



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Engagement y desempeño docente en las instituciones
educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Sánchez García, Walter Rafael (ORCID 0000-0001-6031-2178)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi familia y de una forma muy especial a mi madre, pues sin ellos no lo habría logrado. Sus consejos y apoyo incondicional me guían y me llevan por el camino del bien, por ello les dedico mi tesis en ofrenda a su amor y paciencia que me impulsan continuamente a seguir adelante.

Walter.

Agradecimiento

Brindar un profundo agradecimiento a Dios y a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente para la realización de la presente tesis de estudio, a todo el personal docente y directores de las diferentes instituciones educativas del distrito de Santo Toribio.

El autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de contingencia entre engagement y el desempeño docente	18
Tabla 2. Relación entre el engagement y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio	19
Tabla 3. Nivel de la variable Engagement	20
Tabla 4. Nivel de las dimensiones de la variable Engagement	20
Tabla 5. Nivel de la variable Desempeño docente	21
Tabla 6. Nivel de las dimensiones de la variable Desempeño docente	21
Tabla 7. Tabla de contingencia entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	22
Tabla 8. Relación entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	23
Tabla 9. Tabla de contingencia entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	24
Tabla 10. Relación entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	25
Tabla 11. Tabla de contingencia entre el engagement y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad	26
Tabla 12. Relación entre el engagement y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad	27
Tabla 13. Tabla de contingencia entre el engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad	28
Tabla 14. Relación entre el engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre el engagement y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio	19
Figura 2. Dispersión entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes	23
Figura 3. Dispersión entre el engagement y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	25
Figura 4. Dispersión entre el engagement y la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad	27
Figura 5. Dispersión entre el engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad	29

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el engagement y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, en el año 2021. Por ello se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. La población de estudio estuvo conformada por 47 docentes, de la cual se extrajo una muestra no probabilística por conveniencia de 30 docentes del nivel primario y secundario de dos instituciones públicas de este distrito. Se aplicó dos encuestas, para ello se utilizó el cuestionario de engagement UWES y el cuestionario de desempeño docente. Se aplicó la prueba de correlación R Pearson, obteniendo una significancia (Sig.) = 0.000 < 0,05 y un coeficiente de correlación $r = 0,744$. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa, positiva de intensidad alta entre el engagement y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio. Es necesario implementar estrategias de mejora, fortalecimiento y desarrollo del engagement, dada su comprobada relación con el desempeño docente, mejorando el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito.

Palabras clave: Engagement, desempeño docente, vigor, dedicación, absorción.

Abstract

The purpose of this research study was to determine the relationship between engagement and teaching performance in educational institutions of the Santo Toribio district, in the year 2021. Therefore, a quantitative approach research was developed, with a descriptive design, correlational, non-experimental, cross-sectional. The study population consisted of 47 teachers, from which a non-probabilistic convenience sample of 30 teachers from the primary and secondary levels of two public institutions in this district was drawn. Two surveys were applied, for this the UWES engagement questionnaire and the teacher performance questionnaire were used. The R Pearson correlation test was applied, obtaining a significance (Sig.) = 0.000 < 0.05 and a correlation coefficient $r = 0.744$. Therefore, it is concluded that there is a significant, positive high intensity relationship between engagement and teaching performance in educational institutions of the Santo Toribio district. It is necessary to implement strategies to improve, strengthen and develop engagement, given its proven relationship with teacher performance, improving teacher performance in the educational institutions of the district.

Keywords: engagement, teaching performance, vigor, dedication, absorption.

I. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de la calidad educativa se ha convertido, en los últimos tiempos, en materia pendiente de las escuelas a nivel mundial. A partir de ello, los diversos sistemas educativos han centrado sus esfuerzos en la mejora de las competencias del docente, tanto desde el lado del fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas, como de las habilidades interpersonales. Con base en ello, se ha entendido que la mejora de sus condiciones, así como de sus competencias profesionales, deben lograr que el profesional de la enseñanza pueda lograr una conexión emocional o vínculo positivo con lo que hace (Teixeira y Alves, 2016). Este engagement docente ha encontrado trascendencia en los nuevos enfoques que asume la escuela, según la cual la búsqueda de resultados de aprendizaje en los estudiantes, así como la consecución de las metas se logran de mejor manera con profesores comprometidos (López, 2017).

A pesar de los avances en cuanto al desarrollo de un involucramiento emocional y conductual de los maestros en su quehacer, aún es común que muchos de los docentes no desarrollen un compromiso o engagement en su labor profesional. Horn y Murillo (2016) explican que, en muchos países, las condiciones en las que el maestro desarrolla su práctica han ido mermando su optimismo y compromiso efectivo en lo que hacen. De igual manera, aclara que el trabajo docente se ha visto maltratado socialmente, por lo que la actitud del profesor en la mayoría de los sistemas educativos se tiñe de pesimismo y poca motivación por que las metas educativas puedan lograrse.

Esta problemática se refleja en el panorama internacional, tal como lo manifiesta la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2017), quien refleja en su informe que la motivación y el compromiso docente se ven afectados cuando no existe una correspondencia entre lo que ellos ofrecen en la búsqueda de calidad educativa y los estímulos que reciben por parte de la sociedad y el aparato estatal. Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) uno de los indicadores más representativos del deficiente compromiso del docente se ve reflejado en las cifras de ausentismo de docentes en el mundo, el cual bordea el 13%. De igual manera, a nivel sudamericano, las cifras también invitan a la reflexión, puesto países como

Argentina y Brasil reflejan una tasa alta de ausentismo en el magisterio, con 59% y 34%, respectivamente. De igual manera, es sorprendente que los estudios determinen que, Europa, 4 de cada 10 docentes afirma que buscará retirarse de la carrera en el lapso de 10 años.

El plano nacional se presenta también con problemáticas similares a las descritas internacionalmente. El Ministerio de Educación (Minedu, 2017) sostiene que el docente peruano siempre ha buscado mejoras en sus condiciones laborales que le generen una satisfacción con la que pueda sentirse cómodo al realizar su quehacer educativo. De esta manera, se estima que, a pesar de las mejoras laborales en los últimos años, el 20% de los maestros considera que las condiciones económicas en las que trabajan no son correspondientes a la labor realizada, lo cual les obliga a tener que dedicarse a otro tipo de actividades que puedan ayudarles a sostener la canasta familiar. Se establece, además, que otro de los factores por los que el docente no logra establecer un vínculo emotivo con la enseñanza y sus resultados es la ausencia de aliados. Es decir, se siente solo en su misión, tanto por parte de los padres de familia, como parte de la propia institución educativa, la cual exige resultados inmediatos, pero sin considerar la condición humana de los maestros.

En el contexto de la investigación, las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio poseen también los problemas de engagement en su plana docente. Se aprecian niveles bajos de compromiso y dedicación con su labor, pues este solo busca cumplir con el horario establecido o en su defecto participar de las actividades por obligación. Por otro lado, el personal docente de las instituciones se siente abrumado con reuniones frecuentes programadas por la UGEL o su propia institución, el poco compromiso por parte de los padres de familia, la mala conectividad y carencia de equipos tecnológicos. Todo ello se traduce en una práctica pedagógica tradicional, producto de la resistencia al cambio en un porcentaje de la plana docente, pues consideran que los resultados de aprendizaje no se relacionan con su ejercicio profesional, sino con el poco apoyo que reciben por parte del estado. Este panorama, permite deducir que si atendemos estas carencias de compromiso se puede generar espacios adecuados de interacción para con sus estudiantes, motivándolos continuamente, reconociendo sus logros,

apoyándolos y comprometiéndose con su labor, consiguiendo de ese modo un óptimo desempeño docente.

De lo descrito se plantea el siguiente problema para la investigación ¿Qué relación existe entre el engagement y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021?

Esta investigación tiene una justificación teórica, puesto que se aborda el tema del engagement, el cual tiene un sustento teórico muy amplio en el ámbito empresarial, pero aún resulta novedoso en el plano educativo. Por ello, conjuntamente con la variable desempeño docente, se pretende sistematizar información confiable que pueda utilizarse en otras investigaciones que busquen ampliar el conocimiento de las mismas. Por otro lado, existe también una justificación práctica, puesto que existen beneficiarios directos, representados en la comunidad magisterial de la Institución educativa. Esto nos permitiría entender que mejorando el engagement docente, podríamos también mejorar su desempeño y posteriormente el aprendizaje de los estudiantes. De igual manera, se puede atribuir a este estudio una justificación metodológica, dado que se plasman instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) que nos permitirán la llegada a conclusiones y sugerencias para el abordaje del problema. Por último, esta investigación posee una justificación social, puesto que el engagement docente, como variable relacionada al compromiso, resulta importante para lograr calidad en los aprendizajes, pero también calidad de vida de las familias, compromiso de los padres y una mayor participación de toda la comunidad educativa en su conjunto para el logro de metas.

Se ha considerado como objetivo general para esta investigación, determinar la asociación que existe entre el engagement y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio de Huaylas, 2021. Es por ello, que se proponen los siguientes objetivos específicos: Primero, identificar el nivel de ambas variables de estudio, como son el engagement y el desempeño docente; luego, determinar la relación que existe entre el engagement y las dimensiones del desempeño docente como son la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad.

En referencia a la hipótesis general, se ha planteado que existe una relación significativa entre el engagement y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio; en cuanto a las hipótesis específicas, primero, se establece la existencia de una relación de carácter significativo entre la variable engagement y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; segundo, se establece la existencia de una relación de carácter significativo entre la variable engagement y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; tercero, se establece la existencia de una relación de carácter significativo entre la variable engagement y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; finalmente, se establece la existencia de una relación de carácter significativo entre la variable engagement y el desarrollo de la profesionalidad.

II. MARCO TEÓRICO

En la búsqueda de antecedentes del estudio, se encontraron a nivel internacional las siguientes investigaciones directas. Peniche, et al. (2020) desarrollaron su estudio titulado “Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México”, para identificar las variables que determinan el desempeño de los docentes en centros eficazmente altos y bajos; ante esto utilizaron un enfoque mixto, con un diseño explicativo. La muestra que se estableció fue de 42 escuelas, en las cuales se recogió información mediante un cuestionario y una entrevista estructurada. A partir de lo recabado se puede concluir que el compromiso docente es el factor interno de mayor incidencia en el desempeño docente en los centros de alto rendimiento, e incluso que lo distingue de aquellos centros con bajo nivel de eficacia.

Kristiana et al. (2018) efectuaron el estudio denominado ¿Qué hay detrás del compromiso laboral en la práctica docente?, con el objetivo de identificar el estado del arte sobre el engagement y el desempeño de los maestros; para alcanzar este propósito realizó un estudio de revisión sistemática de 17 artículos pertenecientes a base de datos indexadas, revisadas por pares, de enfoque cuantitativo y cualitativo. De la literatura revisada se pudo concluir que el engagement en los docentes se ve influenciado por factores individuales y organizacionales. Asimismo, se pudo establecer que el engagement puede originar efectos positivos y negativos tanto en el individuo como en la institución a la cual pertenece.

Ávila et al. (2018) realizaron su investigación “Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador” con el propósito de establecer el nivel de engagement en docentes; para el logro de este objetivo se aplicó un estudio de tipo descriptivo a una muestra compuesta por 461 maestros, quienes respondieron un cuestionario (UWES 17) que permitió el acopio de información sobre la variable. De las respuestas brindadas se obtuvo que el nivel de engagement de los encuestados es alto (79%), al igual que el nivel de sus dimensiones (vigor, absorción y dedicación); siendo la dimensión vigor la que alcanzó mayor porcentaje, evidenciando una energía elevada y excelente resistencia mental.

A nivel nacional se identificó el estudio realizado por Estrada y Mamani (2020) titulado “Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica” con el fin de analizar si existe asociación entre el compromiso de la organización y el desempeño de los docentes; empleando un diseño descriptivo relacional y una muestra de 83 profesores, a quienes se les administró dos cuestionarios para el recojo de información. Del procesamiento de los datos se concluyó que ambas variables evidencian una relación significativa, de tipo positiva fuerte, según el valor $r=0.724$; en otras palabras, a mayor compromiso por parte de los docentes, mayor será su desempeño. En cuanto al análisis del nivel de cada variable, se evidenció que el desempeño alcanzó un nivel satisfactorio; y el compromiso organizacional, un nivel alto.

Por su parte, Guarnizo et al. (2021), propusieron un estudio denominado “Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado” para establecer la asociación entre la satisfacción laboral, entendida como engagement, y el desempeño de los docentes; para esto se desarrolló un estudio descriptivo correlacional, a una muestra de 106 maestros, con aplicación de dos cuestionarios para el acopio de datos sobre las variables del estudio. Los resultados de la prueba r Pearson arrojan una relación significativa entre las variables, así como una relación positiva alta ($r=0.787$). De igual forma, se concluye una relación significativa positiva entre el engagement y las dimensiones del desempeño docente, siendo la relación alta con las dimensiones de preparación para el aprendizaje ($r=0.781$), participación en la gestión institucional ($r=0.731$) y desarrollo de la profesionalidad ($r=0.787$); mientras que con la dimensión preparación para el aprendizaje, la relación es moderada ($r=0.684$).

Fernández (2018) desarrolló su investigación titulada “Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys”, proponiéndose identificar si existía asociación entre las variables de estudio (engagement y desempeño docente). El tipo de investigación que desarrolló fue descriptiva correlacional considerando a 283 maestros del instituto en mención. Ellos resolvieron dos cuestionarios para recoger los datos sobre cada una de las variables. Luego del acopio y procesamiento se pudo concluir que el engagement y el desempeño docente se encuentran correlacionados de forma positiva pero

baja; además, al correlacionar las dimensiones de la variable engagement con el desempeño de los maestros, la dedicación obtuvo mayor grado de correlación; por último, al medir el nivel de engagement de la muestra se evidenció predominancia en el nivel alto (55.1%) y muy alto (35.3%).

En su estudio titulado “Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral”, Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017) buscaron caracterizar el engagement docente y su autoeficacia, para esto realizaron una investigación de tipo descriptivo, donde aplicaron como técnica la entrevista a profundidad a la muestra de 7 docentes. De las respuestas que brindaron se puede evidenciar que poseen un alto nivel de engagement docente sobre todo hacia su profesión y no necesariamente hacia la institución educativa. Asimismo, muestran un desarrollo de la autoeficacia, puesto que autoevalúan su desempeño y se plantean estrategias para mejorarlo. Finalmente, ambas variables están relacionadas, ya que su autoeficacia muestra vigor y ab en la tenacidad para el cumplimiento de sus objetivos profesionales.

Cerviño et al. (2016) desarrollaron su estudio denominado “Factores predictores del compromiso docente en escuelas públicas peruanas: un modelo estructural” para evaluar qué factores determinan el engagement docente, por ello su tipo de estudio fue explicativo y consideró a 888 docentes de varias regiones del país (Lima, Huancavelica y Loreto). En los resultados presentados se observa que la competencia docente evidencia una relación significativa y positiva con las dimensiones del engagement, considerados en este estudio (procesos de cambio, 0.284; transformación de la práctica pedagógica, 0.142; relación con la comunidad 0.128). De lo anterior se concluye que el desempeño o competencia docente es un factor determinante en el engagement del profesorado.

El engagement, como primera variable de esta investigación, ha tenido predominancia en el desarrollo de las políticas que han ido surgiendo en el presente siglo, dado que se ha entendido que la asimilación de los cambios de paradigmas en la función docente necesita de un compromiso por parte de este para que puedan ser asumidos. Realizar el abordaje teórico de esta variable implica, en primer lugar, definirla. Salanova y Shaufeli (citados por Cajas et al., 2020) indican que el engagement es el vínculo emotivo que se puede sentir hacia algo y que se

evidencia a través de la dedicación, el vigor y la absorción. De igual manera, Bustamante et al. (2019), tomando en consideración el engagement laboral, indican que este implica la suma de experiencias emocionales positivas que se desarrolla frente al trabajo realizado, estableciéndose de esta manera una identidad con la institución. Maslach y Leiter (citados por Bernal y Donoso, 2017), por su parte, consideran que el engagement laboral implica una experiencia positiva de corte emocional, pero que debe ser perdurable para que los empleados, en este caso docentes, puedan sentirse totalmente realizados y comprometidos con el logro de metas educacionales. Ello nos permite entender que el engagement se representa como el entusiasmo laboral que evidencia un docente frente al ejercicio de sus funciones pedagógicas, aún incluso en presencia de dificultades que pueden obstaculizar el cumplimiento de las metas.

Para Quiroz y Muñoz (2020), el engagement resulta en la actualidad un constante en la búsqueda de los perfiles profesionales. Esto resulta de la comprensión de que, un engagement bien desarrollado, permite que se puedan asimilar los objetivos organizacionales como objetivos propios, por lo que existe una responsabilidad consciente que no necesita de la supervisión asfixiante del directivo. Esto se ve reafirmado por Soares y Mosquera (2019), quienes añaden que, además, se trata de un factor que le otorga al trabajador un bienestar psicológico enriquecido por un elevado nivel motivacional, lo cual también mejora su predisposición para el aprendizaje de tareas nuevas (Larissa et al, 2018), redundando todo ello en un clima saludable que hace bien a la institución en su conjunto (González et al., 2018).

Es debido a su importancia, que se han establecido diversos modelos teóricos explicativos sobre el engagement. De esta manera, surge en primer lugar el modelo de demandas y recursos, desarrollado por Bakker y Demerouti. Desde esta postura, en toda institución se contemplan dos tipos de factores que condicionan el compromiso: los factores estresores, los cuales se relacionan con aquellas demandas que necesitan de la dedicación de trabajador y que suponen esfuerzos físicos, mentales o emocionales que les permita adaptarse a dichas demandas; y los factores motivacionales, relacionados directamente con aquellas condiciones que reducen la demanda laboral, representando una motivación tanto para el

desarrollo personal y profesional (Vesga-Rodríguez y Garciano, 2020). El segundo modelo surgido se denomina modelo de JD-R, de Bakker y Leiter, según el cual el engagement se encuentra en la relación existente entre los recursos con que cuenta el trabajador y los que ofrece la organización (Silva y Vivas, 2016). Esto significa que las emociones positivas de un docente pueden influir sobre las condiciones en las que este ejerce su labor; pero, también la carencia de los recursos o malas condiciones repercutirán en el compromiso que este desarrolle con su trabajo. Un tercer modelo teórico que intenta explicar el engagement se denomina modelo de intercambio social, según el cual este surge como respuesta a los incentivos y estímulos que el empleado percibe de parte de la organización, distinguiéndose así los de tipo económico como los de tipo psicológico.

Alrashidi et al. (2016) explican que aquellos trabajadores que logran alcanzar un compromiso aceptable en el ejercicio de sus funciones reciben el nombre de colaboradores engaged. Bakker y Albrecht (2018) consideran que alcanzar este grado de compromiso implica generar sentimientos de identificación con aquello que se realiza; y en el caso de las instituciones educativas, según Mcfarlane et al. (2017) significa afirmar su pertenencia a una cultura escolar. Esto se traduce en docentes que entienden que en su tarea pedagógica pueden encontrar situaciones retadoras que pueden enriquecer aún más su desempeño. Por otro lado, también, desde lo actitudinal, se podría establecer que este tipo de profesionales tienen una predisposición para aprender, lo cual resulta importante para ir mejorando su quehacer docente, llegando incluso también a generar un engagement estudiantil (Sasmoko et al., 2018). Joo y Lee (2017) refuerzan esta idea al considerar que los docentes engaged son mucho más eficaces que aquellos que no lo son, pues su trabajo se caracteriza por una actitud positiva al considerarse valorados por la institución, por lo que buscan mejorar sus prestaciones autónomamente. Por ello, desarrollar engagement laboral implica que se trata de profesionales con una condición óptima desde su salud física y mental, como lo establece Carranco y Pando (2019), quien explica que, ante situaciones de estrés, los colaboradores engaged tienen una mayor capacidad para superar la presión y tolerar el fracaso, evitando que emociones negativas como la angustia interfieran en su labor. Esto ha llevado a que se encuentre en el engagement la solución a problemas

complejos y muy relacionados a la actividad docente, como la presencia del burnout en las escuelas (San y Tok, 2017).

Harper-Hill et al. (2019) consideran que, para poder desarrollar engagement en los profesionales es necesario que las funciones se encuentren totalmente clarificadas por cada uno, de tal manera que siempre se tenga en cuenta de qué manera contribuye al logro de metas desde el cumplimiento de su rol. Esto implica además tener en consideración, como parte de una cultura organizacional, los valores deseados que deben alcanzar los docentes a la par del cumplimiento de objetivos estratégicos con los que estos se deben identificar (Marsollier, 2015). Asimismo, Erazo y Riaño (2021) consideran que la garantía de trabajadores felices se produce cuando se vela por que los empleados puedan contar con los recursos necesarios para desarrollar su labor sin dificultades ni contratiempos, además de dotarlos de las competencias adecuadas para que puedan desempeñarse satisfactoriamente. Por eso, para garantizar este entusiasmo por el trabajo será siempre indispensable que, en caso educativo, la escuela pueda manejarse a través de una comunicación fluida y asertiva con la que los maestros puedan aprovechar los mensajes y sentirse parte importante en la toma de decisiones (Flores et al, 2015).

El engagement presenta tres dimensiones, las cuales fueron propuestas por Salanova y Shaufeli (citados por Pacheco, 2015). La primera corresponde al vigor y se relaciona con el nivel de energía elevado que caracteriza al trabajador. Blasco y Meneghel (2019) indican que esta dimensión, además, contempla una resiliencia mental que permite que se puedan superar dificultades y poder laborar incluso en situaciones apremiantes. La segunda dimensión se denomina dedicación, y contempla una fuerte motivación y entusiasmo en el cumplimiento de las funciones. Castellano et al. (2019) explican que la dedicación laboral se desarrolla debido al significado que llega a tener el trabajo para los colaboradores, de tal manera que se sienten orgullosos de lo que hacen y toman los problemas como desafíos que requieren ser atendidos. Por último, se encuentra la dimensión absorción, la cual indica la concentración utilizada para el desempeño en las labores, lo que genera incluso una inconsciencia con el paso del tiempo en las actividades ejecutadas.

En referencia a la variable desempeño docente, las definiciones son variadas, siendo una de las más usuales la que señala Alvarez-Andrade (2020), quien lo

conceptúa como el conjunto de prácticas que realizan los docentes, con respecto a sus responsabilidades propias de su profesión; tales como el diseño, ejecución y evaluación de actividades para el desarrollo de las competencias en los estudiantes (Eos, 2021). Por su parte, Dávalos (2016) señala como actividades la planificación de clases, el acompañamiento personalizado a los estudiantes y la participación en capacitaciones docentes. Según Lauermann et al. (2017), el desempeño docente se evidencia en el desarrollo de sus competencias profesionales, las cuales pone en práctica en el ejercicio de su práctica pedagógica. Lo anterior, corrobora la postura del Minedu acerca de esta variable, ya que considera que el desempeño es una actuación visible del profesor, que manifiesta su nivel de competencia, por lo que lo es describible y evaluable (Minedu, 2012).

Lima et al. (2021) señalan que el desempeño que pueden llegar a alcanzar los profesores se puede explicar a partir de dos modelos teóricos. La teoría de la expectativa, la cual fundamenta que el desempeño del docente está justificado en la satisfacción que él recibe; es decir que, a partir del desempeño demostrado por el profesorado, este es evaluado y posteriormente reconocido, ya sea con sanciones o recompensas (dependiendo del nivel evidenciado), lo cual es valorado por el docente. La otra teoría que permite entender el desempeño que evidencian los profesores, es la teoría de la equidad, la cual se basa en la relación que tenga con el directivo, se sostiene que un trato amable y equitativo por parte del gestor educativa hacia los docentes, conllevará al desarrollo de la lealtad en los maestros y en consecuencia el aumento de su desempeño o productividad laboral.

El desempeño docente bajo las concepciones revisadas se fundamenta en el enfoque por competencias profesionales, el cual tiene como propósito desarrollar en el docente, actuaciones complejas, razonadas y estratégicas, que le posibilite un adecuado desempeño ante situaciones profesionales (Altun, 2017). Aravena-Gaete y Garín (2021) sostienen que el aprendizaje del docente se construye mediante la práctica, sustentado en el uso de métodos como el trabajo colaborativo, el aprendizaje situado, la investigación acción, el pensamiento crítico reflexivo, etc. (Lima et al., 2021). Al respecto Skinner et al. (2021), señalan que este enfoque desarrolla los conocimientos, habilidades y actitudes de forma interrelacionada; partiendo de situaciones reales o problemas de su misma práctica.

Las características que debe poseer un desempeño docente óptimo, según Alvarez-Andrade (2020) son cinco. La integridad, asociada a la ética de la profesión y a la valoración que se le debe otorgar a los elementos y procesos que forman parte del ejercicio docente. La formación, entendida como el esfuerzo de energía y tiempo que se ha empleado en desarrollarse profesionalmente, mediante capacitaciones, estudios, entre otros. La autoevaluación, referida a la capacidad de reflexionar sobre su propio ejercicio docente, identificando sus logros y aspectos por mejorar que le permitan un desarrollo continuo de su desempeño docente. La conducta, reflejado en los comportamientos tangibles e intangibles del profesor, los cuales deben evidenciar su compromiso con su labor y ser coherentes al modelo de valores que se busca desarrollar en los estudiantes y sociedad. La funcionalidad, un buen desempeño del docente se refleja en el logro de calidad educativa, lo que a su vez se traduce en logros de aprendizaje; en otras palabras, un óptimo desempeño aumenta el nivel de logro de los aprendizajes en los estudiantes.

En el caso de Perú, existe un marco normativo para el desempeño profesional de los maestros, el Marco del buen desempeño docente (MBDD), el cual estipula las características y funciones que debe desempeñar el profesorado de educación básica regular en nuestro país. Este documento refleja un acuerdo implícito entre los docentes, el Estado y la sociedad sobre las competencias básicas que los docentes deben manejar para ejercer como profesionales. El MBDD contempla que el desempeño docente se desarrolla en cuatro dominios, los cuales a su vez agrupan una serie de desempeños que son favorables para el desarrollo de las competencias en estudiantes (Minedu, 2012). Estos dominios serán considerados como las dimensiones para el presente estudio.

La primera dimensión o dominio del desempeño docente es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la cual hace referencia a la capacidad de planeación del aprendizaje, a través de la planificación curricular de corto y largo plazo; asimismo, la capacidad de realizar una adecuada caracterización de sus estudiantes; además, el dominio disciplinar y pedagógico; y finalmente, la selección adecuada de estrategias y materiales.

La segunda dimensión es la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la cual consiste en la ejecución del proceso de enseñanza previamente planificado;

además, incluye la retroalimentación, la gestión del clima, estrategias para el involucramiento de los estudiantes, el uso de criterios de evaluación y estrategias adecuadas.

La tercera dimensión es la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, entendida como el involucramiento del docente en la gestión de la planificación institucional (instrumentos de gestión escolar), así como, el establecimiento de canales de comunicación efectivos con los demás miembros de la comunidad educativa; además, su responsabilidad en el fortalecimiento de un clima institucional basado en la convivencia escolar.

La última dimensión o dominio es el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, referida a la formación de comunidades de aprendizaje profesional, donde se desarrolle una mejora de su práctica pedagógica, mediante el enfoque crítico reflexivo sobre la práctica pedagógica propia y de sus pares, trabajo colaborativo y capacitaciones de desarrollo; finalmente, incluye el conocimiento de los lineamientos macro que guían el sistema educativo peruano.

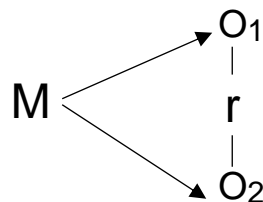
Estos cuatro dominios y dimensiones se desarrollan en niveles o estándares de progresión, tal como lo establece la normativa vigente; es decir que, el desarrollo docente se consolida progresivamente desde una etapa de formación inicial articulada hasta la formación continua. Los niveles de progresión permiten establecer características de los desempeños o actuaciones del profesorado en una etapa específica; estos niveles se van complejizando a medida que van progresando. Es pertinente señalar que en el desarrollo de sus competencias, el docente no será necesariamente homogéneo, por lo que puede poseer algunas competencias más desarrolladas que otras (R.V.M. No 005-2020-MINEDU, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Teniendo en consideración su finalidad, se trata de una investigación básica, pues busca profundizar en el conocimiento de las variables engagement y desempeño docente. Por otro lado, se trata de un estudio cuantitativo, puesto que los datos obtenidos fueron cuantificados a través del procesamiento estadístico (Hernández, et al., 2014).

Por su diseño, esta investigación es de carácter no experimental, dado que el estudio toma en consideración solo la observación del fenómeno sin causar su alteración o la de su entorno. Por otro lado, es una investigación de tipo transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un momento determinado. Asimismo, se trata de un diseño descriptivo correlacional, el cual tiene como propósito determinar la relación que existe entre las dos variables de estudio, empleando para ello la estadística de análisis correlacional (Hernández, et al., 2014). Tal como se representa en el siguiente esquema correlacional:



Dónde:

M: Muestra, equivale a los docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santo Toribio, Huaylas.

O₁: Observación a la variable 1. Engagement docente.

O₂: Observación a la variable 2. Desempeño docente.

r: Relación que existe entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

El engagement es la suma de experiencias emocionales positivas que se desarrolla frente al trabajo realizado, estableciéndose de esta manera una identidad con la institución (Bustamante et al., 2019).

El desempeño docente es el conjunto de prácticas que realizan los docentes, con respecto a sus responsabilidades propias de su profesión (Alvarez-Andrade, 2020).

Definición operacional

El engagement es la suma de emociones como el vigor, la absorción y la dedicación que siente el trabajador hacia su institución.

El desempeño docente es el conjunto de prácticas pedagógicas como la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad.

Indicadores

La variable Engagement docente, presenta su primera dimensión, el vigor, que tiene como indicadores a la energía, responsabilidad, gozo, persistencia y optimismo. La segunda dimensión es la dedicación, que presenta los siguientes indicadores, el sentido, propósito, entusiasmo, inspiración, orgullo y el sacrificio. La absorción es la tercera dimensión del engagement y tiene como indicadores al tiempo, atención, satisfacción, involucramiento, atracción y concentración.

El Desempeño docente tiene a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes como primera dimensión, encontrando como indicadores al conocimiento de las características del estudiante, dominio disciplinar y diversificación curricular. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes presenta los siguientes indicadores, secuencia didáctica, gestión de la convivencia de aula, uso de recursos y materiales y la evaluación formativa. La tercera dimensión, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, tiene como indicadores al clima organizacional, participación en los instrumentos de gestión, relación con

comunidad y familias. La cuarta dimensión el desarrollo de la profesionalidad, tiene los siguientes indicadores, la reflexión de la práctica pedagógica, capacitación continua y la ética profesional.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para Ñaupas et al. (2018), la población hace referencia al conjunto de individuos que comparte características comunes. En la presente investigación, la población está compuesta por los 47 docentes de ocho Instituciones Educativas del distrito de Santo Toribio, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera, 16 en la I.E. 86486 Víctor Flores Cortez; 14 en la I.E. 86487 Simón Bolívar Palacios; 04 en la I.E. 86488 Túpac Amaru; 02 en la I.E. 86435 José Galvez Egusquiza; 03 en la I.E. 86491 Ernestina Villar Alba; 02 en la I.E. 373 Sagrado Corazón de Jesús; 04 en la I.E. 351 Virgen de las Mercedes y 02 en la I.E. 254 María Parado de Bellido.

Para Ñaupas et al. (2018) la muestra es el conjunto de elementos representativos del total de la población. En este estudio, la muestra estuvo conformada por 30 docentes, los cuales fueron determinados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, dadas las facilidades de accesibilidad, provenientes de las II.EE. Víctor Flores Cortez y Simón Bolívar Palacios.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Para la presente se utilizó la encuesta, la cual es entendida como aquella que permite el recojo de datos mediante cuestionarios. (Hernández et al., 2014). El instrumento que se utilizó para la medición de las dos variables es el cuestionario, el cual según Ñaupas et al. (2018) es una modalidad de la encuesta que consiste en un conjunto de preguntas sistematizadas que se desprenden de la variable y sus indicadores.

El cuestionario de la variable engagement docente, consiste en el cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale), cuyos autores originales son Hallberg y Schaufeli (2006). Este se desarrolla en 17 ítems que representan las dimensiones de la variable, con una valoración de 0 a 6 puntos cada uno (desde nunca= 0 hasta siempre=6).

Para la variable desempeño docente se aplicó un cuestionario elaborado por Olivera (2019), se estructura con 32 ítems, los cuales tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (nunca=1, hasta siempre=5). Todos ellos distribuidos considerando las dimensiones de la variable.

Para garantizar la validez de los instrumentos y que midan lo que deben medir se procedió con la aplicación de la técnica de juicio de expertos, los cuales estuvieron conformados por tres especialistas. Estos velaron por que los instrumentos mantengan una coherencia interna, así como por garantizar la claridad de los ítems.

La confiabilidad del instrumento se comprobó a través del valor Alpha de Cronbach, para lo cual se aplicó una prueba piloto a 08 docentes de otra institución educativa, con similares características a las de la población del estudio. Según la escala, el resultado fue mayor a 0.70 lo que permitió el rango de confiable.

3.5. Procedimientos

El presente estudio en su etapa inicial realizó las cartas de presentación que fueron enviadas a los directivos de las instituciones educativas, las cuales sirvieron para la autorización de las muestras para la recolección de los datos necesarios para el desarrollo del proyecto. Obtenida la autorización se procedió a aplicar los instrumentos programados, a través del Google Forms, link que fue enviado a cada uno de los miembros de la población de estudio. Una vez asegurados todos los datos requeridos en el instrumento, se procedió a procesar los datos estadísticamente, lo cual viabilizó el poder corroborar la hipótesis de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Los programas que se usaron para este proceso de investigación fueron Microsoft Excel 2017 y el software estadístico IBM SPSS Statistic 25, con los cuales se procedió a la formulación de los gráficos y tablas para cumplir con los objetivos propuestos. Para el procesamiento inferencial, se realizó una prueba de normalidad para luego con el resultado optar por Pearson (paramétrica).

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se garantizó cumplir con los aspectos que demandan los procesos investigativos. Por ello, la obtención de la información tomó en

consideración el consentimiento informado de los participantes, los cuales aceptaron o no participar en la investigación. Asimismo, es importante señalar que se consideró que la información obtenida solo tenía fines ligados a este estudio, por lo que no fueron usados para otros objetivos. Igualmente, la administración de los instrumentos de recolección de datos tuvo carácter anónimo y se garantizó que la información obtenida se mantenga inalterable, sin manipulación por parte del investigador.

IV. RESULTADOS

Los resultados presentados se obtuvieron a partir de una muestra constituida por 30 profesores, quienes respondieron preguntas planteadas a través de dos cuestionarios, los cuales hicieron posible el recojo de los datos. Para el procesamiento se ejecutó la prueba de normalidad, a través de Shapiro-Wilk, debido a la cantidad de unidades muestrales consignadas; del resultado se decidió emplear la prueba de Pearson para comprobar las hipótesis de correlación planteadas en el estudio.

Objetivo general: Determinar de qué manera se relacionan el engagement y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021.

Tabla 1

Tabla de contingencia entre engagement y el desempeño docente

		V2. Desempeño docente		Total
		Regular	Eficiente	
V1. Engagement	Bajo	7 23,3%	0 0,0%	7 23,3%
	Medio	3 10,0%	9 30,0%	12 40,0%
	Alto	2 6,7%	9 30,0%	11 36,7%
Total		12 40,0%	18 60,0%	30 100,0%

Interpretación

La tabla 1 evidencia que el 30% de los participantes que señalan el desempeño de los docentes como eficiente, ubican el nivel de engagement como alto. De igual modo, el 30% que situó el nivel de desempeño como eficiente, considera un nivel medio de engagement en los docentes.

Tabla 2

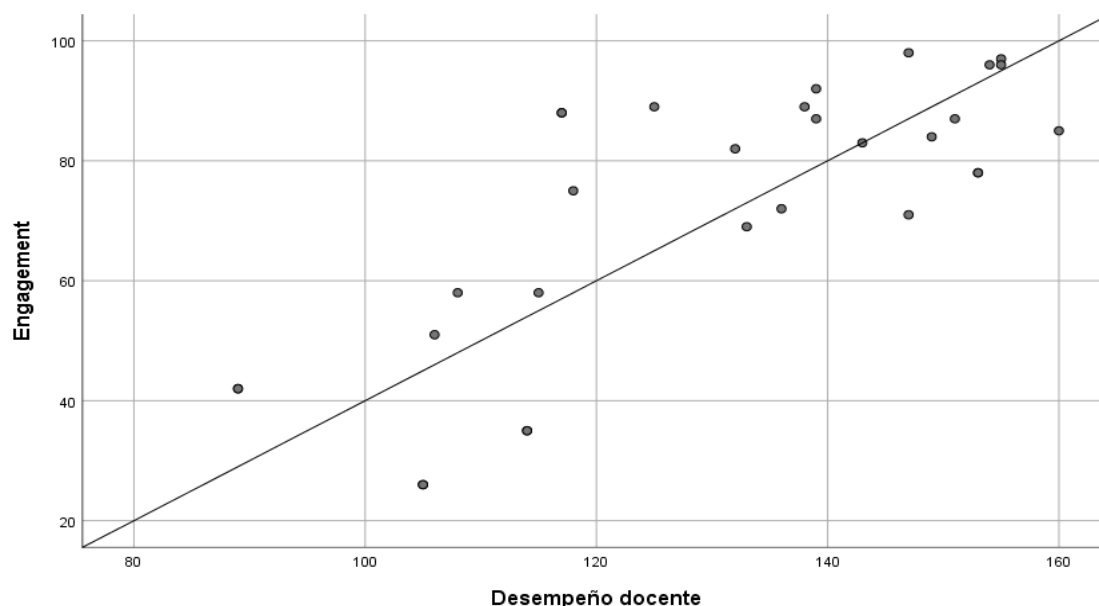
Relación entre el engagement y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio

R de Pearson		V2: Desempeño docente
V1: Engagement	Correlación de Pearson	,774*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Figura 1.

Dispersión entre el engagement y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio



Interpretación

La tabla 2 muestra una correlación significativa con un sig. de $0.00 < 0.01$; además Pearson arrojó una $r=0.774$, lo que indica y confirma una correlación de tipo positiva alta entre el engagement y el desempeño docente. Finalmente, esto se visualiza en la dispersión de la figura 1.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de engagement de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021.

Tabla 3

Nivel de la variable Engagement

Nivel	<i>fi</i>	%
Bajo	7	23.3%
Medio	12	40%
Alto	11	36.7%
Total	30	100.0%

Interpretación:

En la tabla 3 se evidencia que el engagement de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio de Huaylas, es de nivel medio con un 40%, acompañado muy de cerca del nivel alto con un 36.7% y un bajo porcentaje (23%) en nivel bajo.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de la variable Engagement*

Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Bajo	7	23.3%	7	23.3%	10	33.3%
Medio	14	46.7%	9	30%	15	50%
Alto	9	30%	14	46.7%	5	16.7%
Total	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%

Interpretación:

En la tabla 4 se observa el nivel de las dimensiones del engagement en los docentes. La dimensión vigor se ubica en un nivel medio con un 46.7%, también se muestra la presencia de un nivel alto (30%) y un nivel bajo (23.3%). La dimensión dedicación se sitúa en nivel alto con 46.7% de representación, además se observa el nivel medio (30%) y el nivel bajo (23.3%). La dimensión absorción presenta un nivel medio (50%), acompañado de un nivel bajo (33.3%) y un nivel alto (16.7%).

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021.

Tabla 5

Nivel de la variable Desempeño docente

Nivel	<i>fi</i>	%
Ineficiente	0	0%
Regular	12	40%
Eficiente	18	60%
Total	30	100.0%

Interpretación:

En la tabla 5 se evidencia que la variable desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio de Huaylas, es de nivel eficiente, representado por un 60%; acompañado de un nivel regular con un 40% y sin presencia (0%) en nivel bajo.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones de la variable Desempeño docente*

Nivel	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		Gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad docente	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Ineficiente	0	0%	0	0.0%	11	36.7%	0	0%
Regular	12	40%	10	33.3%	8	26.6%	14	46.7%
Eficiente	18	60%	20	66.7%	11	36.7%	16	53.3%
Total	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%	30	100.0%

Interpretación:

En la tabla 6 se observa el nivel de las dimensiones del desempeño docente. La dimensión preparación para el aprendizaje se ubica en un nivel eficiente con un 60%, y un nivel regular con 40%. En la enseñanza para el aprendizaje se sitúa en nivel eficiente con 66.7% de representación, además se observa el nivel medio (33.3%). La dimensión gestión de la escuela tiene la misma predominancia en el nivel ineficiente y eficiente (36.7% ambos), acompañado de un nivel regular 26.6%. En el desarrollo de la profesionalidad predomina el nivel eficiente (53.3%), seguido del nivel regular (46.7%).

Objetivo específico 3: Establecer si existe relación entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021.

Tabla 7

Tabla de contingencia entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
		Regular	Eficiente	Total
V1. Engagement	Bajo	7	0	7
		23,3%	0,0%	23,3%
	Medio	2	10	12
		6,7%	33,3%	40,0%
	Alto	3	8	11
		10,0%	26,7%	36,7%
Total		12	18	30
		40,0%	60,0%	100,0%

Interpretación

La tabla 7 evidencia que el 33.3% de los participantes que señalan la preparación para el aprendizaje como eficiente, ubican el nivel de engagement como medio. De igual modo, el 26.7% que situó el nivel de esta dimensión como eficiente, considera un nivel alto de engagement en los docentes.

Tabla 8

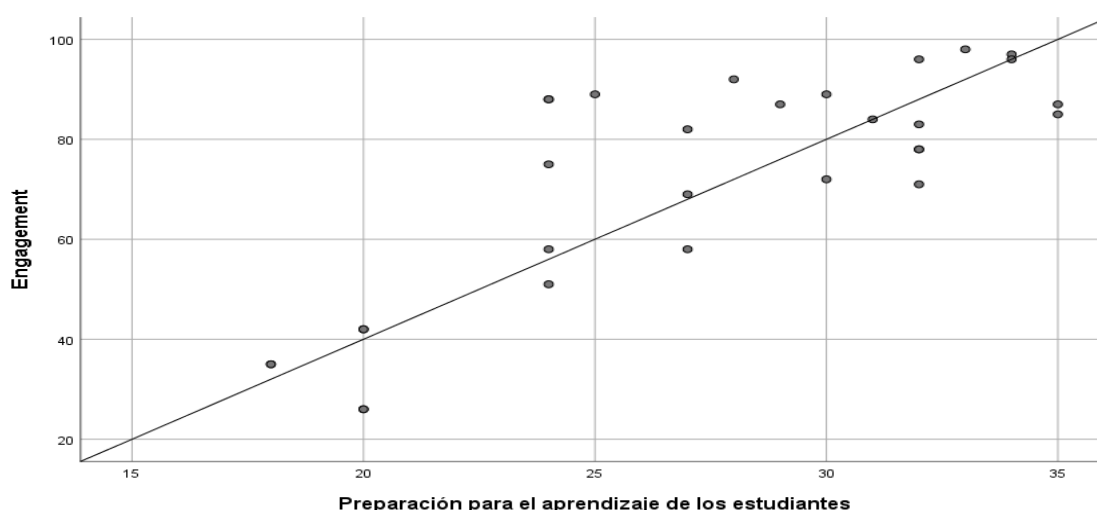
Relación entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	Rho de Pearson	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
V1: Engagement	Correlación de Pearson	,804**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Figura 2.

Dispersión entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes



Interpretación

La tabla 8 muestra una correlación significativa con un sig. de $0.00 < 0.01$; además Pearson arrojó una $r=0.804$, lo que indica y confirma una correlación de tipo positiva alta entre el engagement y dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, esto se visualiza en la dispersión de la figura 2.

Objetivo específico 4: Establecer si existe relación entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021.

Tabla 9

Tabla de contingencia entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		
		Regular	Eficiente	Total
V1. Engagement	Bajo	5 16,7%	2 6,7%	7 23,3%
	Medio	4 13,3%	8 26,7%	12 40,0%
	Alto	1 3,3%	10 33,3%	11 36,7%
Total		10 33,3%	20 66,7%	30 100,0%

Interpretación

La tabla 9 evidencia que el 33.3% de los participantes que señalan la enseñanza para el aprendizaje como eficiente, ubican el nivel de engagement como alto. De igual modo, el 26.7% que situó el nivel de esta dimensión como eficiente, considera un nivel medio de engagement en los docentes.

Tabla 10

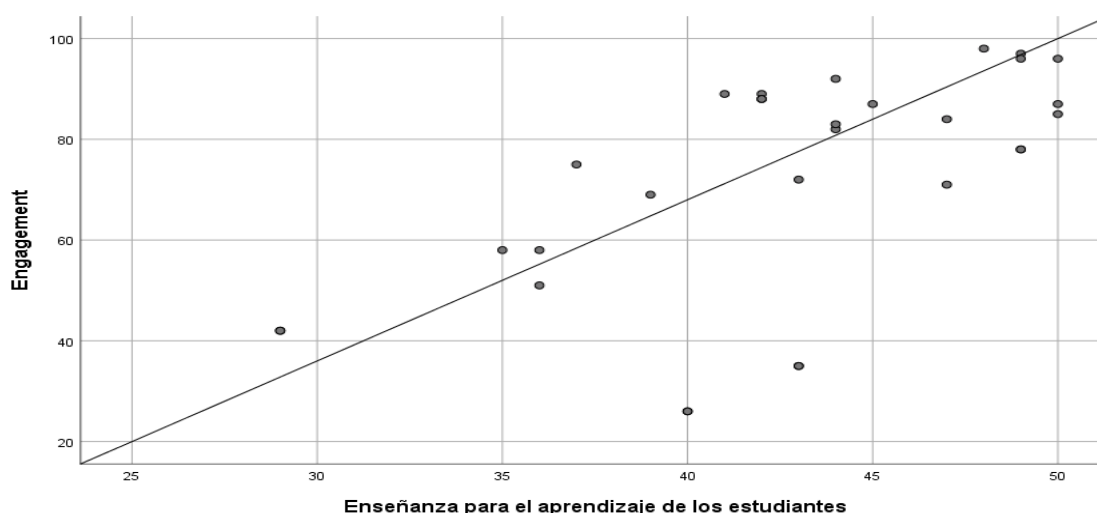
Relación entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

	Rho de Pearson	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
V1: Engagement	Correlación de Pearson	,622**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Figura 3.

Dispersión entre el engagement y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes



Interpretación

La tabla 10 muestra una correlación significativa con un sig. de $0.00 < 0.01$; además Pearson arrojó una $r=0.622$, lo que indica y confirma una correlación de tipo positiva moderada entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Finalmente, esto se visualiza en la dispersión de la figura 3.

Objetivo específico 5: Establecer si existe relación entre el engagement y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021.

Tabla 11

Tabla de contingencia entre el engagement y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad.

		Gestión de la escuela articulada a la comunidad			Total
		Ineficiente	Regular	Eficiente	
V1. Engagement	Bajo	0 0,0%	5 16,7%	2 6,7%	7 23,3%
	Medio	6 20,0%	1 3,3%	5 16,7%	12 40,0%
	Alto	5 16,7%	2 6,7%	4 13,3%	11 36,7%
Total		11 36,7%	8 26,7%	11 36,7%	30 100,0%

Interpretación

La tabla 11 evidencia que el 20% de los participantes que señalan la gestión de la escuela articulada a la comunidad como ineficiente, ubican el nivel de engagement como medio. De igual modo, el 16.7% que situó el nivel de esta dimensión como eficiente, considera un nivel medio de engagement en los docentes.

Tabla 12

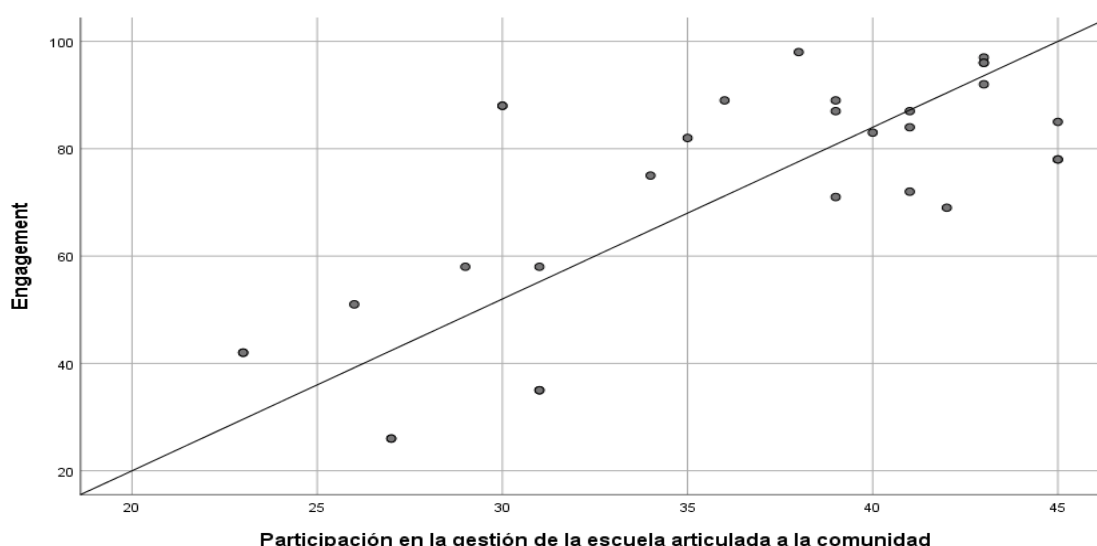
Relación entre el engagement y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad.

	Rho de Pearson	Gestión de la escuela articulada a la comunidad
V1: Engagement	Correlación de Pearson	,737**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Figura 4

Dispersión entre el engagement y la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad.



Interpretación

La tabla 12 muestra una correlación significativa con un sig. de $0.00 < 0.01$; además Pearson arrojó una $r=0.737$, lo que indica y confirma una correlación de tipo positiva alta entre el engagement y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad. Finalmente, esto se visualiza en la dispersión de la figura 4.

Objetivo específico 6: Establecer si existe relación entre el engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021.

Tabla 13

Tabla de contingencia entre el engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad.

		Desarrollo de la profesionalidad		Total
		Regular	Eficiente	
V1. Engagement	Bajo	7	0	7
		23,3%	0,0%	23,3%
	Medio	4	8	12
		13,3%	26,7%	40,0%
Alto	3	8	11	
	10,0%	26,7%	36,7%	
Total		14	16	30
		46,7%	53,3%	100,0%

Interpretación

La tabla 13 evidencia que el 26.7% de los participantes que señalan el desarrollo de la profesionalidad como eficiente, ubican el nivel de engagement como alto. De igual modo, el otro 26.7% que situó el nivel de esta dimensión como eficiente, considera un nivel medio de engagement en los docentes.

Tabla 14

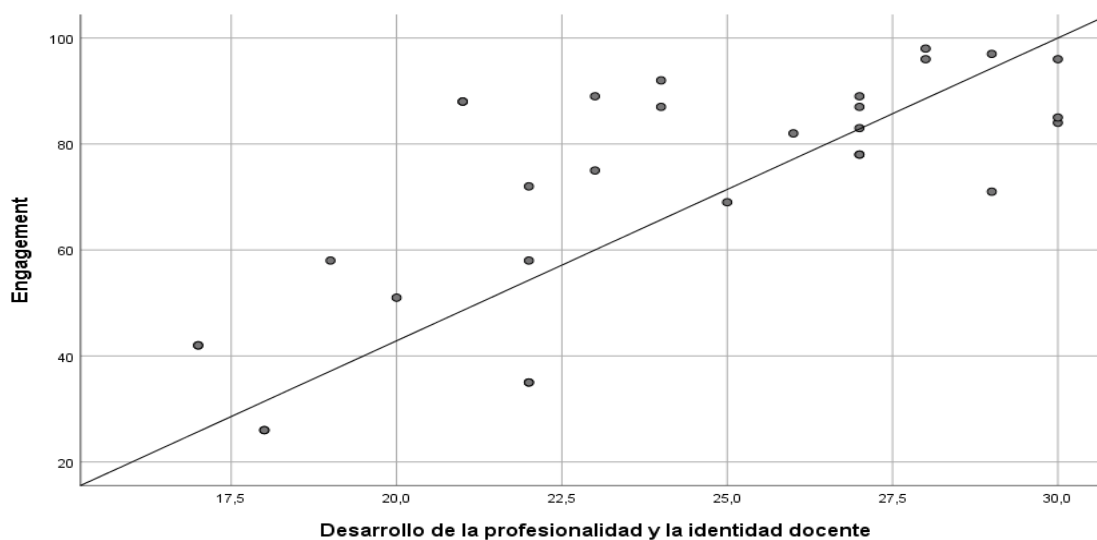
Relación entre el engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad

	Rho de Pearson	Desarrollo de la profesionalidad
V1: Engagement	Correlación de Pearson	,743**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	30

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

Figura 5

Dispersión entre el engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad



Interpretación

La tabla 14 muestra una correlación significativa con un sig. de $0.00 < 0.01$; además Pearson arrojó una $r=0.743$, lo que indica y confirma una correlación de tipo positiva alta entre el engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad. Finalmente, esto se visualiza en la dispersión de la figura 5.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general que hace referencia a determinar la relación entre el engagement y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio de Huaylas , a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes se obtuvo, a través de la prueba paramétrica de Pearson, una significancia (Sig.) = $0.000 < 0,01$ y un coeficiente de correlación $r = 0,774.$, a partir de lo cual se puede entender que cuando el docente logra desarrollar un vínculo emotivo hacia aquello que hace y, sobre todo, una experiencia emocional positiva, esto se vinculará expresamente con la calidad de la práctica pedagógica que evidencia el docente, destacándose el diseño ejecución y evaluación de las actividades para el desarrollo de las competencias en los estudiantes. Tomando en consideración lo expuesto, se logró contrastar la hipótesis, rechazando la hipótesis nula y afirmando que existe relación significativa positiva alta entre ambas variables, lo cual se corrobora también a través del gráfico de dispersión presentado.

Estos resultados evidencian concordancia con la investigación de Peniche, et al. (2020), quienes en su búsqueda por identificar las variables que determinan el desempeño de los docentes en centros eficazmente altos y bajos concluyeron que el compromiso docente es el factor interno de mayor incidencia en el desempeño docente en los centros de alto rendimiento, e incluso que lo distingue de aquellos centros con bajo nivel de eficacia. De igual manera, se puede encontrar también resultados similares en la investigación de Estrada y Mamani (2020) quienes analizaron si existe asociación entre el compromiso de la organización y el desempeño de los docentes, evidenciando como resultado que existe una relación significativa, de tipo positiva fuerte entre ambas variables. Asimismo, se encuentra similitudes con la investigación de Kristiana et al. (2018), quienes afirman que el engagement puede originar efectos positivos y negativos tanto en el individuo como en la institución a la cual pertenece. Al respecto de los resultados obtenidos y su explicación, tomaremos en cuenta lo afirmado por Bustamante et al. (2019), quienes indican que engagement laboral, implica la suma de experiencias emocionales positivas que se desarrolla frente al trabajo realizado, estableciéndose de esta manera una identidad con la institución que repercute necesariamente en su desempeño. Esta afirmación conlleva a inferir que la eficiencia del desempeño laboral está en sintonía con el entusiasmo laboral que evidencia un docente frente

al ejercicio de sus funciones pedagógicas, aún incluso en presencia de dificultades que pueden obstaculizar el cumplimiento de las metas. Por ello, elevar el nivel del engagement permitiría que los desempeños de los docentes se orienten hacia la consecución de aprendizajes de calidad.

Según lo relacionado al objetivo específico que hace referencia a identificar el nivel de engagement de los docentes, partiendo de los cuestionarios aplicados a los docentes que forman parte de la muestra, se obtuvo que este es de nivel medio con un 40%, acompañado muy de cerca del nivel alto con un 36.7% y un bajo porcentaje (23%) en nivel bajo. Al respecto de las dimensiones, el vigor se ubica en un nivel medio con un 46.7%; dedicación se sitúa en nivel alto con 46.7% de representación, mientras que la dimensión absorción presenta un nivel medio (50%). De ello se puede entender que los docentes de la institución han desarrollado sentimientos de identificación adecuados con su institución educativa y que han entendido que en su tarea pedagógica pueden encontrar situaciones retadoras que pueden enriquecer aún más su práctica.

Estos resultados evidencian concordancia con la investigación de Ávila et al. (2018), quienes concluyeron, al buscar establecer el nivel de engagement en docentes, que el nivel de la variable es alto, al igual que el nivel de sus dimensiones (vigor, absorción y dedicación); siendo la dimensión vigor la que alcanzó mayor porcentaje, evidenciando una energía elevada y excelente resistencia mental. De igual manera, se ha encontrado similitudes con los resultados de Guarnizo et al. (2021), quien determina que el engagement docente se encuentra en un nivel adecuado en la institución, lo cual permite un desempeño profesional idóneo. Al respecto de los resultados obtenidos y su explicación, tomaremos en cuenta lo afirmado por Quiroz y Muñoz (2020), para quien el engagement resulta en la actualidad un constante en la búsqueda de los perfiles profesionales. Esto resulta de la comprensión de que, un engagement bien desarrollado, permite que se puedan asimilar los objetivos organizacionales como objetivos propios, por lo que existe una responsabilidad consciente que no necesita de la supervisión asfixiante del directivo. Esta afirmación conlleva a inferir que, dado que los niveles de engagement en la institución se encuentran en un nivel aceptable, los docentes han comprendido que el logro de las metas educativas son logros también propios, por lo que existe una cultura orientada hacia la búsqueda de estos objetivos.

Según lo relacionado al objetivo específico que hace referencia a identificar el nivel de desempeño de los docentes, partiendo de los cuestionarios aplicados a los docentes que forman parte de la muestra, se obtuvo que este es de nivel eficiente, representado por un 60%. Al respecto de las dimensiones, la dimensión preparación para el aprendizaje se ubica en un nivel eficiente con un 60%, la enseñanza para el aprendizaje se sitúa en nivel eficiente con 66.7% de representación, la dimensión gestión de la escuela tiene la misma predominancia en el nivel ineficiente y eficiente (36.7% ambos), mientras que, finalmente, el desarrollo de la profesionalidad predomina el nivel eficiente (53.3%). Estos resultados se interpretan incidiendo en la presencia de profesionales que desarrollan los conocimientos, habilidades y actitudes de forma interrelacionada; partiendo de situaciones reales o problemas de su misma práctica, lo cual los lleva a ejercer competentemente su labor.

Estos resultados evidencian concordancia con la investigación de Fernández (2018), quien al identificar el nivel de la variable desempeño docente encontró que esta se encontraba en los niveles alto y regular. Asimismo, Lozano-Paz y Reyes-Bossio (2017), en su investigación descriptiva, encontraron que los docentes muestran un desempeño adecuado, representado a través de un desarrollo de la autoeficacia, puesto que autoevalúan su desempeño y se plantean estrategias para mejorarlo. Considerando estos resultados, es necesario tomar en cuenta lo manifestado por Alvarez-Andrade (2020), quienes explican que el hecho de un desempeño docente se encuentre en niveles adecuados, significa que este posee como características la integridad, asociada a la ética de la profesión; la formación, entendida como el esfuerzo de energía y tiempo que se ha empleado en desarrollarse profesionalmente; la autoevaluación, referida a la capacidad de reflexionar sobre su propio ejercicio docente y la conducta, reflejado en los comportamientos tangibles e intangibles del profesor. Esta afirmación conlleva a inferir que la funcionalidad de un buen desempeño del docente se refleja en el logro de calidad educativa, lo que a su vez se traduce en logros de aprendizaje; en otras palabras, un óptimo desempeño aumenta el nivel de logro de los aprendizajes en los estudiantes.

Según lo relacionado al objetivo específico que hace referencia a determinar la relación entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes se obtuvo, a través de la prueba paramétrica de Pearson, una significancia (Sig.) = 0.000 < 0,01 y un coeficiente de correlación $r = 0,804$., a partir de lo cual se puede entender que cuando el docente evidencia una experiencia emocional positiva hacia su quehacer pedagógico, esto se vinculará expresamente la capacidad de planeación del aprendizaje del docente, asimismo con la capacidad de realizar una adecuada caracterización de sus estudiantes; además del dominio disciplinar y pedagógico; y finalmente, la selección adecuada de estrategias y materiales para alcanzar resultados de aprendizaje. Tomando en consideración lo expuesto, se logró contrastar la hipótesis, rechazando la hipótesis nula y afirmando que existe relación significativa positiva alta entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, lo cual se corrobora también a través del gráfico de dispersión presentado.

Estos resultados evidencian concordancia con la investigación de Guarnizo et al. (2021), en donde se concluye la existencia de una relación significativa positiva alta entre el engagement y la dimensión preparación para el aprendizaje. De igual manera, Peniche, et al. (2020) obtiene como resultado en su estudio que el compromiso docente es el factor interno de mayor incidencia en el desempeño docente, sobre todo en lo que respecta a gestar las condiciones para los aprendizajes. Joo y Lee (2017) refuerzan esta idea al considerar que los docentes engaged son mucho más eficaces que aquellos que no lo son, pues su trabajo se caracteriza por una actitud positiva al considerarse valorados por la institución, razón por la que están siempre comprometidos con el proceso de enseñanza aprendizaje desde los procesos de planificación. Esta afirmación conlleva a inferir que los niveles adecuados de engagement docente en la institución encontrarían correspondencia con los aceptables niveles de preparación para el aprendizaje, esto teniendo en cuenta que una de las dificultades que más tienen los docentes en nuestro país es aquella que se encuentra vinculada a los procesos de planificación y de selección de recursos adecuados para generar aprendizajes de calidad.

Según lo relacionado al objetivo específico que hace referencia a determinar la relación entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes se obtuvo, a través de la prueba paramétrica de Pearson, una significancia (Sig.) = 0.000 < 0,01 y un coeficiente de correlación $r = 0,622$, a partir de lo cual se puede entender que cuando el docente logra establecer un vínculo emocional positiva con práctica pedagógica, esto se vinculará expresamente la capacidad del docente para la ejecución del proceso de enseñanza previamente planificado; incluye la retroalimentación, la gestión del clima, estrategias para el involucramiento de los estudiantes, el uso de criterios de evaluación y estrategias adecuadas. Tomando en consideración lo expuesto, se logró contrastar la hipótesis, rechazando la hipótesis nula y afirmando que existe relación significativa tipo positiva moderada entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, lo cual se corrobora también a través del gráfico de dispersión presentado.

Estos resultados evidencian concordancia con la investigación de Cerviño et al. (2016), quien considera que la competencia docente, en especial la transformación pedagógica, evidencia una relación significativa y positiva con las dimensiones del engagement. De igual manera, Guarnizo et al. (2021), establece en su estudio la existencia de una relación moderada entre el engagement y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Al respecto, Castellano et al. (2019) explica que la dedicación laboral, como dimensión del engagement docente, se desarrolla debido al significado que llega a tener el trabajo para los colaboradores, de tal manera que se sienten orgullosos de lo que hacen y toman los problemas como desafíos que requieren ser atendidos. De igual manera, la dimensión absorción, indica la concentración utilizada para el desempeño en las labores. Esta afirmación permite generar como reflexión que cuando los docentes ejecutan lo planificado con solvencia significa que sus niveles de dedicación laboral y de absorción, como aspectos del engagement docente, se encuentran en niveles elevados, lo cual les permite tomar las mejores decisiones en la ejecución de las clases.

Según lo relacionado al objetivo específico que hace referencia a determinar la relación entre el engagement y la gestión de la escuela articulada a la comunidad, a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes se obtuvo, a través de la prueba paramétrica de Pearson, una significancia (Sig.) = $0.000 < 0,01$ y un coeficiente de correlación $r = 0,737$, a partir de lo cual se puede entender que cuando la presencia de un engagement docente es adecuado en la institución educativa, esto se vinculará expresamente la capacidad del docente para el involucramiento en la gestión de la planificación institucional (instrumentos de gestión escolar), así como, el establecimiento de canales de comunicación efectivos con los demás miembros de la comunidad educativa; además, de su responsabilidad en el fortalecimiento de un clima institucional basado en la convivencia escolar. Tomando en consideración lo expuesto, se logró contrastar la hipótesis, rechazando la hipótesis nula y afirmando que existe relación significativa tipo positiva alta entre el engagement y la dimensión gestión de la escuela articulada a la comunidad, lo cual se corrobora también a través del gráfico de dispersión presentado.

Estos resultados evidencian concordancia con la investigación de Cerviño et al. (2016) quien evidenció en su estudio una relación significativa y positiva entre el engagement y la relación del maestro con la comunidad. De igual manera, la investigación de Guarnizo et al. (2021) es explícita al considerar, como resultado que existe una relación significativa positiva entre el engagement y la participación en la gestión institucional ($r=0.787$). Harper-Hill et al. (2019) consideran, al respecto, que para poder desarrollar engagement en los profesionales es necesario que las funciones se encuentren totalmente clarificadas por cada uno, de tal manera que siempre se tenga en cuenta de qué manera contribuye al logro de metas desde el cumplimiento de su rol. Esto implica además tener en consideración, como parte de una cultura organizacional, los valores deseados que deben alcanzar los docentes y que se buscan también para toda la comunidad, a la par del cumplimiento de objetivos estratégicos. En razón de lo afirmado, se puede deducir que el engagement genera un compromiso en los docentes que les permite ser parte de la toma de decisiones y proyectarse con respecto a las metas de aprendizaje, es decir, involucrarse en la planificación institucional. Además, este compromiso para con los aprendizajes le permite entender que su labor no es

aislada, sino que se encuentra ligada a los demás miembros de la comunidad, por lo que garantizar una comunicación efectiva con ellos resulta vital.

Según lo relacionado al objetivo específico que hace referencia a determinar la relación entre el engagement y el desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas, a partir de los cuestionarios aplicados a los docentes se obtuvo, a través de la prueba paramétrica de Pearson, una significancia (Sig.) = $0.000 < 0,01$ y un coeficiente de correlación $r = 0,743$, a partir de lo cual se puede entender que el compromiso del docente para con su labor educativa se encuentra estrechamente vinculado la mejora de su práctica pedagógica, mediante un enfoque crítico reflexivo, que le permita desarrollar habilidades a él y todos los miembros de su comunidad, presencia del trabajo colaborativo y la búsqueda de capacitaciones de desarrollo. Tomando en consideración lo expuesto, se logró contrastar la hipótesis, rechazando la hipótesis nula y afirmando que existe relación significativa tipo positiva alta entre el engagement y la dimensión desarrollo de la profesionalidad, lo cual se corrobora también a través del gráfico de dispersión presentado.

Estos resultados evidencian concordancia con la investigación de Cerviño et al. (2016) en donde los resultados presentados muestran que la competencia docente mantiene una relación significativa y positiva con las dimensiones del engagement, especialmente con el desarrollo profesional. Estrada y Mamani (2020), concluyeron por su parte que los docentes que buscan una mejora de su desempeño son aquellos que lograron comprometerse con su labor y en la búsqueda de perfeccionar sus habilidades pedagógicas. Al respecto Gaete y Garín (2021) sostienen que el aprendizaje del docente se construye mediante la práctica, sustentado en el uso de métodos como el trabajo colaborativo, el aprendizaje situado, la investigación acción, el pensamiento crítico reflexivo, etc. Esto nos permite deducir que solo a través de un engagement sincero y profundo, los docentes pueden comprender que necesitan mejorar sus prácticas pedagógicas, considerando para ello el uso de estrategias de formación y desarrollo docente que les permita lograr los objetivos comunes de toda institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación significativa de tipo positiva alta entre el engagement y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021, lo cual se evidencia a través la prueba paramétrica de Pearson, con una significancia (Sig.) = $0.000 < 0,01$ y un coeficiente de correlación $r = 0.774$, por la que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Esto significa que mientras se mantengan los niveles altos de engagement, los docentes evidenciarán desempeños eficientes en su desempeño profesional.

Segunda. El nivel de engagement de los docentes en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021 es medio en un 40%, acompañado muy de cerca del nivel alto con un 36.7%. Al respecto de las dimensiones, el vigor se ubica en un nivel medio; dedicación se sitúa en nivel alto, mientras que la dimensión absorción presenta un nivel medio.

Tercera. El nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, en el año 2021 es eficiente, representado en un 60%, acompañado de un nivel regular con un 40%. Al respecto de las dimensiones, la preparación para el aprendizaje se ubica en un nivel eficiente, la enseñanza para el aprendizaje se sitúa en nivel eficiente, la dimensión gestión de la escuela tiene la misma predominancia en el nivel ineficiente y eficiente, mientras que, finalmente, en el desarrollo de la profesionalidad predomina el nivel eficiente.

Cuarta. Existe relación significativa de tipo positiva alta entre el engagement y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021, lo cual se evidencia a través la prueba paramétrica de Pearson, con una significancia (Sig.) = $0.000 < 0,01$ y un coeficiente de correlación $r = 0,804$, por la que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Esto significa que mientras se mantengan los niveles altos de engagement, los docentes evidenciarán una eficiente preparación para el aprendizaje de los estudiantes en su desempeño profesional.

Quinta. Existe relación significativa de tipo positiva moderada entre el engagement y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021, lo cual se evidencia a través la prueba paramétrica de Pearson, con una significancia (Sig.) = 0.000<0,01 y un coeficiente de correlación $r= 0, 622$, por la que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Esto significa que mientras se mantengan los niveles altos de engagement, los docentes evidenciarán una eficiente enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en su desempeño profesional.

Sexta. Existe relación significativa de tipo positiva alta entre el engagement y la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021, lo cual se evidencia a través la prueba paramétrica de Pearson, con una significancia (Sig.) = 0.000<0,01 y un coeficiente de correlación $r= 0, 737$, por la que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Esto significa que mientras se mantengan los niveles altos de engagement, los docentes evidenciarán una eficiente gestión de la escuela articulada a la comunidad en su desempeño profesional.

Séptima. Existe relación significativa de tipo positiva alta entre el engagement y el desarrollo de la profesionalidad en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021, lo cual se evidencia a través la prueba paramétrica de Pearson, con una significancia (Sig.) = 0.000<0,01 y un coeficiente de correlación $r= 0, 743$, por la que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a . Esto significa que mientras se mantengan los niveles altos de engagement, los docentes evidenciarán un eficiente desarrollo de su profesionalidad como parte de su desempeño profesional.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Al director de la Ugel Huaylas, utilizar los resultados de la investigación, según el cual el desempeño docente es predominantemente medio, como parte del diagnóstico de las competencias docentes, de tal manera que se puedan establecer estrategias de mejora a partir del desarrollo del engagement, dada su comprobada relación.

Segundo. A los directores de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, utilizar las dimensiones del engagement docente, especialmente el vigor y dedicación, como parte del desarrollo de propuestas que busquen elevar esta variable en sus instituciones, de tal manera que se establezca un vínculo emocional del docente hacia su labor pedagógica.

Tercero. A los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, mejorar la dimensión Gestión de la escuela articulada a la comunidad, como parte del desempeño docente, pues es la única que presenta puntuaciones de ineficiencia y su trascendencia es vital en los resultados de aprendizaje.

Cuarto. A los padres de familia de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, vincularse a la institución educativa a través de la toma de decisiones para los aprendizajes de sus hijos, puesto que es necesario que se establezca también un engagement en su labor pedagógica como padres de familia.

Quinto. A los investigadores que deseen profundizar en el tema, considerar la relación del engagement con otras variables, de tal manera que se pueda tener un panorama de la real trascendencia de este factor en los aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS

- Alrashidi, O., Phan, H. y Ngu, B. (2016). Academic engagement: An overview of its definitions, dimensions, and major conceptualizations [Una descripción general de sus definiciones, dimensiones y conceptualizaciones principales]. *International Education Studies*, 9 (12), 41-52. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n12p41>
- Altun, M. (2017). The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement: A Case Study in Iraq [Los efectos del compromiso de los maestros en el rendimiento de los estudiantes: un estudio de caso en Irak.]. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7. <https://doi-org/10.6007/IJARBSS/v7-i11/3475>
- Alvarez-Andrade, G. (2020). Evaluation of teaching performance in Public Educational Institutions [Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas.]. *Revista EDUSER*, 7(1), 32-40. <https://doi.org/10.18050/eduser.v7i1.2423>
- Aravena-Gaete, M. y Garín, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado*, 25(1), 297-317. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Ávila, M., Portalanza, C. y Duque, E. (2018). Evaluación del engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Revista Científica Ecociencia*, 4(4), 1–25. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.44.43>
- Bakker, A. y Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends [Compromiso laboral: tendencias actuales]. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bernal, A. y Donoso, M. (2017). Engagement y bienestar en el profesorado universitario. Hacia la delimitación de indicadores evaluativos. *Contextos Educativos*, 20, 183-199. <http://dx.doi.org/10.187172/con.2997>
- Blasco, C. y Meneghel, I. (2019). El impacto de la creatividad en el Tecnoflow: Como afecta a las creencias de eficacia y el engagement. *Revista*

Interamericana de Psicología Ocupacional, 38(1).

<https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a02>

Bustamante, P., Kato, C., Marroquín, P. y Yánac, S. (2019). *Las emociones como predictoras del engagement laboral en docentes de una institución educativa privada del Perú* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico].

https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2581/Patricia_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cajas, V., Paredes, M., Pasquel, L. y Pasquel, A. (2020). Habilidades sociales en Engagement y desempeño académico en estudiantes universitarios.

Comunicación, 11(1), 77-88. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.405>

Carranco, S. y Pando, M. (2019). Meta-analysis of the articles on teacher work stress in the period 2013 – 2017 [Metanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013 – 2017]. *RECIMUNDO*, 3(1), 522-554.

[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.522-544](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.522-544)

Castellano, E., Muñoz-Navarro, R., Toledo, M., Spontón, C. y Medrano, L. (2019). Cognitive processes of emotional regulation, burnout and work engagement [Procesos cognitivos de regulación emocional, agotamiento y compromiso laboral]. *Psicothema*, 31(1), 73–80.

<https://doi.org/10.7334/psicothema2018.228>

Cerviño, C., Fernández, I., Tomás, J. y Córdova, S. (2016). Factores predictores del compromiso docente en escuelas públicas peruanas: un modelo estructural. *Persona* 19, 43-54.

<http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/3238>

Dávalos, K. (2016). *Propuesta metodológica de engagement fundamentada en el enfoque de la psicología positiva para mejorar el desempeño docente de nivel superior de la Universidad César Vallejo – Tarapoto* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31469>

- Eos, J. (2021). Equity, engagement, and health: school organisational issues and priorities during COVID-19 [Equidad, compromiso y salud: cuestiones organizativas y prioridades escolares durante COVID-19]. *Journal of Educational Administration and History*, 53(1), 67-80.
<https://doi.org/10.1080/00220620.2020.1858764>
- Erazo, P. y Riaño, M. (2021). Relationship between happiness at work and job performance: a bibliometric analysis, evolution and trends [Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias]. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (64), 241–280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernández, G. (2018). *Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3709/fernandez_mgi.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003&lng=es&tlng=es.
- González-García, G., Becerril, M. y Fonseca, A. (2018). Engagement as a factor for the training and development of entrepreneurial culture in university students [El engagement como factor de formación y desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios]. *IE Revista de Investigación educativa de la REDIECH*, 9(17), 103 - 118.
https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v9i17.120

- Guarnizo, N., Niño, J. y Macazana, D. (2021). Niveles de satisfacción laboral (engagement) y desempeño profesional, en docentes que cursan el programa de posgrado. *Revista inclusiones*, 8(Especial), 267-276. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/232>
- Harper-Hill, K., Beamish, W., Hay, S., Whelan, M., Kerr, J., Zelenko, O. y Villalba, C. (2020). Teacher engagement in professional learning: what makes the difference to teacher practice? [Compromiso de los docentes en el aprendizaje profesional: ¿qué marca la diferencia en la práctica docente?]. *Studies in Continuing Education*. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1781611>
- Hallberg, U. y Schaufeli, W. (2006). Same Same But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? [¿Igual pero diferente? ¿Se puede discriminar la participación en el trabajo de la participación en el trabajo y el compromiso organizacional?]. *European Psychologist*, 11 (2), 119-127. <https://dx.doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.19>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Horn, A. y Murillo, F. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel. *Psicoperspectivas*, 15(2), 64-77. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue2-fulltext-746>
- Joo, B. y Lee, I. (2017). Workplace Happiness: Work Engagement, Career Satisfaction, And Subjective Well-Being [Felicidad en el lugar de trabajo: compromiso laboral, satisfacción profesional y bienestar subjetivo]. *Evidence-based HRM*, 5(2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>

- Kristiana, I., Ardi, R. & Hendriani, W. (2018). What's behind Work Engagement in Teaching Practice? [¿Qué hay detrás del compromiso laboral en la práctica docente?]. In *Proceedings of the 3rd International Conference on Psychology in Health, Educational, Social, and Organizational Settings (ICP-HESOS 2018) - Improving Mental Health and Harmony in Global Community* 267-275. <https://doi.org/10.5220/0008588102670275>
- Larissa, A., Rodrigues, G. y Hutz, C. (2018). Flow and engagement at work: A literature review [Flujo y compromiso en el trabajo: revisión de la literatura]. *Psico-USF*, 23(4), 633–642. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230404>
- Lauermann, F., Karabenick, S., Carpenter, R. y Kuusinen, C. (2017). Teacher Motivation and Professional Commitment in the United States: The Role of Motivations for Teaching, Teacher self-Efficacy and Sense of Professional Responsibility. *Current Perspectives in Social and Behavioral Sciences* [Motivación docente y compromiso profesional en los Estados Unidos: el papel de las motivaciones para la enseñanza, la autoeficacia del docente y el sentido de responsabilidad profesional. Perspectivas actuales en ciencias sociales y del comportamiento]. *Global Perspectives on Teacher Motivation*, 322–348. <https://doi.org/10.1017/9781316225202.011>
- Lima, J., Mendes, A. y Rezende, A. (2021). Teacher Performance Evaluation: to blame, punish or develop professionally? [Evaluación del desempeño docente: ¿culpar, castigar o desarrollarse profesionalmente?]. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 29(111), 318-337. <https://doi.org/10.1590/S0104-40362021002902701>
- López, S. (2017). Propensity to learn, mediation and teaching commitment [Propensión a aprender, mediación y compromiso docente]. *Revista Infancia, Educación y Aprendizaje (IEYA)*. 3(1), 15-27. <https://doi.org/10.1080/01443410.2014.895801>
- Lozano-Paz, C. y Reyes-Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital de*

Investigación en Docencia Universitaria, 11(1), 134-148.

<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.11.503>

Mameli, C. y Passini, S. (2017). Measuring four-dimensional engagement in school: An Italian validation of the Student Engagement Scale and of the Agentive Engagement Scale [Midiendo el compromiso en cuatro dimensiones en la escuela: una validación italiana de la Escala de compromiso del estudiante y de la Escala de compromiso del agente]. *Methodology in Applied Psychology*, 24, 527-541.

<https://doi.org/10.4473/TPM24.4.4>

Marsollier, R. (2015). El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la Psicología de la salud ocupacional positiva. *Revista argentina de ciencias del comportamiento*, 7(2), 22–29.

<https://doi.org/10.32348/1852.4206.v7.n2.9054>

Mcfarlane, L., Barksdale, K. y Shore, T. (2017). Managerial Perceptions of Employee Commitment to the Organization [Percepciones gerenciales del compromiso de los empleados con la organización]. *Academy of Management Journal*, 38(6). <https://doi.org/10.5465/256845>

Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del buen desempeño docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. UNESCO.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5711/Una%20Mirada%20a%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20futuros%20docentes%2C%20docentes%20en%20servicio%20y%20formadores%20de%20docentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la

U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Olivera, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38341>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2019). *Panorama de la educación Indicadores de la OCDE 2019. Informe español*. <https://www.educacionyfp.gob.es/en/dam/jcr:b8f3deec-3fda-4622-befb-386a4681b299/panorama%20de%20la%20educaci%C3%B3n%202019.pdf>

Pacheco, L. (2015). *Influencia del Engagement y Burnout en el desempeño profesional de los docentes de la Universidad Estatal de Milagro – 2015* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8852>

Peniche, R., Mac, C., Guzmán, C. y Mora, N. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

Quiroz, E. y Muñoz, J. (2020). Engagement: a perspective from healthy organizations [El engagement: una perspectiva desde las organizaciones saludables]. *LOGOS Vestigium*, 55-74. <https://doi.org/10.14718/9789585133419.2020>

R.V.M. No 005-2020-MINEDU. Disposiciones que establecen estándares en progresión de las competencias profesionales del Marco de Buen Desempeño Docente. *Diario Oficial El Peruano*. (2020). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/473348/RVM_N_005-2020-MINEDU.PDF

San, B. y Tok, T. (2017). The Relationship Between Teachers' Work Engagement And Organizational Commitment [La relación entre el compromiso laboral

de los docentes y el compromiso organizacional]. *Ocak*. 355-370.

<https://doi.org/10.5505/pausbed.2017.37232>.

Sasmoko, D., Indrianti, Y., Goñi, A. y Ruliana, P. (2018). Indonesian Teacher Engagement Index (ITEI): An Emerging Concept of Teacher Engagement in Indonesia [Índice de compromiso de los docentes de Indonesia (ITEI): un concepto emergente de compromiso de los docentes en Indonesia]. *IOP Conf. Series: Materials Science and Engineering* 306.

<https://doi.org/10.1088/1757-899X/306/1/012119>

Silva, R. y Vivas, I. (2016). *Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico].

<http://hdl.handle.net/11354/1948>

Skinner, B., Leavey, G. y Rothi, G. (2021). Managerialism and teacher professional identity: impact on well-being among teachers in the UK [Gestión e identidad profesional docente: impacto en el bienestar de los docentes en el Reino Unido]. *Educational Review*, 73(1), 1-16.

<https://doi.org/10.1080/00131911.2018.1556205>

Soares, M. y Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract [Fomento del compromiso laboral: el papel del contrato psicológico]. *Journal of Business Research*, 1–8.

<https://doi.org/10.1016/j.jbus-res.2019.01.003>

Teixeira, M. y Alves, Z. (2016). The predictive power of coping and engagement in work stress of special education teachers [El poder predictivo del coping y del engagement en el estrés laboral de profesores de educación especial].

Informes psicológicos, 16(2). <http://dx.doi.org/10.18566/nfpsicv16n2a01>

Unesco (2017). *Recomendaciones de políticas educativas en base TERCE. Informe de resultados*. Santiago: Unesco.

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244976_spa

Vesga-Rodríguez, J. y Garciano, M. (Eds.). (2020). *Engagement y cambio organizacional*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
<https://doi.org/10.14718/9789585133419.2020>

Anexo 01: Autorización de las instituciones donde se aplicó el estudio

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Santo Toribio, 25 de octubre de 2021

Dra. Rosa María Salas Sánchez

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CHIMBOTE


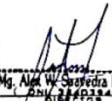
ASUNTO: CARTA DE AUTORIZACION

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para manifestarle que en mi calidad de director de la Institución Educativa N° 86486 "Victor Flores Cortez" del Distrito de Santo Toribio, provincia de Huaylas, departamento de Ancash. AUTORIZO a SÁNCHEZ GARCÍA Walter Rafael, identificado con D.N.I. número 42267926 para que aplique las encuestas necesarias para su objetivo de estudio en las áreas correspondientes, del mismo modo se le facilitará la información necesaria para el respectivo análisis documental que estén relacionados a su estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente



Mg. Alex W. Saavedra Morales
Saavedra Morales Alex William
Director I.E. N° 86486



PERÚ

Ministerio de Educación

Gobierno Regional de Ancash

Dirección Regional de Educación
de Ancash

Unidad de Gestión Educativa
Local de Huaylas



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Santo Toribio, 26 de octubre de 2021

Dra. Rosa María Salas Sánchez

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO CHIMBOTE

ASUNTO: CARTA DE AUTORIZACION

De mi consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para manifestarle que en mi calidad de director de la Institución Educativa N° 86487 “Simón Bolívar Palacios” del Distrito de Santo Toribio, provincia de Huaylas, departamento de Ancash. **AUTORIZO a SÁNCHEZ GARCÍA Walter Rafael**, identificado con D.N.I. número 42267926 para que aplique las encuestas necesarias para su objetivo de estudio en las áreas correspondientes, del mismo modo se le facilitará la información necesaria para el respectivo análisis documental que estén relacionados a su estudio de investigación.*

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente



Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Engagement	El engagement es la suma de experiencias emocionales positivas que se desarrolla frente al trabajo realizado, estableciéndose de esta manera una identidad con la institución (Bustamante et al., 2019).	El engagement es la suma de emociones como el vigor, la absorción y la dedicación que siente el trabajador hacia su institución.	Vigor	Energía	Ordinal Alto Regular Bajo
				Responsabilidad	
				Gozo	
				Persistencia	
				Optimismo	
			Dedicación	Sentido	
				Propósito	
				Entusiasmo	
				Inspiración	
				Orgullo	
			Absorción	Sacrificio	
				Tiempo	
				Atención	
				Satisfacción	
				Involucramiento	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Atracción				
	Concentración				
	Conocimiento de las características del estudiante	Ordinal Eficiente Regular Ineficiente			
Dominio disciplinar					
Diversificación curricular					
V2 Desempeño docente	El desempeño docente es el conjunto de prácticas que realizan los docentes, con respecto a sus responsabilidades propias	El desempeño docente es el conjunto de prácticas pedagógicas como la preparación			

	de su profesión (Alvarez-Andrade, 2020)	para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Secuencia didáctica	
				Gestión de la convivencia de aula	
				Uso de recursos y materiales	
				Evaluación formativa	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Clima organizacional	
				Participación en los instrumentos de gestión	
				Relación con comunidad y familias	
			Desarrollo de la profesionalidad.	Reflexión de la práctica pedagógica	
				Capacitación continua	
				Ética profesional	

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre su nivel de engagement (compromiso) docente. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Edad		Sexo		Condición laboral	
------	--	------	--	-------------------	--

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo se presentan nuevos retos.							
2. En mi trabajo me siento lleno/a de energía							
3. Estoy inmerso/a y concentrado/a en mi trabajo							
4. Soy persistente en mi trabajo							
5. Estoy entusiasmado/a con mi trabajo							
6. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
7. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
8. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							
9. Soy fuerte y enérgico/a con mi trabajo							
10. Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo							
11. Mi trabajo tiene sentido							
12. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor							
13. Me 'dejo llevar' por mi trabajo							
14. Mi trabajo es estimulante e inspirador							
15. Estoy orgulloso/a del trabajo que hago							
16. Cuando estoy absorto/a en mi trabajo, me siento bien							
17. Me es difícil 'desconectarme' del trabajo							

FICHA TÉCNICA

I. Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale)
3. Autor original: Hallberg y Schaufeli (2006)
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Nivel de Engagement laboral
6. Administración: Docentes
7. Tiempo de aplicación: 30 minutos

II. Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de engagement laboral de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021.

III. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 17 ítems con una valoración de 0 a 6 puntos cada uno (desde nunca= 0 hasta siempre=6); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

Distribución de ítems por dimensiones

Vigor	2, 4, 6, 7, 8, 9,
Dedicación	1, 5, 10, 11, 14, 15
Absorción	3, 12, 13, 16, 17

IV. Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Alto	86 - 102	31 - 36	31 - 36	26 - 30
Medio	52 - 85	19 - 30	19 - 30	16 - 25
Bajo	0 - 51	0 - 18	0 - 18	0 - 15

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El siguiente cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre su nivel de desempeño docente. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

Edad		Sexo		Condición laboral	
------	--	------	--	-------------------	--

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

	ÍTEMS	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje	1. Se demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes.					
	2. Se demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.					
	3. Se demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.					
	4. Se selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.					
	5. Se elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.					
	6. Se contextualiza las experiencias de aprendizaje de acuerdo a las necesidades educativas de sus estudiantes.					
	7. Se planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.					
Enseñanza para el aprendizaje	8. Se comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.					

	9. Se aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.					
	10. Se promueven actividades para que el estudiante construya su aprendizaje.					
	11. Se generan relaciones de respeto y colaboración.					
	12. Se genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.					
	13. Se resuelven conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas técnicas.					
	14. Se promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos.					
	15. Se comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.					
	16. Se brinda retroalimentación a los estudiantes según sus necesidades.					
	17. Se hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
	18. Se propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	19. Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
	20. Cumple con las normas de convivencia de la institución educativa.					
	21. Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del PEI, dando aportes para su mejoramiento.					
	22. Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del PAT, dando aportes para su mejoramiento.					
	23. Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del RI, dando aportes para su mejoramiento.					
	24. Se fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
	25. Se integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad					

	26. Se comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad					
Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente	27. Reflexiona sobre la práctica pedagógica en reuniones con los colegas.					
	28. Participa en la realización de gias, trabajo colegiado y/o comunidades de aprendizaje para tratar problemas educativos.					
	29. Se capacita en los cursos de Perueduca.					
	30. Se mantiene actualizado ante los cambios que se presenten.					
	31. Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.					
	32. Se toman decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.					

FICHA TÉCNICA

I.- Datos informativos

1. Técnica e instrumento: Encuesta / Cuestionario
2. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño docente
3. Autor original: Olivera (2019)
4. Forma de aplicación: Colectiva
5. Medición: Nivel de desempeño docente
6. Administración: Docentes
7. Tiempo de aplicación: 30 minutos

II. Objetivo del instrumento:

Diagnosticar el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021.

III. Descripción del instrumento:

El instrumento referido presenta 32 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde nunca= 1 hasta siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	27, 28, 29, 30, 31, 32
---	------------------------

IV. Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones			
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Eficiente	121 - 160	27 - 35	42 - 55	31 - 40	24 - 30
Regular	81 - 120	18 - 26	28 - 41	21 - 30	16 - 23
Ineficiente	0 - 80	0 - 17	0 - 27	0 - 20	0 - 15

Anexo 04: Validez de instrumentos: Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones						Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
											Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí		No
ENGAGEMENT	VIGOR	ENERGÍA	En mi trabajo me siento lleno/a de energía							x		x		x		x			
			Soy fuerte y enérgico/a con mi trabajo																
		PERSISTENCIA	Soy persistente en mi trabajo								x		x		x		x		
			Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo								x		x		x		x		
		GOZO	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar								x		x		x		x		
	OPTIMISMO	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando								x		x		x		x			
	DEDICACIÓN	SACRIFICIO	En mi trabajo se presentan nuevos retos.								x		x		x		x		
ENTUSIASMO		Estoy entusiasmado/a con mi trabajo								x		x		x		x			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE ENGAGEMENT

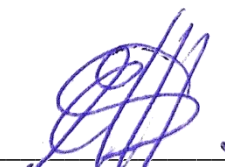
DIRIGIDO A: DOCENTES DE I.E.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : TERRONES RODRÍGUEZ, ELVIS JOE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR



Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez

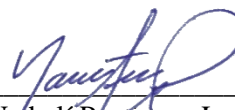
DNI 80500940

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones						Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
ENGAGEMENT	VIGOR	ENERGÍA	En mi trabajo me siento lleno/a de energía							x		x		x		x		
			Soy fuerte y enérgico/a con mi trabajo															
		PERSISTENCIA	Soy persistente en mi trabajo							x		x		x		x		
			Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							x		x		x		x		
		GOZO	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							x		x		x		x		
		OPTIMISMO	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							x		x		x		x		
	DEDICACIÓN	SACRIFICIO	En mi trabajo se presentan nuevos retos.							x		x		x		x		
		ENTUSIASMO	Estoy entusiasmado/a con mi trabajo							x		x		x		x		
		PROPÓSITO	Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo							x		x		x		x		
		SENTIDO	Mi trabajo tiene sentido							x		x		x		x		

ABSORCIÓN	INSPIRACIÓN	Mi trabajo es estimulante e inspirador										x		x		x		x		
	ORGULLO	Estoy orgulloso/a del trabajo que hago										x		x		x		x		
	TIEMPO	Estoy inmerso/a y concentrado/a en mi trabajo										x		x		x		x		
	ATENCIÓN	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor										x		x		x		x		
	ATRACCIÓN	Me 'dejo llevar' por mi trabajo										x		x		x		x		
	SATISFACCIÓN	Cuando estoy absorto/a en mi trabajo, me siento bien											x		x		x		x	
	CONCENTRACIÓN	Me es difícil 'desconectarme' del trabajo											x		x		x		x	



Dra. Nathali Pantigoso Leython

DNI 44512362

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE ENGAGEMENT

DIRIGIDO A: DOCENTES DE I.E.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PANTIGOSO LEYTHON, NATHALÍ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA



Dra. Nathalí Pantigoso Leython

DNI 44512362

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones						Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
ENGAGEMENT	VIGOR	ENERGÍA	En mi trabajo me siento lleno/a de energía							x		x		x		x		
			Soy fuerte y enérgico/a con mi trabajo															
		PERSISTENCIA	Soy persistente en mi trabajo							x		x		x		x		
			Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							x		x		x		x		
		GOZO	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							x		x		x		x		
		OPTIMISMO	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							x		x		x		x		
	DEDICACIÓN	SACRIFICIO	En mi trabajo se presentan nuevos retos.							x		x		x		x		
		ENTUSIASMO	Estoy entusiasmado/a con mi trabajo							x		x		x		x		
		PROPÓSITO	Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo							x		x		x		x		
		SENTIDO	Mi trabajo tiene sentido							x		x		x		x		

ABSORCIÓN	INSPIRACIÓN	Mi trabajo es estimulante e inspirador										x		x		x		x		
	ORGULLO	Estoy orgulloso/a del trabajo que hago										x		x		x		x		
	TIEMPO	Estoy inmerso/a y concentrado/a en mi trabajo										x		x		x		x		
	ATENCIÓN	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor										x		x		x		x		
	ATRACCIÓN	Me 'dejo llevar' por mi trabajo										x		x		x		x		
	SATISFACCIÓN	Cuando estoy absorto/a en mi trabajo, me siento bien											x		x		x		x	
	CONCENTRACIÓN	Me es difícil 'desconectarme' del trabajo											x		x		x		x	



Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera

DNI 17913120

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE ENGAGEMENT

DIRIGIDO A: DOCENTES DE I.E.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ZA VALETA CABRERA, JUAN BENITO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR

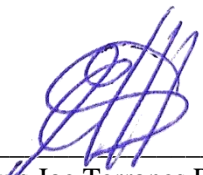


Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera

DNI 17913120

			Se promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos							x		x		x		x			
		Gestión de la convivencia de aula	Se generan relaciones de respeto y colaboración.							x		x		x		x			
			Se genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.							x		x		x		x			
			Se resuelven conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas técnicas.								x		x		x		x		
		Evaluación formativa	Se comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.							x		x		x		x			
			Se brinda retroalimentación a los estudiantes según sus necesidades.								x		x		x		x		
		Uso de recursos y materiales	Se hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.							x		x		x		x			
			Se propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.								x		x		x		x		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Clima organizacional	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.							x		x		x		x			
			Cumple con las normas de convivencia de la institución educativa.								x		x		x		x		
		Participación en los instrumentos de gestión	Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del PEI, dando aportes para su mejoramiento.								x		x		x		x		
			Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del PAT, dando aportes para su mejoramiento.									x		x		x		x	
			Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del RI, dando aportes para su mejoramiento.									x		x		x		x	
		Relación con comunidad y familias	Se fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes								x		x		x		x		
			Se integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad								x		x		x		x		
			Se comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad									x		x		x		x	

Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente	Reflexión de la práctica pedagógica	Reflexiona sobre la práctica pedagógica en reuniones con los colegas.							x		x		x		x		
		Participa en la realización de gias, trabajo colegiado y/o comunidades de aprendizaje para tratar problemas educativos.							x		x		x		x		
	Capacitación continua	Se capacita en los cursos de Perueduca.							x		x		x		x		
		Se mantiene actualizado ante los cambios que se presenten.							x		x		x		x		
	Ética profesional	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.							x		x		x		x		
		Se toman decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.							x		x		x		x		



Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez

DNI 80500940

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

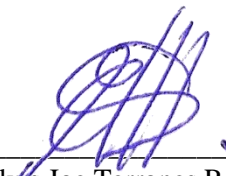
DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : TERRONES RODRÍGUEZ, ELVIS JOE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR



Dr. Elvis Joe Terrones Rodríguez

DNI 80500940

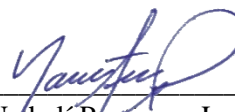
MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño docente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicado r y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento de las características del estudiante	Se demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes.						x		x		x		x		
			Se demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.						x		x		x		x		
		Dominio disciplinar	Se demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.						x		x		x		x		
			Se selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.						x		x		x		x		
		Diversificación curricular	Se elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.						x		x		x		x		
			Se contextualiza las experiencias de aprendizaje de acuerdo a las necesidades educativas de sus estudiantes.						x		x		x		x		
			Se planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.						x		x		x		x		
	Enseñanza para el aprendizaje	Secuencia didáctica	Se comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.						x		x		x		x		
			Se aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.						x		x		x		x		
			Se promueven actividades para que el estudiante construya su aprendizaje.						x		x		x		x		

			Se promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos						x		x		x		x	
		Gestión de la convivencia de aula	Se generan relaciones de respeto y colaboración.						x		x		x		x	
			Se genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.						x		x		x		x	
			Se resuelven conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas técnicas.						x		x		x		x	
			Se comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.						x		x		x		x	
		Evaluación formativa	Se brinda retroalimentación a los estudiantes según sus necesidades.						x		x		x		x	
			Se hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.						x		x		x		x	
		Uso de recursos y materiales	Se propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.						x		x		x		x	
			Clima organizacional	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.						x		x		x		x
		Participación en los instrumentos de gestión	Cumple con las normas de convivencia de la institución educativa.						x		x		x		x	
			Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del PEI, dando aportes para su mejoramiento.						x		x		x		x	
			Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del PAT, dando aportes para su mejoramiento.						x		x		x		x	
		Relación con comunidad y familias	Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del RI, dando aportes para su mejoramiento.						x		x		x		x	
			Se fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes						x		x		x		x	
			Se integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad						x		x		x		x	
			Se comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad						x		x		x		x	

Desarrollo del profesionalismo y la identidad docente	Reflexión de la práctica pedagógica	Reflexiona sobre la práctica pedagógica en reuniones con los colegas.						x		x		x		x			
		Participa en la realización de gias, trabajo colegiado y/o comunidades de aprendizaje para tratar problemas educativos.							x		x		x		x		
	Capacitación continua	Se capacita en los cursos de Perueduca.							x		x		x		x		
		Se mantiene actualizado ante los cambios que se presenten.							x		x		x		x		
	Ética profesional	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.							x		x		x		x		
		Se toman decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.							x		x		x		x		



Dra. Nathali Pantigoso Leython

DNI 44512362

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

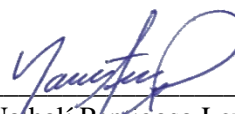
DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PANTIGOSO LEYTHON, NATHALÍ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTORA



Dra. Nathalí Pantigoso Leython

DNI 44512362

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de desempeño docente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones					Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la Dimensión		Relación entre la Dimensión y el Indicador		Relación entre el indicado r y el ítem.		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje	Conocimiento de las características del estudiante	Se demuestra conocimiento de las características individuales de los estudiantes.						x		x		x		x		
			Se demuestra conocimiento de las características socioculturales de los estudiantes.						x		x		x		x		
		Dominio disciplinar	Se demuestra conocimiento actualizado de los temas de su especialidad.						x		x		x		x		
			Se selecciona contenidos de enseñanza en función a los aprendizajes fundamentales del marco curricular.						x		x		x		x		
		Diversificación curricular	Se elabora la programación curricular en coherencia con los objetivos del PEI.						x		x		x		x		
			Se contextualiza las experiencias de aprendizaje de acuerdo a las necesidades educativas de sus estudiantes.						x		x		x		x		
			Se planifica la evaluación en concordancia con las características de los estudiantes.						x		x		x		x		
	Enseñanza para el aprendizaje	Secuencia didáctica	Se comunica a los estudiantes la importancia de los temas tratados para su formación.						x		x		x		x		
			Se aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes.						x		x		x		x		
			Se promueven actividades para que el estudiante construya su aprendizaje.						x		x		x		x		

			Se promueve la participación de los estudiantes al poner en práctica los conocimientos						x		x		x		x			
		Gestión de la convivencia de aula	Se generan relaciones de respeto y colaboración.						x		x		x		x			
			Se genera confianza en los estudiantes en la sesión de aprendizaje.						x		x		x		x			
			Se resuelven conflictos entre los estudiantes empleando el diálogo y las normas técnicas.							x		x		x		x		
		Evaluación formativa	Se comprueba mediante el monitoreo que los estudiantes logren el propósito de la sesión.						x		x		x		x			
			Se brinda retroalimentación a los estudiantes según sus necesidades.							x		x		x		x		
		Uso de recursos y materiales	Se hace uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.						x		x		x		x			
			Se propicia el uso de material educativo en sus estudiantes.							x		x		x		x		
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Clima organizacional	Interactúa con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.						x		x		x		x			
			Cumple con las normas de convivencia de la institución educativa.							x		x		x		x		
		Participación en los instrumentos de gestión	Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del PEI, dando aportes para su mejoramiento.							x		x		x		x		
			Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del PAT, dando aportes para su mejoramiento.								x		x		x		x	
			Participa en la elaboración, revisión y/o actualización del RI, dando aportes para su mejoramiento.								x		x		x		x	
		Relación con comunidad y familias	Se fomenta el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes							x		x		x		x		
			Se integra en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad							x		x		x		x		
			Se comparte con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad								x		x		x		x	
D		e	s	a	r	o												
				Reflexiona sobre la práctica pedagógica en reuniones con los colegas.						x		x		x		x		

	Reflexión de la práctica pedagógica	Participa en la realización de gias, trabajo colegiado y/o comunidades de aprendizaje para tratar problemas educativos.							x		x		x		x	
	Capacitación continua	Se capacita en los cursos de Perueduca.							x		x		x		x	
		Se mantiene actualizado ante los cambios que se presenten.							x		x		x		x	
	Ética profesional	Actúa con honestidad y respeto frente a sus estudiantes y en las actividades solicitadas en la escuela.							x		x		x		x	
		Se toman decisiones respetando los derechos de los demás, buscando el bienestar de la comunidad educativa.							x		x		x		x	



Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera

DNI 17913120

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

OBJETIVO: DIAGNOSTICAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE

DIRIGIDO A: DOCENTES DE LA I.E.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ZA VALETA CABRERA, JUAN BENITO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR



Dr. Juan Benito Zavaleta Cabrera

DNI 17913120

Anexo 05: Confiabilidad del Instrumento: Alfa de Cronbach

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Cuestionario sobre engagement
- 1.2. Número de ítems : 17
- 1.3. Muestra Piloto :
- 1.4. Unidades muestrales : 08

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
- K : Número de ítems del instrumento
- S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
- $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	17

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre engagement obtuvo un coeficiente de 0,939 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

V. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																	SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		IA
E1	5	5	5	5	6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	6	4	4	82	
E2	4	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	5	5	6	6	5	2	89	
E3	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	98	
E4	1	5	5	5	3	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	58	
E5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	96	
E6	5	4	4	4	5	3	3	2	3	5	4	2	3	3	3	2	3	58	
E7	6	4	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	2	4	6	6	0	85	
E8	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	69	
Varianza por ítem	2.23	0.75	0.36	0.48	0.94	1.75	0.86	1.98	1.48	2.11	1.25	1.73	1.94	1.48	1.75	2.00	2.75	221.98	Varianza total del instrumento.
Sumatoria de las varianzas de los ítems	25.86												$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad					0.939	

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

VI. Datos informativos:

- 1.5. Instrumento : Cuestionario sobre desempeño docente
1.6. Número de ítems : 32
1.7. Muestra Piloto :
1.8. Unidades muestrales : 08

VII. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 K : Número de ítems del instrumento
 S_i^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

VIII. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	32

IX. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach del Cuestionario sobre desempeño docente obtuvo un coeficiente de 0,979 indicando que existe una **confiabilidad muy alta** en el instrumento.

X. Prueba piloto

Encuestados	ITEMS																																SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
E1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	147		
E2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	1	3	4	4	108	
E3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	155	
E4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	115	
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160	
E6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	133
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	4	4	4	5	5	151	
E8	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	2	3	4	4	3	4	5	118
Varianza por item	0.86	0.69	0.48	0.23	0.23	0.69	0.61	0.69	1.00	0.48	0.48	0.25	0.48	0.25	0.69	0.86	0.23	0.36	0.75	0.23	0.50	0.50	0.50	0.69	0.75	1.61	0.50	0.69	1.25	0.36	0.25	0.23	355.11	
Sumatoria de las varianzas de los ítems	18.39													$\alpha =$ Coeficiente de confiabilidad		0.979													Varianza total del instrumento.					

Anexo 06: Base de datos

Unidad muestral	VIGOR							DEDICACIÓN							ABSORCIÓN					ENGAGEMENT	
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	11	12	TOTAL	13	14	15	16	17		TOTAL
1	5	6	6	6	6	5	34	6	5	6	6	6	6	35	6	5	6	6	5	28	97
2	6	6	3	6	6	3	30	2	6	5	5	6	6	30	6	2	2	2	0	12	72
3	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	6	0	0	6	0	12	84
4	6	3	6	6	6	3	30	6	6	5	6	3	6	32	6	6	5	3	5	25	87
5	3	5	6	5	3	4	26	2	5	4	6	5	6	28	5	5	4	1	2	17	71
6	5	6	5	5	5	3	29	6	6	6	6	6	6	36	6	5	3	5	5	24	89
7	5	5	4	5	4	4	27	5	6	5	5	5	6	32	5	5	5	4	4	23	82
8	6	6	6	5	6	5	34	4	5	6	6	6	6	33	5	5	5	5	2	22	89
9	6	6	5	6	5	6	34	5	6	6	6	6	6	35	6	6	6	6	5	29	98
10	5	5	3	5	5	3	26	1	3	2	3	3	3	15	5	3	3	3	3	17	58
11	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	6	6	36	6	6	6	6	0	24	96
12	4	4	3	3	2	3	19	5	5	5	4	3	3	25	4	2	3	2	3	14	58
13	4	6	6	5	6	6	33	6	6	6	6	4	6	34	5	5	2	6	0	18	85
14	4	5	3	4	3	4	23	5	5	3	4	4	4	25	5	5	4	4	3	21	69
15	6	6	5	5	5	6	33	2	5	5	6	6	6	30	6	5	5	6	2	24	87
16	5	3	5	5	5	4	27	3	4	5	4	4	4	24	5	5	5	5	4	24	75
17	5	5	5	6	5	5	31	6	5	6	5	6	6	34	3	6	6	6	6	27	92
18	6	6	6	6	6	5	35	6	6	6	6	6	6	36	5	5	5	6	4	25	96
19	5	4	4	5	4	4	26	4	6	5	6	6	6	33	5	5	5	5	4	24	83
20	2	3	2	2	3	3	15	5	1	1	3	3	4	17	2	2	2	2	2	10	42
21	5	6	2	6	2	6	27	4	6	2	6	6	6	30	5	6	2	6	2	21	78
22	5	6	2	6	6	5	30	2	6	6	6	6	6	32	6	5	5	5	5	26	88
23	1	3	1	2	1	1	9	2	3	1	4	1	3	14	2	2	2	3	3	12	35
24	2	2	0	2	0	2	8	1	1	0	3	1	3	9	1	2	2	2	2	9	26
25	2	2	2	2	5	4	17	3	3	4	4	2	4	20	4	2	3	3	2	14	51
26	2	3	2	2	3	3	15	5	1	1	3	3	4	17	2	2	2	2	2	10	42
27	5	6	2	6	2	6	27	4	6	2	6	6	6	30	5	6	2	6	2	21	78
28	5	6	2	6	6	5	30	2	6	6	6	6	6	32	6	5	5	5	5	26	88
29	1	3	1	2	1	1	9	2	3	1	4	1	3	14	2	2	2	3	3	12	35
30	2	2	0	2	0	2	8	1	1	0	3	1	3	9	1	2	2	2	2	9	26
CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT																					

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes										Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad									Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						DESEMPEÑO DOCENTE				
1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	TOTAL	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL	27	28	29		30	31	32	TOTAL
5	5	5	5	4	5	5	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	5	5	4	5	5	5	29	155	
3	5	5	5	4	4	4	30	4	4	4	3	5	4	4	5	5	43	5	3	3	5	5	5	5	5	5	41	3	3	5	3	4	4	22	136	
5	5	5	5	1	5	5	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41	5	5	5	5	5	5	30	149	
3	4	5	4	5	5	3	29	5	3	5	5	5	4	5	3	5	45	5	5	5	5	5	5	3	3	5	41	4	3	2	5	5	5	24	139	
4	5	4	5	5	5	4	32	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47	4	5	5	5	5	5	3	3	4	39	5	5	5	4	5	5	29	147	
3	3	4	4	4	4	3	25	4	4	5	4	4	3	3	4	5	41	4	3	4	5	5	4	4	4	3	36	4	3	4	3	5	4	23	125	
3	3	4	4	4	5	4	27	5	3	4	4	5	4	5	5	5	44	4	3	4	5	5	5	3	3	3	35	4	4	4	4	5	5	26	132	
3	4	4	5	4	5	5	30	5	3	5	5	5	3	4	4	5	42	4	5	5	5	5	5	3	4	3	39	5	3	5	4	5	5	27	138	
5	5	5	4	4	5	5	33	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	5	5	4	4	5	5	28	147	
3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36	4	3	4	3	3	3	4	3	2	29	4	3	1	3	4	4	19	108	
5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	5	5	4	4	5	5	28	155	
3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	35	3	3	4	4	4	4	3	3	3	31	4	3	3	4	4	4	22	115
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	160	
3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42	5	5	3	4	4	4	25	133
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	5	5	5	5	5	1	39	5	4	4	4	5	5	27	151	
4	3	3	4	4	3	3	24	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	37	4	3	4	5	5	5	3	3	2	34	3	4	4	3	4	5	23	118
4	3	4	4	5	5	3	28	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	5	4	43	5	3	1	5	5	5	24	139	
5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	5	5	5	5	5	5	30	154	
5	4	4	5	5	5	4	32	4	5	4	4	5	4	4	4	5	44	5	4	4	5	5	5	4	3	5	40	4	5	4	4	5	5	27	143	
3	3	4	2	3	2	3	20	3	2	3	4	3	3	3	3	2	29	2	2	4	2	2	2	3	3	3	23	2	2	2	3	5	3	17	89	
4	5	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	3	4	5	5	27	153	
4	4	3	4	3	3	3	24	4	3	4	5	4	5	5	5	4	42	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	3	3	4	4	4	3	21	117	
3	2	3	3	2	2	3	18	4	4	5	5	5	5	4	4	5	43	3	4	4	3	3	3	4	4	3	31	3	2	3	4	5	5	22	114	
3	3	4	2	2	3	3	20	5	3	4	5	4	5	4	3	4	40	2	4	4	3	3	3	3	3	2	27	2	1	3	2	5	5	18	105	
3	3	4	3	3	4	4	24	4	3	4	5	4	4	3	3	4	36	3	3	4	3	3	3	2	3	2	26	3	2	2	3	5	5	20	106	
3	3	4	2	3	2	3	20	3	2	3	4	3	3	3	3	2	29	2	2	4	2	2	2	3	3	3	23	2	2	2	3	5	3	17	89	
4	5	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	3	4	5	5	27	153	
4	4	3	4	3	3	3	24	4	3	4	5	4	5	5	5	4	42	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	3	3	4	4	4	3	21	117	
3	2	3	3	2	2	3	18	4	4	5	5	5	5	4	4	5	43	3	4	4	3	3	3	4	4	3	31	3	2	3	4	5	5	22	114	
3	3	4	2	2	3	3	20	5	3	4	5	4	5	4	3	4	40	2	4	4	3	3	3	3	3	2	27	2	1	3	2	5	5	18	105	

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Anexo 07: Prueba de Normalidad

Resultados:

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Engagement	,174	30	,071	,875	30	,062
Desempeño docente	,124	30	,200*	,932	30	,054
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	,140	30	,137	,928	30	,055
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	,117	30	,200*	,923	30	,053
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	,167	30	,082	,918	30	,044
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	,160	30	,097	,940	30	,091

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad se interpretará, a partir de Shapiro-Wilk, puesto que las unidades muestrales son 30. La sig. obtenida en las variables y dimensiones analizadas es mayor que 0.05, lo que permite establecer que los datos presentan una distribución normal, por ello se aplicará Pearson para las correlaciones.

Anexo 08: Prueba de similitud – Turnitin

Informe Preliminar . Sánchez García Walter Rafael

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	21%	5%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
8	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	revistas.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1%