



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

**COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS
GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
SEDE BREÑA EN EL AÑO 2018**

**PRESENTADA POR
JOSE EDUARDO ROSALES TRABUCO**

**ASESORA
PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

LIMA – PERÚ

2019



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS
GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SEDE
BREÑA EN EL AÑO 2018**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:
JOSE EDUARDO ROSALES TRABUCO**

**ASESORA:
DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

**LIMA, PERÚ
2019**

**COMPROMISO LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN
DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS
GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SEDE
BREÑA EN EL AÑO 2018**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESORA:

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

PRESIDENTE DEL JURADO:

Dr. Oscar Rubén Silva Neyra

MIEMBROS DEL JURADO:

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

Dr. Miguel Luis Fernández Avila

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia.

AGRADECIMIENTOS

Al cuerpo docente de la Universidad de San Martín de Porres por las enseñanzas recibidas.

A la Dra. Patricia Guillén por su asesoría en la investigación.

A todos los docentes que participaron en este estudio.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	8
1.1. Antecedentes de la investigación.....	8
1.2. Bases teóricas	10
1.2.1 El compromiso laboral (<i>engagement</i>)	10
1.2.2 Desempeño profesional docente.....	14
1.3. Definición de términos básicos.....	18

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
2.1 Hipótesis principal.....	20
2.2 Hipótesis específicas.....	20
2.3 Variables y definición operacional.....	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1 Diseño de la investigación	23
3.2 Diseño muestral	23
3.2.1 Población	23
3.2.2 Muestra	24
3.3 Enfoque.....	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.4.1 Cuestionario de Engagement. Encuesta de Bienestar y Trabajo.	24
3.4.2 Cuestionario para medir la variable Desempeño Profesional Docente	26
3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	28
3.6 Aspectos éticos.....	29
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	31
4.1 Estadísticos descriptivos.....	31
4.2 Contrastación de hipótesis general.....	37
4.3 Contrastación de hipótesis específicas.....	38
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	43
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
FUENTES DE INFORMACIÓN	53

ANEXOS	58
Anexo 1: Matriz de consistencia	59
Anexo 2: Instrumentos de Recopilación de Datos.....	60
Anexo 3: Validación de Instrumentos.....	63
Anexo 4: Constancia de Aplicación.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	22
Tabla 2.....	23
Tabla 3.....	25
Tabla 4.....	26
Tabla 5.....	27
Tabla 6.....	28
Tabla 7.....	31
Tabla 8.....	33
Tabla 9.....	34
Tabla 10.....	35
Tabla 11.....	36
Tabla 12.....	37
Tabla 13.....	38
Tabla 14.....	40
Tabla 15.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	32
Figura 2	33
Figura 3	34
Figura 4	35
Figura 5	36

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la variable compromiso laboral (*engagement*) y la variable desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña. Los docentes constituyen parte neurálgica de una Universidad. El que se sientan comprometidos con su labor (*engagement*) conlleva a una mejora notoria del clima laboral de la Institución y su desempeño profesional dentro de esta. Es en este escenario que se hace preponderante evaluar el rol del docente universitario y su desempeño profesional en función al compromiso que tiene y que lo motiva a ser docente.

Para lo cual se realizó una investigación desde un enfoque cuantitativo bajo un diseño no experimental a nivel transversal, descriptivo-correlacional; con la totalidad de la población compuesta por 106 docentes; empleándose dos instrumentos: el Cuestionario de Engagement UWES (*Utrecht Work Engagement Survey*) y una adaptación del Cuestionario para medir la variable Desempeño Profesional Docente del MINEDU (Marco del Buen Desempeño Docente).

Los resultados de la investigación señalan que existe evidencia estadística de la relación altamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño

profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018 ($0.000 \leq 0.05$).

Palabras clave: Compromiso laboral, desempeño profesional, preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, vigor, dedicación, absorción, desarrollo de la profesionalidad, identidad docente.

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the variable labor commitment (*engagement*) and the professional performance variable in university professors in the General Studies area of the Universidad Privada del Norte Breña. Teachers are a neuralgic part of a University. The fact that they feel engagement leads to a marked improvement in the work environment of the Institution and its professional performance within it. It is in this scenario that it is important to evaluate the role of the university professor and his professional performance in terms of the commitment he has and that motivates him to be a teacher.

For which a research was carried out from the quantitative approach under a non-experimental design at the transversal, descriptive-correlational level; with the entire population composed of 106 teachers; using two instruments: The Utrecht Work Engagement Survey (UWES) and an adaptation of the *Cuestionario para medir la variable Desempeño Profesional Docente* of the MINEDU (*Marco del Buen Desempeño Docente*).

The results of the research indicate that there is statistical evidence of the highly significant relationship between work commitment and professional performance in

university teachers in the area of General Studies of the Universidad Privada del Norte-Breña in 2018 ($0.000 \leq 0.05$).

Keywords: Engagement, professional performance, preparation for learning, teaching for learning, vigor, dedication, absorption, development of professionalism, teaching identity.

INTRODUCCIÓN

Una de las preocupaciones más apremiantes dentro de la conducción de organizaciones laborales está relacionada con el rendimiento o desempeño laboral de los colaboradores, en nuestro caso específico el desempeño del docente universitario. Entender lo anterior constituye todo un desafío que exige, desde nuestra perspectiva, manejar dos conceptos centrales: el desempeño profesional y el nivel de compromiso laboral (*engagement*) que manifiestan empleados y empleadores al momento de establecer las líneas base que rigen las relaciones contractuales. Asumir, sin embargo, una relación significativa entre ambos conceptos puede parecer arbitrario si no va acompañado de evidencia cuantitativa, más aún cuando los conceptos aludidos se relacionan directa e indirectamente, con múltiples constructos que desembocan en la misma preocupación: el desempeño y el compromiso.

En tal sentido, y desde una perspectiva macro, universidades como la Universidad Nacional Autónoma de México inciden en señalar al desempeño docente como un “factor fundamental para incrementar la calidad educativa” (Correa, M. y Rueda, M., 2012, p. 59) lo que nos lleva inevitablemente a asumir al docente universitario como el eje central del concepto de calidad en referencia al proceso de enseñanza – aprendizaje. Lo anterior implica indagar sobre cómo se evalúan las condiciones profesionales y las no profesionales del docente, entendiendo que el

ser humano es holístico y que la dimensión personal se relaciona o incide inevitablemente en su desempeño laboral, más aún en un contexto tan trascendente como lo es el educacional.

Algunos estudios sobre ello en la Unión Europea, García (2005), han determinado que el desajuste sobre la importancia de la enseñanza se origina en la presunción de que todos los docentes ya conocen su labor, y que no es necesaria una etapa previa de perfeccionamiento; además, que el esquema de incentivos potencia más la investigación que a la propia dedicación docente; lo que importa es la necesidad general o específica que pudiera tener, o tiene, la Institución superior. La categorización se centra en la docencia y también la investigación, sin tener en cuenta el nivel de compromiso que el docente demuestra como consecuencia de su motivación; se asume que es un problema de perfeccionamiento de la función.

A nivel nacional, en el Perú, la diferencia entre universidades particulares y nacionales ha quedado reafirmada en la nueva Ley Universitaria 30220; la aplicación del límite de edad marcado en principio a los 70 años y luego ampliado a los 75 refleja también las limitaciones, como aquellas que hacen a un lado los aspectos psicológicos entendidos en el concepto de motivación: ¿por qué un docente de 81 años sigue ejerciendo la docencia universitaria, cuando podría estar disfrutando de un retiro digno? La dramática diferencia entre una remuneración en actividad y otra habiendo cesado podría ser la que explique la motivación a continuar ejerciendo la docencia, más allá de las fuerzas visibles.

Lo expuesto sirve para ejemplificar solo una parte de las circunstancias, no se consideran otras que podrían ayudar a entender su desempeño laboral en función a su nivel de compromiso. Asimismo, las universidades particulares obedecen a dos marcos normativos también diferenciados: aquellas que persiguen fines de

lucro y aquellas que responden al esquema de universidades sin fines de lucro. Las primeras regulan la continuidad de la práctica docente bajo el esquema de mercado, estableciendo marcos de evaluación que tienen en cuenta no solo el desempeño, sino también la percepción de sus jefes inmediatos y de los propios estudiantes en relación con una serie de indicadores que tienen que ver con la puntualidad, entrega de documentos de orden administrativo y el monitoreo de estos. De igual forma, consideran como parte de la evaluación las conductas funcionales negativas como el *mobbing* (Becerra, 2003) y el desarrollo de la actividad laboral bajo los efectos de estupefacientes prohibidos o alcohol. Pero, todo en función al compromiso y aquello que determina que tal compromiso está ausente.

Lo anterior estaría vinculado a las condiciones psíquicas que podrían guardar relación con la motivación personal, lo que se traduciría en el nivel de compromiso laboral por parte del docente universitario y que; sin embargo, representan un interés limitado para instituciones universitarias con fines de lucro, ya que estas instituciones no tienen políticas claras sobre el impacto que tienen los resultados de sus evaluaciones más allá de indicadores objetivos que tienen que ver con aspectos administrativos, por ello requiere redimensionar los procesos para permitirle a los seres humanos alcanzar o aspirar a alcanzar en términos específicos aquello que ellos consideran su felicidad (Segarra, 2015, p. 14).

Bajo este panorama surge la inquietud de realizar un estudio que gire en torno al siguiente problema principal: ¿Existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018?

También se consideraron los siguientes problemas específicos:

- ¿Existe relación entre el compromiso laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018?
- ¿Existe relación entre el compromiso laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018?
- ¿Existe relación entre el compromiso laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018?

De acuerdo con lo anterior se consideró formular el siguiente objetivo general:

Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

Por lo que también se formularon los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la relación entre el compromiso laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.
- Determinar la relación entre el compromiso laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

- Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

En plena coherencia con el problema principal se formuló la siguiente hipótesis principal:

Sí existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

Además, se consideraron las siguientes hipótesis específicas:

- El compromiso laboral se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.
- El compromiso laboral se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.
- El compromiso laboral se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

En cuanto a las limitaciones que tuvo el estudio estas fueron de orden práctico, y tuvieron que ver con el manejo de los tiempos de la población a examinar, su predisposición para colaborar con la indagación y su voluntad para someterse a los instrumentos con el mayor apego posible a la exactitud en sus respuestas. En este sentido, se tomaron las precauciones al respecto, lo que permitió llevar a buen término la investigación.

A nivel metodológico, este estudio se planteó como no experimental transversal, descriptivo-correlacional; además, la presente investigación asumió un universo equivalente a la muestra poblacional, siendo 106 docentes el total de docentes involucrados que fueron parte de la investigación. Se emplearon dos instrumentos: Cuestionario de Engagement UWES (*Utrecht Work Engagement Survey*) y una adaptación del Cuestionario para medir la variable Desempeño Profesional Docente del Ministerio de Educación (MINEDU).

Nuestra investigación se organizó en cinco capítulos que hacen referencia al compromiso laboral y el desempeño profesional docente. Siendo la estructura de la presente tesis la siguiente:

Capítulo I, expone el marco teórico empleado, que consta de la revisión de antecedentes teóricas y un conjunto de términos que nos han servido como base de análisis.

Capítulo II, se presenta la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas, la descripción de las variables y sus definiciones operacionales.

Capítulo III, se presenta la metodología empleada en la investigación, considerando el diseño metodológico, la población de estudio, los detalles de la recolección de datos y las técnicas estadísticas para el procesamiento de los datos recolectados.

Capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos en relación con el contraste de las hipótesis de nuestra investigación.

Capítulo V, se presenta la discusión de los resultados obtenidos, en correspondencia con los antecedentes perfilados en esta investigación y nuestras bases teóricas.

Finalmente, se puntualizan las conclusiones establecidas en nuestra tesis, las recomendaciones, las fuentes de información y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la investigación

Añez (2010) formuló un trabajo que tituló Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Añez logró establecer una relación significativa, en parte, pues logró establecer correlaciones negativas y positivas en términos moderados entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral en docentes universitarios. Se hace necesario señalar que como base teórica se recurrió a Frederick Herzberg. Asimismo, estamos frente a un trabajo de investigación de corte descriptivo *ex post facto*, no experimental. En términos de confiabilidad el valor fue 0.9192 para Cultura Organizacional y de 0.8330 para el cuestionario Motivación Laboral. La población examinada fue de 87 profesores que brindaron información que fue analizada con el coeficiente Pearson.

Jaik, Tena y Villanueva (2010) formularon un estudio titulado *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. A través de esta investigación se logró delimitar el grado de satisfacción laboral y el compromiso institucional en docentes de posgrado. Si bien el estudio no aborda las dos variables a trabajar, si se aproxima en un sentido semántico y

vivencial con lo que buscamos a través de esta tesis. También nos parece importante mencionar que estamos frente a una tesis de corte descriptiva correlacional. Los datos para el análisis se obtuvieron a través del Instrumento para caracterizar el Clima Organizacional (CO) Peña (2005) y la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza y Ortega (2009). La confiabilidad se sustentó por el coeficiente de Alfa de Cronbach con un grado de confiabilidad de .93 para la Satisfacción laboral y .90 para el Compromiso institucional. Hay que resaltar el alto grado de confiabilidad encontrado para la satisfacción laboral y al mismo tiempo para compromiso institucional; lo que termina materializándose en una correlación significativa, en términos estadísticos.

Por su parte, Natividad (2010) investigó la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, La Cantuta. Pretendía establecer si entre las variables era posible establecer una relación estadística significativa. En la parte conclusiva, Natividad confirma la hipótesis y además determina que las mujeres presentan rangos más altos en los valores estadísticos en relación comparativa con los varones. Resulta interesante que se plantee un vínculo entre el modo de trabajar y el desempeño laboral.

Candia (2010) en tesis sustentada en la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos: *Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas universidades e institutos superiores pedagógicos en los últimos 10 años*, señala que se ha constatado en la realidad lo que se planteará como

hipótesis de trabajo: el bajo nivel de los estándares de calidad en el sistema educativo peruano, si bien se puede establecer un nexo o vínculo de tendencia positiva, no es suficiente para valorar el ritmo de crecimiento y en virtud de ello asumirlo como significativo, considerable o incluso suficiente. Ello debido a que el estudio compara años, pero no contextos equiparables, es decir, no se plantea el mismo caso en otros países de la región.

1.2. Bases teóricas

1.2.1 El compromiso laboral (*engagement*)

Con el propósito de examinar más a fondo el fenómeno a partir de los resultados, se han formulado modelos de intervención que han buscado establecer relación entre las creencias de eficacia en el estudio del *burnout* y del *engagement* (Salanova, M., Bresó, E. y Schaufeli, W., 2005) estableciendo una correlación negativa entre ineficacia y *engagement*; es decir, a mayor ineficacia menor compromiso; lo que es teóricamente valioso para nuestra indagación ya que establece una correlación significativa con uno de los componentes del desempeño laboral.

Por otro lado, en Argentina el Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) asume el *engagement* dentro de un proceso motivacional de carácter positivo en contraposición al *burnout* asociado además al estrés crónico. Así, desde este planteamiento es posible examinar ambos aspectos tanto el *engagement* como el *burnout*.

El planteamiento de corte teórico-práctico asume como posibles demandas, por parte de empleados o trabajadores:

- Organizacionales: Riesgos físicos, poca claridad en las funciones, ambages en las disposiciones, etc.

- Cuantitativas: Sobreexigencia, horas extras, poca flexibilidad horaria y de plazos, etc.
- Socioemocionales: Postergar su estado anímico, favorecer la atención proactiva, etc.
- Físicas: Mayor exigencia de rendimiento físico
- Mentales: Concentración, rapidez, premura en las decisiones, exactitud, etc.

Asumimos que existe una vinculación directa entre la motivación que es capaz de sentir el trabajador, en relación con las condiciones en que desarrolla o ejecuta sus actividades, y el *engagement* o compromiso laboral. Es posible considerar a tales condiciones como motivadores intrínsecos, que inciden directamente en reforzar un desarrollo profesional más holístico en los trabajadores, lo que constituye el clima laboral.

Los climas laborales que ponen a disposición de sus empleados una enorme variedad de recursos logran incrementar la voluntad e identificación para dedicarse al trabajo y en ello reposa buena parte del compromiso que son capaces de demostrar. En el denominado “modelo DRL” es el empleador quien tiene en sus manos activar, sino todo, buena parte por lo menos, de todo el potencial motivacional en los trabajadores, lo que impacta también en el aumento del *engagement* y un rendimiento cada vez mayor (Bakker A. y Demerouti E., 2008, pp. 209-223).

Sin duda, el clima laboral tiene impacto en las personas; los recursos personales sirven para aliviar dicho impacto. Estos recursos personales, responden a necesidades intrínsecas en los sujetos vinculadas al anhelo de superación o crecimiento profesional. Bakker A. y Demerouti E. (2008), en

una reciente reformulación del modelo DLR, indican que tanto los recursos laborales como los personales se interrelacionan y terminan siendo capaces de movilizar recursos dirigidos a promover y aumentar el *engagement* y con ello su propio desempeño.

Salanova (2000) establece un vínculo directo, y además proporcional, entre el compromiso, asumido como *engagement* y aquello que la organización es capaz de alcanzar como resultados concretos. Por su parte Schaufeli y Bakker (2004) respaldan tales conclusiones. De similar modo, es posible asumir lo anterior como vinculada a conductas fuera del rol asumido (Salanova & Schaufeli, 2008), y el rendimiento y la calidad (Salanova, Agut, & Peiró, 2005).

Este modelo DRL ha logrado establecer un vínculo entre el deterioro de la salud asociada al *burnout* y el compromiso laboral, entendido como *engagement*. Uno de estos estudios se llevó a cabo en Holanda. Los resultados confirmaron la importancia del *engagement* y del *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2004).

Para Salanova y Schaufeli (2009) al contar con empleados emocionalmente sanos y psicológicamente equilibrados, la organización se hace de un importante e interesante activo, entendido como “capital psicológico positivo”. Cuando Salanova y Schaufeli aluden al “capital psicológico positivo” se están refiriendo en realidad al *engagement*. Lo dicho tiene un impacto importante en estas organizaciones, pues coadyuva a obtener ganancias económicas debido a que mejoran los tiempos de producción y reducen el tiempo estimado para su concreción.

En Holanda se desarrolló un programa denominado "Gestión Integral de la Salud" como una aproximación que reduzca costos producidos por el elevado ausentismo bajo distintos pretextos, vinculados todos ellos a cierta incapacidad laboral (Berardi, 2015).

A partir del estudio de Salanova y Schaufeli se han identificado ciertas líneas de desarrollo organizacional en las instituciones, estas son:

- Salud organizacional igual a valor estratégico
- Necesidad real de lograr ambientes sanos y seguros para trabajar
- Inspirar a las personas promoviendo un ambiente social adecuado
- Lograr trabajadores comprometidos en su quehacer y plenamente identificados con su institución
- Promover y lograr interacciones positivas en su entorno laboral
- Lograr productos y servicios que aludan a proceso llevados a cabo en un clima sano

Un ambiente de producción que se precie de ser saludable establecerá estándares para asegurar que dicho clima se sostenga en el tiempo, para lo que adecuará su estructura y organización en el propósito de configurar esfuerzos que eliminen prácticas nocivas que enrarezcan el clima laboral, generen tensiones y retraigan la producción.

1.2.2 Desempeño profesional docente

Para autores como Montenegro (2003), el desempeño profesional docente se vincula al ejercicio educacional, al estudiante y a su entorno. Desempeño estratificado por áreas, niveles, y considera factores socioculturales, el contexto institucional, el aula y al propio maestro en actitud reflexiva.

Como proceso exige prestar atención a las condiciones en que tal proceso tiene lugar, las condiciones individuales del docente y las condiciones ambientales que parametran positiva o negativamente tal desempeño.

De igual modo, los autores ya referidos examinan experiencias variadas en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), como Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Noruega, Chile, México, en los que se han llevado a cabo programas de Desarrollo Profesional Docente considerados como exitosos y relativamente exitosos, en la medida de considerar el impacto y la sostenibilidad en el tiempo, asumiendo en ello también la variable política. Pero todas esas experiencias relevantes, significativas y de impacto han partido de un proceso de evaluación inicial que ha tenido que cuantificar tales experiencias, necesidades y aspiraciones.

Para Montecinos (2003) la actualidad exige reformas a gran escala entre las que se introducen programas de desarrollo profesional, que por sus características se consideran de alta calidad, en ello reconoce la autora una necesidad imperiosa. La autora también describe todas aquellas tendencias orientadas a establecer o promover un cambio de paradigma en las prácticas educativas y sus contextos, así como el diseño e implementación de programas para formar profesores que puedan apoyar su praxis educativa

en aspectos colectivos, lo que exige capacitación adecuada, dentro de un esquema de escuela viva.

Es esencial señalar que el docente universitario a diferencia de lo usual en la Educación Básica Regular, no necesariamente tiene formación pedagógica, pueden, y de hecho son, profesionales de distintas ramas que por sus cualidades, vocaciones o intereses terminan ejerciendo la docencia en el nivel universitario, en tal sentido, Gonzales (2006) afirma:

Si partimos de la necesidad de considerar entre las nuevas funciones del profesor universitario, la función educativa, expresada en su condición de guía y modelo en la educación moral y profesional de sus estudiantes y del conocimiento de que el profesor universitario es un profesional que no ha recibido formación psicopedagógica para el ejercicio de la docencia en sus estudios de pregrado, estaremos de acuerdo en que la formación psicopedagógica del docente universitario constituye un componente esencial de su formación postgraduada.

Es por ello por lo que resulta central calibrar qué dimensiones, de aquellas que propone el MINEDU, deben ser tomadas en cuenta o adaptadas a fin de reflejar la realidad de la docencia universitaria, siempre en el plano de explorar el desempeño como una realidad concreta que puede y debe ser cuantificada para tomar decisiones en torno a ello.

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005), el desempeño implica movilizar las capacidades profesionales del docente, esto nos lleva a establecer un conjunto de exigencias sociales, las relaciones intra e interpersonales también deben ser tomadas en consideración, dentro de ambas el modo en que se establecen las relaciones con otros colegas y con la familia. La misma UNESCO, reconoce que la labor del docente no se constriñe únicamente al proceso de

enseñanza – aprendizaje, sino que mucho de su quehacer y esfuerzo se aprovecha en actividades administrativas que buscan fortalecer el esquema organizacional de la escuela o la institución superior.

Pero nosotros sí consideramos como valioso el aporte de instituciones que pueden ostentar un largo compromiso con la evaluación y mejora del desempeño profesional docente. En el caso específico de nuestro país, calza dentro de lo afirmado, el rol rector del MINEDU, pues dentro de sus múltiples propósitos diseñó una prueba para recoger información sobre el desempeño en dimensiones distintas, tomando en cuenta aspectos inherentes al desempeño y otros asociados.

Así, los docentes asumen el reconocimiento por su labor propiciando un conjunto de acciones propuestos por el MINEDU en el denominado Marco del buen desempeño docente, que, si bien se formuló pensando la educación regular (EBR), es un instrumento que con especiales modificaciones bien puede servir para determinar el desempeño profesional en ámbitos distintos. En nuestro caso el ámbito de la educación superior.

El Marco del buen desempeño docente, representa nuestro interés por contener los dominios que servirán como instrumentos específicos para medir el desempeño profesional docente, se elaboró en el 2009. Fue el resultado de una Mesa Interinstitucional de trabajo promovida por el Consejo Nacional de Educación (CNE) y del Foro Educativo, en dicha mesa de trabajo también participó la Defensoría del Pueblo y el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). Además, como representantes sindicales o no sindicales participaron tanto el SUTEP como el Colegio de Profesores, las ONG vinculadas al sector,

Facultades de Educación y más de 1,000 docentes en la I y II edición del Congreso Pedagógico Nacional, a través de diálogos organizados en 21 regiones del país.

Líneas arriba ya habíamos resaltado el rol rector del MINEDU, siendo coherentes con ello, hemos asumido el desempeño docente considerando su propuesta por lo que es inevitable prestar atención a los dominios; para ello, hemos de considerar tres de los cuatro dominios que se plantean el I, II y IV; el dominio III no será considerado por responder a características muy propias del sistema educativo regular, vale decir, su perfil de vínculo entre escuela padres de familia hace que se aleje del ámbito universitario que pretendemos examinar; por ende, los dominios para tener en cuenta son los siguientes, considerar que la información específica está tomada del MINEDU (2012):

Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Incluye el cómo se planifican las sesiones de aprendizaje, el desarrollo curricular, el diseño de unidades y sesiones, etc. Considerando perfiles de interculturalidad y diversificación social. Incluye también las disciplinas curriculares, material educativo, las condiciones para la enseñanza y la evaluación de los procesos y productos.

Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la conducción del proceso de enseñanza para lo que se vale de un enfoque inclusivo y diverso. Asume el rol de mediador del profesor y establece parámetros para su medición. El clima que busca lograr ha de favorecer diversidad de aprendizajes, comprensión de contenidos, motivación, didáctica, metodología y procesos de evaluación por proceso y resultados.

Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Con este dominio se asumen prácticas por un lado y procesos por otro, todos ellos vinculados a la formación o el perfil de una comunidad educativa desde la perspectiva del profesional que la tiene a su cargo: el docente. Abarca también un proceso sistematizado de reflexión o autorreflexión que lo trascienda e incluya a sus propios colegas, equipos y grupos de trabajo formados para evaluar el proceso educativo o mejora de las condiciones formativas materiales e inmateriales.

1.3. Definición de términos básicos

Compromiso laboral (*Engagement*)

Engagement se vincula con el empeño o esfuerzo no coaccionado que expresan quienes laboran para una determinada organización, es en tales términos que se le entiende como “compromiso”. Quien se expresa laboralmente comprometido (*engaged*) se identifica con lo que hace, se muestra entusiasmado con ello (Salanova & Schaufeli, 2009).

Desempeño profesional docente

Montenegro (2003) por desempeño del docente plantea entenderlo desde los componentes directamente vinculados al clima laboral, esto exige en los docentes prestar atención a los mecanismos, materiales y modos de gestionar los aprendizajes, para impactar en la calidad de los mismos.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Incluye el cómo se planifican las sesiones de aprendizaje, el desarrollo curricular, el diseño de unidades y sesiones, etc. Considerando la interculturalidad y diversificación social. Incluye también las disciplinas

curriculares, material educativo, las condiciones para la enseñanza y evaluación de procesos y productos.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza para lo que se vale de un enfoque inclusivo y diverso. Asume el rol de mediador del profesor y establece parámetros para su medición.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Se asumen prácticas y procesos, todos ellos vinculados a la formación o el perfil de una comunidad educativa desde la perspectiva del profesional que la tiene a su cargo: el docente. Abarca un proceso sistematizado de reflexión o autorreflexión que incluya a sus propios colegas, equipos y grupos de trabajo

Vigor

El vigor se relaciona con los niveles de energía y resiliencia (capacidad para sobreponerse a las adversidades y mantener una visión de futuro optimista), no caer en fatiga fácilmente, y la perseverancia.

Dedicación

La dedicación se relaciona con aquello que de entusiasmo y motiva de la labor, inspira orgullo y reta a diario, consideran por tanto su quehacer diario como una experiencia valiosa, significativa, desafiante, es decir, inspiradora.

Absorción

La absorción se relaciona con el involucramiento laboral y presentar cierta resistencia para dejar de laborar, al punto de no percatarse del tiempo que transcurre, es decir, la capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Hipótesis principal

H_i Existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

H₀ No existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

2.2 Hipótesis específicas

H₁ El compromiso laboral se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

H₀ El compromiso laboral NO se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

- H₂** El compromiso laboral se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.
- H₀** El compromiso laboral NO se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.
- H₃** El compromiso laboral se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.
- H₀** El compromiso laboral se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

2.3 Variables y definición operacional

Tabla 1

Variable	Dimensiones	Indicadores
Compromiso laboral	Vigor	Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.
	Dedicación	Predisposición positiva hacia los quehaceres laborales.
	Absorción	Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva.
Desempeño profesional docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Conoce y comprende características esenciales de sus alumnos. Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrolla, perspectivas y enfoques. Incentiva competencias de alta exigencia y formación holística. Interviene activamente en el proyecto curricular institucional. Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.</p>
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<p>Es asertivo con sus estudiantes. Incentiva valores y asegura con ello la convivencia armoniosa en su comunidad laboral. Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes. Entiende la importancia de integrar áreas para mejorar el aprendizaje. Entiende la importancia de promover trabajos colaborativos entre estudiantes. Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.</p>
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<p>Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional. Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad. Diseña e implementa acciones tendentes a mejorar el desempeño de los estudiantes.</p>

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

Empleamos un diseño observacional, no experimental; analítico, descriptivo; correlacional de corte transversal.

3.2 Diseño muestral

3.2.1 Población

La población de estudio para la presente investigación estuvo conformada por los 106 docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

Tabla 2

Docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña

	Humanidades	Investigación	Ciencias	TOTAL
Hombres	22	8	38	
Mujeres	26	2	10	
TOTAL	48	10	48	106

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

3.2.2 Muestra

En la presente investigación, la muestra será la misma al tamaño de la población, es decir, los 106 docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018. La selección de la muestra es censal.

3.3 Enfoque

Seguimos un enfoque cuantitativo. Nos basamos en el empleo de test estadísticos para probar los resultados.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Cuestionario de Engagement. Encuesta de Bienestar y Trabajo.

Instrumento que cuenta con 17 ítems y que permite recoger información sobre los tres componentes centrales de las variables: vigor, dedicación y absorción.

El vigor se evalúa mediante seis ítems, vinculados a los niveles de energía y resiliencia (capacidad para sobreponerse a las adversidades y mantener una visión de futuro optimista), no caer en fatiga fácilmente, y la perseverancia. Quienes alcanzan puntajes altos en vigor poseen energía, expresan entusiasmo y son capaces de sobrellevar el trabajo exigente; en cambio quienes presentan puntajes bajos, evidencian menores niveles de entusiasmo, energía y resistencia en el trabajo.

La dedicación se evalúa a través de cinco ítems relacionados al significado del trabajo, aquello que de él nos entusiasma y motiva, inspira orgullo y nos reta a diario. Puntajes altos en dedicación nos indican personas que están íntimamente identificados con su quehacer laboral, y ello debido a que para ellos esa es una experiencia valiosa, significativa,

desafiante, es decir, los inspira. Siendo así, se muestran motivados y orgullosos por su trabajo. Bajos puntajes nos colocan frente a personas no identificadas con lo que hacen laboralmente hablando, sin inspiración ni orgullo.

La absorción incluye seis ítems que cuantifican el estado de felicidad e involucramiento laboral y presentar cierta resistencia para dejar de laborar, al punto de no percatarse del tiempo que transcurre. Aquellos que logran puntajes altos, se sienten bien y satisfechos con lo que hacen, se sienten involucrados y presentan dificultad para dejar de trabajar. Todo lo opuesto ocurre en aquellos que obtienen resultados bajos.

Puntuación: Calificación manual o computarizada. Los datos por procesar se harán siguiendo pautas estadísticas. Un aspecto central dentro de la necesidad de reflejar una interpretación adecuada de los resultados reposa sobre la confiabilidad de los instrumentos. UWES 17 posee altos índices de fiabilidad: vigor ($\alpha = 0.73-0.91$) dedicación ($\alpha = 0.83-0.92$) y absorción ($\alpha = 0.69-0.87$).

Confiabilidad del instrumento

Tabla 3
Análisis de fiabilidad del instrumento de evaluación de compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	17

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

Validez del instrumento

Tabla 4

Análisis de validez del instrumento de evaluación de compromiso laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,946
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1856,692
	Gl	136
	Sig.	,000

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

De acuerdo con los indicadores estadísticos, el instrumento cumple con los criterios de normalidad y validez.

3.4.2 Cuestionario para medir la variable Desempeño Profesional Docente

Se ha realizado una adaptación a partir del cuestionario de desempeño docente (MINEDU, 2012). El Cuestionario del MINEDU está inscrito en el Marco del Buen Desempeño Docente. Su ficha técnica contiene:

Procedencia: Ministerio de Educación

Administración: personal y/o grupal

Tipo Cuadernillo

Duración: 30 minutos

Aplicación: Docentes

Puntuación: Calificación manual o computarizada

Factores componentes:

Dominio I, Dominio II, Dominio III y Dominio IV.

Descripción de la prueba: La prueba está compuesta por cuatro dominios, diecisiete indicadores, 35 ítems y una escala dicotómica Nunca = 0, siempre = 1.

Puntuación: Calificación manual o computarizada.

La adaptación realizada está compuesta por tres dominios, catorce indicadores, 28 ítems y la escala siguiente: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. Los datos por procesar se harán siguiendo pautas de estadísticas. Un aspecto central dentro de la necesidad de reflejar una interpretación adecuada de los resultados reposa sobre la confiabilidad de los instrumentos. En ese sentido, es necesario mencionar que de ser necesario se confeccionarán cuestionarios para atender la medición de la variable, este instrumento será validado por juicio de expertos.

Confiabilidad del instrumento

Tabla 5
Análisis de fiabilidad del instrumento de evaluación de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	28

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

Validez del instrumento

Tabla 6

Análisis de validez del instrumento de evaluación de desempeño docente

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,937
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2732,86
		9
	Gl	378
	Sig.	,000

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018.

De acuerdo con los indicadores estadísticos, el instrumento cumple con los criterios de normalidad y validez.

3.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el análisis de datos de esta investigación se utilizó la estadística descriptiva; ya que se accedió a toda la población de estudio se utilizó una muestra censal.

Para el análisis de los datos, usando el software estadístico SPSS 23; en primer lugar, se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov; esto para poder medir el grado de concordancia existente entre la distribución del conjunto de datos y la distribución teórica específica para definir si la distribución teórica es distribución normal o anormal. Es decir, evaluar si los datos de nuestra población son paramétricos o no paramétricos, para lo cual si los resultados arrojan un nivel de significación mayor a 0.05 indicará que la distribución es normal, caso contrario de arrojar resultados menores a 0.05 indicará que la distribución no es normal:

$$D = \max |F_n(x) - F_0(x)|$$

Para la contrastación de las hipótesis correlacionales, en base a que si los datos son paramétricos o no paramétricos se utilizaron las siguientes pruebas estadísticas:

Para los datos paramétricos se utilizó el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson, el cual es una prueba que permite analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón.

Esta prueba estadística está representada por la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Para los datos descriptivos se utilizó la estadística descriptiva: medidas de tendencia central, medidas de dispersión, etc.

3.6 Aspectos éticos

De acuerdo con los principios establecidos en la Declaración de Helsinki; y debido a que esta investigación evaluó a personas, y en cumplimiento de los principios mencionados, este estudio se desarrolló conforme a los siguientes criterios:

- Se explicó brevemente los principios éticos que justificaron la investigación de acuerdo con la normatividad a nivel internacional y a nivel nacional.
- Se optó por realizar la investigación en personas ya que es el único medio idóneo de estudiar la manifestación de las variables de estudio, ya que no se puede realizar estudios de ningún experimentales en otras especies.
- Se estableció claramente que los participantes no serán expuestos a riesgos y se brindarán las garantías de seguridad a los participantes.

- Se contó con el Consentimiento Informado de las personas involucradas en la investigación o su representante legal.
- Se guardó absoluta reserva de la información obtenida, indicándose que la información obtenida sobre los datos de la población estudiada será anónima.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Estadísticos descriptivos

4.1.1. Variable Compromiso laboral

Tabla 7

Variable compromiso laboral por categorías, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	15,1	15,1	15,1
	Casi nunca	15	14,2	14,2	29,2
	Algunas veces	23	21,7	21,7	50,9
	Regularmente	12	11,3	11,3	62,3
	Bastantes veces	11	10,4	10,4	72,6
	Casi siempre	14	13,2	13,2	85,8
	Siempre	15	14,2	14,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

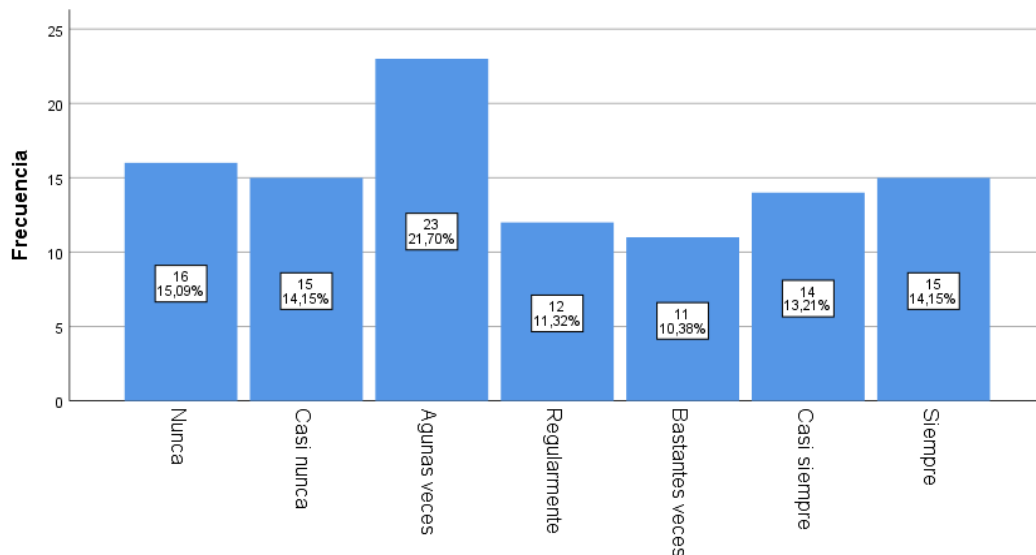


Figura 1 Porcentajes de la dimensión desempeño docente por categorías.
Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

Como se puede observar, en cuanto la variable compromiso laboral, los mayores puntajes se dan en las categorías Algunas veces (21.70%) y Siempre (14.15%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Regularmente (11.32%) y Bastantes veces (10.36%); se observa que no hay gran variación entre las categorías de la variable compromiso laboral.

4.1.2. Variable Desempeño docente

Tabla 8

Variable desempeño docente por categorías, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bajo	1	,9	,9	,9
Bajo	4	3,8	3,8	4,7
Medio	3	2,8	2,8	7,5
Alto	19	17,9	17,9	25,5
Muy alto	79	74,5	74,5	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

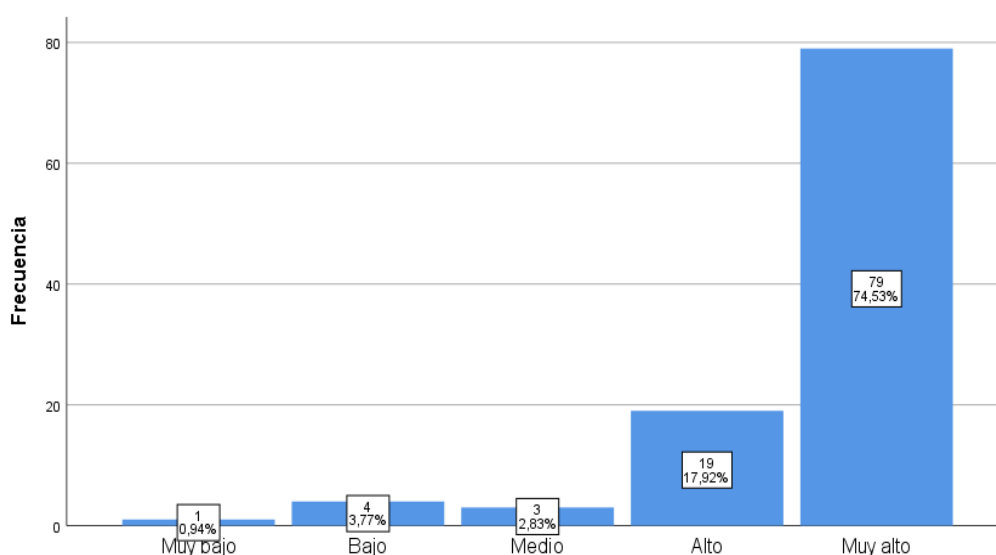


Figura 2 Porcentajes de la dimensión desempeño docente por categorías.

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

Como se puede observar, en cuanto la variable desempeño docente, los mayores puntajes se dan en las categorías Muy alto (74.53%) y Alto (17.92%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Bajo (3.77%) y Muy bajo (0.94%); se observa es alta la variable desempeño docente.

4.1.3. Dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente

Tabla 9

Dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente por categorías, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	7	6,6	6,6	6,6
	Bajo	18	17,0	17,0	23,6
	Alto	25	23,6	23,6	47,2
	Muy alto	56	52,8	52,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

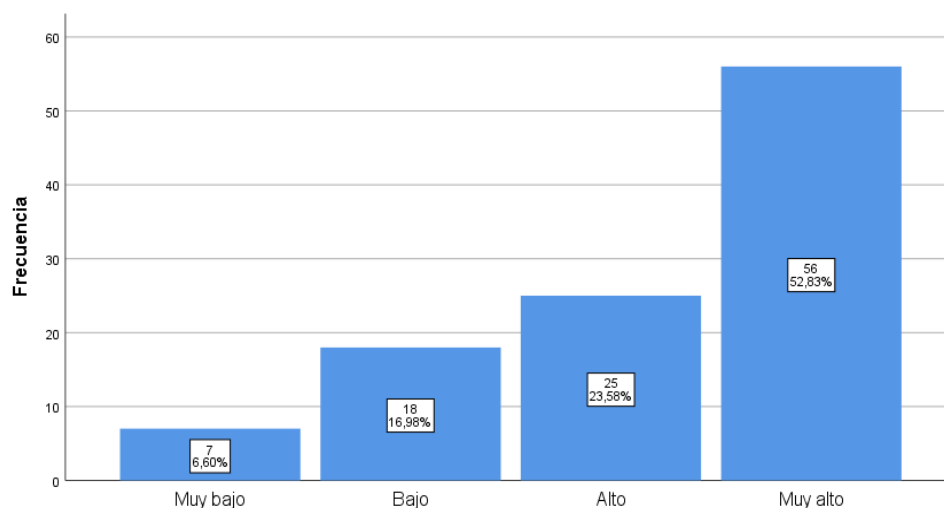


Figura 3. Porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente por categorías.

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión preparación para el aprendizaje de la variable desempeño docente, los mayores puntajes se dan en las categorías Muy alto (52.83%) y Alto (23.58%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Bajo (16.98%) y Muy bajo (6.60%); se observa es alta la dimensión preparación para el aprendizaje del desempeño docente.

4.1.4. Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 10

Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes por categorías, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy bajo	5	4,7	4,7	4,7
Bajo	4	3,8	3,8	8,5
Alto	11	10,4	10,4	18,9
Muy alto	86	81,1	81,1	100,0
Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

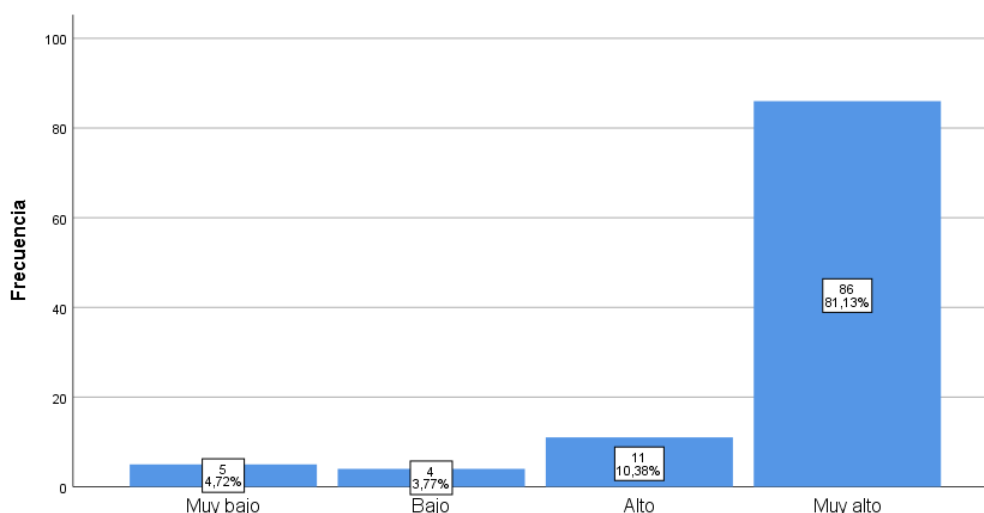


Figura 4 Porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, del desempeño docente por categorías.

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable desempeño docente, los mayores puntajes se dan en las categorías Muy alto (61.13%) y Alto (10.30%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Bajo (3.77%) y Muy bajo (4.72%); se observa es alta la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

4.1.5. Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Tabla 11

Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente por categorías, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bajo	1	,9	,9	,9
	Bajo	8	7,5	7,5	8,5
	Alto	49	46,2	46,2	54,7
	Muy alto	48	45,3	45,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

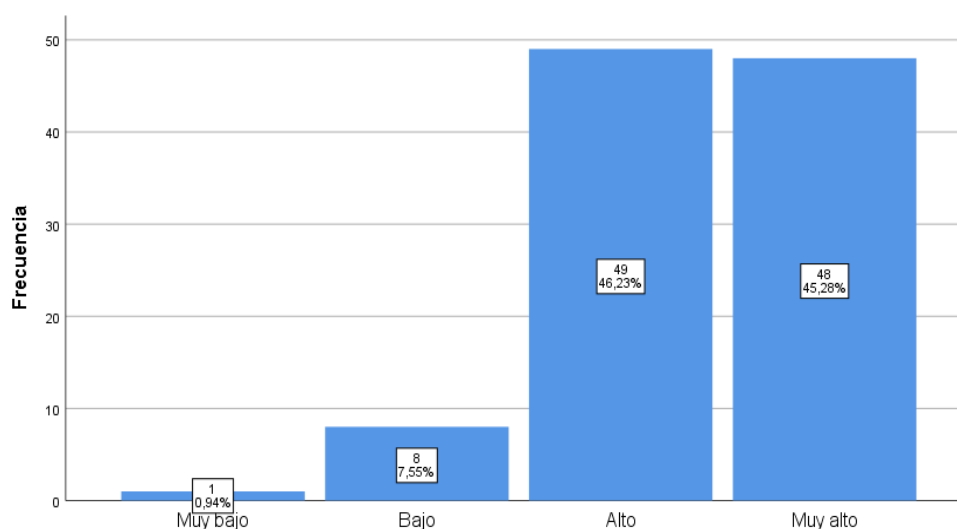


Figura 5 Porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, del desempeño docente por categorías.

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

Como se puede observar, en cuanto a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable desempeño docente, los mayores puntajes se dan en las categorías Muy alto (45.28%) y Alto (46.23%); mientras los puntajes más bajos se dan en las categorías Bajo (7.55%) y Muy bajo (0.94%); se observa es alta la dimensión la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

4.2 Contratación de hipótesis general

Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

Tabla 12

Relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

		TOTAL desempeño docente	TOTAL compromiso laboral
TOTAL desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
TOTAL compromiso laboral	Correlación de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

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

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

Decisión Estadística

El nivel de correlación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional es ($r = ,787$); lo que significa que existe una correlación alta y significativa entre las variables en estudio.

Dado que el valor de $p = ,000$ es menor al valor de significancia; es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional

Conclusión Estadística

En consecuencia, existe evidencia estadística que existe relación altamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018 ($0.000 \leq 0.05$).

4.3 Contrastación de hipótesis específicas

4.3.1. Hipótesis específica 1

Determinar la relación entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

Tabla 13

Relación entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

		TOTAL compromiso laboral	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
TOTAL compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,684**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,684**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

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

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

Decisión Estadística

El nivel de correlación entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes es ($r = ,684$); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio.

Dado que el valor de $p = ,000$ es menor al valor de significancia; es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Conclusión Estadística

En consecuencia, existe evidencia estadística que existe relación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018 ($0.000 \leq 0.05$).

4.3.2. Hipótesis específica 2

Determinar la relación entre el compromiso laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

Tabla 14

Relación entre el compromiso laboral y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

		TOTAL compromiso laboral	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
TOTAL compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,781**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,781**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

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

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

Decisión Estadística

El nivel de correlación entre el compromiso laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es ($r = ,781$); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio.

Dado que el valor de $p = ,000$ es menor al valor de significancia; es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Conclusión Estadística

En consecuencia, existe evidencia estadística que existe relación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018 ($0.000 \leq 0.05$).

4.3.3. Hipótesis específica 3

Determinar la relación entre el compromiso laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

Tabla 15

Relación entre el compromiso laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.

		TOTAL compromiso laboral	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
TOTAL compromiso laboral	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	106	106
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	106	106

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

Fuente: Rosales (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de estudios generales de la universidad privada del norte sede Breña en el año 2018

Decisión Estadística

El nivel de correlación entre el compromiso laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es ($r = ,731$); lo que significa que existe una correlación alta entre las variables en estudio.

Dado que el valor de $p = ,000$ es menor al valor de significancia; es decir se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido, se rechaza la hipótesis nula, en otras palabras, se acepta la hipótesis de trabajo, de que existe correlación altamente significativa entre el compromiso laboral y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Conclusión Estadística

En consecuencia, existe evidencia estadística que existe relación altamente significativa entre el compromiso laboral y la Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018 ($0.000 \leq 0.05$).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como resultado la aceptación de la hipótesis general de que existe una correlación estadísticamente significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte. En cuanto a la variable compromiso laboral se obtuvieron resultados que indican mayores puntajes en las categorías algunas veces (21.7 %) y siempre (14.15%); lo que demuestra un alto nivel de compromiso laboral de los docentes. Además, en cuanto a la variable desempeño docente se obtuvieron los mayores puntajes en muy alto (74.53%) y alto (17.92%), lo que demuestra un alto nivel de desempeño de los docentes. En cuanto a la correlación entre ambas variables se pudo apreciar que existe evidencia estadística de una relación altamente significativa entre las variables compromiso laboral y desempeño profesional con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0.787$.

Los resultados arriba descritos se alinean con los obtenidos por Jaik, Tena y Villanueva (2010) quienes obtuvieron una correlación de $r = 0.85$. Estos resultados coincidentes se relacionan con las condiciones de autovaloración del docente: el docente universitario se siente apto en lo que hace. Sin

embargo, es necesario leer entre líneas estos datos, pues el hecho de que alguien sepa hacer algo, y evidencie en pruebas controladas que es así, no garantiza que en la práctica lo ejecute. Pues, si bien se ha establecido un nivel alto de desempeño profesional, la evidencia señala que muchos docentes son separados porque no aprueban mecanismos de control como: puntualidad, calidez en el trato a los usuarios, cumplimiento curricular, no logro de metas profesionales como la obtención de maestría o doctorado, o la no publicación de *papers* académicos

Por su parte los resultados difieren con la investigación de Candia (2010) quien en su investigación obtuvo resultados que indicaban un bajo nivel en la dimensión desempeño profesional, un 39.7% tiene un nivel bajo.

Por otro lado, coincidimos con Segarra (2015) en que el componente valorativo del ser humano constituye una variable a tener en consideración, más aún en países como el nuestro en los que la precarización del trabajo, los desórdenes sociales o las inequidades en cuanto a la contratación. El docente universitario aspira no solo a la satisfacción de sus necesidades materiales sino también a la autorrealización y el logro de su felicidad; por ello, la importancia de realizar este estudio y difundir los resultados.

Nuestros resultados inciden en la importancia de generar un clima laboral positivo; en ello coincidimos con Salanova (2000), Schaufelli y Bakker (2004) y Bakker y Demerouti (2008) quienes señalan que el Modelo Demandas y Recursos Laborales (DRL) exige conocer los recursos personales con los que cada docente afronta su quehacer, conocer aquellas limitaciones o potencialidades para la interacción dentro de la institución, asumiendo que el clima laboral responde a necesidades intrínsecas en los sujetos. Por ende es

necesario, prestar atención a aquello que estimula los anhelos de superación o crecimiento profesional y personal, en lugar de asumir que existen estandarizaciones a priori que no incluyen conocer a las personas.

El desempeño docente se evalúa considerando todos los niveles formativos y, a través de ellos, se busca la optimización de la calidad educativa. Pero, se requiere necesita redimensionar y tomar en cuenta el compromiso del docente, como el resultado de un conjunto de indicadores personales que son los que pueden impulsar el logro de objetivos personales, laborales y de formación académica. Por ello, podemos coincidir con Montecinos (2003) cuando afirma que se requiere introducir programas de desarrollo profesional que por sus características sean de alta calidad para incentivar el liderazgo docente.

Por otro lado, estudios como los de García (2005) centraron el análisis en señalar el desajuste entre la enseñanza como proceso y los resultados obtenidos como producto final, desface que sería el resultado de desarrollar políticas educativas bajo el supuesto de considerar como innecesaria una etapa previa de perfeccionamiento, e incluso llega a señalar que lo que importa es la necesidad general o específica que pudiera tener la institución superior. Sin embargo, con este estudio ha quedado en evidencia que la motivación no es solo una condición relacionada con los factores externos, sino que implica necesariamente aquello que el sujeto tiene dentro de sí. Esto que ya se sabía en ámbitos propios de la psicología se confirma en grado de relación significativa en el mundo de la educación universitaria. Por décadas los gobiernos de turno, sobre todo en países de la región latinoamericana han tratado de justificar las condiciones precarias y desfavorables del ejercicio profesional docente, exacerbando su propensión vocacional, los rasgos de

“apostolado social” que deben acompañar al ejercicio docente, conceptos bastante convenientes para soportar bajos sueldos, descrédito social, masificación irracional, extensión de la jornada laboral, etc.

En el denominado modelo DRL, mencionado en nuestra investigación, se analiza el clima laboral y se asume como un componente central para incrementar la voluntad de identificación que permita una mejor predisposición a lograr las metas institucionales, sobre la base de nuestros resultados, estamos plenamente de acuerdo. Es central que la institución entienda que, mejorar el rendimiento de su personal docente, no puede limitarse a favorecerlo con promociones consumistas como descuentos en restaurantes o entradas a determinados espectáculos, lograr un adecuado clima laboral implica abordar los problemas de la interacción laboral y no laboral, pero para ello debe haber interacción entre el personal docente.

Los resultados nos permiten afirmar que el compromiso laboral (*engagement*) está directamente relacionado a un conjunto de estímulos motivacionales de orientación positiva. También se le asume como un posible proceso que involucra, por un lado, las necesidades de los trabajadores y, por otro, las condiciones que el empleador ofrece para el desarrollo de tales actividades laborales, ya sea que estemos hablando en términos individuales o colectivos. Así, el *engagement* orienta o influye en los comportamientos organizacionales. Por lo que podemos establecer que cuando Salanova y Schaufeli (2009) aluden al “capital psicológico positivo” están aludiendo sin duda a la relación entre nuestras variables: compromiso (*engagement*) y desempeño profesional docente, un clima laboral equilibrado es aquel que ha logrado establecer pautas de interacción interpersonal sanas, lo que tiene también un impacto en

el servicio y en el cómo perciben el servicio desde afuera de la organización o universidad y eso, como bien se infiere de ambos autores y con lo que también estamos de acuerdo, tiene un impacto en las finanzas de la empresa, pues las metas que esta se propone se logran en menos tiempo, se producen con mayor cuidado y compromete la defensa de tales logros en cada uno de los involucrados. Un concepto contrario al de ganancia por ganancia es sin duda el de empresas humanizadas, que asumen el estímulo del compromiso buscando incidir en la persona misma, en su dimensión humana más intrínseca, en lugar de buscar el estímulo externo sin conexión con las particulares aspiraciones de corte personal, familiar o social.

Ya Montenegro (2003) había dado cuenta de un análisis coincidente, aunque sin exhibir pruebas conclusivas en términos estadísticos, como en nuestro caso. Sin duda, tener en cuenta buenas prácticas en lo laboral exige revisar las interrelaciones que se establecen como parte de la denominada “gestión del talento humano”, esfuerzos, nuevamente incidimos en ello, dirigidos a lograr una organización sana, en términos psicológicos y emocionales (Salanova & Schaufeli, 2009). Naturalmente, lo anterior se logra estableciendo con claridad los distintos niveles de responsabilidad, las funciones, jerarquías, horarios, liderazgos, etc., es decir, todo aquello que logre un desarrollo efectivo del talento humano y que, aunque se da por descontado en el ámbito universitario, no siempre se manifiesta en la realidad, debido a políticas de desarrollo poco claras y a la superposición de funciones y necesidades dentro de la empresa o la institución educativa superior.

En el caso del desempeño profesional docente este se evalúa considerando todos los niveles formativos y a través de ellos, se busca la optimización de la

calidad educativa y, de una u otra forma, determinar el accionar de los profesionales involucrados. Pero, no puede quedarse únicamente en ello, necesita redimensionar y tomar en cuenta su compromiso, como el resultado de un conjunto de indicadores personales que son los que pueden impulsar el logro de objetivos personales, laborales y de formación académica. Por tanto, podemos coincidir con otros autores como Montecinos (2003) cuando afirma que se requiere introducir programas de desarrollo profesional que por sus características sean de alta calidad como una necesidad imperiosa, no existe para nosotros otro modo de asumir “la alta calidad del desarrollo profesional” sin tener en cuenta ambos componentes: el desempeño y el compromiso, dos caras de una misma moneda: la calidad en el servicio educativo. Dicho autor, asume también el concepto de escuela viva, en lo que también coincidimos, pues rescata el sentido de ser una institución que aprende, cambia, se renueva, mejora y asume la necesidad de transformación como la consecuencia esperada de un proceso de reflexión y análisis, amparado en la determinación de las características sobre las que opera el desempeño profesional docente, a lo que le agregaríamos los intereses personales de cada profesional educativo traducidos en su nivel de compromiso personal y laboral. Finalmente, es necesario incidir en la construcción personal y colectiva del docente, en esto se debe tener en cuenta lo formulado por García & Vaillant (2009), siempre y cuando sea sobre la base de haber recogido información exacta sobre lo que implica para cada docente su propia “construcción personal”, de otro modo, no estaríamos de acuerdo, pues se repetiría el error de estandarizar tal construcción, lo que nos lleva a un segundo aspecto, el de implementar mecanismos para completar el recojo de información a través de

evaluaciones objetivas, se requiere entrevistas personales que incidan en este aspecto. Lo que es una invitación a recabar información sobre su desempeño. Lo anterior, sin embargo, no debe dejar de lado la falta de valoración social, el resquebrajamiento de la identidad docente, el cuestionamiento a su desempeño profesional, la tensión entre un conocimiento cada vez más especializado o un conocimiento eminentemente vocacional. Siendo así, el desempeño profesional del docente estaría más próximo a un proceso que a un producto acabado y como proceso requiere incorporar aspectos centrados en el compromiso, en los términos que ya han sido discutidos en esta sección.

CONCLUSIONES

- Existe una correlación estadísticamente alta y significativa entre el compromiso laboral y el desempeño profesional, pues mediante la correlación de Pearson se obtuvo un $r = ,787$.
- Existe una correlación estadísticamente alta y significativa entre el compromiso laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, pues mediante la correlación de Pearson se obtuvo un $r = ,684$.
- Existe una correlación estadísticamente alta y significativa entre el compromiso laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes pues mediante la correlación de Pearson se obtuvo un $r = ,781$.
- Existe una correlación estadísticamente alta y significativa entre el compromiso laboral y la identidad docente pues mediante la correlación de Pearson se obtuvo un $r = ,731$.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere promover nuevos estudios que permitan perfilar instrumentos para el recojo de información que incluya ambas variables dentro de un mismo conjunto de baterías. Con el rigor de la psicometría podrían establecerse mecanismos para acceder a información valiosa sobre aspectos que inciden en el compromiso de los docentes universitarios.
2. Las oficinas de Gestión del Talento Humano, deberían tomar la iniciativa en la modificación de:
 - El modo como asumen la interacción de su personal docente, creando espacios para que esta sea real, sin que asuman como una justificación reuniones protocolares a fin de ciclo o año, se requiere que el clima laboral incluya vivencias reales en los docentes para identificarse más con la institución en la que laboran.
 - El modo como evalúan a los docentes, para incluir aspectos como los ya mencionados en la parte de compromiso.
 - Asumir que los resultados de las evaluaciones deben tener un impacto real en las políticas de desarrollo humano, entendido esto como acciones concretas que mejoren el clima laboral y logren dar

pasos concretos hacia la construcción de ambientes laborales sanos, en términos psicológicos y emocionales.

- Las capacitaciones del personal docente deben incluir entrevistas que exploren la concreción real de metas personales que a simple vista no guardan relación con lo que el docente hace en su centro de labores, pero que, como ha quedado demostrado, tienen un impacto directo.
3. Se necesita explorar con mayor precisión sobre todo aquello que condiciona o determina el vigor, la dedicación y la absorción, para ello se sugiere diseñar pruebas estandarizadas que identifiquen y sistematicen factores comunes que pueden llevarnos luego al desarrollo de instrumentos más precisos para explorar con mayor precisión estas dimensiones, propiamente humanas del profesional educativo.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, 49-97.

Añez, S. (2010). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG*, 102-126.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 209-223.

Becerra, J. (11 de Noviembre de 2003). Un 44% del personal, víctima de mobbing. *Mundo universidad*, pág. Recuperado de <http://www.elmundo.es/universidad/2003/11/11/campus/1068556349.html>.

Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. (1a Ed.) Argentina: Universidad Fasta.

Candia, N. (2010). *Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas universidades e institutos*

superiores pedagógicos en los últimos diez años. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú)

Correa, M., & Rueda, M. (2012). La evaluación docente en educación superior: uso de instrumentos de autoevaluación, planeación y evaluación por pares. *Voces y Silencios*, 59-76.

García, A. (2005). Políticas de incentivos sobre el profesorado universitario. Situación actual y propuestas de mejora. *Presupuesto y Gasto Público*, 309-332.

García, C., & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* (1a Ed.) Madrid: Narcea.

Gonzales, V. (2006). La formación de competencias profesionales en la universidad: reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *Revista de Educación*, 175-188.

González, N. (2010). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS*, 68-89.

Jaik, A., Tena, J., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*, 119-130. Recuperado de <http://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/view/1099/111>

Ministerio de Educación. (2012). *Marco para el buen desempeño docente.* (1a Ed.) Lima: Ministerio de Educación.

- Montecinos, C. (2003). Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. *Psicoperspectivas*, 105-128.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. (3a Ed.) Santa Fe de Bogotá: Magisterio.
- Natividad, J. (2010). *Relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú)
- Ocaña, Y. (2014). *Autoestima y desempeño docente en instituciones educativas del distrito de comas, en el año 2014*. (Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Protagonismo docente en el cambio educativo*. Santiago de Chile: PRELAC.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú)
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M., & Huertas, R. (2006). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 87-112.
- Rodríguez, N. (1998). Cuáles son los indicadores básicos del perfil profesional

del docente universitario para el siglo XXI. *Investigación Educativa*, 29-39.

Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 1-16. Recuperado de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/234/751>

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2008). Un estudio transnacional sobre el engagement como mediador entre los recursos laborales y el comportamiento proactivo. *International Journal of Human Resources Management*, 226-231.

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *Cuando el trabajo se convierte en pasión*. (1a Ed.) Madrid: Alianza Editorial.

Salanova, M., Agut, & Peiró. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty. *Journal of Applied Psychology*, 1217-1227.

Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 215-231.

Salanova, M., Llorens, S., Peiro, J., Grau, R., & Schaufeli, W. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 117-134.

Santos, M. (2003). *Una flecha en la diana*. (1a Ed.) Madrid: Narcea.

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 293-315.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. (1a Ed.) Londres: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Segarra, C. (2015). *La autoestima del docente. Un estudio exploratorio*. (1a Ed.) Valencia: Universitat Jaume I.
- Sisto, V. (2005). Flexibilización Laboral de la Docencia Universitaria y la Gestión (ac) ión de la Universidad sin Órganos. Un análisis desde la Subjetividad Laboral del Docente en Condiciones de Precariedad. Sisto, V. (2005). *Flexibilización Laboral de la Docencia*. Recuperado de http://www.geocities.ws/visisto/Biblioteca/sisto_subjedoc1_clacso.pdf.
- Tedesco, J., & Tenti, E. (2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. (1a Ed.) Buenos Aires: IIPE.
- Vaillant, D. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina: tendencias, temas y debates*. (1a Ed.) Santiago de Chile: Preal.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018

Problema General	Objetivo General	Hipótesis de la investigación	Variables	Dimensiones	Metodología	Población y muestra
¿Existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede en Breña en el año 2018?	Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.	<p>Hi Sí existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.</p> <p>H0 No existe relación entre el compromiso laboral y el desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.</p>	<p>Variable 1 Compromiso laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vigor • Dedicación • Absorción 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Nivel transversal, descriptivo-correlacional.</p> <p>Diseño de investigación No experimental</p>	<p>Población: 106 docentes de Estudios Generales</p> <p>Muestra Se tomará el total de la población</p>
			<p>Variable 2 Desempeño profesional docente</p>	<p>Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Dominio 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>		
Problemas Específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:				
<p>¿Existe relación entre el compromiso laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el compromiso laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018?</p> <p>¿Existe relación entre el compromiso laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018?</p>	<p>Establecer la relación entre el compromiso laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.</p>	<p>Hi El compromiso laboral se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.</p> <p>Hi El compromiso laboral se relaciona con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.</p> <p>Hi El compromiso laboral se relaciona con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes universitarios del área de Estudios Generales en la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018.</p>				

Anexo 2: Instrumentos de Recopilación de Datos
VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo									
Autor del Instrumento:	Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002)									
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala						
				Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regulamente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
				0	1	2	3	4	5	6
Compromiso laboral (<i>engagement</i>)	Vigor	Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
			Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
			Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							
			Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
			Soy muy persistente en mi trabajo.							
			Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
	Dedicación	Predisposición positiva hacia los quehaceres laborales	Mi trabajo es retador.							
			Mi trabajo me inspira.							
			Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
			Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
			Mi trabajo tiene sentido y propósito.							
	Absorción	Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.							
			El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
			Me "dejo llevar" por mi trabajo.							
			Me es difícil "desconectarme" del trabajo							
			Estoy inmerso en mi trabajo.							
			Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.							

VARIABLE: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Nombre del Instrumento:		Cuestionario de Desempeño Profesional Docente							
Autor del Instrumento:		José Eduardo Rosales Trabuco. Adaptación de Cuestionario Marco del desempeño docente (MINEDU, 2012)							
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
				0	1	2	3	4	
Desempeño profesional docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende características esenciales de sus estudiantes.	Sistematizo los resultados del diagnóstico asociándolo con las fortalezas y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.						
			Diseño la evaluación en función a las capacidades, conocimiento e indicadores previstos.						
			Evalúo si los contenidos, estrategias y recursos que utilizo son los más pertinentes para los estudiantes.						
		Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrollan, las perspectivas y los enfoques pedagógicos.	Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que desarrollo.						
			Desarrollo estrategias de procesos participativos en la elaboración del diagnóstico.						
			Incentiva competencias de alta exigencia y formación holística.	Elaboro la programación anual, unidades didácticas y sesiones, considerando los saberes propios locales, así como la realidad sociocultural y económica de mis estudiantes.					
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.	Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.	Diseño un currículo por competencias contextualizado y fortalecido considerando la interculturalidad.					
				Participó activamente en la elaboración y ejecución de los proyectos curriculares de la institución.					
			Diseño la planificación curricular teniendo en cuenta el modelo educativo institucional.						
		Es asertivo con sus estudiantes.	Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.	Diseño actividades de aprendizaje de alta demanda cognitiva.					
				Evalúo y reajusto la programación curricular (sesión, Unidad) en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.					
			Comunico a mis estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.						
Incentiva valores y asegura con ello la convivencia armoniosa en su comunidad laboral.	Es asertivo con sus estudiantes.	Escucho y respeto las opiniones y puntos de vista de mis estudiantes.							
		Promuevo la práctica de las normas de convivencia.							

		Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendientes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	Considero actividades de diferentes niveles de dificultad que atiendan a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
			Desarrollo mi práctica pedagógica bajo una gestión del currículo por competencia en el marco del enfoque de cada una de las áreas.					
			Utilizo estrategias de retroalimentación oportunas, sobre los avances y resultados de la evaluación, para que los estudiantes verifiquen sus logros de aprendizaje.					
		Entiende la importancia de integrar áreas para mejorar el aprendizaje.	Desarrollo actividades de enseñanza y aprendizaje que favorezca la integración de los saberes locales con los conceptos y teorías de las disciplinas que integran el área.					
		Entiende la importancia de promover trabajos colaborativos entre estudiantes.	Promuevo trabajos colaborativos y cooperativos entre los estudiantes orientados a la solución de problemas del contexto socio cultural y ambiental.					
		Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.	Propongo actividades de aprendizaje que involucran proceso de selección registro y organización de información relevante.					
	Empleo materiales considerando los aprendizajes previstos, los ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes.							
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Autoevalúo mi desempeño identificando mis necesidades de aprendizaje profesional y personal					
			Reconozco mi rol como agente de cambio social en el ámbito institucional y local.					
			Considero que soy reconocido por mis coordinadores – jefes y/u otros actores de la comunidad educativa por mi buen desempeño.					
		Diseña e implementa acciones tendientes a mejorar el desempeño de los estudiantes.	Participo y colaboro en las actividades emprendidas por la institución educativa donde laboro.					
			Construyo, con la colaboración de mis pares, propuestas pedagógicas alternativas para mejorar la calidad de la enseñanza y los aprendizajes.					
		Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad.	Me actualizo permanentemente en temas relacionados con el área que enseño y/o pedagogía en general, para mejorar mi práctica.					
	Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.							

Anexo 3: Validación de Instrumentos



ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: *Mg. Eric Galvez Suarez*

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	COMPROMISO LABORAL (<i>ENGAGEMENT</i>) Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SEDE BREÑA EN EL AÑO 2018
Línea de investigación:	Políticas y Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Rosales Trabuco, José Eduardo	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Guillén Aparicio, Patricia Edith	


Santa Anita, 11 de octubre del 2018

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	ERIC GALVEZ SUAREZ
Sexo:	Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer () Edad 47 (años)
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	Investigación e Innovación Curricular
Años de experiencia:	15 quince años
Cargo que desempeña actualmente:	Docente en Educación Superior
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Desempeño profesional docente					
Autor del Instrumento	José Eduardo Rosales Trabuco					
Variable:	Desempeño profesional docente					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Conoce y comprende características esenciales de sus alumnos.	Sistematizo los resultados del diagnóstico asociándolo con las fortalezas y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Conoce y comprende características esenciales de sus alumnos.	Diseño la evaluación en función a las capacidades, conocimiento e indicadores previstos.	4	4	3	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Conoce y comprende características esenciales de sus alumnos.	Evalúo si los contenidos, estrategias y recursos que utilizo son los más pertinentes para los estudiantes.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrolla, las perspectivas y los enfoques pedagógicos.	Manejo con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que desarrollo.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrolla, las perspectivas y los enfoques pedagógicos.	Desarrollo estrategias de procesos participativos en la elaboración del diagnóstico.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Incentiva competencias de alta	Elaboro la programación anual, unidades didácticas y sesiones, considerando los saberes propios locales, así como la realidad	4	4	4	4	

exigencia y formación holística.	sociocultura y económica de mis estudiantes.					
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Incentiva competencias de alta exigencia y formación holística.	Diseño un currículo por competencias contextualizado y fortalecido considerando la interculturalidad.	3	4	4	4	Falta un ítem
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.	Participo activamente en la elaboración y ejecución de los proyectos curriculares de la institución.	3	4	4	4	para ser suficiente según el indicador.
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.	Diseño la planificación curricular teniendo en cuenta el modelo educativo institucional.	3	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.	Diseño actividades de aprendizaje de alta demanda cognitiva.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.	Evalúo y reajusto la programación curricular (sesión, Unidad) en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.	4	3	3	4	Contextualizar el ítem, cambiar programación acumulada por el sílabo.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Es asertivo con sus estudiantes.	Comunico a mis estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Es asertivo con sus estudiantes.	Escucho y respeto las opiniones y puntos de vista de mis estudiantes.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Incentiva valores y asegura con ello la convivencia armoniosa en su comunidad laboral.	Promuevo la práctica de las normas de convivencia.	3	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	Considero actividades de diferentes niveles de dificultad que atiendan a los diferentes estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Demuestra predisposición a participar y participa de	Desarrollo mi práctica pedagógica bajo una gestión del currículo por competencia en el marco del enfoque de cada una de las áreas.	4	4	4	4	

actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.						
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	Utilizo estrategias de retroalimentación oportunas, sobre los avances y resultados de la evaluación, para que los estudiantes verifiquen sus logros de aprendizaje.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Entiende la importancia de integrar áreas para mejorar el aprendizaje.	Desarrollo actividades de enseñanza y aprendizaje que favorezca la integración de los saberes locales con los conceptos y teorías de las disciplinas que integran el área.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Entiende la importancia de promover trabajos colaborativos entre estudiantes.	Promuevo trabajos colaborativos y cooperativos entre los estudiantes orientados a la solución de problemas del contexto socio cultural y ambiental.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.	Propongo actividades de aprendizaje que involucran proceso de selección registro y organización de información relevante.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.	Empleo materiales considerando los aprendizajes previstos, los ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Autoevalúo mi desempeño identificando mis necesidades de aprendizaje profesional y personal	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Reconozco mi rol como agente de cambio social en el ámbito institucional y local.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Considero que soy reconocido por mis coordinadores – jefes y/u otros actores de la comunidad educativa por mi buen desempeño.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. / Diseña e implementa acciones tendentes a mejorar el	Participo y colaboro en las actividades emprendidas por la institución educativa donde laboro.	4	4	4	4	

desempeño de los estudiantes.						
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Diseña e implementa acciones tendientes a mejorar el desempeño de los estudiantes.	Construyo, con la colaboración de mis pares, propuestas pedagógicas alternativas para mejorar la calidad de la enseñanza y los aprendizajes.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad.	Me actualizo permanentemente en temas relacionados con el área que enseño y/o pedagogía en general, para mejorar mi práctica.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad.	Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.	4	4	4	4	



**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista:

Mg. Juan Manuel Espinoza Nuñez

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario () 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo () 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	COMPROMISO LABORAL (<i>ENGAGEMENT</i>) Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SEDE BREÑA EN EL AÑO 2018
Línea de investigación:	Políticas y Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Rosales Trabuco, José Eduardo	<i>[Firma]</i>

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Guillén Aparicio, Patricia Edith	

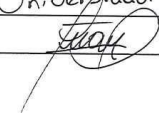
Santa Anita, 11 de octubre del 2018

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Juan Manuel Espinoza Nuñez
Sexo:	Hombre (x) Mujer () Edad <u>37</u> (años)
Profesión:	Docente
Especialidad:	Lingüística y Literatura
Años de experiencia:	14
Cargo que desempeña actualmente:	Docente
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Desempeño profesional docente					
Autor del Instrumento	José Eduardo Rosales Trabuco					
Variable:	Desempeño profesional docente					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Conoce y comprende características esenciales de sus estudiantes.	Sistematizo los resultados del diagnóstico los asocio con las fortalezas y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Conoce y comprende características esenciales de sus estudiantes.	Diseño la evaluación en función a las capacidades, conocimiento e indicadores previstos.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Conoce y comprende características esenciales de sus estudiantes.	Evalúo si los contenidos, estrategias y recursos que utilizo en la sesión son los más pertinentes para los estudiantes.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrolla, las perspectivas y los enfoques pedagógicos.	Manejo competentemente los fundamentos y conceptos del área curricular que desarrollo.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrolla, las perspectivas y los enfoques pedagógicos.	Desarrollo estrategias de procesos participativos en la elaboración del diagnóstico.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Incentiva competencias de alta	Elaboro la programación anual, unidades didácticas y sesiones, considerando los saberes propios locales, así como la realidad	4	4	4	4	

exigencia y formación holística.	sociocultural y económica de mis estudiantes.					
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Incentiva competencias de alta exigencia y formación holística.	Diseño un currículo por competencias contextualizado y fortalecido considerando la interculturalidad.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.	Participo activamente en la elaboración y ejecución de los proyectos curriculares de la institución.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.	Diseño la planificación curricular teniendo en cuenta el modelo educativo institucional.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.	Diseño actividades de aprendizaje de alta demanda cognitiva.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.	Evalúo y reajusto la programación curricular (Unidad, sesión) en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Es asertivo con sus estudiantes.	Comunico a mis estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Es asertivo con sus estudiantes.	Escucho y respeto las opiniones y puntos de vista de mis estudiantes.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Incentiva valores y asegura con ello la convivencia armoniosa en su comunidad laboral.	Promuevo la práctica de las normas de convivencia.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendientes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	Considero actividades de diferentes niveles de dificultad que atiendan a los distintos estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Demuestra predisposición a participar y participa de	Desarrollo mi práctica pedagógica bajo una gestión del currículo por competencia en el marco del enfoque de cada una de las áreas.	4	4	4	4	

actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	Utilizo estrategias de retroalimentación oportunas, sobre los avances y resultados de la evaluación, para que los estudiantes verifiquen sus logros de aprendizaje.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Entiende la importancia de integrar áreas para mejorar el aprendizaje.	Desarrollo actividades de enseñanza y aprendizaje que favorezca la integración de los saberes locales con los conceptos y teorías de las disciplinas que integran el área.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Entiende la importancia de promover trabajos colaborativos entre estudiantes.	Promuevo trabajos colaborativos y cooperativos entre los estudiantes orientados a la solución de problemas del contexto socio cultural y ambiental.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.	Propongo actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.	Empleo materiales considerando los aprendizajes previstos, ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Autoevalúo mi desempeño identificando mis necesidades de aprendizaje profesional y personal	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Reconozco mi rol como agente de cambio social en el ámbito institucional y local.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Considero que soy reconocido por mis coordinadores – jefes y/u otros actores de la comunidad educativa por mi buen desempeño.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. / Diseña e implementa acciones tendentes a mejorar el	Participo y colaboro en las actividades emprendidas por la institución educativa donde laboro.	4	4	4	4

desempeño de los estudiantes.						
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Diseña e implementa acciones tendentes a mejorar el desempeño de los estudiantes.	Construyo, con la colaboración de mis pares, propuestas pedagógicas alternativas para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizajes.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad.	Me actualizo permanentemente en temas relacionados con el área que enseño y/o pedagogía en general, para mejorar mi práctica.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad.	Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.	4	4	4	4	



**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: *Mg. George Anthony Sobomayor Albites*

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario () 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo () 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	COMPROMISO LABORAL (ENGAGEMENT) Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SEDE BREÑA EN EL AÑO 2018
Línea de investigación:	Políticas y Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Rosales Trabuco, José Eduardo	<i>[Firma manuscrita]</i>

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Guillén Aparicio, Patricia Edith	

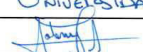
Santa Anita, 11 de octubre del 2018

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	GEORGE ANTONHY SOTOMAYOR ALBITES
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad <u>38</u> (años)
Profesión:	DOCENTE PREGRADO / MAG. EDUCACIÓN
Especialidad:	CIENCIAS SOCIALES / GESTIÓN EDUCATIVA
Años de experiencia:	15
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE PREGRADO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA Nº 1
VARIABLE: DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Desempeño profesional docente					
Autor del Instrumento	José Eduardo Rosales Trabuco					
Variable:	Desempeño profesional docente					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Conoce y comprende características esenciales de sus estudiantes.	Sistematizo los resultados del diagnóstico los asocio con las fortalezas y necesidades de aprendizaje de mis estudiantes.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Conoce y comprende características esenciales de sus estudiantes.	Diseño la evaluación en función a las capacidades, conocimiento e indicadores previstos.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Conoce y comprende características esenciales de sus estudiantes.	Evalúo si los contenidos, estrategias y recursos que utilizo en la sesión son los más pertinentes para los estudiantes.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrolla, las perspectivas y los enfoques pedagógicos.	Manejo competentemente los fundamentos y conceptos del área curricular que desarrollo.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Maneja y entiende los contenidos temáticos que desarrolla, las perspectivas y los enfoques pedagógicos.	Desarrollo estrategias de procesos participativos en la elaboración del diagnóstico.	4	4	4	4	
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Incentiva	Elaboro la programación anual, unidades didácticas y sesiones, considerando los saberes propios	4	4	4	4	

competencias de alta exigencia y formación holística.	locales, así como la realidad sociocultural y económica de mis estudiantes.				
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Incentiva competencias de alta exigencia y formación holística.	Diseño un currículo por competencias contextualizado y fortalecido considerando la interculturalidad.	4	4	4	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.	Participo activamente en la elaboración y ejecución de los proyectos curriculares de la institución.	4	4	4	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Interviene activamente en el proyecto curricular institucional.	Diseño la planificación curricular teniendo en cuenta el modelo educativo institucional.	4	4	4	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.	Diseño actividades de aprendizaje de alta demanda cognitiva.	4	4	4	4
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes / Formula documentos pedagógicos según estándares de exigencia.	Evalúo y reajusto la programación curricular (Unidad, sesión) en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Es asertivo con sus estudiantes.	Comunico a mis estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Es asertivo con sus estudiantes.	Escucho y respeto las opiniones y puntos de vista de mis estudiantes.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Incentiva valores y asegura con ello la convivencia armoniosa en su comunidad laboral.	Promuevo la práctica de las normas de convivencia.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	Considero actividades de diferentes niveles de dificultad que atiendan a los distintos estilos, habilidades y necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Demuestra predisposición a	Desarrollo mi práctica pedagógica bajo una gestión del currículo por				

participar y participa de actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	competencia en el marco del enfoque de cada una de las áreas.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Demuestra predisposición a participar y participa de actividades tendentes a mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.	Utilizo estrategias de retroalimentación oportunas, sobre los avances y resultados de la evaluación, para que los estudiantes verifiquen sus logros de aprendizaje.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Entiende la importancia de integrar áreas para mejorar el aprendizaje.	Desarrollo actividades de enseñanza y aprendizaje que favorezca la integración de los saberes locales con los conceptos y teorías de las disciplinas que integran el área.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Entiende la importancia de promover trabajos colaborativos entre estudiantes.	Promuevo trabajos colaborativos y cooperativos entre los estudiantes orientados a la solución de problemas del contexto socio cultural y ambiental.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.	Propongo actividades de aprendizaje que involucran procesos de selección, registro y organización de información relevante.	4	4	4	4	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes / Dominio de una amplia gama de recursos didácticos.	Empleo materiales considerando los aprendizajes previstos, ritmos, estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples de los estudiantes.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Autoevalúo mi desempeño identificando mis necesidades de aprendizaje profesional y personal.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Reconozco mi rol como agente de cambio social en el ámbito institucional y local.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Asume una actitud reflexiva en torno a su praxis profesional.	Considero que soy reconocido por mis coordinadores – jefes y/u otros actores de la comunidad educativa por mi buen desempeño.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. / Diseña e implementa acciones tendentes a mejorar el	Participo y colaboro en las actividades emprendidas por la institución educativa donde laboro.	4	4	4	4	

desempeño de los estudiantes.						
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Diseña e implementa acciones tendentes a mejorar el desempeño de los estudiantes.	Construyo, con la colaboración de mis pares, propuestas pedagógicas alternativas para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizajes.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad.	Me actualizo permanentemente en temas relacionados con el área que enseño y/o pedagogía en general, para mejorar mi práctica.	4	4	4	4	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente / Entiende la importancia de mantenerse actualizado y evidencia hacerlo en su especialidad.	Acepto los resultados de la evaluación que implican debilidades en mi desempeño y asumo acciones de mejora.	4	4	4	4	



**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista:

Mg. Eric Galvez Suarez

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:


1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	COMPROMISO LABORAL (<i>ENGAGEMENT</i>) Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SEDE BREÑA EN EL AÑO 2018
Línea de investigación:	Políticas y Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Rosales Trabuco, José Eduardo	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Guillén Aparicio, Patricia Edith	


Santa Anita, 11 de octubre del 2018

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Eric Gálvez Suárez
Sexo:	Hombre <input checked="" type="checkbox"/> Mujer () Edad <u>47</u> (años)
Profesión:	DOCENTE
Especialidad:	Investigación e Innovación Curricular
Años de experiencia:	15 Quince años
Cargo que desempeña actualmente:	Docente en Educación Superior
Institución donde labora:	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo					
Autor del Instrumento	Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002)					
Variable:	Compromiso laboral					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	3	4	4	Se requiere una modificación a la palabra lleno de energía x capaz de realizar todas las actividades
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	4	3	4	4	Cambiar el término NO por A PESAR de presentarle problemas continuo trabajando
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	3	3	4	solo señale Soy vigoroso en mi trabajo
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborales	Mi trabajo es retador.	4	4	4	4	

Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Mi trabajo me inspira.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Mi trabajo tiene sentido y propósito.	4	3	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Me es difícil "desconectarme" del trabajo	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	4	



**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: *Mr. Juan Manuel Espinoza Nuñez*

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario () 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo () 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	COMPROMISO LABORAL (<i>ENGAGEMENT</i>) Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SEDE BREÑA EN EL AÑO 2018
Línea de investigación:	Políticas y Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Rosales Trabuco, José Eduardo	<i>[Firma]</i>

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Guillén Aparicio, Patricia Edith	


Santa Anita, 11 de octubre del 2018

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Juan Manuel Espinoza Nuñez
Sexo:	Hombre (X) Mujer () Edad _____ (años)
Profesión:	Docente
Especialidad:	Lingüística y Literatura
Años de experiencia:	14
Cargo que desempeña actualmente:	Docente Tiempo completo
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA Nº 1
VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo					
Autor del Instrumento	Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002)					
Variable:	Compromiso laboral					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborales	Mi trabajo es retador.	4	4	4	4	

Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Mi trabajo me inspira.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Mi trabajo tiene sentido y propósito.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Me es difícil "desconectarme" del trabajo	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	4	



**ANEXO 4: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
JUICIO DE EXPERTO**

Estimado Especialista: *Mr. George Anthony Sotomayor Albites*

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	COMPROMISO LABORAL (<i>ENGAGEMENT</i>) Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DEL ÁREA DE ESTUDIOS GENERALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE SEDE BREÑA EN EL AÑO 2018
Línea de investigación:	Políticas y Gestión de la Educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Rosales Trabuco, José Eduardo	<i>[Firma]</i>

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Guillén Aparicio, Patricia Edith	


Santa Anita, 11 de octubre del 2018

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	GEORGE ANTHONY SOTOMAYOR ALBITES
Sexo:	Hombre (x) Mujer () Edad <u>38</u> (años)
Profesión:	MAGISTER EN EDUCACIÓN
Especialidad:	CIENCIAS SOCIALES / GESTIÓN EDUCATIVA
Años de experiencia:	15
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE PREGRADO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

TABLA N° 1
VARIABLE: COMPROMISO LABORAL

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey) Encuesta de Bienestar y Trabajo					
Autor del Instrumento	Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002)					
Variable:	Compromiso laboral					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	En mi trabajo me siento lleno de energía.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Soy muy persistente en mi trabajo.	4	4	4	4	
Vigor/ Energía que el trabajador es capaz de direccionar a sus actividades laborales.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborales	Mi trabajo es retador.	4	4	4	4	

Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Mi trabajo me inspira.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	4	4	4	4	
Dedicación/ Predisposición positiva hacia los quehaceres laborables	Mi trabajo tiene sentido y propósito.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Me "dejo llevar" por mi trabajo.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Me es difícil "desconectarme" del trabajo	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Estoy inmerso en mi trabajo.	4	4	4	4	
Absorción/ Capacidad para manejar la presión del trabajo y mantener una actitud positiva	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4	4	4	4	

Anexo 4: Constancia de Aplicación



CONSTANCIA

La Dirección Nacional de Investigación y Desarrollo (DNID) de la Universidad Privada del Norte (UPN).

Hace constar que:

JOSÉ EDUARDO ROSALES TRABUCO, identificado con D.N.I. 40790744, con el permiso correspondiente de esta casa de estudios, efectuó la aplicación de dos instrumentos como parte de su investigación "Compromiso laboral (engagement) y desempeño profesional en docentes universitarios de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte", en la sede Breña.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado y para los fines que estime convenientes.

Trujillo, 12 de octubre de 2018.



Ricardo David Vejarano Mantilla
Director Nacional de Investigación y Desarrollo
Universidad Privada del Norte