siguientes puntuaciones, en la primera dimensión 0.75, segunda dimensión 0.76, tercera dimensión 0.74 y referente al total se obtuvo una puntuación de 0.90, mostrando que el instrumento es fiable. Para Zhang & Yuan (2015) en la prueba de omega de McDonald se debe llegar a una puntuación de 0.7 y 0.9 para asegurar la fiabilidad de la prueba.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de esta investigación, se obtuvo la autorización de los autores de ambos instrumentos (ver anexo 10 y 11). Por ello, se realizó el consentimiento informado referente a la población, se tomó en cuenta los datos sociodemográficos y luego se procedió a la digitalización de los ítems de cada instrumento de medición al formulario web, para obtener la recolección de datos (ver anexo 6). Este formulario obtuvo la aprobación del asesor teórico, después se procedió con las coordinaciones respectivas con los directores de las instituciones educativas públicas y se ejecutó él envió por medio del WhatsApp a los directivos, para que sea difundido del mismo modo al grupo de docentes del nivel primaria y secundaria, luego de la recolección de datos, se procedió al vaciado en Excel, se filtró la información teniendo en cuenta los criterios (inclusión y exclusión) para obtener la muestra final y posteriormente se analizó los datos estadísticos obtenidos referente a la problemática planteada.

3.6. Método de análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se aplicaron los instrumentos por medio de Formulario Google, se procedió al vaciado de datos en Excel-2016 y al SPSS-25, se utilizaron los baremos de cada instrumento, según sus normas, para proceder a convertir los puntajes directos a percentiles, y así se pueda ser interpretado.

Asimismo, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk mostrando una distribución no paramétrica. Por ello, se aplicó la correlación de rho de Spearman. Del mismo modo, se utilizó la prueba de Kruskal Wallis para establecer las comparaciones de engagement y autoeficacia en función a edad. cabe mencionar

que, se determinaron tres intervalos de edad los cuales resultaron de dos puntos de corte entre las edades mínima y máxima de la muestra.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se realizó con la autorización de los directivos de las instituciones educativas públicas pertenecientes a Lima norte. Además, se tomó en cuenta el código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), es por ello que se reservó la identidad de los participantes de la investigación como indica en el artículo 25, de manera que se informó a los participantes las particularidades del estudio, para que puedan decidir con responsabilidad su participación, como refiere en el artículo 81.

Asimismo, como indica Villar y Pinto (2019) en los aspectos éticos de investigación científica se debe tener el consentimiento voluntario e informado del individuo en su plena capacidad. Es por ello, que en la presente investigación se les facilitó el consentimiento informado para contar con su participación de forma voluntaria.

Igualmente, el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2019) manifiesta que los participantes de la investigación deben de dar su consentimiento antes del inicio de la investigación, teniendo en cuenta que todo tipo de investigación debe ser citado y contar con todas las referencias de los autores. Por ello, se utilizó como guía en el desarrollo del presente estudio el estilo de redacción de la American Psychological Association-APA (APA, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 7

Distribución de la muestra según las dimensiones de la variable engagement

Niveles	Engagement		Vigor		Dedicación		Absorción	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Muy bajo	3	1.5%	-	-	-	-	-	-
Bajo	8	4.0%	19	9.4%	-	-	6	2.97%
Promedio	93	46.0%	120	59.4%	103	51%	124	61.39%
Alto	32	15.8%	54	26.7%	75	37.1%	48	23.76%
Muy alto	66	32.7%	9	4.5%	24	11.9%	24	11.88%

Nota. Frec. = Frecuencia

En la tabla 7 se observa la distribución total de engagement es 46% en un nivel promedio. Asimismo, en sus dimensiones, el vigor 59.4 %, dedicación 51 % y absorción con un 61.39 % ubicándolos en un nivel promedio. Por lo cual, encontramos una distribución entre el nivel alto y muy alto de engagement de 48.5%. Es decir que la mayor parte de la muestra se encuentra entre el nivel promedio a muy alto, demostrando que existe engagement en los docentes.

Tabla 8

Distribución de la muestra según las dimensiones de la variable autoeficacia

Niveles	Autoeficacia		Ajuste		Prácticas		Manejo	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Baja	-	-	-	-	-	-	-	-
Regular	6	3%	11	5.4%	15	7.4%	14	6.9%
Alta	196	97%	191	94.6%	187	92.6%	188	93.1%

Nota. Ajuste = Eficacia percibida en el ajuste del estudiante; Prácticas = Eficacia percibida en las practicas instruccionales; Manejo = Eficacia percibida en el manejo del salón de clase; Frec. = Frecuencia

En la tabla 8 se muestra la distribución general de autoeficacia con un nivel alto del 97 %. Además, según sus dimensiones, eficacia percibida en el ajuste del estudiante 94.6 %, eficacia percibida en las practica instruccionales 92.6 % y eficacia percibida en el manejo del salón de clase con un 93.1%, ubicándolos en un

nivel alto. En otras palabras, nos demuestra que más de 186 docentes de la muestra cuentan con optimismo, seguridad de sí mismo y desarrollan estrategias para resolver problemas.

4.2 Análisis de prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de las variables engagement y autoeficacia.

Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Engagement			
Vigor	.805	202	<.001
Dedicación	.750	202	<.001
Absorción	.750	202	<.001
Total	.813	202	<.001
Autoeficacia			
Ajuste	.237	202	<.001
Prácticas	.287	202	<.001
Manejo	.275	202	<.001
Total	.159	202	<.001

Nota. Ajuste = Eficacia percibida en el ajuste del estudiante; Prácticas = Eficacia percibida en las practicas instruccionales; Manejo = Eficacia percibida en el manejo del salón de clase

En la tabla 9, se indica mediante la prueba de normalidad Shapiro-Wilk que brinda un valor en la significación menor a .05 en las dimensiones, demostrando que los datos obtenidos no se ajustan a la distribución normal, es por ello, que se utilizaron estadísticos no paramétricos. La aplicación de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, se debe a que posee con resultados más precisos y con una mayor firmeza estadística (Mohd & Bee, 2011).

4.3 Análisis de correlación

Tabla 10

Estadística de correlación entre las variables engagement y autoeficacia

	Correlaciones	Autoeficacia
Engagement	Coeficiente de correlación rho de Spearman	0.225**
	Tamaño de efecto	.051
	Sig. (bilateral)	.001
	N	202

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral)

En la tabla 10 se evidencia una significancia con un valor de .001 siendo menor a .05, de modo, que existe una relación significativa entre la variable engagement y autoeficacia dejando ver un nivel de confianza de 95 %, que conlleva a rechazar la H0 y aceptar la H1. Además, se observó una correlación positiva baja con un puntaje de 0.225 entre las variables de estudio. Por ello, considera correlación positiva bajo, si se encuentra entre los rangos de 0.2 a 0.39 (Martínez y Campos, 2015). Por tal motivo se entiende que la perseverancia, devoción y dedicación al trabajo ocasiona confianza, convicción en sí mismo y fomenta a la búsqueda de estrategias para la resolución de problemas. Asimismo, se observa que el tamaño de efecto es pequeño ya que tiene una puntuación de 0.051 (Cohen, 1991).

Tabla 11

Estadística de correlación entre las dimensiones de la variable autoeficacia y las dimensiones de la variable engagement

Engagement	Autoeficacia								
	Ajuste			Prácticas			Manejo		
	Rho	r ²	P	Rho	r ²	P	Rho	r ²	p
Vigor	0.251**	.063	.000	0.199**	.040	.005	0.197**	.039	.005
Dedicación	0.189**	.036	.007	0.203**	.041	.004	0.191**	.037	.007
Absorción	0.184**	.034	.009	0.233**	.054	.001	0.228**	.052	.001

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral); Ajuste = Eficacia percibida en el ajuste del estudiante; Prácticas = Eficacia percibida en las practicas instruccionales; Manejo = Eficacia percibida en el manejo del salón de clase; r² = Tamaño del efecto

En la tabla 11 se puede observar la correlación entre las dimensiones de las variables de estudio, como vigor en relación a la eficacia en el ajuste del estudiante con un puntaje de 0.251 con un valor .000 obteniendo una correlación positiva, baja.

A diferencia de las dimensiones vigor en relación a eficacia de las practicas instruccionales con un puntaje de 0.199 con un valor .005 y eficacia del manejo del aula en clase con un puntaje de 0.197 con un valor .005, donde obtuvieron una correlación positiva, muy baja pero sus valores no superaron 5 % de error de significancia permitido, por lo tanto, sus valores fueron significativos. Asimismo, se verifico una correlación positiva, baja en la dimensión dedicación en relación a la eficacia de las practicas instruccionales con un puntaje de 0.203 con un valor .004 obteniendo una correlación positiva, baja. A diferencia de las dimensiones vigor en relación en la eficacia en el ajuste del estudiante con un puntaje de 0.189 con un valor .007 y eficacia del manejo del aula en clase con un puntaje de 0.191 con un valor .007, donde obtuvieron una correlación positiva, muy baja, pero en las tres dimensiones correlacionadas sus valores no superaron 5 % de error de significancia permitido, por lo tanto, sus valores fueron significativos. Además, Se puede mostrar una correlación significativa positiva, baja entre absorción en relación a eficacia de las practicas instruccionales con un puntaje de 0.233 con un valor .001 y eficacia del manejo del aula en clase con un puntaje de 0. 228 con un valor .001. Por otro lado, la relación entre la absorción y la eficacia en el ajuste del estudiante con un puntaje de 0.184 con un valor .009 obteniendo una correlación positiva, baja. Por lo tanto, los valores obtenidos no superaron 5 % de error de significancia permitido, por ende, sus valores fueron significativos en el presente estudio. Asimismo, se observa que el tamaño de efecto en todas las correlaciones es pequeño ya que su puntuación máxima es de .063 (Cohen, 1991).

Tabla 12

Estadística de correlación entre la variable engagement y las dimensiones de la variable autoeficacia

Variables	Autoeficacia		
	Ajuste	Prácticas	Manejo
Engagement			
Coeficiente de correlación rho de Spearman	0.276**	0.278**	0.273**
Tamaño de efecto	.076	.080	.075
Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001
N	202	202	202

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral); Ajuste = Eficacia percibida en el ajuste del estudiante; Prácticas = Eficacia percibida en las practicas instruccionales; Manejo = Eficacia percibida en el manejo del salón de clase

En la tabla 12 se evidencia que la significancia cuenta con un valor de .001 lo cual es menor a .05 permitido dentro del margen de error donde se procede a rechazar la H0 y aceptar la H1. Asimismo, la correlación entre la engagement y las dimensiones de autoeficacia con su puntaje, eficacia percibida en el ajuste del estudiante 0.276, eficacia percibida en las practica instruccionales 0.278 y eficacia percibida en el manejo del salón de clase 0.273 en un nivel de correlación significativa bajo. Asimismo, se observa que el tamaño de efecto en todas las correlaciones es pequeño ya que su puntuación máxima es de .080 (Cohen, 1991).

Tabla 13

Estadística de correlación entre la variable autoeficacia y las dimensiones de la variable engagement

Variables	Engagement		
	Vigor	Dedicación	Absorción
Autoeficacia			
Coeficiente de correlación rho de Spearman	0.154*	0.115	0.152*
Tamaño de efecto	.024	.013	.023
Sig. (bilateral)	.028	.102	.031
N	202	202	202

Nota. *. La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral)

En la tabla 13 se obtuvo en los resultados de significancia, en vigor .028 y absorción .031, lo cual son menores a .05 permitido dentro del margen de error de significancia, a diferencia de la dimensión de dedicación con un valor de .102, el cual supera el 5 % de margen de error de significancia. Asimismo, la correlación entre la autoeficacia y las dimensiones de engagement con su respectiva puntuación, vigor 0.154, dedicación 0.115 y absorción 0.152 en un nivel de correlación positiva, muy bajo. Además, se observa que el tamaño de efecto en todas las correlaciones es pequeño ya que su puntuación máxima es de .024 (Cohen, 1991).

Tabla 14

Comparación de engagement y autoeficacia, según edad

Kruskal-Wallis					
Edad	N	Rango promedio	H de K.W.	Gl	P
Engagement					
22-36	15	103.50	0.243	2	.885
37-51	79	103.53			
52-64	108	99.74			
Autoeficacia					
22-36	15	104.50	0.657	2	.720
37-51	79	100.66			
52-64	108	101.69			

Nota. $n = 202$; K.W. = Kruskal Wallis; gl = grado de libertad; p = significancia asintótica

En la tabla 14 se observa, que no existe diferencia significativa en engagement y autoeficacia en los docentes, porque el valor p supera el .05, por ello, se procede aceptar la H0 y a rechazar la H1. Esto quiere decir, que el rango de edad establecido no influye en los resultados obtenidos.

V. DISCUSIÓN

En el presente estudio, se explica en la discusión los resultados recolectados según la muestra, basándose en las respuestas estadísticas de los objetivos planteado en la investigación. Se procedió a comparar con otros estudios que cuenten las variables, para ver la similitud y diferencias existentes en los resultados.

Cabe destacar que, los instrumentos aplicados en la presente investigación cuentan con una adecuada estructura interna ya que existen estudios previos realizados en Lima, compartiendo característica de la muestra. Por lo cual, se demostró que los instrumentos utilizados cuentan con valores adecuados en la correlación interna, por ello, da entender según la población que los instrumento son aptos para su aplicación (Laureano et al., 2020; Dominguez et al., 2019).

Se contraste en el objetivo general, la relación significativa directa entre las variables engagement y autoeficacia con un valor .001 ($p < .05$) y $\rho = 0.225$ con respecto a la muestra de 202 docentes, esto quiere decir, que los docentes si presentan engagement significativo positivo en relación a autoeficacia. Por lo cual, si el engagement presenta un nivel muy alto tendría una predisposición con autoeficacia alta o viceversa. Se tomó como referencia a Torres (2020) en sus variables de estudio, encontramos el engagement en relación con la autoeficacia en docentes de Puno, teniendo como resultado en su correlación una significancia directa. Con respecto a los resultados del obtenidos en la presente investigación, permite rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Además, se obtuvo un tamaño de efecto pequeño en relación a $r^2 = 0.05$, lo cual demuestra atribuir solo el 5 % de la varianza a la otra variable resultando ser un efecto pequeño (Cohen, 1991). A diferencia del estudio de Torres (2020) donde obtuvo valor de $r^2 = 0.17$ con un tamaño de efecto mediano, esto es influenciado por el valor de la correlación de sus variables determinada por su muestra.

En cuanto a la correlación entre dimensiones de las variables de estudio, se evidencia en los resultados una relación significativa positiva entre un nivel bajo y muy bajo. Dejando ver, las dimensiones de las variables de estudio, que puede existir una relación creciente, debido que la autoeficacia nutre al engagement, por lo cual, aumenta la valoración de autoeficacia y así mutuamente (Benevides et al.,

2009). Por tal motivo, se corrobora con la psicología positiva que el estado emocional positivo influye en la eficiencia y desempeño del docente. Por lo cual, Alarcón (2008) indicó que el bienestar y la felicidad no depende de la casualidad, destino y el azar, sino depende de uno mismo. Esto quiere decir, que los docentes hacen uso de sus recursos internos (autoestima, optimismo, resiliencia, etc.), para que no se vea afectado su estado psicológico positivo frente a las adversidades que se les presente. Además, los docentes han utilizado sus recursos externos (capacitaciones, internet, herramientas digitales, etc.) para afrontar las dificultades y adaptarse en los cambios durante la pandemia.

Por lo que se refiere a los objetivos descriptivos planteados en la investigación, la variable engagement muestra una distribución entre el nivel alto y muy alto, con un total de 48.5 % encuestados. Por ende, según la teoría del bienestar psicológico, los resultados se poseionan entre los primeros niveles altos, lo cual nos indica que se logró su desarrollo personal y compromiso con los desafíos trazado en su vida (Domínguez y Ibarra, 2017). Además, se observa engagement con el 46 % en el nivel promedio demostrando que gran parte de la muestra lograron un moderado compromiso laboral. Con respecto a la variable autoeficacia se observó que el 97% de la muestra se encuentra en un nivel alto. Esto nos muestra, según Bandura (1986) en su teoría social cognitiva que la regulación de la motivación y la acción del sujeto está relacionada a una de las expectativas planteadas, la autoeficacia, dejando ver que si existe seguridad en los evaluados al desarrollar sus funciones en su trabajo. Asimismo, se tomó en relación el estudio de Ruiz (2017) donde se evidencio en sus resultados descriptivos referente a las variables de estudio, puntajes totales en un nivel alto en la muestra, dejando ver compromiso y eficacia para desarrollar sus actividades laborales. Esto nos demuestra, que los evaluados presentan seguridad, eficacia, confianza y un estado psicológico positivo en relaciones a sus funciones.

Además, en relación con las dimensiones de engagement se encontró un nivel bajo, en vigor 9.4 % y absorción 2.97 % a diferencia de las siguientes dimensiones, donde se puede evidenciar que existe engagement, como vigor con un nivel promedio 59.4 %, alto 26.7 %, muy alto 4.5 %, dedicación con un nivel promedio 51%, alto 37.1 %, muy alto 11.9 % y absorción con un nivel promedio 61.39 %, alto 23.76 %, muy

alto 11.88 %. En relación al estudio de Hernández y Oramas (2016) sobre autoeficacia y engagement, se observa en su resultado que existe engagement en la mitad de los evaluados entre los siguiente niveles promedio a muy alto y la otra mitad entre bajo a muy bajo. Por ende, Benevides et al. (2009) consideran que el vigor se identifica por la dedicación y optimismo ante dificultades, la dedicación, hace referencia a la fuerte participación, entusiasmo y placer, la absorción, es cuando el sujeto pierde la noción del tiempo y siente disgusto por abandonar el trabajo.

Por consiguiente, en las dimensiones de autoeficacia se puede observar que no hay puntaje en el nivel bajo a comparación con los otros niveles, reflejando que existe autoeficacia en las siguientes dimensiones, tales como la eficacia percibida en el ajuste del estudiante en el nivel regular 5.4 % y un nivel alta 94.6 %, eficacia percibida en la práctica instruccionales en el nivel regular 7.4 % y un nivel alta 92.6% y eficacia percibida en el manejo en el salón de clase en el nivel regular 6.9% y un nivel alta 93.1 %. Por lo cual, se tomó como semejante el estudio de Ruiz (2017), donde se evidencia en su resultado que gran parte de la muestra se encuentra en un nivel alto, dejando ver que si existe autoeficacia. Por lo tanto, Tschannen y Woolfolk (2001) consideran que los docentes cuentan con eficacia en su desempeño, pero depende de ellos mismos y del grado de dificultad que se le presente para cumplir sus metas.

Por lo tanto, en los objetivos correlacionales, se buscó determinar la correlación de engagement y las dimensiones de autoeficacia. En sus resultados se evidencia una correlación significativa positiva baja. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En cuanto a la autoeficacia y las dimensiones de engagement, se encontró que vigor y absorción muestran un nivel significativo dentro del margen de error del 5 % permitido obteniendo una correlación significativa positiva, muy baja a diferencia de la dimensión dedicación que fue la menos favorable entre los resultados. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto demuestra que la autoeficacia no está condicionada a la implicación con el trabajo. En relación al estudio de Hernández y Oramas (2016) sobre la autoeficacia y engagement, se evidencio una correlación significativa directa entre sus variables, pero igualmente se observó una correlación

no significativa entre dedicación y autoeficacia. Esto nos quiere decir, que la creencia de autoeficacia no necesariamente debe estar relacionado a la participación del trabajador.

Además, en relación al objetivo comparativo, se evidencio en el resultado una diferencia no significativa en las variables de estudio en relación a edad. En comparación al estudio de Molina (2017) se verifico similares resultados en relación al mismo dato sociodemográfico. Por lo cual, se corrobora que la edad no es determinante en las respuestas de los evaluados, demostrando que los puntajes obtenidos no han sido influenciados por la edad, permitiendo aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna.

Por otra parte, es necesario tener en consideración las limitaciones a lo largo de la investigación, debido que se atravesaba el contexto de una pandemia donde este implicaba aislamiento social y protocolos de bioseguridad. Por esta razón, en el sector educativo se determinó las actividades con trabajo remoto, por lo cual, fue limitado el acceso en la recolección de la muestra y el soporte presencial en la aplicación de encuestas, generando que los evaluados puedan presentar dudas en relación a los ítems y podrían haber llenado de forma incorrecto o al azar el formulario web. A pesar de ello, los resultados obtenidos lograron demostrar la fehaciente relación entre las variables de estudio.

Finalmente, podemos concluir en base a los resultados contrastados con los antecedentes presentados, que existe una relación significativa directa entre el engagement y autoeficacia demostrando que ambas logran influenciarse entre sí. Por esta razón, los autores Llorens et al. (2007) indican que la convicción de la autoeficacia tiene conexión con engagement. En tal sentido, si un colaborador se encuentra vinculado con su labor, esto conllevara a que tengan seguridad en sus propias capacidades, de modo, que pueda ser potenciado.

VI. CONCLUSIONES

En el presente estudio se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: En los resultados se demuestra que existe una correlación significativa positiva baja entre las variables engagement y autoeficacia. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir, que los docentes presentan engagement, por lo tanto, cuentan con una percepción de sus capacidades.

SEGUNDO: Se evidencio que la mayoría de docentes presentan engagement, lo que significa que cuentan con perseverancia, resistencia, voluntad, entusiasmo y dedicación al trabajo.

TERCERO: Se demostró que los docentes cuentan con autoeficacia, lo que refiere que tienen una alta autovaloración de su capacidad para ayudar a los estudiantes, facilidad de comunicar, motivar, impulsar la creatividad, generar soluciones y calmar un mal comportamiento en los alumnos.

CUARTO: Se comprobó la correlación entre el engagement y las dimensiones de la autoeficacia mostrando que a mayor engagement existirá una mejor eficacia percibida en el ajuste del estudiante, en las practica instruccionales y el manejo del salón de clase.

QUINTO: Se evidencio la correlación significativa entre la autoeficacia y las dimensiones vigor y absorción de engagement, mostrando que al tener una buena autovaloración de las propias capacidades se contaría con una alta energía para afrontar adversidades y una alta felicidad para realizar las actividades laborales, por otro lado, no se mostró una relación significativa en autoeficacia y dedicación significando que una alta autovaloración en sus propias capacidades no influye en la implicación laboral.

SEXTA: Se demostró que no existen diferencias significativas de engagement y autoeficacia, según edad, dejando ver que los rangos de edades establecidos, no influyen en los resultados obtenidos en el estudio.

SÉPTIMA: Con todo lo antes expuesto se puede observar la importancia del estado psicológico positivo en el ámbito laboral, de modo que, si el individuo cree en sus capacidades, desarrollará una vinculación con el trabajo, por lo tanto, contribuirá al momento de afrontar dificultades, mostrando una mayor participación, dedicación y rendimiento laboral.

VII. RECOMENDACIONES

En relación a los resultados obtenidos y a las experiencias durante el desarrollo del estudio se recomienda lo siguiente:

PRIMERO: Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas publicas aplicar estrategias que den información a los docentes sobre la importancia de la psicología positiva y como pueden fortalecer sus aspectos positivos para alcanzar sus objetivos.

SEGUNDO: Se recomienda incluir en próximos estudios relacionadas a las variables empleadas, a docentes que enseñen en el nivel de educación superior, especial y/o inicial para tener un mayor aporte en la investigación.

TERCERO: Se recomienda aplicar la investigación con docentes de instituciones privadas y públicas para utilizar análisis comparativo y enriquecer la investigación.

CUARTO: Se recomienda aplicar el estudio en docentes de otros departamentos o distritos con otra realidad problemática, para poder ofrecer una mejor contribución científica.

QUINTO: Se recomienda realizar nuevos estudios con otras variables relacionados al estado psicológico positivo y las variables empleadas en la investigación.

SEXTO: Se recomienda utilizar instrumentos con una menor cantidad de ítems para evitar el cansancio y favorecer la participación del docente.

REFERENCIAS

- Agostino, A. D. (2015, 21 de noviembre). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- Alarcón, R. (2008). Psicología positiva: un enfoque emergente. *Revista Unife*, 4(1), 7-20. <http://revistas.unife.edu.pe/index.php/tematicapsicologica/article/view/881>
- American Psychological Association [APA]. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitivetheory*. Englewood Cliffs, NJ: Princeton Hall.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos Sociales*. Martínez Roca. <https://www.worldcat.org/title/pensamiento-y-accion-fundamentos-sociales/oclc/503227218>
- Benevides, A. M., Fraiz, D. y Porto, P. C. (2009). *Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo*. Grupo de Estudios e Pesquisas sobre Estresse e Burnout. <https://docplayer.es/12415839-Uwes-utrecht-work-engagement-scale.html>
- Blanch, J. M. (2017, 28 de mayo). En torno al significado originario de los términos “compromiso” y “engagement” en el derecho y su sentido actual. *Comunicación y Hombre*, 14, 21-39. <https://comunicacionyhombre.com/article/significado-de-compromiso-engagement/#:~:text=Aunque%20se%20suele%20citar%20como,lengua%20una%20profunda%20raigambre%20jur%C3%ADdica>
- Bonett, D. G. & Wright, T. A. (2014, August 29). Cronbach’s alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*.

https://www.researchgate.net/publication/266798982_Cronbach's_alpha_reliability_Interval_estimation_hypothesis_testing_and_sample_size_planning

Borrego, Y. (2016). *El engagement en el trabajo, antecedentes y resultados organizacionales* [Tesis de doctorado, Universidad de Huelva]. Repositorio Institucional UHU. <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/11948>

Cabezas, E. D., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>

Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015

Cohen. J. (1991, February 1). A power primer. *Psychological Bulletin*. 112(1), 155-159. <https://web.mit.edu/hackl/www/lab/turkshop/readings/cohen1992.pdf>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de ética y deontología. *Actualidad psicológica*. <http://www.angelfire.com/pe/actualidadpsi/archivo/etica.html>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

Cruz, A. y Díaz, M. (2019, 20 de abril). Organizaciones exitosas y trabajadores felices. Una mirada crítica desde la ciencia del espíritu. *Revista Scielo*, 159-173. <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n288/0253-9276-uh-288-159.pdf>

Dextre, J. (2020, 15 octubre). Tres retos para el sector educativo, por José Dextre Chacón. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/educacion-tres-retos-para-el-sector-educativo-por-jose-dextre-chacon-noticia/>

- Díaz de Rada, V. (2009, 25 de noviembre). Eficacia de las encuestas por internet: un estudio preliminar. *Revista Española de Sociología*. 1(13). 49-79.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/65165/39481>
- Domínguez, R. E. y Ibarra, E. (2017, 22 de marzo). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación*, 96(21), 660-679.
<https://www.redalyc.org/pdf/1995/199551160035.pdf>
- Dominguez, S., Fernández, M., Merino, C., Navarro, J. S. y Calderón-de la cruz, G. (2019, diciembre). Escala de Autoeficacia Docente: análisis estructural e invarianza de medición en docentes peruanos de escuelas públicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 11(3), 61-72.
https://www.researchgate.net/publication/338213497_Escala_de_Autoeficacia_Docente_analisis_estructural_e_invarianza_de_medicion_en_docentes_peruanos_de_escuelas_publicas Teacher%27s Self-Efficacy Scale structural analysis and measurement invariance in P
- Espín, K. (2019). *Modelo P.E.R.M.A para incrementar la satisfacción con la vida y aumentar el florecimiento en adultos mayores que asisten al programa 60 y piquito* [Tesis de licenciatura, Universidad San Francisco de Quito].
 Repositorio USFQ.
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8347/1/143018.pdf>
- Fernández, M. y Merino, C. (2012, 12 de octubre). Resultados psicométricos preliminares de la escala de autoeficacia percibida en maestros de lima. *Psicogente*, 15(28), 314-322.
https://www.researchgate.net/publication/281849529_Resultados_psicometricos_preliminares_de_la_Escala_de_Autoeficacia_percibida_en_maestros_de_Lima Preliminary psychometric results of the perceived Self-Efficacy Scale in teachers from Lima
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015, 26 de noviembre). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Revista Scielo*.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003

García, D., Soler, M. J., Achard, L. y Cobo, R. (2020, 7 de noviembre). Programa de psicología positiva sobre el bienestar psicológico aplicado a personal educativo. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 1-24.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582020000100370&lng=en&nrm=iso

Gozzer, R. (2020, 25 de setiembre). *Docentes son afectados emocionalmente por la pandemia* [entrevista]. Radio Nacional Perú.
<https://www.radionacional.com.pe/novedades/el-informativo/docentes-son-afectados-emocionalmente-por-la-pandemia>

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández, L. y Oramas, A. (2016, 16 de octubre). Autoeficacia y work engagement en trabajadores de diferentes ocupaciones asistenciales. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 32-41.
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/42>

Jamanca, V. J. (2017). Engagement y estrés laboral en docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas de Los Olivos – 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11306/Jamanca_HVJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256287>

Larraechea, R. (2020, 01 de julio). *¿Qué agota y energiza a los docentes? Participa en el estudio de Engagement y ayuda a responder esa interrogante* [entrevista]. Portal de la educación chilena. <https://www.educarchile.cl/que->

[agota-y-energiza-los-docentes-participa-en-el-estudio-de-engagement-y-ayuda-responder-esa](#)

Laureano, A., Ortiz, S. y Valle, L. (2020). *Validación de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) en personal docente de pregrado de universidades privadas en Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/10452/1/2020_Laureano%20Anquiapa.pdf

Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). *Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? Computers in Human Behavior*, 23, 825-841. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/261.pdf>

Martens, M. (2020, 24 de septiembre). Educación: Despolitizar el sector y capacidad de ejecución, factores clave para una verdadera reforma. *El comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/educacion-despolitizar-el-sector-y-capacidad-de-ejecucion-factores-clave-para-una-verdadera-reforma-noticia/?ref=ecr>

Martinez, A. (2018, 16 de febrero). *Psicología Positiva: guía introductoria para terapeutas*. Psicología en positivo. <https://www.antonimartinezpsicologo.com/definicion-psicologia-positiva>

Martínez, A. y Campos, W. (2015, 31 de agosto). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 3(3), 181-191. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmib/v36n3/v36n3a4.pdf>

Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about Burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Jossey-Bads. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=uzomWhbqcCAC&oi=fnd&pg=PR7&ots=9B4tppQGYD&sig=sMegN67TRHA3aWQoW_eWPaCO9M8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

- Maslach, C. & Leiter, M. (2007). Burnout. *Elsevier*, 1, 358–362.
<https://www.researchgate.net/publication/303791742>
- Menghi, M. y Oñate, M. (2019). *La percepción de eficacia como predictor del compromiso laboral en docentes argentinos* [Tesis de licenciatura, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio institucional Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-111/763>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente: para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2020). Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Mohd, N., & Bee, Y. (2011, January). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33.
https://www.researchgate.net/publication/267205556_Power_Comparisons_of_Shapiro-Wilk_Kolmogorov-Smirnov_Lilliefors_and_Anderson-Darling_Tests
- Molina, R. (2017). *Autoeficacia y compromiso organización en los trabajadores del cuerpo de bomberos de Lima Norte, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11322?locale-attribute=es>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [OMS]. (2020). *Hoja informativa sobre el Día Mundial de los Docentes 2020*. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/world_teachers_day_fact_sheet_2020-sp.pdf

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017, 19 de diciembre). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Revelli, J. A., Gutiérrez, P., Del Castillo, F., Centeno, M., Vinuesa, A., Basma, B. y Andrade. M. T. (2013). Auto-eficacia docente, motivación intrínseca y expectativa de Resultado del alumnado. *Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 2, 52-62.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/27621/ReiDoCrea-Vo1.3-Art.7%ADRevelli-Gutierrez-Castillo-Centeno-Vinuesa-BelcaidAndrade.pdf;jsessionid=C7BF86CCF6138C556092C31F686ECBBA?sequence=1>
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 609.
<https://www.semanticscholar.org/paper/Generalized-expectancies-for-internal-versus-of-Rotter/161cb7ac92d7571042bb11ebdaaa1175be8079f8>
- Ruiz, R. (2017). *Engagement y autoeficacia general en personal administrativo de una entidad financiera de Piura* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6564>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzáles, V. & Bakker, A. B. (2002, March). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Kluwer Academic*, 3, 71–92.
<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1015630930326>
- Segredo, A. M. (2016, enero-marzo). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. *El sevier*, 17(1), 3-8.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- Seligman, M. (2002). *La Auténtica Felicidad*. Vergara grupo zeta.
<https://idoc.pub/documents/martin-seligman-la-autentica-felicidadpdf-on2307zqeml0>

- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005, July–August). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. https://www.researchgate.net/publication/7701091_Positive_Psychology_Progress_Empirical_Validation_of_Interventions
- Sireci, S. & Faulkner, M. (2014). Validity evidence based on test content. *Psicothema*, 26(1), 100-107. <http://www.psicothema.com/pdf/4167.pdf>
- Torres, J. (2020). *Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UPU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4225>
- Tschannen, M. & Woolfolk, A. (2001, February 13). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783–805. https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/2347/2404137/Megan_Anita.pdf
- Tschannen, M., Woolfolk, A. & Hoy, W. (1998, March 6). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248. <https://wmpeople.wm.edu/asset/index/mxtsch/rer1998>
- Unzueta, X. (2020, 29 de julio). *El factor emocional en la teleeducación: plataforma brinda asesoría por aumento de estrés* [entrevista]. La República. <https://larepublica.pe/educacion/2020/07/26/aprendo-en-casa-mab-click-la-plataforma-gratuita-que-asesora-psicologicamente-a-los-estudiantes-del-programa-del-minedu-atmp/>
- Villar, I. y Pinto, Y. (2019, 27 de setiembre). Ética en investigación científica. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue de Tacna*, 12(2). <http://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/123>

Zapata, F. (2017, 27 de septiembre). ¿Es el Engagement el futuro de los Recursos Humanos?. *boletín*, 8. Centro de Medición MIDE UC. <https://www.mideuc.cl/engagement-futuro-recursos-humanos/>

Zhang, Z. & Yuan, K. (2015, July). Robust Coefficients Alpha and Omega and Confidence Intervals with Outlying Observations and Missing Data: Methods and Software. *Educational and Psychological Measurement*, 76(3), 87-411. https://www.researchgate.net/publication/282221574_Robust_Coefficients_Alpha_and_Omega_and_Confidence_Intervals_With_Outlying_Observations_and_Missing_Data_Methods_and_Software

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021 (Sotomayor Ramirez, Sonia Mercedes y Yupanqui Rodriguez, Monica Hellen)					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLE 1: engagement		
			Dimensión	Ítems	Escala
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación hay entre engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre las variables engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa y directa entre engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021. 	Vigor	1, 2, 3, 4, 5.	Ordinal
			Dedicación	6, 7, 8, 9, 10.	
			Absorción	11, 12, 13, 14, 15.	
	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	VARIABLE 2: autoeficacia		
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué relación hay entre engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Describir el nivel de engagement en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021? 	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa y directa entre engagement y las 	Eficacia	1, 2, 4, 6, 9,	Ordinal
			percibida en el	12, 14, 22.	
			ajuste del		
			estudiante		

educativas públicas, Lima norte, 2021.

- Describir el nivel de autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

dimensiones de autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

Eficacia percibida en las practicas instruccionales 7, 10, 11, 17,18, 20, 23, 24.

- Determinar la relación entre engagement y las dimensiones de autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

- Existe relación significativa y directa entre autoeficacia y las dimensiones de engagement en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

Eficacia percibida en el manejo del salón de clase 3, 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21.

- Determinar la relación entre autoeficacia y las dimensiones de engagement en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

- Existe diferencias significativas en engagement y autoeficacia, según edad en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

Edad: entre 22 a 64 años; **sexo:** ambos sexos; **tipo de plaza:** por contrato o nombrado; **nivel de enseñanza:** primaria o secundaria; **nombre del distrito donde labora.**

- Determinar las diferencias existentes de engagement y autoeficacia, según edad en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

Anexo 2. Operacionalización de la variable 1: engagement.

Variable engagement						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	NIVEL DE MEDICIÓN
Engagement	Es un estado psicológico positivo, placentero vinculado al trabajo, distinguido por vigor, dedicación y absorción (Maslach & Leiter, 1997).	El engagement se evaluará a través de la escala de Utrecht de engagement en el trabajo, el cual contiene opciones de respuestas múltiples, conformada por 15 ítems, dividida en 3 dimensiones.	Vigor	Fortaleza, perseverancia, resistencia y potencia.	1, 2, 3, 4,5.	Nivel ordinal: Busca ubicarse de manera ordenada, en relación a las características que va evaluar, de modo que los datos se encuentren clasificados para su evaluación (Cienfuegos y Cienfuegos, 2016).
			Dedicación	La voluntad, implicación, devoción, intención y presunción.	6, 7, 8, 9,10.	
			Absorción	entrega, dicha y rendimiento.	11, 12, 13, 14,15.	

Anexo 3. Operacionalización de la variable 2: autoeficacia

Variable autoeficacia						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Autoeficacia	La autoeficacia, se define, el juicio que la persona puede poseer, en relación a su propia capacidad para cumplir su meta en lo que desempeñé en su labor (Tschannen & Woolfolk, 2001).	La autoeficacia se evaluará a través de la escala de autoeficacia percibida en docentes, el cual contiene opciones de respuestas múltiples, conformada por 24 ítems, dividida en 3 dimensiones.	Eficacia percibida en el ajuste del estudiante	Estrategias, para comunicarse con los estudiantes más difíciles, para estimular a los estudiantes a ser consciente, para motivar a los estudiantes a tener alto nivel de compromiso, para obtener resultados mejores, para identificarse con aprendizaje, para impulsar la creatividad, para mejorar el conocimiento de los escolares y para incluir a la familia en el rendimiento del alumno.	1, 2, 4, 6, 9, 12, 14, 22.	Nivel ordinal: Busca ubicarse de manera ordenada, en relación a las características que va evaluar, de modo que los datos se encuentren clasificados para su evaluación (Cienfuegos y
			Eficacia percibida en las	Estrategias, para responder las preguntas difíciles, para calcular el aprendizaje, para	7, 10, 11, 17,18,	

prácticas instruccionales	elaborar preguntas, personificar la enseñanza, manejar la evaluación adecuada, para dar esclarecimientos de ideas, para la implementación de tácticas y alternativas y para motivar a los estudiantes más destacados.	para 20, 23, para 24. Cienfuegos, 2016).
------------------------------	---	---

Eficacia percibida en el manejo del salón de clase	Estrategias, para evitar la conducta en clases, para dejar claro las conductas en clase de los escolares, para crear rutinas de actividades, para que los estudiantes respeten normas de clase, para calmar a un alumno que presenta mal comportamiento, para establecer un sistema de gestión con cada grupo de alumnos, para evitar a alumnos problemáticos y para responder a alumnos en situaciones difíciles.	3, 5, 8, 13, 15, 16, 19, 21.
---	--	---------------------------------------

Anexo 4. Protocolo de la escala Utrecht de engagement en el trabajo

ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO

Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker (2003)

Adaptación: Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015)

Edad: _____

Nivel de enseñanza: _____

Sexo: _____

Estado civil: _____

INSTRUCCIONES:

La presente escala, tiene como finalidad medir el compromiso laboral. A continuación, hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provocan en su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

0 = nunca; 1 = esporádicamente: pocas veces al año o menos; 2 de vez en cuando: una vez al mes o menos; 3 = regularmente: algunas veces al mes; 4 = frecuentemente: una vez por semana; 5 = muy frecuentemente: varias veces por semana y 6 = diariamente.

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo.							
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades.							
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades.							
6	Mi trabajo está lleno de retos.							
7	Mi trabajo me inspira.							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo.							
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito.							
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.							
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo.							
13	Me «dejo llevar» por mi trabajo.							
14	Estoy inmerso en mi trabajo.							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

Anexo 5. Protocolo de la escala de autoeficacia percibida en docentes

ESCALA DE AUTOEFICACIA PERCIBIDA

Megan Tschannen Moran y Anita Woolfolk (2001)

Adaptación: Manuel Fernández Arata y César Merino Soto (2012)

Edad: _____

Nivel de enseñanza: _____

Sexo: _____

Estado civil: _____

INSTRUCCIONES:

La presente escala, tiene como finalidad medir los posibles factores de autoeficacia docente. Para cada pregunta indica con qué frecuencia realizas las afirmaciones que aparecen a continuación tomando como criterio la siguiente escala:


1 = nada; 2 = muy poco; 3 = algo; 4 = bastante; 5 = en gran medida

N°	ÍTEMS	¿Qué puedes hacer?				
		1	2	3	4	5
1	¿Qué puedes hacer para que los estudiantes más difíciles superen sus dificultades?					
2	¿Qué puedes hacer para ayudar a tus alumnos a pensar críticamente?					
3	¿Qué puedes hacer para controlar la conducta perturbadora en clase?					
4	¿Qué puedes hacer para motivar a los estudiantes que muestran poco interés en el trabajo de la escuela?					
5	¿Qué puedes hacer para que tus expectativas te aclaren la conducta del estudiante?					
6	¿Qué puedes hacer para lograr que los estudiantes creen que pueden realizar bien el trabajo de la escuela?					
7	¿Qué puedes hacer para responder las preguntas difíciles de tus estudiantes?					
8	¿Qué puedes hacer para establecer rutinas a fin de mantener las actividades de los alumnos desarrollándose suavemente?					

9	¿Qué puedes hacer para ayudar a tus estudiantes a valorar el aprendizaje?					
10	¿Qué puedes hacer para evaluar la comprensión del estudiante sobre lo que le has enseñado?					
11	¿Qué puedes hacer para adiestrar a los alumnos a formular buenas preguntas?					
12	¿Qué puedes hacer para fomentar la creatividad del estudiante?					
13	¿Qué puedes hacer para lograr que los estudiantes sigan las reglas de la clase?					
14	¿Qué puedes hacer para mejorar la comprensión de un estudiante que está fracasando?					
15	¿Qué puedes hacer para tranquilizar a un estudiante que es perturbador o ruidoso?					
16	¿Qué puedes hacer para establecer un sistema de manejo de la clase con cada grupo de estudiantes?					
17	¿Qué puedes hacer para ajustar tus lecciones al nivel apropiado de cada estudiante?					
18	¿Qué puedes hacer para usar una variedad de estrategias de valoración?					
19	¿Qué puedes hacer para controlar a aquellos estudiantes problemáticos para que no echen a perder toda una clase?					
20	¿Qué puedes hacer para dar una explicación o un ejemplo alternativo cuando los estudiantes están confundidos?					
21	¿Qué puedes hacer para responder a un estudiante desafiante?					
22	¿Qué puedes hacer para asistir a las familias para que ayuden a sus hijos a desempeñarse bien en la escuela?					
23	¿Qué puedes hacer para implementar estrategias alternativas en tu salón de clases?					
24	¿Qué puedes hacer para proponer retos apropiados para los estudiantes muy habilidosos?					

Anexo 6. Formulario de los instrumentos de engagement y autoeficacia

URL: <https://forms.gle/ueKYLcztVF3AGueR9>



Engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021.

Estimado(a) docente
Le saluda Sonia Mercedes Sotomayor Ramirez y Mónica Hellen Yupanqui Rodriguez, estudiantes de la carrera de psicología, de la universidad César Vallejo. El motivo de este formulario es recopilar información para un estudio con fines académicos y confidenciales para obtener el título de licenciada en psicología. Agradeceré mucho su participación.

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO
ESTIMADOS DOCENTES:
Estamos realizando un trabajo de investigación sobre: "Engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021."; por eso le pedimos gentilmente que colabore respondiendo al formulario, lo cual le tomará un tiempo aproximado de 10 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines académicos.

Su participación es voluntaria y si decide aceptar ser parte de esta investigación le agradeceré responda afirmativamente de haber recibido la información de los procedimientos del formulario.

En caso tenga alguna duda con respecto a los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con el Dr. Luis Alberto Barboza Zelada (Asesor de la investigación) y correo corporativo labarbozab@ucvvirtual.edu.pe.

Con respecto, a lo presentado anteriormente ¿Desea participar en la investigación? *

Sí

No

[Siguiente](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Anexo 7. Ficha sociodemográfica.

DATOS	RESPUESTA	
Correo Electrónico		
Nº de DNI		
¿En qué distrito labora?		
Sexo	Hombre	Mujer
Edad		
Seleccione que tipo de plaza tiene en la institución educativa	Por contrato	Nombrado
Nivel de enseñanza	Primaria	Secundaria

***Obligatorio**

DATOS SOCIODEMOGRÁFICO

Antes de responder las preguntas de nuestro cuestionario, es necesario completar los siguientes datos que serán de gran relevancia para la investigación, por lo cual se le agradece encarecidamente ser muy sincero(a) en sus respuestas.

Correo Electrónico *

Tu respuesta

Nº de DNI *

Tu respuesta

¿En que distrito labora? *

Tu respuesta

Sexo: *

Hombre

Mujer

Edad: *

Tu respuesta

Seleccione que tipo de plaza tiene en la institución educativa *

Por contrato

Nombrado

Nivel de enseñanza: *

Primaria

Secundaria

Atrás Siguiente

Anexo 8. Carta de presentación para la prueba piloto en la Instituciones Educativas pública “Nuestra Señora de Belén”



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 18 de noviembre de 2020

CARTA INV.N.1211 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.
Mg. Nancy Vidal de Portella
DIRECTORA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE BELÉN
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **SOTOMAYOR RAMIREZ, Sonia Mercedes** con **DNI N°73103441** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700296090** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“Estrés relacionado a la autoeficacia y engagement en docentes de las instituciones educativas públicas, 2020”** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 9. Carta de presentación para la prueba piloto en la Instituciones educativas pública “Coronel Portillo Silva”.



“Año de la universalización de la salud”

Los Olivos, 6 de diciembre de 2020

CARTA INV.N°1622 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
ROBERTO DIAZ PICHIN
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA CORONEL PORTILLO SILVA
Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **YUPANQUI RODRIGUEZ, Mónica Hellen** con **DNI N° 71259258** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N°7001022440** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **“Estrés relacionado a la autoeficacia y engagement en docentes de las instituciones educativas públicas, 2020”** .Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

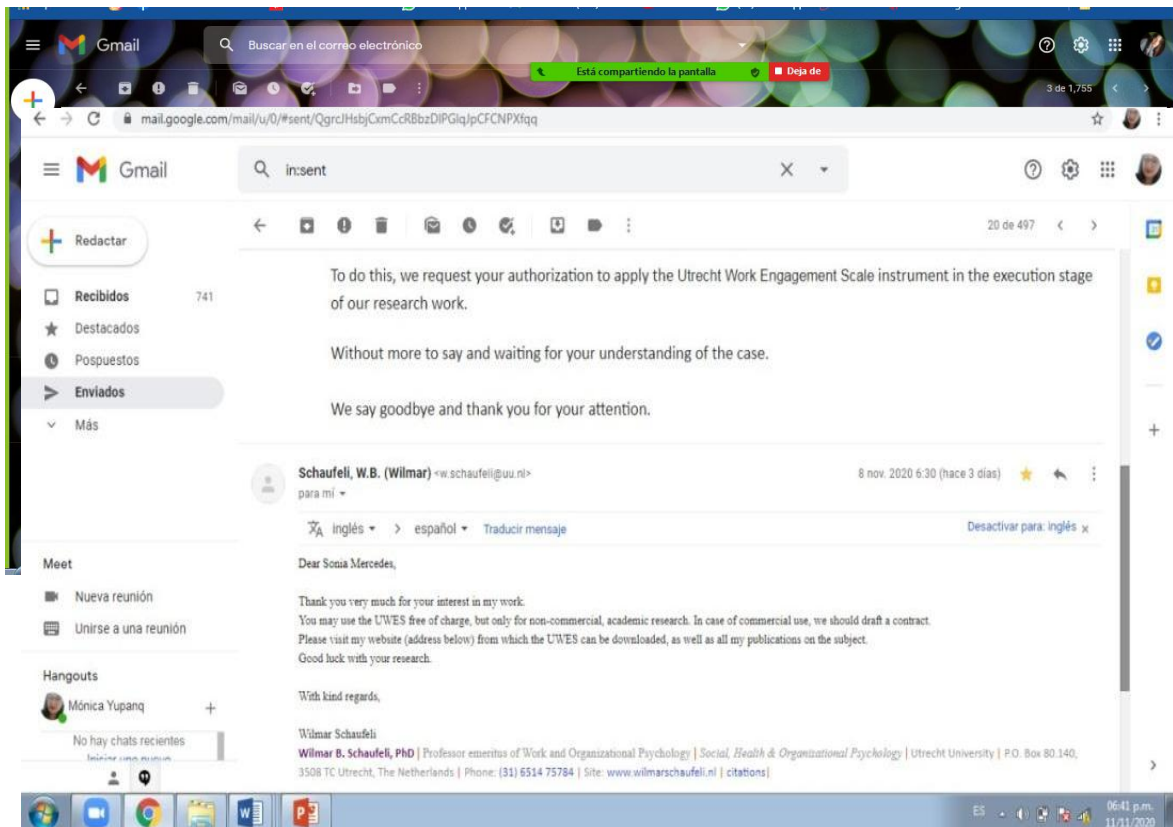
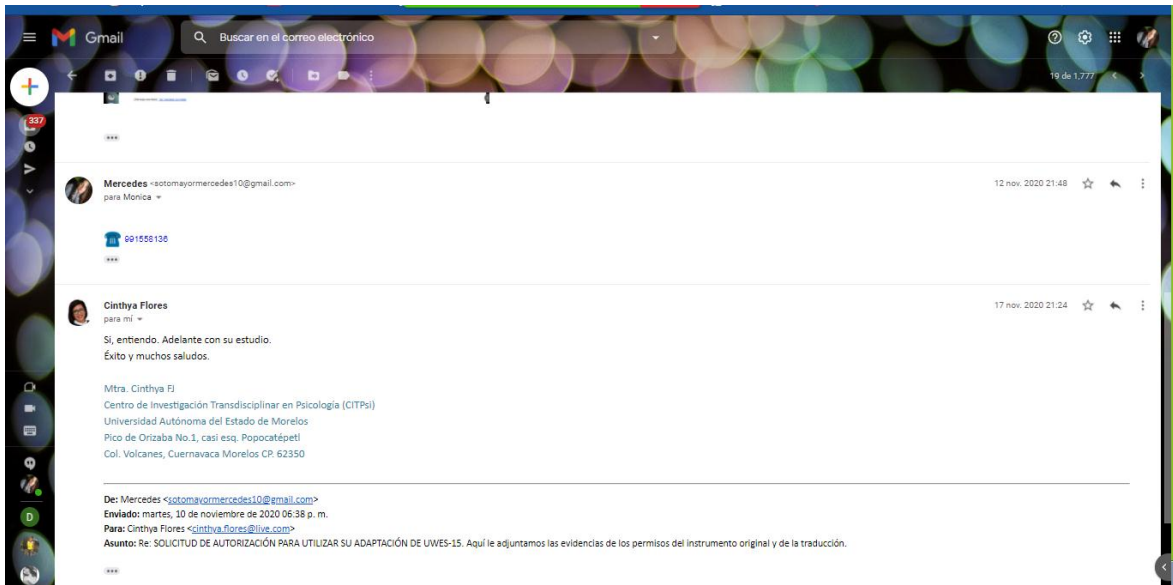
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 10. Carta de solicitud de autorización para utilizar la escala Utrecht de engagement en el trabajo



mail.google.com/mail/u/0/#sent/KtbxLthZfmmBQZJxhsTMpRRFHjFFgNGkVV

Gmail in:sent

14 de 497

Redactar

Recibidos 741

Destacados

Pospuestos

Enviados

Más

Meet

Nueva reunión

Unirse a una reunión

Hangouts

Mónica Yupanq

No hay chats recientes

Iniciar una reunión

Sin más que decir y esperando su comprensión del caso.
Nos despedimos y agradecemos su atención.

Paulo Porto-Martins <paulocpmar@gmail.com>
para mí, Paulo

jue., 5 nov. 7:47 (hace 6 días)

Hola, autorizo el uso del instrumento y le deseo éxito en su estudio.

Qualquer dúvida estou à disposição!

Um Grande Abraço

Prof. Paulo C. Porto-Martins

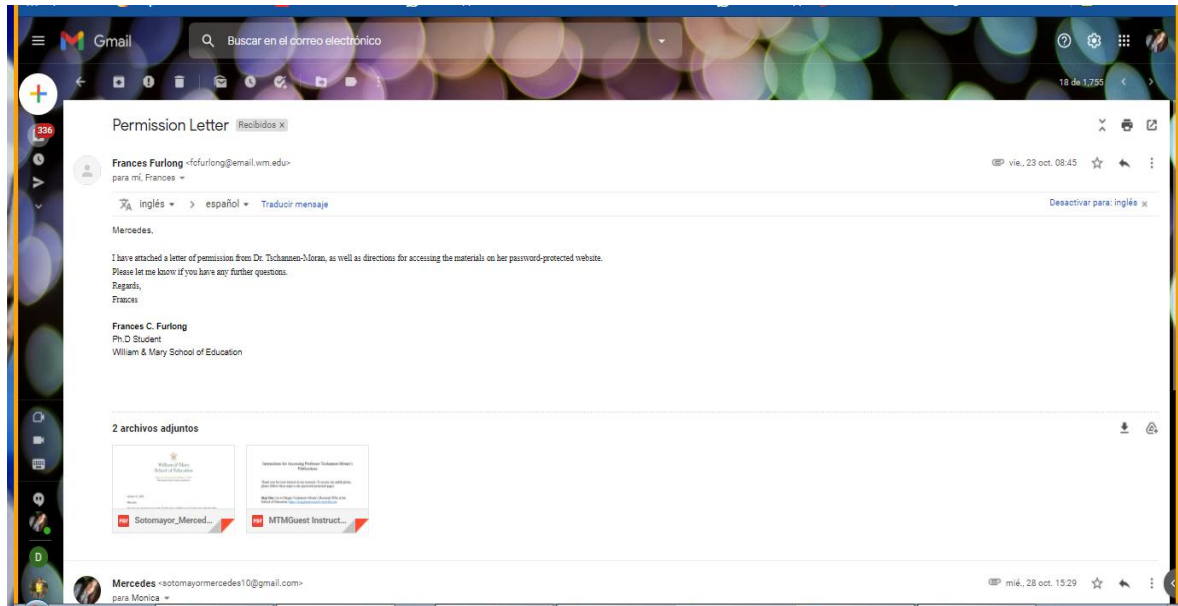
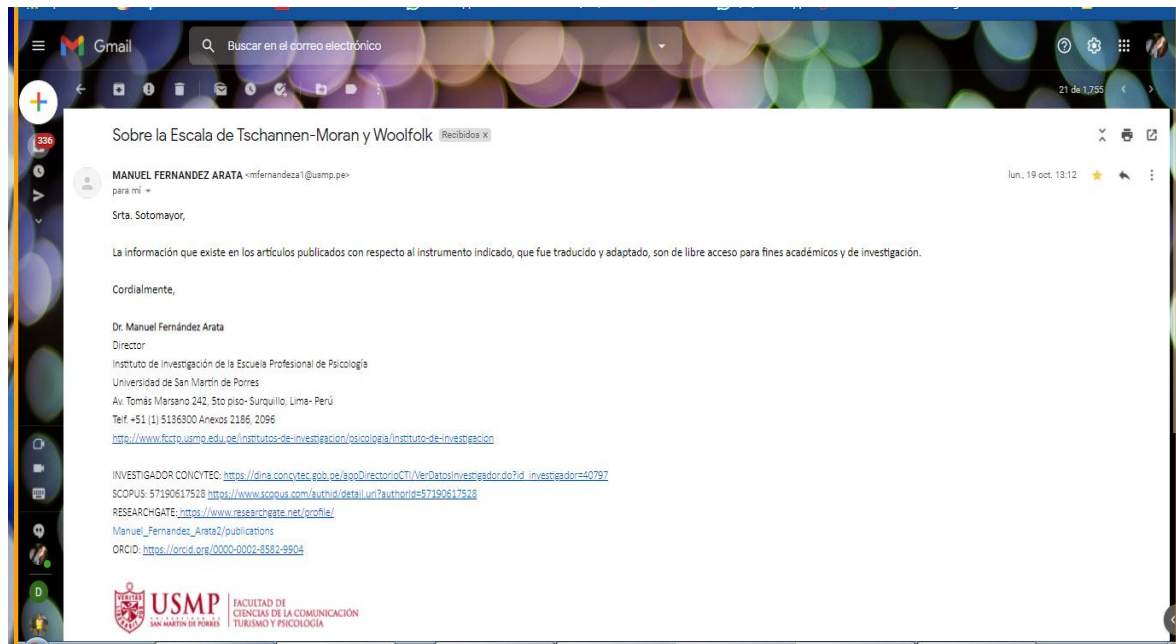
www.porto-martins.com

"This message is intended exclusively for its addressee and may contain information that is confidential and protected by a professional privilege or whose disclosure is prohibited by law. Unauthorized use of such information is prohibited and subject to applicable penalties."

GRACIAS! MUCHAS GRACIAS. Gracias a usted.

ES 06:38 p.m. 11/11/2020

Anexo 11. Carta de solicitud de autorización para utilizar la escala de autoeficacia percibida en docentes





William & Mary School of Education

MEGAN TSCHANNEN-MORAN, PhD
PROFESSOR OF EDUCATIONAL LEADERSHIP

October 23, 2020

Mercedes,

You have my permission to use the Teacher Sense of Efficacy Scale (formerly called the Ohio State Teacher Sense of Efficacy Scale), which I developed with Anita Woolfolk Hoy, in your research.

You can find a copy of the measure and scoring directions on my web site at <http://wmppeople.wm.edu/site/page/mxtsch>.

Please use the following as the proper citation:

Tschannen-Moran, M & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.

I will also attach directions you can follow to access my password protected web site, where you can find the supporting references for this measure as well as other articles I have written on this and related topics.

All the best,

Megan Tschannen-Moran
William & Mary School of Education

Anexo 12. Oficio de informe estadístico de la población de docentes, según la UGEL 02 y UGEL 04.

Respuesta : Total de docentes en instituciones públicas Independencia, Los Olivos y San Martín de Porres.

Margarita Roxana Niquen Neciosup <margarita.niquen@ugel02.gob.pe>
para Natalia, monica.yuprod@gmail.com, mí, Fidel

Buenas noches:

En atención al expediente N° 76232 - 2020, se remite información del total de docentes en instituciones públicas, de los distritos: Independencia, Los Olivos y San Martín de Porres en archivo de Excel, para los fines que estimen conveniente.

Saludos

Nota: Responder la recepción del archivo

PERÚ Ministerio de Educación Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana Unidad de Gestión Educativa Local N° 02

Margarita Roxana Niquen Neciosup
Coordinadora del Equipo de Estadística y Monitoreo UGEL 02
Anexo: 16035 / Celular: 995278525

De: Natalia Doris Rivera Mallma <Natalia.Rivera@UGEL02.GOB.PE>
Enviado: jueves, 19 de noviembre de 2020 12:26
Para: Margarita Roxana Niquen Neciosup <margarita.niquen@UGEL02.GOB.PE>; Angel Willian Ocaña Rodríguez <angel.ocana@UGEL02.GOB.PE>; Richard Aguilar Calderon <richard.aguilar@UGEL02.GOB.PE>
Cc: Julian Abundio Huamani Crisanto <julian.huamani@UGEL02.GOB.PE>; Fidel Edmundo Zevallos Cossio <Fidel.Zevallos@UGEL02.GOB.PE>
Asunto: RV: Solicitamos la información del total de docentes en instituciones públicas, de los siguientes distritos: Independencia, Los Olivos y San Martín de Porres.

Docentes de tres Distritos - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

M17

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Total	6.306	2.451	3.855	6.306	0	2.451	0	3.855	0
Básica Regular	5.416	2.165	3.251	5.416	0	2.165	0	3.251	0
Inicial 1/	1.047	364	683	1.047	0	364	0	683	0
Primaria	2.239	851	1.388	2.239	0	851	0	1.388	0
Secundaria	2.130	950	1.180	2.130	0	950	0	1.180	0
Básica Alternativa	203	144	59	203	0	144	0	59	0
Básica Especial	65	65	0	65	0	65	0	0	0
Técnico-Productiva	108	36	72	108	0	36	0	72	0
Superior No Universitaria	514	41	473	514	0	41	0	473	0
Pedagógica	10	0	10	10	0	0	0	10	0
Tecnológica	504	41	463	504	0	41	0	463	0
Artística	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nota: Corresponde a la suma del número de personas que desempeñan labor docente, directiva o en el aula, en cada institución educativa, sin diferenciar si la jornada es de tiempo completo o

1/ Excluye promotoras educativas comunitarias a cargo de programas no escolarizados
Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - Censo Escolar.

Docentes SIMP Docentes Independencia **Docentes Los Olivos** meet.google.com está compartiendo tu pantalla. Dejar de compartir Ocultar



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 04

mejor
educación
mejores
peruanos

"Año de la Universalización de la Salud"

Comas, 21 de diciembre de 2020

OFICIO N° 2350 -2020-MINEDU-VMGI-DIRELM-UGEL.04-DIR/ARH

Señor:

Sotomayor Ramirez Sonia Mercedes y Yupanqui Rodríguez Mónica Hellen
Estudiantes de la facultad de psicología de la Universidad César Vallejo-Lima
Norte
Correo: sotomayormercedes10@gmail.com
monica.yuprod@gmail.com

PRESENTE.

ASUNTO: Información Solicitada

REF. : 1) Expediente N° **048261-2020** - UGEL 04

2) Memorandum N° 9976-2020-MINEDU-VMGI-DIRELM-UGEL.04-DIR/ARH

3) INFORME N° 441 -2020-MINEDU-VMGI-DIRELM-UGEL.04-DIR-ARH-EAP


Tengo a bien de dirigirme a Ud. para saludarla y a su vez brindarle la información solicitada sobre la cantidad de docentes de las instituciones educativas públicas en los distritos de: Ancón, Carabaylo, Comas, Puente Piedra y Santa Rosa, dicha información se otorga en el documento que se adjunta.

Agradecemos su paciencia y esperamos que les resulte útil para los efectos de la investigación que vienen realizando.

Suscribo el presente, en mérito a las facultades delegadas mediante Resolución Directoral N° 07430 - 2020-UGEL 04.

Con la consideración y estima personal de siempre

Atentamente:


LAS ROSAS MENESES AMAYA
DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO I
DEL AREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 04 - COMAS

RMA/DSA-ARH
BRS/ABOG





PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa Local N° 04

Equipo Administración de Personal

mejor educación mejores personas

INFORME N° 441-2020- MINEDU-VMGI-DRELM-UGEL.04-DIR-ARH-EAP

A : ROXANA JACQUELI MENESES AMAYA
Director del Sistema Administrativo I del Área de Recursos Humanos

DE : CHRISTIAN HARU LOZA GUTIERREZ
Coordinador (e) del Equipo de Administración de Personal

ASUNTO : INFORMACIÓN SOLICITADA

REFERENCIA : a) Expediente N° 048261-2020
b) Memorandum N° 3976-2020-MINEDU-VMGI-DRELM-UGEL.04-JARH

FECHA : Comas, 21 de agosto de 2020.

Mediante la presente me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y, a la vez remitirle la información solicitada en el Memorandum N° 3976-2020-MINEDU-VMGI-DRELM-UGEL.04-JARH; en el cual solicita la información del total de docentes en las instituciones públicas de la jurisdicción de la UGEL 04. A modo de respuesta de lo requerido, se adjunta los datos de la cantidad de docentes en el siguiente cuadro.

CANTIDAD DE DOCENTES DE LAS I.E DE LA JURISDICCIÓN DE LA UGEL 04				
COMAS	CARABAYLLO	PUENTE PIEDRA	ANCÓN	SANTA ROSA
3379	1834	2275	543	87

CANTIDAD DE DOCENTES EN I.E PÚBLICAS EN LOS DISTRITOS DE ANCÓN, CARABAYLLO, COMAS, PUENTE PIEDRA Y SANTA ROSA									
NIVELES	INICIAL-CUNA-JARDÍN	PRIMARIA	SECUNDARIA	BÁSICA ESPECIAL- INICIAL	BÁSICA ESPECIAL- PRIMARIA	BÁSICA ESPECIAL	BÁSICA ALTERNATIVA- INICIAL E INTERMEDIA	BÁSICA ALTERNATIVA- AVANZADO	TÉCNICO PRODUCTIVA
N° DOCENTES	1458	3220	3360	12	80	7	28	220	134
N° TOTAL DE DOCENTES	8518								

Siendo todo en cuanto tengo que informarle, para los fines pertinentes.

Atentamente,



Christian Haru Loza Gutiérrez

CHRISTIAN HARU LOZA GUTIÉRREZ
Coordinador del Equipo de Administración de Personal
Área de Recursos Humanos – UGEL 04

Anexo 13. Consentimiento informado.

Estimado(a) docente:

.....

Con el debido respeto nos presentamos a usted, nuestros nombres son: **Sonia Mercedes Sotomayor Ramirez y Monica Hellen Yupanqui Rodriguez**, internas de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “Engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021”; y para ello quisiéramos contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de una prueba psicológica: **escala de autoeficacia percibida en docentes y la escala Utrecht de engagement en el trabajo**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

En caso tenga alguna duda con respecto a los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con el Dr. Luis Alberto Barboza Zelada (Asesor de la investigación) y correo corporativo labarbozab@ucvvirtual.edu.pe.

Gracias por su colaboración.

Atte. **Sonia Mercedes Sotomayor Ramirez y Monica Hellen Yupanqui Rodriguez**

ESTUDIANTES DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
con número de DNI: acepto participar en la investigación sobre el “Engagement y autoeficacia en docentes de las instituciones educativas públicas, Lima norte, 2021” de las señoritas Sonia Mercedes Sotomayor Ramirez y Monica Hellen Yupanqui Rodriguez.

Día:/...../.....

Anexo 14. Resultados del piloto

Tabla 15

Validez de contenido de la escala Utrecht de engagement en el trabajo

Ítems	1° juez			2° juez			3° juez			4° juez			5° juez			V de Aiken	Aceptable	
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0.8	0.8	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0.8	0.8	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	Sí

Tabla 16

Confiabilidad total por coeficiente de alfa de Cronbach de la escala Utrecht de engagement en el trabajo

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.899	15

Tabla 17

Análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach de la escala Utrecht de engagement en el trabajo

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Vigor	0.753
Dedicación	0.793
Absorción	0.840

Tabla 18

Confiabilidad total por coeficiente de omega de McDonald de engagement

Estadísticas de confiabilidad	
Omega de McDonald	Nº de elementos
0.907	15

Tabla 19

Análisis de confiabilidad por omega de McDonald de las dimensiones del engagement

Dimensiones	Omega de McDonald
Vigor	0.756
Dedicación	0.807
Absorción	0.846

Tabla 21

Confiabilidad total por coeficiente de alfa de Cronbach de la escala de autoeficacia percibida en docentes

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.896	24

Tabla 22

Análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach de la escala de autoeficacia percibida en docentes

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Eficacia percibida en el ajuste del estudiante	0.736
Eficacia percibida en las prácticas instruccionales	0.754
Eficacia percibida en el manejo del salón de clase	0.731

Tabla 23

Confiabilidad total por coeficiente de omega de McDonald de autoeficacia

Estadísticas de confiabilidad	
Omega de McDonald	N° de elementos
0.896	24

Tabla 24

Análisis de confiabilidad por omega de McDonald de las dimensiones de autoeficacia

Dimensiones	Omega de McDonald
Eficacia percibida en el ajuste del estudiante	0.747
Eficacia percibida en las prácticas instruccionales	0.764
Eficacia percibida en el manejo del salón de clases	0.737

Anexo 15. Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la escala Utrecht de engagement en el trabajo.

	ÍTEM ORIGINAL	Mg. María Denegri Velarde CPP 6737	Mg. Luis Allan Izquierdo CPP10231	Mg. Erika Estrada Alomia CPP 12224	Mg. Alfredo Fow Arteaga CPP	Mg. Fernando Paredes Jara CPP 13444	ÍTEM REVISADO
ÍTEM 5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades	-	-	Cambiar vigoroso por perseverante	-	-	Soy fuerte y perseverante en mis responsabilidades
ÍTEM 11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mí.	-	-	-	-	Ambiguo	Cuando me encuentro trabajando no me doy cuenta de lo que sucede a mi alrededor
ÍTEM 13	Me «dejo llevar» por mi trabajo.	-	-	Mi trabajo es lo primero y más importante en mi vida	-	Ambiguo	Mi trabajo es lo primero y más importante en mi vida

Anexo 16. Evidencias cualitativas de validez de contenido por criterio de jueces de la escala de autoeficacia percibida en docentes.

	ÍTEM ORIGINAL	Mg. María Denegri Velarde CPP 6737	Mg. Luis Allan Izquierdo CPP10231	Mg. Erika Estrada Alomia CPP 12224	Mg. Alfredo Fow Arteaga CPP	Mg. Fernando Paredes Jara CPP 13444	ÍTEM REVISADO
ÍTEM 2	¿Qué puedes hacer para ayudar a tus alumnos a pensar críticamente?	-	-	-	-	Cambiar “pensar críticamente” con “desarrollen un pensamiento crítico”.	¿Qué puedes hacer para ayudar a tus alumnos a desarrollar un pensamiento crítico?
ÍTEM 6	¿Qué puedes hacer para lograr que los estudiantes creen que pueden realizar bien el trabajo de la escuela?	-	-	-	-	Cambiar “creen que pueden “con “se motiven a”.	¿Qué puedes hacer para lograr que los estudiantes se motiven a realizar bien el trabajo de la escuela?

Anexo 17. Certificado de validez de contenido de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (Juez 1).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Escala de Utrecht de Engagement"**

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Maria Isabel Denegri Velarde DNI: 08367190

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LICENCIATURA	1989-1995
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA	2015-2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	HOSPITAL CENTRAL PNP	PSICOLOGA	JESUS MARIA	1996-2010	PSICOLOGA CLINICA
02	IE. INFO ELITE 21	PSICOLOGA	CARABAYLLO	20067-2018	PSICOLOGA CLINICA
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LOS OLIVOS	2015-2020	DOCENTE

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Mg. Maria Isabel Denegri Velarde
CPP 6737
PSICOLOGA

Lima, 27 de noviembre 2020

Anexo 18. Certificado de validez de contenido de la escala de autoeficacia percibida en docentes (Juez 1).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“Escala de autoeficacia percibida docentes”**

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Maria Isabel Denegri Velarde DNI: 08367190

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	LICENCIATURA	1989-1995
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	MAESTRIA	2015-2017

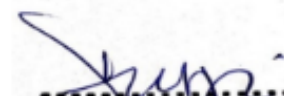
Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	HOSPITAL CENTRAL PNP	PSICOLOGA	JESUS MARIA	1996-2010	PSICOLOGA CLINICA
02	IE. INFO ELITE 21	PSICOLOGA	CARABAYLLO	20067-2018	PSICOLOGA CLINICA
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE	LOS OLIVOS	2015-2020	DOCENTE

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

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

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



Mg. Maria Isabel Denegri Velarde
CPP 5737
PSICOLOGA

Lima, 27 de noviembre de
2020

Anexo 19. Certificado de validez de contenido de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (Juez 2).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Escala Utrecht de Engagement"**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO DNI: 06175625

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	Julio 2012
02	UNIVERSITY OF PHOENIX ESTADOS UNIDOS	GRADO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA	Marzo 2017

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

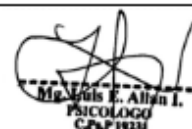
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MIDIS	RECURSOS HUMANOS	Lima	Diciembre 2012 a Enero 2013	Filtrar curriculum vitae, análisis de puesto, evaluación de personal, entrevista personal análisis por competencias
02	UCV	DOCENTE	Los Olivos	Actualmente	SELECCION DE PERSONAL, COACHING, DESARROLLO ORGANIZACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. Luis E. Allan I.
PSICOLOGO
C.P.P.

8 de noviembre del 2020

Firma y sello

Anexo 20. Certificado de validez de contenido de la escala de autoeficacia percibida en docentes (Juez 2).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“Escala de autoeficacia percibida docentes”

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. LUIS EDUARDO ALLAN IZQUIERDO **DNI: 06175625**

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	Julio 2012
02	UNIVERSITY OF PHOENIX ESTADOS UNIDOS	GRADO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN PSICOLOGÍA	Marzo 2017

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MIDIS	RECURSOS HUMANOS	Lima	Diciembre 2012 a Enero 2013	Filtrar curriculum vitae, análisis de puesto, evaluación de personal, entrevista personal análisis por competencias
02	UCV	DOCENTE	Los Olivos	Actualmente	SELECCION DE PERSONAL, COACHING, DESARROLLO ORGANIZACIONAL

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

8 de noviembre del 2020

Firma y sello

Anexo 21. Certificado de validez de contenido de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (Juez 3).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Escala Utrecht de Engagement"**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. ERIKA ROXANA ESTRADA ALOMIA DNI: 09904133

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010
02			

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
02	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2020	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y <u>área clínica.</u>
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma y sello

11 de noviembre del 2020

Anexo 22. Certificado de validez de contenido de la escala de autoeficacia percibida en docentes (Juez 3).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Escala de autoeficacia percibida docentes"**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. ERIKA ROXANA ESTRADA ALOMIA DNI: 09904133

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNMSM	Ps. Clínica y de la Salud	2009 -2010
02			

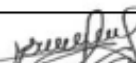
Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	SENATI	Coordinadora Zonal Lima Callao	Independencia	2014	Coordinaciones y evaluaciones de estudiantes becarios beca 18.
02	UCV	Docente tiempo completo	Los Olivos	2014-2020	Dictado de diversas experiencias curriculares de formación general y área clínica.
03	MINEDU-UGEL 02	Tutora	Los Olivos-SMP	2009-2012	Charlas preventivas, atención a estudiantes, consejería y orientación padres de familia, evaluaciones para SANNEE, capacitaciones docentes, entre otras.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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


Erika R. Estrada Alomia
 PSICOLOGA
 C. P. P. 12224

11 de noviembre del 2020

Firma y sello

Anexo 23. Certificado de validez de contenido de la escala Utrecht de engagement en el trabajo (Juez 4).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Escala Utrecht de Engagement"**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: MG. ALFREDO MARTIN FOW ARTEAGA DNI: 25814183

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL ENRIQUE GUZMAN Y VALLE	LICENCIATURA	DEL 2005 AL 2007
02	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA	MAESTRIA	DEL 2008 AL 2010

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 02	ACOMPANANTE DE SOPORTE PEDAGOGICO	San Martin de Porres	SETIEMBRE 2016 AL MARZO 2017	Acompañamiento y asesoría a docentes de 1er y segundo grado
02	MINEDU	ESPECIALISTA PEDAGOGICO	San Borja	JUNIO DEL 2017 HASTA LA ACTUALIDAD	Asistencia técnica y monitoreo a los acompañantes pedagógicos y directivos
03	IE 5089	DOCENTE DE AULA	CALLAO	2002 AL 2020	Tutor de aula del nivel primaria

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ...

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

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

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



25 de noviembre del 2020

Firma y sello

Anexo 24. Certificado de validez de contenido de la escala de autoeficacia percibida en docentes (Juez 4).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“Escala de autoeficacia percibida docentes”

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: **MG. ALFREDO MARTIN FOW ARTEAGA** **DNI: 25814183**

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE	LICENCIATURA	DEL 2005 AL 2007
02	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA	MAESTRIA	DEL 2008 AL 2010

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UGEL 02	ACOMPAÑANTE DE SOPORTE PEDAGOGICO	San Martín de Porres	SEPTIEMBRE 2016 AL MARZO 2017	Acompañamiento y asesoría a docentes de 1er y segundo grado
02	MINEDU	ESPECIALISTA PEDAGOGICO	San Borja	JUNIO DEL 2017 HASTA LA ACTUALIDAD	Asistencia técnica y monitoreo a los acompañantes pedagógicos y directivos
03	IE 5089	DOCENTE DE AULA	CALLAO	2002 AL 2020	Tutor de aula del nivel primaria

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma y sello

25 de noviembre del 2020

Anexo 25. Certificado de validez de contenido la escala Utrecht de *engagement* en el trabajo (Juez 5).

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
"Escala Utrecht de Engagement"**

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fernando Antonio Paredes Jara

DNI: 18160530

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SENOR DE SIPAN	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	Marzo 2008
02	UNIV.PRIV.ANTONIO GUILLERMO URRELO SAC	MAGISTER	Agosto 2015

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Trujillo	5 años	Docente curso psicometría
02	UMB	Docente	Chiclayo	5 años	Docente curso psicometría
03					

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Mg. Fernando A. Paredes Jara
Psicólogo
CPSP 13444

Trujillo, 27 de noviembre del 2020

Anexo 26. Certificado de validez de contenido de la escala de autoeficacia percibida en docentes (Juez 5).

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
“Escala de autoeficacia percibida docentes”

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fernando Antonio Paredes Jara
DNI: 18160530

Formación académica del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	Marzo 2008
02	UNIV.PRIV.ANTONIO GUILLERMO URRELO SAC	MAGISTER	Agosto 2015

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación):

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	Docente	Trujillo	5 años	Docente curso psicometría
02	UMB	Docente	Chiclayo	5 años	Docente curso psicometría
03					

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

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

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

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


Mg. Fernando A. Paredes Jara
Psicólogo
CPSP 13444

Trujillo, 27 de noviembre del 2020

Anexo 27. Total de la muestra a través del programa G*Power.

