



ESCUELA DE POST GRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN
EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA**

TESIS

**“LIDERAZGO DIRECTIVO Y ENGAGEMENT DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA
AGUSTINA DONAYRE DE MOREY IQUITOS, PERIODO
2020”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA**

AUTORES:

Segundo Wilfredo Fasanando García

Galy Coral Mendoza

ASESOR:

Lic. NIT. Claudia Patricia Lozano Rocha Mgr.

**Línea de investigación: maestría en ciencias de la educación,
mención en gestión y docencia educativa.**

San Juan Bautista-Maynas-Loreto-Perú

2021

DEDICATORIA

A mis queridos padres, Wilfredo Fasanando (Q.E.P.D) y Julia García. Ahí en el infinito, donde te encuentres querido viejito, te amo hasta la eternidad, madrecita linda eres mi adoración, mi vida, mi todo.

A mis adorados hijos, Adriana Mercedes, Luana Valeria, Valentino Sebastián, Rafaela de Fátima y Matt Alejandro.

A mi esposa, Paola Murrieta, por ser mi compañera de vida, por estar a mi lado en los difíciles momentos, y por decidir caminar juntos en este camino llamado vida. A mi suegra Haydee Coblentz, nos siga bendiciendo desde el cielo.

A mis queridos hermanos, María Antonia, Pablo, Reynaldo, Eduardo, Consuelo, Clara Blanca, Manuela Belén, José Enrique (Q.E.P.D) y Edwin y mi especial consideración a mi querida sobrina Gina Consuelo.

Segundo Fasanando

Con mucho amor y cariño a mis padres, Marco y Lucy, por su entrega constante en mi formación, por su sacrificio y esfuerzo en darme el ejemplo de vida, por la motivación en salir adelante.

A mi tres grandes amores, mi esposa Denisse Tatiana, por su apoyo incondicional, por su comprensión y paciencia, a mi hija Estefany Peyton, y mi hijo, Galy Sebastián; gracias por ser los regalos más bello que Dios me dio, quienes son mi fortaleza y la razón que me impulsa a salir adelante.

A mis abuelitos José y María, por su amor y por ser ejemplo, gracias por todo. A mis suegros Mario y Rosa por su confianza. A mis hermanos por ser parte de mi vida, gracias Claudia, Paola y Lucy.

Galy Coral Mendoza

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la vida, por todas las bendiciones a mí, a mi familia, gracias señor mío, todo poderoso.

A mi compañero de tesis, Galy Mendoza, gracias apreciado amigo por aceptar ser parte del equipo.

A nuestra asesora Lic. NIT. Claudia Patricia Lozano Rocha Mgr., gracias por tu apoyo, gracias por la amistad.

A todos los docentes, gracias por compartir sus conocimientos.

Segundo Fasanando

Dios por darme la oportunidad de vivir, por la salud y su perdón, por estas siempre conmigo. A mi familia por su comprensión, esfuerzo y paciencia.

A los maestros de postgrado de la universidad científica del Perú, de la maestría ciencias de la educación con mención en gestión y docencia educativa segunda promoción, por sus enseñanzas.

A mi asesora Mrg. Claudia Patricia Lozano Rocha por su apoyo en la realización de esta tesis, mi admiración por su dedicación y entrega.

A mi amigo Segundo Wilfredo Fasanando García, por el trabajo en equipo, y la confianza al realizar este trabajo, mi sincero agradeciendo.

Galy Coral Mendoza

ESCUELA DE
POSGRADO**ACTA DE SUSTENTACIÓN**

Con RESOLUCIÓN N° 243-2021-UCP-EPG del 03 de noviembre del 2021, se designó al Jurado evaluador: Dr. Luis Ronald Rucoba del Castillo, presidente; Dra. Claudet Cadillo López; miembro; y, Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos, miembro y Mgr. Claudia Patricia Lozano Rocha, asesor de Tesis; y, con RESOLUCIÓN N° 299-EPG-UCP-2021, del 20 de diciembre del 2021, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 27 de diciembre del 2021.

Siendo las 11:00 am del día lunes 27 de diciembre del 2021 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del Informe Final de Tesis: **LIDERAZGO DIRECTIVO Y ENGAGEMENT DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY IQUITOS, PERIODO 2020.**

Presentado por.

**FASANANDO GARCÍA, SEGUNDO WILFREDO, y
CORAL MENDOZA, GALY**

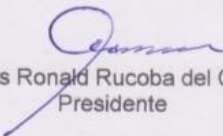
Para optar el grado de MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA.

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: **APROBADO POR UNANIMIDAD**

A las 12:10 am culminó el acto público

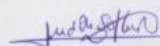
En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta



Dr. Luis Ronald Rucoba del Castillo
Presidente



Dra. Claudet Cadillo López
Miembro



Dra. Judith Alejandrina Soplin Ríos
Miembro

Contáctanos:

Iquitos – Perú
065 – 26 1088 / 065 – 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto – Perú
42 – 58 5638 / 42 – 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compañon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

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

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú
- UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"LIDERAZGO DIRECTIVO Y ENGAGEMENT DE LOS DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY
IQUITOS, PERIODO 2020"**

De los alumnos: **SEGUNDO WILFREDO FASANANDO GARCÍA Y GALY
CORAL MENDOZA**, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente
la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **8% de
plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines
que estime conveniente.

San Juan, 06 de Diciembre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Hoja de Aprobación	¡Error! Marcador no definido.
Hoja de antiplagio	v
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	xii
Índice de figuras	xv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
Capítulo 1. Marco teórico	16
1.1. Antecedentes del estudio.	16
1.2. Bases teóricas.	21
1.3. Definición de términos básicos.	28
Capítulo 2. Planteamiento del problema	40
2.1. Descripción del problema.	40
2.2. Formulación del problema.....	44
2.2.1.Problema general	44
2.2.2.Problemas específicos.....	44
2.3. Objetivos.	44
2.3.1Objetivo general.	44
2.3.2.Objetivos específicos.....	45
2.4. Justificación de la investigación.	45
2.5. Hipótesis.	46
2.5.1.Hipótesis general.	46
2.5.2.Hipótesis específicas.....	46
2.6. Variables.	47
2.6.1.Identificación de las variables.....	47
2.6.2.Definición conceptual y operacional de las variables.....	47
2.6.3.Operacionalización de las variables.....	48
Capítulo 3. Metodología.	50

3.1. Tipo y diseño de investigación.	50
3.1.1.Tipo de investigación	50
3.1.2.Diseño de investigación	50
3.2. Población y muestra	51
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.	52
3.3.1.Técnicas de recolección de datos.....	52
3.3.2.Instrumentos de recolección de datos.	52
3.3.3.Procedimientos de recolección de datos.	55
3.4. Procesamiento y análisis de datos.	55
Capítulo 4. Resultados	57
4.1 Resultados descriptivos	57
4.2 Resultados inferenciales	122
Capítulo 5. Discusiones, conclusiones y recomendaciones	131
5.1 Discusiones	131
5.2 Conclusiones	137
5.3 Recomendaciones	138
Referencias Bibliográficas	139
Anexo	146
Anexo 1. Matriz de consistencia.	147
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.	149

Índice de tablas

Tabla 1 Resultado de validación de expertos	53
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad: Liderazgo directivo	53
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad: Engagement	54
Tabla 4 Docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos.	57
Tabla 5 Edad de docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos	58
Tabla 6 Promoción de la unión entre los miembros de la comunidad escolar	59
Tabla 7 Inspira la visión sobre el futuro de la institución	60
Tabla 8 Orientación de las acciones a construir valores organizacionales para lograr la visión de la institución.	61
Tabla 9 Institución y docentes poseen objetivos iguales	62
Tabla 10 Se fomenta la colaboración entre docentes y la promoción del trabajo en equipo por un objetivo común	63
Tabla 11 La excelencia, calidad y alto rendimiento del directivo fomentan el cumplimiento de metas.	64
Tabla 12 Orientación y delegación de responsabilidades a los miembros de la comunidad educativa.	65
Tabla 13 Se conoce las necesidades de los miembros de la institución.	66
Tabla 14 Preocupación por los sentimientos y necesidades personales de los docentes.....	67
Tabla 15 Apoyo, reconocimiento y recompensa a los docentes.....	68
Tabla 16 Acciones de aliento para que los docentes tomen riesgos intelectuales.....	69
Tabla 17 Liderazgo ejemplar y consistente entre palabras y hechos.	70
Tabla 18 Se genera confianza y respeto con sus comportamientos y actitudes apropiadas.....	71
Tabla 19 Se fomentan actividades productivas para colaborar en el colegio con coordinación.....	72

Tabla 20 Se fomenta el respeto mutuo y la confianza entre los docentes.	73
Tabla 21 Se fomenta el compromiso entre los docentes.	74
Tabla 22 Se promueve una comunicación abierta y fluida entre todos los trabajadores de la institución.	75
Tabla 23 Se presentan recursos adecuados para el trabajo colaborativo.	76
Tabla 24 Actividades de planificación para los docentes en equipo	77
Tabla 25 Realizan equipo para la resolución de problemas.	78
Tabla 26 Se distribuyen funciones de liderazgo a los docentes.	79
Tabla 27 Participación en la toma de decisiones.....	80
Tabla 28 Padres intervienen en la institución.	81
Tabla 29 La institución y la comunidad se relacionan.	82
Tabla 30 Responsabilidad pública de la institución por su comunidad....	83
Tabla 31 Gestión de las percepciones públicas sobre la legalidad de la gestión.	84
Tabla 32 Docentes socializan y contactan con fuentes de información y apoyo	85
Tabla 33 Se contacta a través de diversos medios y evento sociales.....	86
Tabla 34 Reclutamiento y retención de docentes con capacidades de promoción de los esfuerzos de la institución.....	87
Tabla 35 Supervisión y evaluación de la enseñanza.....	88
Tabla 36 Se coordina el plan de estudios.....	89
Tabla 37 Recursos para la implementación del plan de estudios, la enseñanza y la actividad de evaluación.....	90
Tabla 38 Control sobre la conducta, aumento de la autoestima, y buena comunicación con los alumnos.	91
Tabla 39 Se instan a los alumnos y docentes a enfatizar en el rendimiento	92
Tabla 40 Monitoreo del progreso de los alumnos.....	93
Tabla 41 Establecer una dirección	94
Tabla 2 Desarrollo del personal.....	95

Tabla 43 Rediseñar la organización	96
Tabla 44 Gestionar la instrucción	97
Tabla 45 Liderazgo directivo.....	99
Tabla 46 Energía para el trabajo	101
Tabla 47 Fortaleza y vigor en el trabajo.	102
Tabla 48 En las mañanas se presentan las ganas de trabajar.	103
Tabla 49 Trabajar durante largos períodos de tiempo.	104
Tabla 50 Persistencia en el trabajo.	105
Tabla 51 Trabajo continuo ante dificultades.	106
Tabla 52 Trabajo con significado y propósito.	107
Tabla 53 Entusiasmo con el trabajo.	108
Tabla 54 El trabajo fomenta inspiración.	109
Tabla 55 El trabajo le produce orgullo.	110
Tabla 56 El trabajo es un reto.....	111
Tabla 57 El tiempo en el trabajo pasa rápido.	112
Tabla 58. En el trabajo se pierde noción del entorno	113
Tabla 59. Mayor felicidad al enfocarse en el trabajo.	114
Tabla 60 Mucho tiempo en el trabajo.	115
Tabla 61. El trabajo tiene gran influencia	116
Tabla 62 La desconexión del trabajo es difícil	117
Tabla 63 Vigor	118
Tabla 64 Dedicación.....	119
Tabla 65 Absorción.....	120
Tabla 66 Variable engagement.....	121
Tabla 67 Prueba de normalidad de datos.....	122
Tabla 68 Rho de Spearman entre la dimensión establecer una dirección y la variable engagement.....	123
Tabla 69 Rho de Spearman entre la dimensión desarrollo del personal y la variable engagement	125
Tabla 70 Rho de Spearman entre la dimensión rediseñar la organización y la variable engagement.....	126

Tabla 71 Rho de Spearman entre la dimensión gestionar la instrucción y la variable engagement	127
Tabla 72 Rho de Spearman entre la variable Liderazgo directivo y la variable engagement	129

Índice de gráficos

Gráfico 1 Sexo de docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos.....	57
Gráfico 2 Docentes encuestados.....	58
Gráfico 3. Promoción de la unión entre miembros de la comunidad escolar	59
Gráfico 4 Inspira la visión sobre el futuro de la institución	60
Gráfico 5. Orientación de las acciones a construir valores organizacionales para lograr la visión de la institución.	61
Gráfico 6 Institución y docentes poseen objetivos iguales.....	62
Gráfico 7 Se fomenta la colaboración entre docentes y la promoción del trabajo en equipo por un objetivo común	63
Gráfico 8 La excelencia, calidad y alto rendimiento del directivo fomentan el cumplimiento de metas.	64
Gráfico 9 Orientación y delegación de responsabilidades a los miembros de la comunidad educativa.	65
Gráfico 10 Se conoce las necesidades de los miembros de la institución	66
Gráfico 11 Preocupación por los sentimientos y necesidades personales de los docentes.....	67
Gráfico 12 Apoyo, reconocimiento y recompensa a los docentes.....	68
Gráfico 13 Acciones de aliento para que los docentes tomen riesgos intelectuales.....	69
Gráfico 14 Liderazgo ejemplar y consistente entre palabras y hechos ...	70
Gráfico 15 Se genera confianza y respeto con sus comportamientos y actitudes apropiadas.....	71
Gráfico 16 Se fomentan actividades productivas para colaborar en el colegio con coordinación	72
Gráfico 17 Se fomenta el respeto mutuo y la confianza entre los docentes.	73
Gráfico 18 Se fomenta el compromiso entre los docentes.....	74

Gráfico 19 Se promueve una comunicación abierta y fluida entre todos los trabajadores de la institución.	75
Gráfico 20 Se presentan recursos adecuados para el trabajo colaborativo	76
Gráfico 21 Actividades de planificación para los docentes en equipo.....	77
Gráfico 22 Realizan equipo para la resolución de problemas.	78
Gráfico 23 Se distribuyen funciones de liderazgo a los docentes	79
Gráfico 24 Participación en la toma de decisiones	80
Gráfico 25 Padres intervienen en la institución.	81
Gráfico 26 La institución y la comunidad se relacionan.	82
Gráfico 27 Responsabilidad pública de la institución por su comunidad.	83
Gráfico 28 Gestión de las percepciones públicas sobre la legalidad de la gestión.	84
Gráfico 29 Docentes socializan y contactan con fuentes de información y apoyo	85
Gráfico 30 Se contacta a través de diversos medios y evento sociales..	86
Gráfico 31 Reclutamiento y retención de docentes con capacidades de promoción de los esfuerzos de la institución.....	87
Gráfico 32 Supervisión y evaluación de la enseñanza.....	88
Gráfico 33 Se coordina el plan de estudios.	89
Gráfico 34 Recurso para la implementación del plan de estudios, la enseñanza y la actividad de evaluación.....	90
Gráfico 35 Control sobre la conducta, aumento de la autoestima, y buena comunicación con los alumnos.	91
Gráfico 36 Se instan a los alumnos y docentes a enfatizar en el rendimiento	92
Gráfico 37 Monitoreo del progreso de los alumnos.....	93
Gráfico 38 Energía para el trabajo	101
Gráfico 39 Fortaleza y vigor en el trabajo.	102
Gráfico 40 En las mañanas se presentan las ganas de trabajar.....	103
Gráfico 41 Trabajar duran te largos períodos de tiempo.....	104
Gráfico 42 Persistencia en el trabajo.	105

Gráfico 43	Trabajo continuo ante dificultades.	106
Gráfico 44	Trabajo con significado y propósito.	107
Gráfico 45	Entusiasmo con el trabajo.	108
Gráfico 46	El trabajo fomenta inspiración.	109
Gráfico 47	El trabajo le produce orgullo.	110
Gráfico 48	El trabajo es un reto.	111
Gráfico 49	El tiempo en el trabajo pasa rápido	112
Gráfico 50	En el trabajo se pierde noción del entorno	113
Gráfico 51	Mayor felicidad al enfocarse en el trabajo.	114
Gráfico 52	Mucho tiempo en el trabajo.	115
Gráfico 53	El trabajo tiene gran influencia	116
Gráfico 54	La desconexión del trabajo es difícil.....	117

Índice de figuras

Figura 1: Cuatro componentes del sistema educativo	21
Figura 2. Establecer una dirección	94
Figura 3. Desarrollo del personal	95
Figura 4. Rediseñar la organización.....	96
Figura 5. Gestionar la instrucción.....	98
Figura 6. Liderazgo directivo	100
Figura 7. Establecer una dirección	118
Figura 8. Desarrollo del personal	119
Figura 9. Rediseñar la organización.....	120
Figura 10. Variable Engagement.....	121

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable liderazgo directivo y la variable engagement de los docentes de la entidad Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos en el periodo 2020. La metodología de este estudio corresponde al tipo básica, con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra se compuso de 136 docentes de la institución a los que se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Esto permitió como resultado que entre las variables liderazgo directivo y el Engagement hay una correlación significativa positiva con un coeficiente de 0.809 y un grado de significancia bilateral de 0.01. De modo que, ante un mejor liderazgo directivo, mayor será el Engagement.

Palabras claves: liderazgo directivo, Engagement, docentes de la Institución Educativa.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the managerial leadership variable and the engagement variable of the teachers of the Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos Educational entity in the period 2020. The methodology of this study corresponds to the basic type, with a non-experimental design and cross section. The sample consisted of 136 teachers from the institution to whom the survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument. This allowed as a result that between the variables managerial leadership and Engagement there is a significant positive correlation with a coefficient of 0.809 and a degree of bilateral significance of 0.01. So, with better managerial leadership, the greater the Engagement.

Keywords: directive leadership, Engagement, teachers of the Educational Institution.

Capítulo 1. Marco teórico

1.1. Antecedentes del estudio.

Horn & Murillo (2016), en su estudio: “Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel”. (Artículo científico). Tuvo como objetivo conocer las prácticas de los directivos que indican en el compromiso de los docentes. Para el logro del objetivo se aplicaron dos cuestionarios a 600 directivos, 600 jefes técnicos y 2959 docentes pertenecientes a colegios municipales y particulares (subvencionados como no subvencionados), siendo un estudio cuantitativo, explicativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Las principales conclusiones fueron: Las prácticas realizadas por el director que favorecen el compromiso docente son el establecimiento de la dirección y la estructura del colegio para facilitar el trabajo. Las prácticas realizadas por los jefes técnicos que favorecen el compromiso docente son las de apoyo pedagógico.

Gallegos & López (2019), en su estudio: “Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente”. (Artículo científico). Tuvo como objetivo analizar la incidencia del liderazgo distribuido en el compromiso organizacional de los docentes. Para el logro del objetivo se aplicaron dos cuestionarios a 491 docentes de educación primaria, siendo un estudio cuantitativo, explicativo, de diseño no experimental y de corte transversal. Las principales conclusiones fueron: La correlación entre la dimensión cooperación de los equipos de liderazgo y el compromiso organizacional docente resultó 0,569 con una significancia menor a 0,05. La correlación entre el apoyo del director y el compromiso organizacional docente resultó 0,472 con una significancia menor a 0,05. La correlación entre el apoyo del equipo de gestión y el compromiso organizacional docente resultó 0,542 con una significancia menor a 0,05. La correlación entre la supervisión del director y el compromiso organizacional docente resultó 0,400 con una significancia menor a 0,05.

La correlación entre el proceso de toma de decisiones y el compromiso organizacional docente resultó 0,492 con una significancia menor a 0,05.

Nooruddin & Bhamani (2019), en su estudio: "Engagement of School Leadership in Teachers' Continuous Professional Development: A Case Study [Participación del liderazgo escolar en el desarrollo profesional continuo de los docentes: un estudio de caso]". (Artículo científico). Tuvo como objetivo explorar la participación de los líderes escolares en el desarrollo profesional continuo (DPC) mediante el uso de un método de estudio de caso. Para el logro del objetivo se aplicaron una guía de entrevista semiestructurada y una guía de observación a un colegio de élite, siendo un estudio cualitativo, exploratorio. Las principales conclusiones fueron: El liderazgo escolar establece el rumbo del colegio y desempeña un papel fundamental en el desarrollo y el mantenimiento de una cultura escolar determinada. Para garantizar que los docentes participen en un proceso continuo de aprendizaje, el ambiente del colegio debe ser tal que los docentes se sientan libres de retroalimentarse entre ellos. De las conclusiones expuestas se infiere que, el liderazgo directivo incide de forma positiva sobre el engagement docente.

Salvador & Sánchez (2018), en su investigación: "Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente". (Artículo científico). Planteó el objetivo de definir la asociación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional docente. Para alcanzar el objetivo se aplicaron dos instrumentos a 110 maestros de tres instituciones educativas, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Los principales hallazgos fueron: El coeficiente Rho de Spearman entre las variables, resultó 0,676 con un nivel de significancia menor a 0.000. El coeficiente Rho de Spearman entre el establecimiento de metas y expectativas y el compromiso organizacional, resultó 0,625 con un nivel de significancia de 0.00. El coeficiente Rho de Spearman entre la gestión de recursos estratégica y el compromiso organizacional, resultó 0,647 con un nivel de significancia de 0.00. El coeficiente Rho de Spearman entre la promoción y participación en el desarrollo profesional y el

compromiso organizacional, resultó 0,557 con un nivel de significancia de 0.00.

López (2019), en su investigación: “Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada”. (Tesis de postgrado). Universidad EAFIT. Bogotá, Colombia. Planteó el objetivo general de definir la asociación entre las prácticas de liderazgo transformacional y el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos de la referida institución. Para alcanzar el objetivo se aplicaron cuestionarios a 2 619 trabajadores, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Los principales hallazgos fueron: El coeficiente de correlación entre las prácticas de liderazgo y el trabajo colaborativo resultó 0.676 con un nivel de significancia menor a 0.01. El coeficiente de correlación entre las prácticas de liderazgo y las relaciones interpersonales resultó 0.715 con un nivel de significancia menor a 0.01.

Henostroza (2015), en su investigación: “Liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes de la red 03 de la UGEL 01-SJM- 2015”. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Planteó el objetivo general de definir la asociación entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional en los maestros de la referida institución. Para alcanzar el objetivo se aplicaron cuestionarios 145 profesores de nivel primario y secundario, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. El principal hallazgo fue: El coeficiente Rho resultó 0.952 con un nivel de significancia de 0.000. Se evidencia una correlación muy alta entre las variables de análisis. Del resultado expuesto se puede inferir que, el liderazgo de los directivos incide en el engagement de los docentes, lo cual aportará en el establecimiento de la discusión que se realizará posteriormente.

Contreras (2017), en su investigación: “Liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional de los docentes del Instituto Superior

Tecnológico Francisco de Paula González Vigil de Tacna en el año 2017”. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Planteó el objetivo general de definir la asociación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los maestros de la referida institución. Para alcanzar el objetivo se aplicó una entrevista estructurada y un cuestionario a 87 maestros, personal administrativo y directivos, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Los principales hallazgos fueron: El 54% de los docentes posee un nivel alto en la dimensión continuidad, pero el 43,7% de ellos posee un nivel regular. El 66,7% posee un nivel regular en la dimensión normatividad, pero el 42,52% de ellos posee un nivel regular. El 41,4% posee un nivel alto en la dimensión afectivo, pero el 42,52% de ellos posee un nivel regular. No existe asociación entre las variables de estudio.

Pajuelo (2018), en su investigación: “Liderazgo y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 32149, Ambo – 2018”. (Tesis de postgrado). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Planteó el objetivo general de definir la asociación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en los maestros de la referida institución. Para alcanzar el objetivo se aplicaron dos cuestionarios a 24 maestros, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Los principales hallazgos fueron: El test Rho de Spearman indicó la asociación entre las variables, con un coeficiente de 0,779 y un nivel de significancia de 0.00. El coeficiente Rho de Spearman entre la capacidad organizativa y el compromiso organizacional, resultó 0,751 con un nivel de significancia de 0.00. El coeficiente Rho de Spearman entre el paradigma personal y el compromiso organizacional, resultó 0,860 con un nivel de significancia de 0.00. El coeficiente Rho de Spearman entre la capacidad de motivación y el compromiso organizacional, resultó 0,742 con un nivel de significancia de 0.00. El coeficiente Rho de Spearman entre el manejo del potencial humano y el compromiso organizacional, resultó 0,769 con un nivel de significancia de 0.00.

Aguilar (2019), en su investigación: “Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019”. (Tesis de postgrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Planteó el objetivo general de definir la asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Para alcanzar el objetivo se aplicaron la Escala de Liderazgo Transformacional de Bass y Avolio y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen a 19 maestros de la mencionada institución, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Los principales hallazgos fueron: El coeficiente Rho de Spearman entre las variables, resultó 0,872 con un nivel de significancia menor a 0.01. El coeficiente Rho de Spearman entre el liderazgo transformacional y la dimensión motivación inspiracional, resultó 0,620 con un nivel de significancia de 0.00.

Cruzado (2018), en su investigación: “Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín, en el año 2017”. (Tesis de postgrado). Universidad Peruana Unión. Lima, Perú. Planteó el objetivo general de definir las variables referidas. Para alcanzar el objetivo se aplicaron dos escalas estandarizadas a 363 maestros, siendo una investigación cuantitativa, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Los principales hallazgos fueron: El coeficiente Rho de Spearman entre las variables, resultó 0,199 con un nivel de significancia igual a 0.001. El coeficiente entre la atención individual y el compromiso organizacional, resultó 0,127 con un nivel de significancia de 0.039. El coeficiente entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional, resultó 0,138 con un nivel de significancia de 0.025. El coeficiente entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional, resultó 0,141 con un nivel de significancia de 0.022. El coeficiente entre la tolerancia pedagógica y el compromiso organizacional, resultó 0,175 con un nivel de significancia de 0.004.

1.2. Bases teóricas.

1.2.1. Liderazgo en el centro educativo.

El Banco Mundial (2018), distingue cuatro componentes claves para la efectividad del sistema educativo: docentes, estudiantes, insumos escolares y gestión de las escuelas, de manera que, cuando un sistema educativo presenta dificultades se debe a la carencia de uno o más de dichos elementos (p. 9). La gestión de las escuelas es entonces, una de los factores que explican el por qué no se produce el aprendizaje.

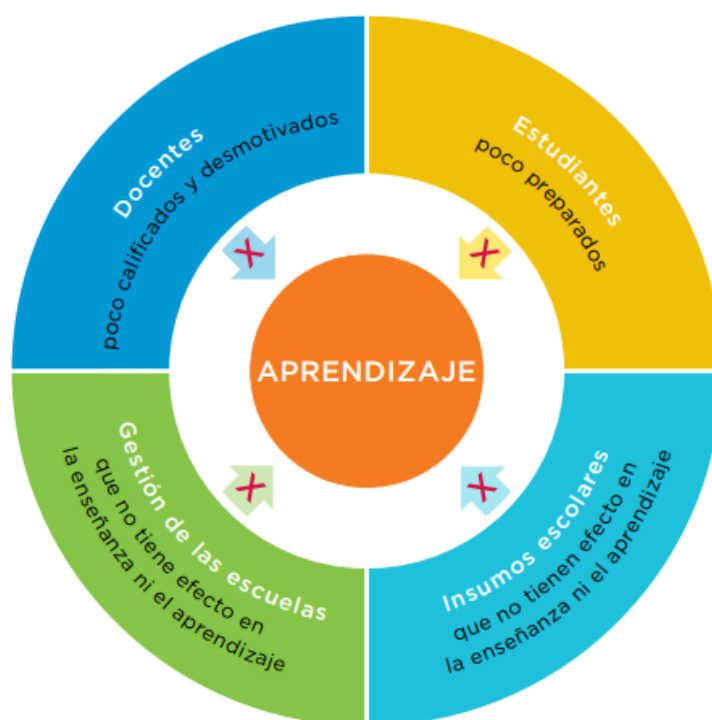


Figura 1: Cuatro componentes del sistema educativo

El Banco Mundial (2018), señaló que una ineficiente administración suele disminuir la calidad de la educación, ya que, si bien una dirección eficaz de los centros educativos no incrementa el aprendizaje de los alumnos de forma directa, lo realiza de forma indirecta al mejorar la calidad de la enseñanza y velar que los recursos se usen de manera eficaz (p. 11). De acuerdo a los resultados de un estudio realizados a los países de Tanzania, India, Haití, Italia, Brasil, México, Alemania, Canadá, Estados

Unidos, Suecia y Reino Unido, reveló que 1 desviación estándar del índice de capacidad de gestión (en base a 20 prácticas de gestión), se correlaciona con un incremento de 0.23 de desviación estándar en el resultados de los alumnos, no obstante, la capacidad de gestión en las instituciones educativas suele ser menor en los países con menores ingresos (Banco Mundial 2018, p. 11).

En este sentido, el Banco Mundial (2018), señaló que la dirección eficaz de las escuelas está estrechamente asociada a las capacidades que demuestran los directores de las instituciones educativas para proporcionar ayuda de manera activa a los docentes en relación a la solución de problemas, así como brindar consejos en cuestiones relacionadas a la institución educativa, estableciendo los objetivos que prioricen el aprendizaje (p. 11). Asimismo, el Banco Mundial (2018), resalta el concepto de gobernanza dentro de los centros educativos, definiéndola como la autonomía de decisión que poseen las instituciones acompañada de la supervisión realizada por los padres y las comunidades, de esta forma, se propone la gobernanza como un marco para encontrar soluciones a los problemas locales, asumiendo las responsabilidades que implican las problemáticas (p. 11).

Además, cabe mencionar los tres criterios básicos de una buena gestión educativa propuestas por el Ministerio de Educación (MINEDU, 2007), incluidos en el “Proyecto Educativo Nacional al 2021”, los cuales son: una gestión con visión, una gestión con enfoque intersectorial y una gestión ética eficiente.

El primer criterio corresponde a la disposición de una visión que se caracterice por la claridad en cuanto a sus prioridades y estrategias, además incluye la dirección de todas las decisiones y recursos de acuerdo a la visión de la institución educativa y según el Proyecto Educativo Nacional, asimismo, el criterio también señala el desarrollo de la capacidad en la formulación y ejecución de proyectos educativos e, incluye, por último, la rendición de cuentas con posibilidad y de forma transparente permitiendo incrementar la asignación de recursos (MINEDU, 2007, p. 107).

El segundo criterio hace referencia a diversas cuestiones como: el aprovechamiento de manera eficiente de los recursos del contexto como producto de los esfuerzos intersectoriales, la atención y promoción del acuerdo de las perspectivas socioculturales de cada ámbito, el otorgamiento de un servicio educativo que se caracterice por la integración e interculturalidad, particularmente para las personas de bajos ingresos, el aprovechamiento del potencial del sector público y privado y, finalmente, el hecho de asumir como deber la responsabilidad estatal de otorgar educación gratuita, inclusiva y de calidad (MINEDU, 2007, p. 107).

El último criterio incluye: promover criterios programables y racionalizar roles y procedimientos en el sector, evaluar y monitorear los productos de la educación rindiendo cuentas, no utilizar los bienes públicos para fines específicos, desarrollar procedimientos y sanciones a la brevedad y con efectividad en actos de corrupción, tener como base un código de ética que todos conocen, fomentar una cultura de calidad (MINEDU, 2007, p. 107).

Por otro lado, se realiza una revisión de las diversas definiciones de liderazgo en un contexto educativo. En primer lugar, Bolívar (2015), definió al liderazgo dentro del entorno de la pedagogía tomando en cuenta cuatro aspectos, en primer lugar, el autor lo concibió como un proceso útil para influenciar dentro de un entorno común, en segundo lugar, consideró el liderazgo como un activo común de labor, debido a que compromete diversas tareas y relaciones sociales, en tercer lugar, lo conceptualizó como un cambio de conocimientos y habilidades, por último, el autor consideró que el liderazgo es una alteración efectiva de predisposiciones, motivaciones y conductas (p.24).

Por su parte, Contreras (2016), realizó una crítica al señalar que el liderazgo pedagógico está constituido por: la pedagogía, el desenvolvimiento participativo en el colegio, el liderazgo distribuido y el desempeño profesional de los docentes, enfocándose en el estudio educativo como el proceso más eficaz para mejorar de manera sostenida los centros educativos, sin embargo, en el entorno académico se le

denomina liderazgo pedagógico al hecho de comprometerse y realizar funciones directivas en el contexto educativo, sin tener en consideración, necesariamente, un modo concreto de directiva escolar o una clase de dirección que sea efectivo (p.232).

Asimismo, el Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2016), señaló que el liderazgo pedagógico consiste en movilizar, incidir en los demás, para estructurar y alcanzar las intenciones y metas compartidas de la institución educativa, lo cual posibilita la unión y el fortalecimiento de directivos y docentes en una labor cooperativa (p.6).

En este sentido, se adopta la teoría de Leithwood et al. (2006), quienes elaboraron las prácticas de liderazgo directivo para el mejor desempeño en el lugar de trabajo, en esta línea, dichas práctica pueden ser resumidas en dos, en primer lugar, las prácticas enfocadas en mejorar las habilidades, motivaciones y entornos de los docentes y demás integrantes que conforman el centro educativo y, en segundo lugar, los líderes deben involucrarse en dichas prácticas de forma simultánea, por lo tanto, para tener éxito, se requiere que los líderes posean una variedad de cualidades, estrategias así como habilidades cognitivas y afectivas (p.33). Además, en concreto, los autores destacaron cuatro prácticas centrales o categorías de liderazgo directivo, las cuales se describen a continuación: Establecer una dirección.

De acuerdo a Leithwood et al. (2006), esta categoría de prácticas consiste en establecer el "propósito moral" y está direccionado a motivar a los docentes, a su vez, tiene su sustento teórico en diversas teorías de la motivación, las cuales argumentan que son las motivaciones personales, es decir, aquellas que son importantes para las personas mismas, las que las motivan al logro de objetivos, en este sentido, los objetivos personales son una de las cuatro fuentes de motivación en la teoría de la motivación humana de Bandura del año 1986 (p.43).

Además, Leithwood et al. (2006), incluyeron tres conjuntos más específicos de prácticas en esta categoría, los cuales tienen como objetivo enfocar el trabajo individual y colectivo del personal en el centro educativo,

ya que, realizadas con destreza, estas prácticas son una de las principales fuentes de motivación e inspiración para el trabajo del personal. Dichas prácticas son: identificar y articular una visión, fomentar la aceptación grupal de objetivos y metas y, finalmente, crear altas expectativas del cumplimiento de las metas.

Desarrollo del personal

Las prácticas en esta categoría tienen por objetivo principal el desarrollo de capacidades, sin embargo, no solo desarrolla el conocimiento y las habilidades que el personal necesita para lograr los objetivos de la organización, sino también el compromiso y la capacidad de recuperación, también se incluyen las disposiciones para persistir en la aplicación de esos conocimientos y habilidades (Leithwood et al., 2006, pp.36). Por otro lado, la eficacia individual del maestro es posiblemente crítica para estas prácticas y dentro del modelo de Bandura, es la tercera fuente de motivación, en este sentido, las personas están motivadas por lo que hacen bien y las experiencias de dominio, según Bandura, son las fuentes más poderosas de eficacia, por lo tanto, desarrollar la capacidad que conduce a un sentido de dominio también es muy motivador (Leithwood et al., 2006, pp.36).

A su vez, los tres conjuntos de prácticas en esta categoría son: atención y el apoyo individual a los docentes, estimulación intelectual y, por último, provisión de modelos de actitud y de comportamiento consistentes con la visión y metas.

Rediseñar la organización

Las tres prácticas incluidas en esta categoría tratan de establecer las condiciones de trabajo que permitirán al personal aprovechar al máximo sus motivaciones y capacidades ya que, hay poco que ganar al aumentar la motivación y la capacidad de las personas si las condiciones de trabajo no permiten su aplicación efectiva (Leithwood et al., 2006, pp.38-39).

En este sentido, en el modelo de Bandura, las creencias sobre la situación son una cuarta fuente de motivación, precisando que, las personas están motivadas cuando creen que las circunstancias en las que

se encuentran son propicias para lograr los objetivos que sostienen siendo personalmente importantes (Leithwood et al., 2006, p.38).

A su vez, se han definido cuatro prácticas específicas: construir una cultura colaborativa, estructurar una organización que facilite el trabajo, crear una relación productiva con la familia y la comunidad y, por último, aprovechar el apoyo externo.

Gestionar la instrucción

De acuerdo a la evidencia existente, las prácticas de gestión importantes son aquellas que crean estabilidad y fortalecen la infraestructura, pero aquellos de naturaleza más supervisora parecen no ser importantes, en la mayoría de los casos (Leithwood et al., 2006, p.42). A su vez, se distinguen tres prácticas específicas: dotar de personal idóneo, proveer apoyo técnico y material a los docentes y, por último, monitorear las prácticas docentes y los aprendizajes.

1.2.2. Engagement

El engagement es el estado cognitivo, emocional y conductual de un trabajador individual direccionado hacia los resultados organizacionales deseados (Park et al., 2016, p.24).

De acuerdo a Schaufeli & Bakker (2004), engagement es un estado mental positivo y gratificante asociado con el trabajo y caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, es decir, no es un estado momentáneo y particular, sino un estado afectivo-cognitivo más persistente y dominante que no se centra en algún objeto, circunstancia, sujeto o conducta en específico (pp.4-5).

En este sentido, Schaufeli & Bakker (2004), establecieron tres indicadores para el engagement: vigor, dedicación y absorción, mismos que se describen seguidamente.

Vigor

Este indicador está caracterizado por elevados niveles de energía y, además, una capacidad de recuperación mental durante el trabajo, así como la disposición a invertir el esfuerzo en el trabajo y la persistencia

incluso ante las dificultades (Schaufeli & Bakker, 2004, p.5). Además, se caracteriza por el deseo de esforzarse en la labor que se está llevando a cabo, inclusive cuando se muestran inconvenientes (Juyumaya, 2019, p.38).

De acuerdo a la definición anterior se han establecido cuatro índices: altos niveles de energía, resiliencia mental, esfuerzo y persistencia.

Dedicación

Implica a un alto grado de involucramiento en el trabajo, a su vez, ésta acompañado de una expresión de un sentimiento de relevancia, entusiasmo, motivación, orgullo y reto por la labor que se realiza, de este modo, aquellos que muestran elevados niveles en dedicación se encuentran identificados de manera robusta con su labor porque la experiencia es relevante, motivadora y retadora, debido a ello, se genera un sentimiento de entusiasmo y orgullo respecto a su labor (Juyumaya, 2019, p.38).

Por su parte, Schaufeli & Bakker (2004), señalaron que la dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar un sentido de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío (p.5).

De acuerdo a la definición anterior se han establecido cinco índices: significado, entusiasmo, orgullo, reto e inspiración que provoca el empleo.

Absorción

De acuerdo a Juyumaya (2019), se genera cuando el individuo se encuentra plenamente concentrado en su labor, cuando el tiempo transcurre de manera rápida y es difícil desconectarse de lo que se está realizando, lo cual es generado por una fuerte sensación de disfrute y concentración que experimenta la persona, de esta manera, aquellas personas que muestran altos puntajes en absorción, se encuentran con frecuencia alegres de involucrarse en su labor, se sienten dentro parte de ella y poseen dificultad para abandonarlo porque la tarea los impulsa y, como resultado, olvidan de todo lo que está en su entorno y el tiempo parece transcurrir de forma rápida (Juyumaya, 2019, p.38).

Absorción, se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente absorto en el trabajo, por lo que el tiempo pasa rápidamente y uno tiene dificultades para separarse del trabajo (Schaufeli & Bakker, 2004, p.5).

De acuerdo a la definición anterior se han establecido dos índices: felicidad y situación placentera en el trabajo.

1.3. Definición de términos básicos.

Altos niveles de energía

El engagement se caracteriza por un alto nivel de energía y una fuerte identificación con el trabajo que la persona realiza (Schaufeli & Bakker, 2004, p.5).

Aprovechar el apoyo externo

Incluido en el modelo de liderazgo de enlace múltiple Yukl, como una de las once prácticas gerenciales críticas bajo la denominación de trabajo en red, describiendo esta práctica como socializar informalmente, desarrollar contactos con personas que son una fuente de información y apoyo, y mantener contactos a través de la interacción periódica, incluidas visitas, llamadas telefónicas, correspondencia y asistencia a reuniones y eventos sociales (Leithwood et al., 2006, p.41).

En este sentido, los líderes escolares pasan mucho tiempo en contacto con personas fuera de sus escuelas en busca de información y asesoramiento, manteniéndose en sintonía con los cambios en las políticas, anticipando nuevas presiones y tendencias que probablemente influyan en sus escuelas y similares, por ejemplo, reuniones, conversaciones informales, llamadas telefónicas, intercambios de correo electrónico y búsquedas en Internet son ejemplos de oportunidades para lograr estos propósitos (Leithwood et al., 2006, p.41).

Atención y el apoyo individual a los docentes

Este es un conjunto de prácticas común en los modelos bidimensionales de liderazgo (teoría de contingencia y teoría de liderazgo situacional) que incluyen orientación y consideración de tareas para las personas (Leithwood et al., 2006, pp.36-37). Además, incluye conocer las necesidades de sus seguidores y elevarlos a niveles más maduros, a través, por ejemplo, del uso de la delegación para proporcionar oportunidades para que cada seguidor se autorrealice y logre estándares más altos de moral desarrollo (Leithwood et al., 2006, p.36). Adicionalmente, este conjunto de comportamientos, debe comunicar el respeto del líder por sus colegas y las preocupaciones sobre sus sentimientos y necesidades personales como comprensión y apoyo emocional (Leithwood et al., 2006, p.36).

En este conjunto de prácticas se encuentran los comportamientos gerenciales de apoyo, reconocimiento y recompensa asociados con el modelo de Enlace Múltiple de Yukl, así como el modelo de liderazgo instructivo de Hallinger (Leithwood et al., 2006, p.37).

Construir una cultura colaborativa

Los líderes contribuyen a la actividad productiva de colaboración en sus colegios al ser hábiles coordinadores de ese trabajo, además, fomentan el respeto mutuo y la confianza entre los involucrados en la colaboración, al ser confiables ellos mismos, aseguran la determinación compartida de los procesos y resultados grupales, ayudan a desarrollar la claridad sobre los objetivos y roles para la colaboración, fomentan la voluntad de compromiso entre los colaboradores, fomentan una comunicación abierta y fluida entre colaboradores, y proporcionan recursos adecuados y consistentes en apoyo del trabajo colaborativo (Leithwood et al., 2006, p.40).

Asimismo, existen diversos estudios que apoyan la importancia de las culturas colaborativas en los colegios como fundamentales para la mejora escolar, el desarrollo de comunidades de aprendizaje profesional y la mejora del aprendizaje de los estudiantes, además, evidencia adicional indica que los líderes pueden construir culturas más colaborativas, sugiriendo prácticas para lograr este objetivo, para los líderes de las escuelas en circunstancias difíciles, crear una colaboración más positiva y culturas orientadas al logro es una tarea clave (Leithwood et al., 2006, p.39).

En este sentido, el éxito de la actividad colaborativa está determinado por las capacidades y motivaciones de los colaboradores, junto con las oportunidades para que puedan colaborar (Leithwood et al., 2006, p.39).

Además, el éxito también depende de condiciones previas, por ejemplo, una historia de trabajo conjunto exitoso a veces generará confianza, facilitando así una mayor colaboración; mientras que una historia de intentos fallidos de colaboración reducirá la confianza (Leithwood et al., 2006, p.39).

En esta línea, cabe señalar que la confianza se reconoce cada vez más como un elemento clave para alentar la colaboración y es más probable que las personas confíen en aquellos con quienes han establecido buenas relaciones (Leithwood et al., 2006, p.39).

Finalmente, la teoría del liderazgo participativo y la teoría del intercambio líder-miembro están relacionadas con la naturaleza y la calidad de la colaboración en las organizaciones y cómo gestionarla de manera productiva, donde el manejo productivo demostrará cualidades afectivas no cognitivas de los líderes (Leithwood et al., 2006, p.39).

Crear altas expectativas del cumplimiento de las metas

Este conjunto de prácticas de liderazgo se ubican dentro del establecimiento de dirección ya que está estrechamente alineado con los objetivos, sin embargo, cabe resaltar que, si bien las expectativas de alto rendimiento no definen la esencia de los objetivos de la organización, demuestran los valores del líder y las expectativas de excelencia, calidad y / o alto rendimiento del líder inciden en el logro de esos objetivos, de modo que, mostrar tales expectativas es un comportamiento central en prácticamente todas las concepciones de liderazgo transformador y carismático (Leithwood et al., 2006, pp.36).

Crear una relación productiva con la familia y la comunidad

Cambiar la atención del personal de la escuela de un enfoque exclusivamente hacia dentro de la escuela a uno que abarque un papel significativo para los padres y una estrecha relación con la comunidad, se ha identificado como el mayor cambio en las expectativas para aquellos roles formales de liderazgo escolar (Leithwood et al., 2006, p.40).

La atención a este enfoque ha sido alentada por la evidencia de la contribución de las culturas educativas familiares al logro de los estudiantes en las escuelas, en este sentido, debe aumentar la responsabilidad pública de las escuelas por sus comunidades a través de la implementación generalizada de la gestión basada en el colegio, y debe existir una creciente necesidad de que las escuelas gestionen activamente las percepciones públicas de su legitimidad (Leithwood et al., 2006, p.40).

Dotar de personal idóneo

El objetivo de esta actividad es encontrar maestros con el interés y la capacidad para promover los esfuerzos de la escuela (Leithwood et al., 2006, p.42). Por lo cual, reclutar y retener personal es una tarea principal

que lleva a las escuelas en circunstancias difíciles, lo cual ha demostrado ser una función clave de los líderes dedicados a la mejora escolar (Leithwood et al., 2006, p.42).

Entusiasmo

El entusiasmo significa emoción y exaltación y vehemencia en el ánimo, incluidas en la vitalidad o fuerza, además, también significa una aceptación ferviente que moviliza a promover un fin o anhelo y extasiar, contenidos en la imbibición y, finalmente, sugiere una motivación muy latente, expresando el concepto de esmero y altivez (Juárez et al., 2015, p.351).

Esfuerzo

En primer lugar, el esfuerzo surge como una acción voluntaria y, en específico, aquel esfuerzo que sigue al querer y a la atención, va más allá de definirse como una cuestión netamente fisiológica o relativo al músculo, sino más bien es un hecho espiritual que se genera cuando nace desde el interior del individuo, como un prototipo que posibilita contrarrestar las sensaciones comunes e instintivas, es decir, el esfuerzo consiste en hacer frente de manera mental una representación como certera, debido a ello, son las personas que se movilizan en grandes ideales y por un derecho sentido de obligación, las que suelen efectuar acciones voluntarias (Téllez, 2018, p.36).

Estimulación intelectual

Los comportamientos incluidos en esta dimensión incluyen alentar a los colegas a tomar riesgos intelectuales, reexaminar los supuestos, mirar su trabajo desde diferentes perspectivas, repensar cómo se puede realizar, de esta manera, los empleados apreciarán, diseccionarán, reflexionarán y descubrirán lo que de otra manera no podrían discernir (Leithwood et al., 2006, p.37).

Además, aquí es donde se encuentra que el papel del líder en el desarrollo profesional es clave, especialmente para los líderes de las escuelas en circunstancias difíciles (Leithwood et al., 2006, p.37).

Sin embargo, se reconoce los diversos modos informales, así como formales, en que se produce dicho desarrollo, adicionalmente, cabe precisar que, los modelos de liderazgo transformador y carismático incluyen este conjunto de prácticas (Leithwood et al., 2006, p.37).

Estructurar una organización que facilite el trabajo

Esta es una función o comportamiento común a prácticamente todas las concepciones de gestión y práctica de liderazgo, en otras palabras, la cultura organizacional y la estructura son dos caras de la misma moneda, ya que, el desarrollo y el mantenimiento de culturas colaborativas depende de la creación de estructuras complementarias, típicamente algo que requiere iniciativa de liderazgo, en este sentido, las prácticas asociadas con tales iniciativas incluyen la creación de tiempos de planificación comunes para los maestros y el establecimiento de estructuras de equipo y grupo para la resolución de problemas (Leithwood et al., 2006, p.40).

Además, la reestructuración también incluye distribuir el liderazgo para tareas seleccionadas y aumentar la participación de los maestros en la toma de decisiones (Leithwood et al., 2006, p.40).

Felicidad

La felicidad está relacionado al ser más que el poseer, por lo cual, es distinto poseer un trabajo que experimentar felicidad con la labor realizada, es decir, la felicidad laboral va más allá de la posesión o el disfrute encomendado para dirigirse hacia la labor realizada, en otras palabras, la felicidad es asumir la labor como una tarea de autorrealización total del potencial como personas y no solo la satisfacción o el reconocimiento de los logros adquiridos, además, la felicidad en el trabajo se asocia más con la libertad y la responsabilidad, es decir, la felicidad se logra, cuando a través de una acción elegida de manera libre se convierte el mundo, convirtiendo sus relaciones con los demás; sobre todo, cuando se convierte a sí misma, por último, la felicidad es una manera de ser y trascender y hallarla es la verdadera labor de toda persona (Porras & Parra, 2019, pp.194-195).

Fomentar la aceptación grupal de objetivos y metas

Estas prácticas se enfocan en identificar objetivos relevantes para la organización de tal manera que, los integrantes individuales incluyan dichos objetivos entre los suyos, lo cual resulta necesario para que los objetivos de la organización posean valor motivacional ya que, aunque las visiones puedan ser inspiradoras, generalmente se requiere cierto acuerdo sobre los objetivos más inmediatos que se deben lograr para avanzar hacia el cumplimiento de la visión, además, este conjunto de prácticas incluye comportamientos de relación con el líder enfocados a fomentar la colaboración entre los docentes y lograr que trabajen juntos hacia un objetivo común (Leithwood et al., 2006, pp.34-35).

En el liderazgo directivo y los entornos escolares, los procesos de planificación estratégica y de mejora se encuentran entre los contextos más explícitos en los que se manifiestan estos comportamientos, en este sentido, uno de los once comportamientos gerenciales efectivos incluidos en el modelo de Enlace Múltiple de Yukl abarca una parte de estas prácticas, donde la planificación y organización implican establecer objetivos y estrategias a largo plazo e identificar los pasos necesarios para

llevar a cabo un proyecto o actividad, además, el proceso de planificación aparentemente racional no puede realizarse sin prestar atención a fomentar la aceptación de los objetivos del grupo (Leithwood et al., 2006, pp.35).

Identificar y articular una visión

Consiste en construir visiones convincentes del futuro de la organización, la cual es una tarea fundamental incluida en los modelos de liderazgo tanto transformadores como carismáticos. En esta línea, se incluye la denominada motivación inspiradora de Bass , definiendo esta práctica como un comportamiento de liderazgo enfocada a identificar nuevas oportunidades para generar unión y desarrollar, articular e inspirar a otros con su visión de futuro (Leithwood et al., 2006, p.34).

Además, existen estudios empíricos que apoyan esta proposición, como, así por ejemplo, algunos estudios mostraron los efectos positivos y significativos de una misión compartida y monitoreada, además, otros reafirman la importancia central de la cooperación y la alineación de las demás personas con el conjunto de valores y visión del líder a través de una variedad de gestos y acciones simbólicas, para realinear tanto al personal como a los alumnos a su visión particular, asimismo, otros estudios argumentan que formular una visión para la organización es una de las ocho tareas principales para los líderes superiores y un mecanismo clave para lograr la integración o alineación de actividades dentro de la organización; es decir, unir todos los procesos para que no solo sean coherentes entre sí, sino que se apoyen activamente entre sí (Leithwood et al., 2006, pp.34-35).

Adicionalmente, Leithwood et al. (2006), incluyeron como parte de la visión, la construcción de valores organizacionales centrales, los cuales especifican los medios para lograr la visión (p.35).

Inspiración que provoca el empleo

Se da como resultado del empleo, generando motivación a los trabajadores, los cuales piensan que podrán lograr los objetivos planificados y vencer los retos que se puedan presentar, de modo que, se sienten estimulados y fortalecidos en cuanto a su autoestima, siendo capaces de enfrentar circunstancias más complejas (López et al., 2019, p.232).

Monitorear las prácticas docentes y los aprendizajes

Incluye un conjunto de prácticas como monitorear el progreso del estudiante, además, el monitoreo de las operaciones y el medio ambiente es una de las once prácticas gerenciales efectivas y el seguimiento del progreso de los estudiantes es una tarea clave para los líderes de las escuelas en circunstancias difíciles (Leithwood et al., 2006, p.43).

Orgullo

El orgullo se define como un sentir de complacencia acerca de algo de uno mismo, una valoración o un merecimiento hacer de algún componente sobre algo propio, una valoración o un mérito sobre algún elemento constituyente, la consideración y el amor por uno mismo (Real Academia Española [RAE], 2020).

Persistencia

La Persistencia o perseverancia consiste en preservarse firme en conseguir lo que se ha iniciado, siendo una actitud u opinión, en otras palabras, es la continuidad a la que se opta libremente de una conducta activa enfocada a un objetivo, aunque existan adversidades, inconvenientes o desmotivaciones con la finalidad de finalizar lo que se comenzó, seguida de una satisfacción al finiquitar la actividad (Muñoz et al., 2018, p.138).

Proveer apoyo técnico y material a los docentes

Este conjunto de prácticas incluye supervisar y evaluar la instrucción, coordinar el plan de estudios y proporcionar recursos en apoyo del plan de estudios, la instrucción y la actividad de evaluación.

De modo que, para los líderes de las escuelas en contextos difíciles, es esencial centrarse en la enseñanza y el aprendizaje, lo cual incluye controlar el comportamiento, aumentar la autoestima, hablar y escuchar a los alumnos, además, también puede incluir instar a los alumnos y docentes a poner un fuerte énfasis en el rendimiento de los alumnos (Leithwood et al., 2006, p.42).

Provisión de modelos de actitud y de comportamiento consistentes con la visión y metas

Este conjunto de prácticas implica liderar con el ejemplo, un conjunto general de prácticas asociadas con modelos de liderazgo auténtico, que demuestran una toma de decisiones transparente, confianza, optimismo, esperanza, resistencia y consistencia entre las palabras y los hechos, en este sentido, los valores centrales se establecen modelando los valores centrales en las propias prácticas y, además, la contribución a los efectos del líder de mantener una alta visibilidad en la escuela, una visibilidad asociada con interacciones de alta calidad con el personal y los estudiantes y, finalmente, cabe señalar que los directores exitosos modelaron un comportamiento que consideraban deseable para lograr los objetivos escolares (Leithwood et al., 2006, p.38).

Además, este indicador también abarca la influencia idealizada de Bass, un reemplazo parcial de su dimensión original de carisma, en esta línea, los líderes ejercen una influencia idealizada cuando sirven como modelos a seguir con los comportamientos y actitudes apropiadas que se requieren para generar confianza y respeto en los seguidores, donde el modelo por parte de los líderes, establece un ejemplo a seguir para los empleados que es consistente con los valores que el líder defiende (Leithwood et al., 2006, p.38).

Resiliencia mental

La resiliencia significa afrontar de manera efectiva las circunstancias estresantes y varía de acuerdo a los atributos específicos de dichas circunstancias y de las personas, así como de las relaciones de los individuos con su contexto humano, además, en el plano de salud se

conceptualiza como la habilidad de preservar una salud óptima en medio de una gran situación adversa, habilidad que puede surgir en el desenvolvimiento asociativo, adoptándose en el entorno y al respecto existe pocos estudios que traten la resiliencia y la salud física; no obstante, es extensa la literatura en resiliencia y salud mental, enfocada fundamentalmente en el estrés, la ansiedad y depresión (Asensio, Magallón, & García, 2017, p.231).

Reto

Se define como la condescendencia a entornos caracterizados por la inseguridad, indeterminación y habilidad para desarrollarse, además, es una llamada abierta a la meditación, el estudio, y el fomento de la responsabilidad del aprendizaje propio a través de la ejecución de concepciones como la autodirección y la iniciación para decidir, asimismo, en algunas personas puede generar ansiedad o inseguridad ya que, deben tomar riesgos, lo cual puede originar algún nivel de incomodidad o miedo al fracaso para lo cual se deben desarrollar capacidades para manejar circunstancias, en donde resulta necesario hacer frente al riesgo y la inseguridad, formular y utilizar procesos, generar variaciones en un entorno, decidir en grupo, hacer frente a la frustración y el fracaso y poseer independencia para la implementación del plan (Olivares et al., 2018, p.233).

Significado

Implica que el individuo experimenta un sentimiento de que el trabajo que realiza vale la pena y está acompañado por un sentido de valor en los logros en el trabajo, los maestros, por ejemplo, pueden sentir sentido cuando creen que pueden agregar valor e importancia a sus estudiantes, escuelas y comunidades (Park, Lim, & Ju, 2016, pp.24-25).

Situación placentera en el trabajo

La satisfacción laboral se define como una percepción producto del estado emocional del colaborador (Magda & García, 2017, p.162).

Es una predisposición frente a la labor que uno realiza, la cual se basa en creencias y valores positivos y producidos por la actividad diaria en el trabajo (Boada, 2019, p.81).

Es la actitud de cada quien frente a la labor que realiza, como una consecuencia emocional del cumplimiento de las expectativas del puesto, que posee la persona que labora (Merino et al., 2018, p.353).

Capítulo 2. Planteamiento del problema

2.1. Descripción del problema.

En conjunto, tanto el liderazgo directivo como el engagement docente se han convertido en un tema de investigación importante y significativo para los investigadores educativos, en este sentido, el engagement resulta importante ya que, un docente comprometido ha de otorgar a su escuela ventajas competitivas que finalmente se trasladarán a una mejora del proceso de aprendizaje en los estudiantes (Aruzie et al. 2018, p.798, Vikaraman, Mansor, Mohd, & Razak, 2018, pp.1397-1398).

Una aproximación al estado actual del engagement docente a nivel global, se encontró en la encuesta internacional de enseñanza y aprendizaje de la OCDE acerca de la satisfacción laboral de los maestros y los roles de los líderes, evidenciando de manera general que, los maestros presentaron síntomas graves de agotamiento, falta de pasión y pérdida de interés en la enseñanza en el aula, de este modo, en Malasia, por ejemplo, se evidenció el agotamiento de los maestros, desmotivación, falta de pasión y altas demandas de trabajo de los maestros; dejando menos tiempo para la enseñanza en el aula, asimismo, los directores se hallaron centrados más en tareas administrativas, estilo de liderazgo instructivo y están satisfechos con sus trabajos, debido a ello, se instó a los líderes escolares (directores) en Malasia en varias plataformas a centrarse más en aumentar la satisfacción laboral de los maestros a través de prácticas de liderazgo apropiadas que promuevan un mejor desempeño laboral de los maestros, el rendimiento de los estudiantes y la calidad general de la escuela (OECD, 2020, pp.13-15).

Además, el liderazgo siempre ha influido en el engagement de los docentes debido a que, el comportamiento del líder afecta los pensamientos, actitudes y comportamientos de los seguidores, mediante el tiempo dedicado a interactuar dentro de los entornos escolares, incidiendo

en la motivación y desempeño de los docentes (Park et al., 2016, pp.22-24).

De lo anterior, se puede deducir que, existe un reto en cuanto al engagement docente, el cual podría ser mejorado a través de un efectivo liderazgo ejercido por los directivos de las instituciones educativas, quienes deben poseer las capacidades necesarias para ejercer un liderazgo positivo sobre los miembros de la comunidad educativa.

Por otro lado, dentro del entorno nacional, el liderazgo directivo resultó un tema relevante ya que, es considerado como es el segundo componente de mayor incidencia en el logro de aprendizaje de los alumnos, debido a ello, las intervenciones efectuadas en el sector educación enfocadas en formar al directivo, se realizaron bajo el marco del liderazgo pedagógico y es que, el papel del directivo como líder pedagógico es esencial para lograr los objetivos del marco educativo vigente, asimismo, el directivo posee un conjunto de competencias tales que son capaces de ejercer influencia en los docentes, alumnos y comunidad escolar mediante un liderazgo efectivo (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2020, p.3). A partir de esta situación se ha podido inferir que existe una asociación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes.

De acuerdo al Ministerio de Educación (MINEDU, 2007), el estado actual del sistema educativo ha guardado una estrecha relación con la realidad peruana, caracterizándose por un servicio que no ha llegado a todos los peruanos, es decir, no todos poseen la oportunidad de acceso a la educación. Debido a ello, desde el Ministerio de Educación se ha propuesto una reestructuración del sistema educativo del sistema educativo peruano, identificando, en primer lugar, ocho áreas básicas de fracaso:

El sistema educativo no ha brindado un servicio educativo universal y de calidad, sobre todo a aquellos que se encuentran en pobreza extrema. El proceso de aprendizaje se encuentra limitado a prácticas rutinarias y mecánicas, lo que ha ocasionado que no se logren desarrollar las competencias en los alumnos. La gestión del sistema educativo se ha caracterizado por la escases de recursos, inadecuado manejo del

presupuesto asignado, burocracia y corrupción en todos sus niveles. Los docentes se hayan desmotivados e incrédulos frente al cambio y aquellos que se enfuerzan no obtienen un reconocimiento. La familia de los alumnos se haya enajenada de su proceso de aprendizaje. La formación ciudadana ha declinado, evidenciándose en el poco compromiso entre las personas por ser partícipes en la solución de problemas de la comunidad. La educación superior no se encuentra relacionada con las demandas del país. Los servicios educativos de calidad son obtenidos por las personas que cuentan con los recursos necesarios para poder pagarlos (MINEDU, 2007, pp. 32-33).

Estos ocho puntos críticos expuestos por el MINEDU, evidenciaron que el sistema educativo peruano se caracteriza por la desigualdad e injusticia, además, no cuenta con políticas educativas a largo plazo. Por lo cual el MINEDU elaboró el Proyecto Educativo Nacional, dentro del cual se incluyó un análisis de los recursos con los que cuenta el sistema educativo clasificándolos en cuatro tipos en base a la fuente del recurso: recursos sociales, recursos propiamente educativos, recursos políticos y normativos y, finalmente, los recursos financieros.

El primer tipo incluyó los recursos proporcionados por la sociedad, evidenciada en la conciencia que muestra al tener la convicción del derecho de la educación y de la necesidad de modernizar el proceso de enseñanza. El segundo tipo incluyó la riqueza humana, en cuanto a la cantidad de docentes disponibles y con experiencia, además de los estudiantes con un buen potencial. El tercer tipo hizo referencia a la normativa peruana vigente en cuanto a innovación y educación (normas, leyes). Finalmente, los recursos financieros aludieron a los recursos obtenidos debido al buen periodo económico que atraviesa el país, los cuales deben ser orientados a la mayor inversión en educación (MINEDU, 2007, pp. 34-37).

Dentro del entorno local de estudio, la institución educativa Rosa Agustina Donayre De Morey, se ubicó en el distrito de Iquitos, provincia de Maynas y departamento Loreto, a su vez, formó parte de la UGEL Maynas perteneciente a la gerencia regional de educación DRE Loreto.

En la institución objeto de estudio, se ha evidenciado que la mayoría de docentes no participa en las actividades académicas de la institución, las cuales se organizaron a fin de afianzar las capacidades pedagógicas de los docentes, dichas actividades se realizaron en su mayoría fuera del horario académico y, por lo general, los docentes poseían horarios saturados, los cuales absorben su tiempo y energía disponible para participar en actividades fuera del horario laboral.

Además, los docentes se mostraron poco entusiasmados en las reuniones para planear o generar ideas en las actividades extracurriculares de la institución como aquellas con motivo de aniversario del colegio. Asimismo, a través de una entrevista informal no estructurada, los docentes señalaron no sentirse muy satisfechos en laborar en la institución debido a que, existen muchas limitaciones para lograr un aprendizaje eficaz en los alumnos, dentro de las que se resaltan, la mala infraestructura, la falta de laboratorio y de inmobiliarios adecuados.

Por otro lado, se evidenció que la institución no posee una visión clara de lo que pretende lograr en el futuro, por lo que, sus integrantes no poseen muchas expectativas sobre el cumplimiento de las metas. Además, casi no existen programas o actividades enfocadas en atender y dar apoyo individual a los docentes o que les provean de apoyo técnico y material y. son pocas las acciones enfocadas en el monitoreo de las prácticas docentes. En cambio, se visualizó que, los docentes trabajan de manera aislada, sin propiciar la ayuda entre los demás colegas, a lo que se sumó, la poca comunicación con la familia de los alumnos y en menor nivel con la comunidad.

A partir de la problemática expuesta, surge la necesidad de realizar una investigación con el propósito de mejorar el nivel de engagement en los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre perteneciente a Morey Iquitos, a través del ejercicio de un efectivo liderazgo por parte de los directivos. Ya que, de continuar esta situación, no se podrán alcanzar las metas educativas de la institución, perjudicando el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos.

2.2. Formulación del problema.

2.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?

2.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre la capacidad para establecer una dirección y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de desarrollo del personal y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de rediseñar la organización y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de gestionar la instrucción y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?

2.3. Objetivos.

2.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.

2.3.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación entre la capacidad para establecer una dirección y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.

Determinar la relación entre la capacidad de desarrollo del personal directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

Determinar la relación entre la capacidad de rediseñar la organización y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

Determinar la relación entre la capacidad de gestionar la instrucción y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

2.4. Justificación de la investigación.

Los resultados de la presente investigación han servido para obtener evidencia científica sobre la relación entre el liderazgo directivo y el engagement, sirviendo como antecedente a futuras investigaciones.

Además, ha beneficiado de forma directa a los docentes de la institución, ya que a través de él ellos han de obtener mejores condiciones para mejorar su calidad de enseñanza, debido a ello, los alumnos de la dicha institución han de resultar también beneficiados de forma indirecta.

Adicionalmente, los resultados del estudio permitieron resolver un problema real como lo es el bajo nivel de engagement en los docentes de la institución educativa.

Asimismo, la investigación ha contribuido a cubrir el vacío que actualmente existe en cuanto a estudios sobre la relación entre las variables de estudio. También se resalta que, la información obtenida apoyará la teoría de Leithwood et al. (2006), así como la de Park et al. (2016), en cuanto a la incidencia del liderazgo transformacional sobre el engagement.

Finalmente, el estudio ha de aportar a la creación de un nuevo instrumento para recolectar datos acerca del liderazgo directivo a partir de la teoría desarrollada por Leithwood et al. (2006).

2.5. Hipótesis.

2.5.1. Hipótesis general.

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.

2.5.2. Hipótesis específicas.

H₁: Existe relación significativa entre la capacidad para establecer una dirección y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.

H₂: Existe relación significativa entre la capacidad de desarrollo del personal directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

H₃: Existe relación significativa entre la capacidad de rediseñar la organización y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

H₄: Existe relación significativa entre la capacidad de gestionar la instrucción y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

2.6. Variables.

2.6.1. Identificación de las variables.

Variable independiente : Liderazgo directivo

Variable dependiente : Engagement

2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables.

2.6.2.1. Definición conceptual

Liderazgo directivo: Consistió en movilizar e incidir en los demás, para estructurar y alcanzar las intenciones y metas compartidas de la institución educativa, posibilitando la unión y el fortalecimiento de directivos y docentes en una labor cooperativa (MINEDU, 2016, p.6).

Engagement: ha de definirse como un estado mental positivo y gratificante, asociado con la labor y caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, es decir, no es un estado transitorio y específico, sino un estado afectivo-cognitivo más duradero y preponderante que no se enfoca en un objeto, circunstancia, sujeto o conducta en específico (Schaufeli & Bakker, 2004, pp.4-5).

2.6.2.2. Definición operacional

Liderazgo directivo: La variable liderazgo directivo fue evaluada en base a un cuestionario que midió las siguientes dimensiones: establecer una dirección, desarrollo del personal, rediseñar la organización y gestionar la instrucción

Engagement: La variable engagement fue evaluada en base a un cuestionario que midió las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

2.6.3. Operacionalización de las variables.

Variables	Indicadores	Índices
Liderazgo directivo	Establecer una dirección	Identificar y articular una visión
		Fomentar la aceptación grupal de objetivos y metas
		Crear altas expectativas del cumplimiento de las metas
	Desarrollo del personal	Atención y el apoyo individual a los docentes
		Estimulación intelectual
		Provisión de modelos de actitud y de comportamiento consistentes con la visión y metas
	Rediseñar la organización	Construir una cultura colaborativa
		Estructurar una organización que facilite el trabajo
		Crear una relación productiva con la familia y la comunidad
		Aprovechar el apoyo externo
	Gestionar la instrucción	Dotar de personal idóneo
		Proveer apoyo técnico y material a los docentes

Engagement	Vigor	Monitorear las prácticas docentes y los aprendizajes
		Altos niveles de energía
		Resiliencia mental
	Dedicación	Esfuerzo
		Persistencia
		Significado
		Entusiasmo
	Absorción	Orgullo
		Reto
		Inspiración que provoca el empleo
		Felicidad
		Situación placentera en el trabajo

Capítulo 3. Metodología.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica. De acuerdo a Sánchez y Reyes (2015), una investigación básica tiene como objetivo recopilar información acerca de la realidad actual para, de este modo, incrementar el acervo teórico, donde el investigador direcciona sus esfuerzos en entender y comprender el problema sin considerar la implementación de los nuevos conocimientos obtenidos. En este sentido, la presente investigación recopiló información sobre el liderazgo directivo y el engagement en los docentes en la institución educativa Rosa Agustina Donayre De Morey Iquitos, con la finalidad de aumentar el conocimiento relacionado a la asociación entre ambas variables, a partir de la comprensión de la problemática sin que tener como objetivo la aplicación concreta del conocimiento resultante.

3.1.2. Diseño de investigación

Se abordó un diseño no experimental. Según, Kerlinger Fred & Lee Howard (2002), este tipo de investigaciones se caracteriza por la no intervención en el desarrollo de las variables, sino que, tienen por objetivo, observar la realidad tal y como se desarrolla. A lo cual, Reiro (2016) refirió que, el propósito de los diseños no experimentales es recopilar la información en un momento específico sin ningún tipo de manipulación por parte del investigador o de terceros (p.8). De acuerdo a lo anterior, en el presente estudio no se manipuló la variable liderazgo directivo para generar efectos específicos sobre el engagement en los docentes, sino que, ambas variables fueron estudiadas tal y como se presentan en la realidad.

Además, la presente investigación presentó un corte transversal. Kumar (2011), manifestó que este tipo de estudios se desarrollan en un momento específico, a partir del establecimiento del tiempo de recopilación

de la información. En este sentido el desarrollo del presente estudio se dió durante el año 2020 y en el transcurso del mismo se recopiló la información necesaria.

3.2. Población y muestra

Según Ñaupas et al. (2018), la población se conforma por el total de las unidades estudiadas las cuales presentan todos los atributos necesarios para llevar a cabo la investigación, a su vez, dichas unidades pueden estar constituidas por personas, conglomerados, objetos o hechos (p.334). En esta línea, en el presente estudio la población estuvo conformada por 210 docentes de la institución educativa Rosa Agustina Donayre De Morey, Iquitos.

Por otro lado, de acuerdo a Supo (2018), la muestra es un conjunto que representa a toda la población a partir de la cual se pueden inferir resultados. De manera que, la para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n : Tamaño de la muestra

Z : Nivel de confianza

p : Probabilidad de aciertos o éxito

q : Probabilidad de desaciertos o fracaso

N : Tamaño de la población

E : Nivel de precisión para generalizar los resultados

Para la muestra se tiene los siguientes datos:

Z : 1,96

p : 0.5

q : 0,5

N : 210

$E : 0.05$

Reemplazando los datos anteriores en la fórmula, se tiene:

$$n = 136$$

Finalmente, la muestra estuvo conformada por 136 docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre De Morey, Iquitos.

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.

3.3.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica que se utilizó en la recopilación de información de ambas variables será la encuesta. Al respecto, Hou & Chu (2015), indicaron que la encuesta es un diseño de recolección de datos en donde se incluyen interrogantes, de manera que, se puedan obtener los datos en base a las respuestas que brindan las personas.

3.3.2. Instrumentos de recolección de datos.

Asimismo, el instrumento que se empleó fue el cuestionario. Según Bernal (2016), el cuestionario está constituido por una serie de interrogantes que se formulan en relación a la variable que se desea medir, posibilitando, de esta forma, estandarizar el proceso de recolección de información.

En este sentido, para evaluar la variable liderazgo directivo se elaboró un cuestionario constituido por 35 ítems agrupados en 4 indicadores (establecer una dirección, desarrollo del personal, rediseñar la organización y gestionar la instrucción). Además, presenta una escala tipo Likert de cinco puntos, que va desde 1=Nunca hasta 5=Siempre.

La validación de dicho instrumento se realizó a través de un juicio de expertos, quienes luego de examinarlo, dieron la debida valoración para su aplicabilidad.

Tabla 1

Resultado de validación de expertos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Liderazgo directivo	1	Metodólogo		
	2	Especialista		
	3	Especialista		

Fuente: Fichas de validación de expertos

Por otro lado, para evaluar la confiabilidad se utilizó el test de Alpha de Cronbach, luego de realizar una prueba piloto a 30 docentes.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad: Liderazgo directivo

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,951	35

De acuerdo a los resultados de la tabla 2, el Alfa de Cronbach resultó 0,951, lo cual significa el instrumento contó con una confiabilidad muy alta.

Por otro lado, la variable engagement fue medida a través de la escala estandarizada UWES (Utrecht Work Engagement Scale) elaborada por Schaufeli & Bakker (2004). Dicha escala constó de 17 ítems agrupados en tres indicadores: vigor, dedicación y absorción. Además, utiliza una escala tipo Likert de 6 puntos, que va desde 0=Ninguna vez hasta 6=Todos los días.

Schaufeli & Bakker (2004), realizaron la confiabilidad del instrumento analizando su consistencia interna. Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad: Engagement

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Vigor	0.83
Dedicación	0.92
Absorción	0.82

Fuente: Schaufeli & Bakker (2004)

De acuerdo a la tabla 3, los valores de Alfa de Cronbach resultaron muy por encima del criterio de 0,60 que se recomienda para los instrumentos de medición, por lo tanto, en conclusión, la UWES fue altamente consistente internamente.

Respecto a la validez de la escala, Schaufeli & Bakker (2004), realizaron una revisión de una serie de estudios que muestran su relación con el agotamiento y la adicción al trabajo, identificando las posibles causas y consecuencias del compromiso y aclarando el papel que desempeña el engagement en procesos más complejos relacionados con los trabajadores. En resumen, dichos estudios de validez muestran que el work engagement está asociado negativamente con el agotamiento, aunque la relación entre vigor y agotamiento y, entre dedicación y cinismo, es algo menos fuerte de lo esperado. Además, el engagement se diferencia de la adicción al trabajo. Asimismo, los recursos laborales que actúan como motivadores parecen causar work engagement, mientras que los empleados comprometidos exhiben actitudes laborales positivas,

experimentan una buena salud mental y parecen desempeñarse mejor que aquellos que están menos comprometidos. Finalmente, el engagement no está restringido al individuo, sino que puede ser generalizado, lo que se ha denominado collective engagement (Schaufeli & Bakker, 2004, p.11).

3.3.3. Procedimientos de recolección de datos.

A fin de recopilar la información necesaria que permitió el desarrollo del presente trabajo de investigación, se solicitó, en primer lugar, el permiso a las autoridades correspondientes de la institución educativa Rosa Agustina Donayre De Morey, Iquitos para la aplicación de los instrumentos, determinándose la fecha y procurando no interrumpir las actividades académicas.

Luego de obtener la autorización correspondiente, se procedió a aplicar los instrumentos dirigido a directivos y docentes, para lo cual, se explicará a los encuestados acerca de los objetivos de la investigación.

Posteriormente, se solicitó el consentimiento verbal de los encuestados para determinar su participación en el estudio. Luego se proporcionará los cuestionarios a aquellos que aceptaron ser parte de la evaluación.

En seguida, se procedió a leer las instrucciones para responder al cuestionario.

Finalmente, luego que los encuestados hayan concluido con los cuestionarios se procedió a recogerlos, constatando que se haya completado correctamente, caso contrario se solicitó que se complete la información faltante.

3.4. Procesamiento y análisis de datos.

- Una vez obtenidos los cuestionarios, se trasladó la información a una base de datos en Excel.
- Luego, se procedió a codificar los datos en el software estadístico SPSS.

- Seguidamente, se realizó un análisis descriptivo de los datos utilizando frecuencias, porcentajes, representados en tablas y gráficos.
- Para el contraste de hipótesis, se aplicó en primer lugar, una prueba de normalidad a cada variable y dimensión sometida a contraste.
- Finalmente, de acuerdo a los resultados obtenidos, se aplicó el test estadístico de correlación correspondiente.

Capítulo 4. Resultados

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

Docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos.

	F	%
Femenino	80	59%
Masculino	56	41%
Total	136	100%

Nota. Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos.

En el gráfico 1 se observó que el 59% de los encuestados son del género femenino y el 41% del género masculino; siendo el género femenino el predominante.

Gráfico 1

Sexo de docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos.



Nota. Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos.

Tabla 5

Edad de docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos

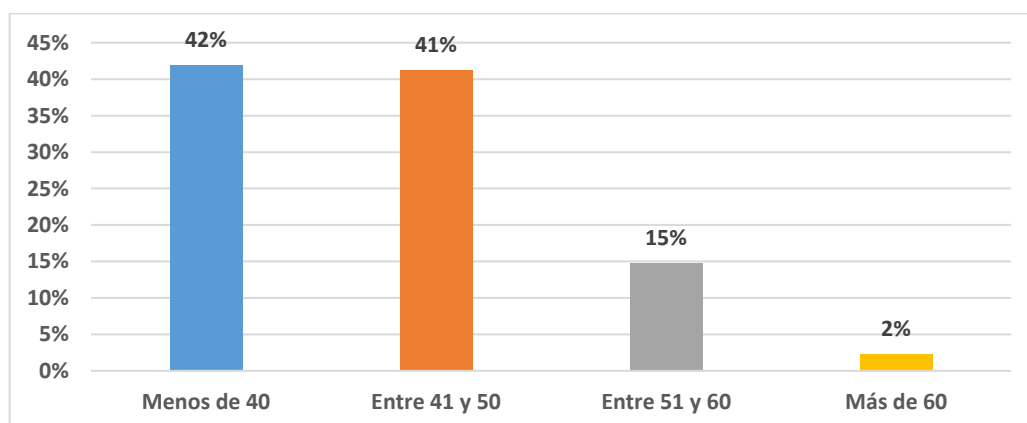
	f	%
Menos de 40	57	42%
Entre 41 y 50	56	41%
Entre 51 y 60	20	15%
Más de 60	3	2%
Total	136	100%

Nota. Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos.

En el gráfico 2 se muestra que el 42% de los docentes encuestados es menor de 40 años, el 41% posee edades entre los 41 y 50 años, el 15% tienen edades entre 51 y 50 años, por último, un 2% posee más de 60 años.

Gráfico 2

Docentes encuestados



Nota. Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos.

Tabla 6

Promoción de la unión entre los miembros de la comunidad escolar

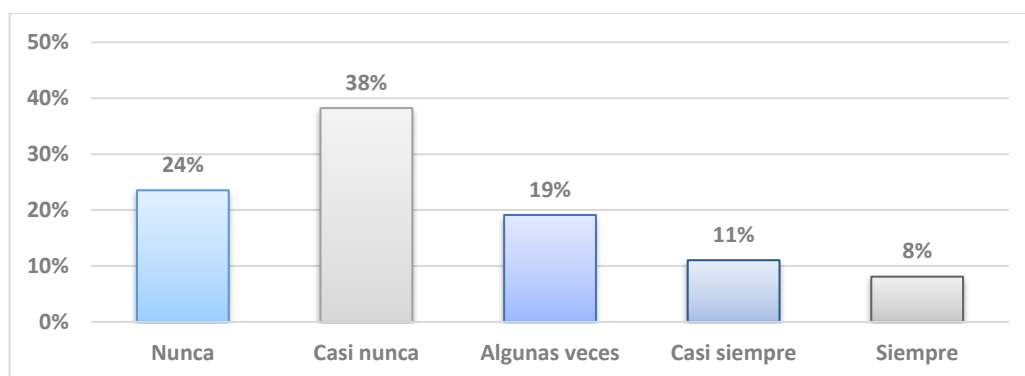
Rango	f	%
Nunca	32	24%
Casi nunca	52	38%
Algunas veces	26	19%
Casi siempre	15	11%
Siempre	11	8%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 3, se observó que el 38% de los docentes casi nunca promueve la unión entre los miembros de la comunidad escolar, el 24% nunca, el 19% algunas veces, el 11% casi siempre y el 8% siempre.

Gráfico 3.

Promoción de la unión entre miembros de la comunidad escolar



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 7

Inspira la visión sobre el futuro de la institución

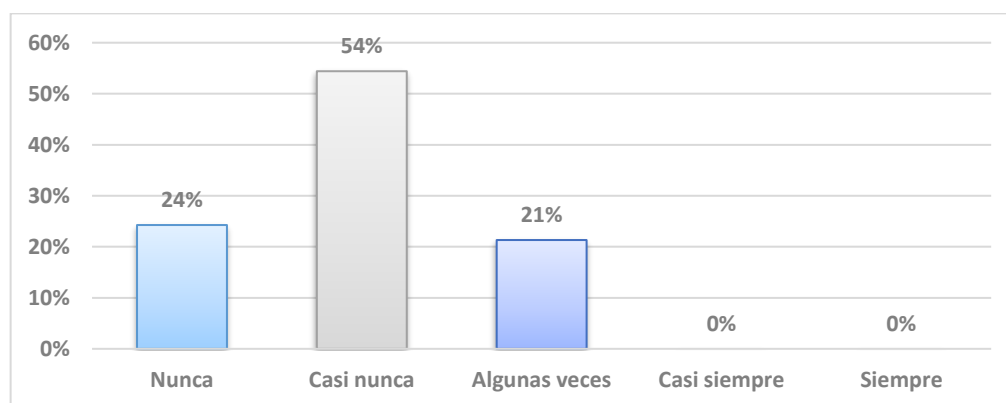
Rango	f	%
Nunca	33	24%
Casi nunca	74	54%
Algunas veces	29	21%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 4, se observó que para 54% de los docentes casi nunca inspira la visión sobre el futuro de la institución, el 24% nunca, el 21% algunas veces y para casi siempre y siempre arrojó un 0%.

Gráfico 4

Inspira la visión sobre el futuro de la institución



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 8

Orientación de las acciones a construir valores organizacionales para lograr la visión de la institución.

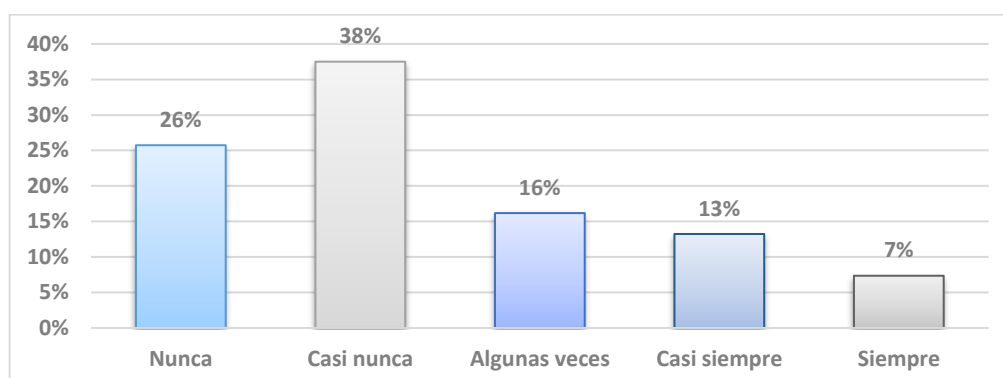
Rango	f	%
Nunca	35	26%
Casi nunca	51	38%
Algunas veces	22	16%
Casi siempre	18	13%
Siempre	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 5, se observó que para 38% de los docentes casi nunca hay una orientación de las acciones para lograr la visión de la institución, el 26% nunca, el 16% algunas veces, 13% casi siempre y siempre arrojó un 7%.

Gráfico 5.

Orientación de las acciones a construir valores organizacionales para lograr la visión de la institución.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 9

Institución y docentes poseen objetivos iguales

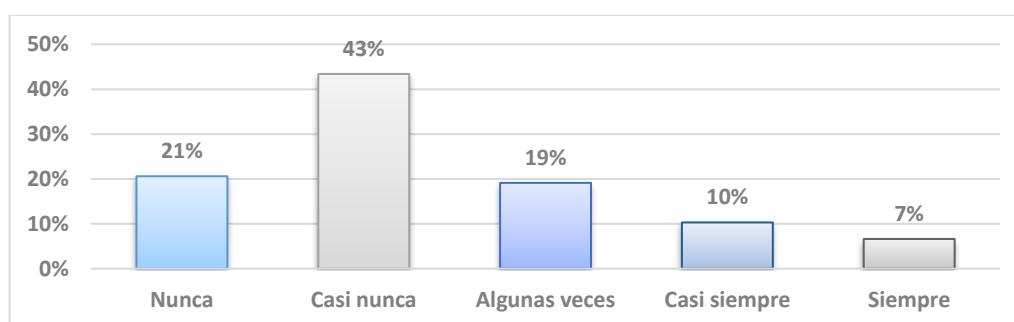
Rango	f	%
Nunca	28	21%
Casi nunca	59	43%
Algunas veces	26	19%
Casi siempre	14	10%
Siempre	9	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 6, se observó que para 43% de los docentes casi nunca los objetivos de la institución y los propios son iguales, el 21% nunca, el 19% algunas veces, 10% casi siempre y siempre arrojó un 7%.

Gráfico 6

Institución y docentes poseen objetivos iguales



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 10

Se fomenta la colaboración entre docentes y la promoción del trabajo en equipo por un objetivo común

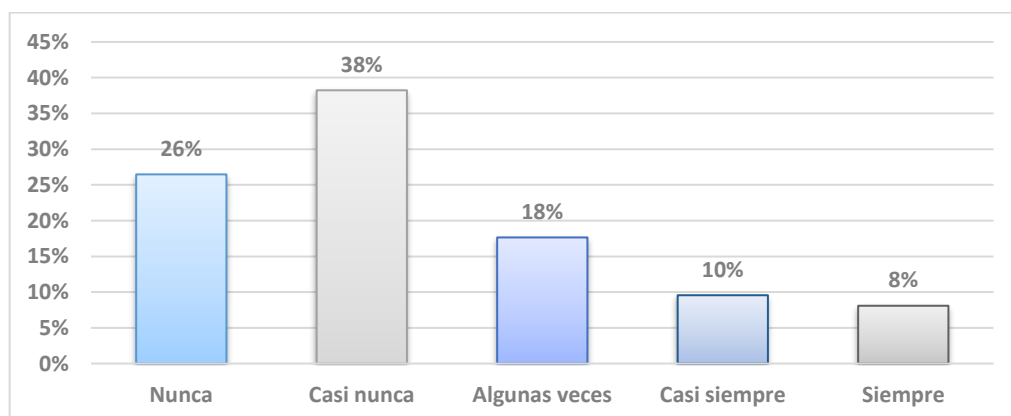
Rango	f	%
Nunca	36	26%
Casi nunca	52	38%
Algunas veces	24	18%
Casi siempre	13	10%
Siempre	11	8%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 7, se observó que para 38% de los docentes casi nunca se fomentan la colaboración y promociona el trabajo en equipo para lograr un objetivo, el 26% nunca, el 18% algunas veces, 10% para casi siempre y siempre arrojó un 8%.

Gráfico 7

Se fomenta la colaboración entre docentes y la promoción del trabajo en equipo por un objetivo común



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 11

La excelencia, calidad y alto rendimiento del directivo fomentan el cumplimiento de metas.

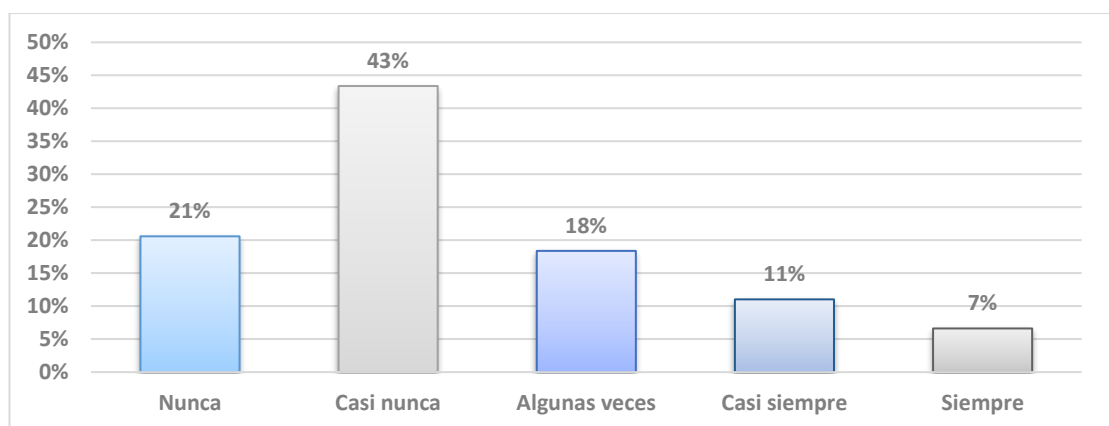
Rango	f	%
Nunca	28	21%
Casi nunca	59	43%
Algunas veces	25	18%
Casi siempre	15	11%
Siempre	9	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 8, se observó que para 43% de los docentes casi nunca se fomenta el cumplimiento de las metas por medio de la excelencia, el alto rendimiento y la calidad; para el 21% nunca, el 18% algunas veces, para el 11% casi siempre y 7% siempre.

Gráfico 8

La excelencia, calidad y alto rendimiento del directivo fomentan el cumplimiento de metas.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 12

Orientación y delegación de responsabilidades a los miembros de la comunidad educativa.

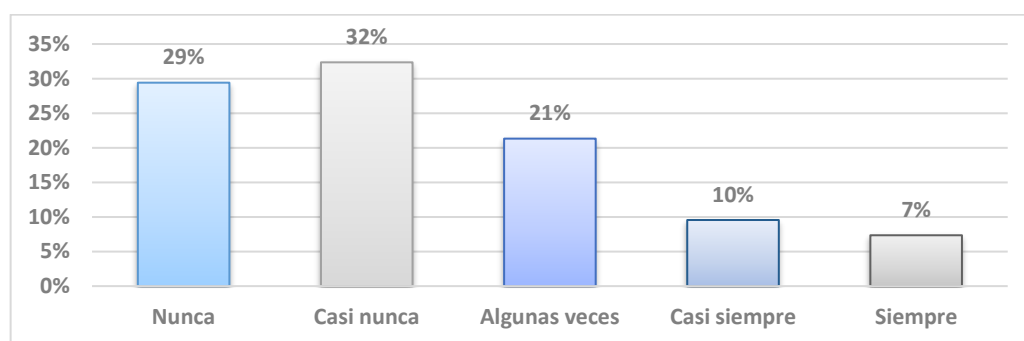
Rango	f	%
Nunca	40	29%
Casi nunca	44	32%
Algunas veces	29	21%
Casi siempre	13	10%
Siempre	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 9, se observó que para 32% de los docentes casi nunca la orientación y delegación a los miembros de la comunidad educativa se realiza, para el 29% nunca, el 21% algunas veces, para 10% casi siempre y siempre arrojó un 7%.

Gráfico 9

Orientación y delegación de responsabilidades a los miembros de la comunidad educativa.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 13

Se conoce las necesidades de los miembros de la institución.

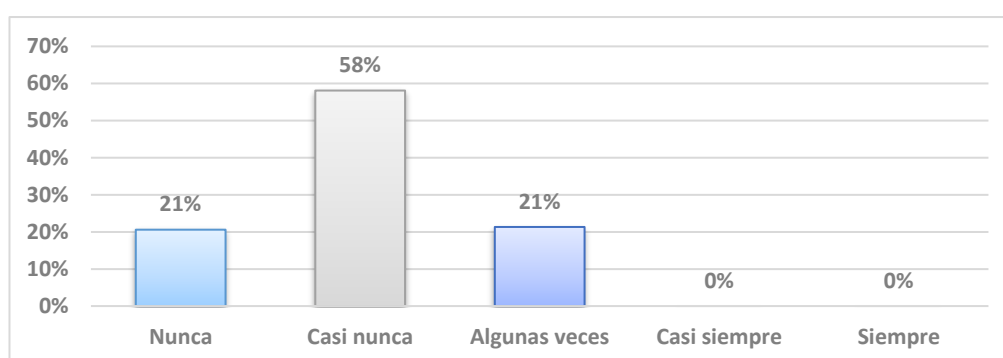
Rango	f	%
Nunca	28	21%
Casi nunca	79	58%
Algunas veces	29	21%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 10, se observó que para 58% de los docentes encuestados casi nunca la directiva conoce las necesidades de los miembros de la institución, el 21% nunca, el 21% algunas veces y para casi siempre y siempre arrojó un 0%.

Gráfico 10

Se conoce las necesidades de los miembros de la institución



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 14

Preocupación por los sentimientos y necesidades personales de los docentes

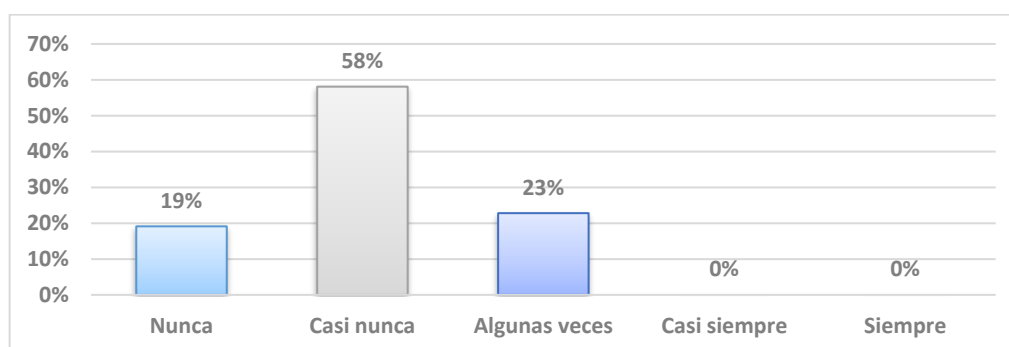
Rango	f	%
Nunca	26	19%
Casi nunca	79	58%
Algunas veces	31	23%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 11, se observó que para 58% de los docentes cree que casi nunca hay preocupación por las necesidades y sentimientos el personal docente, el 19% opina que nunca, el 23% algunas veces y para casi siempre y siempre arrojó un 0%.

Gráfico 11

Preocupación por los sentimientos y necesidades personales de los docentes



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 15

Apoyo, reconocimiento y recompensa a los docentes.

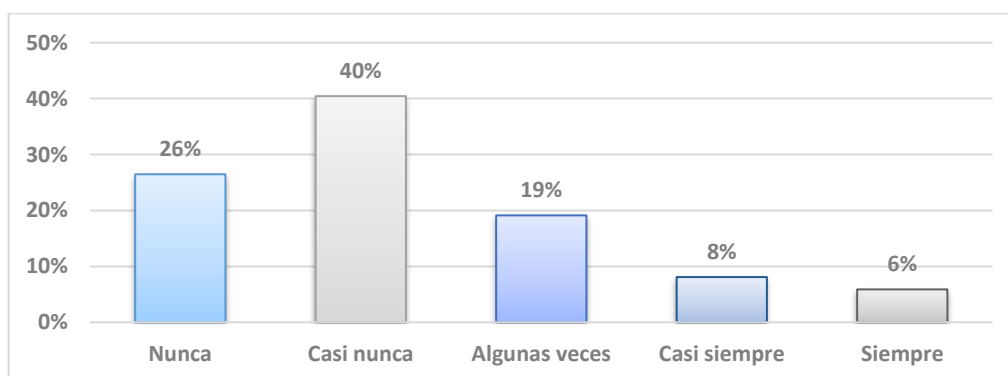
Rango	f	%
Nunca	36	26%
Casi nunca	55	40%
Algunas veces	26	19%
Casi siempre	11	8%
Siempre	8	6%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 12, se observó que el 40% de los docentes cree que casi nunca son apoyado, reconocidos y recompensados; el 26% nunca, el 19% algunas veces, para 8% casi siempre y para 6% siempre.

Gráfico 12

Apoyo, reconocimiento y recompensa a los docentes.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 16

Acciones de aliento para que los docentes tomen riesgos intelectuales.

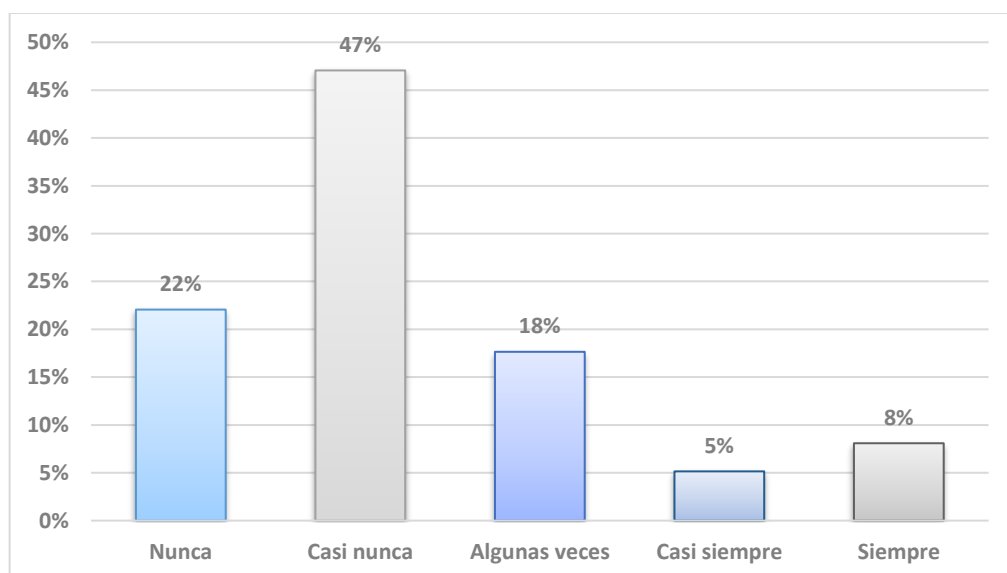
Rango	f	%
Nunca	30	22%
Casi nunca	64	47%
Algunas veces	24	18%
Casi siempre	7	5%
Siempre	11	8%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 12, se observó que para 47% de los docentes casi nunca sienten el apoyo para asumir riesgos intelectuales, el 22% cree que nunca, el 18% algunas veces, para el 5% casi siempre y 8% siempre.

Gráfico 13

Acciones de aliento para que los docentes tomen riesgos intelectuales.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 17

Liderazgo ejemplar y consistente entre palabras y hechos.

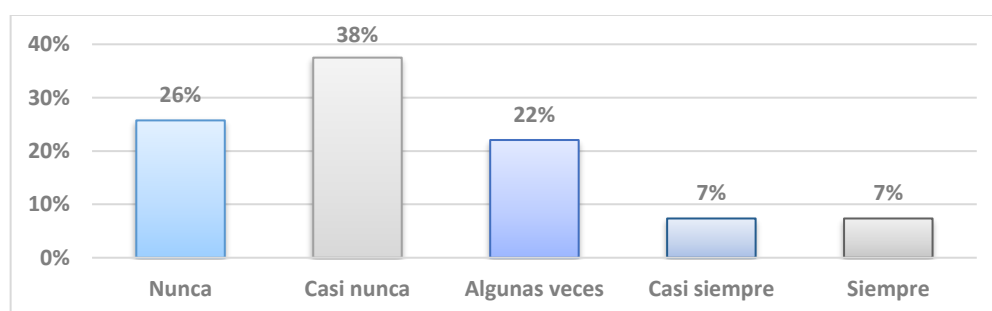
Rango	f	%
Nunca	35	26%
Casi nunca	51	38%
Algunas veces	30	22%
Casi siempre	10	7%
Siempre	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 14, se observó que para 38% de los docentes casi nunca perciben un liderazgo ejemplar y consistente, el 26% nunca, el 22% algunas veces, el 7% casi siempre y 7% siempre.

Gráfico 14

Liderazgo ejemplar y consistente entre palabras y hechos



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 18

Se genera confianza y respeto con sus comportamientos y actitudes apropiadas

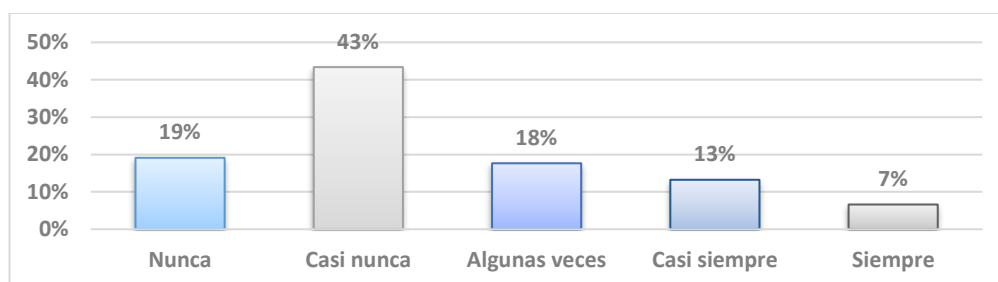
Rango	f	%
Nunca	26	19%
Casi nunca	59	43%
Algunas veces	24	18%
Casi siempre	18	13%
Siempre	9	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 15, se observó que para 43% de los docentes casi nunca se ha generado confianza y respeto en las acciones realizadas en la institución; el 19% nunca, el 18% algunas veces, para 13% casi siempre y 7% siempre.

Gráfico 15

Se genera confianza y respeto con sus comportamientos y actitudes apropiadas



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 19

Se fomentan actividades productivas para colaborar en el colegio con coordinación

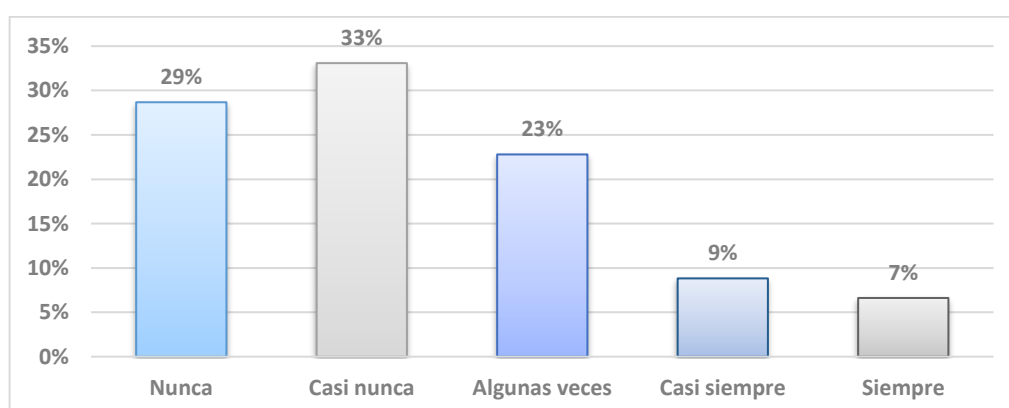
Rango	F	%
Nunca	39	29%
Casi nunca	45	33%
Algunas veces	31	23%
Casi siempre	12	9%
Siempre	9	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 16, se observó que para 33% de los docentes casi nunca se ha fomentado actividades productivas en el colegio, el 33% nunca, el 23% algunas veces, para 9% casi siempre y 7%.

Gráfico 16

Se fomentan actividades productivas para colaborar en el colegio con coordinación



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 20

Se fomenta el respeto mutuo y la confianza entre los docentes.

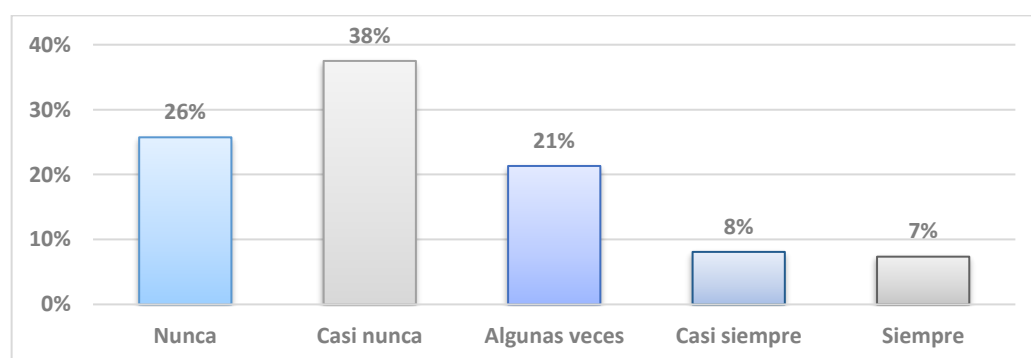
Rango	F	%
Nunca	35	26%
Casi nunca	51	38%
Algunas veces	29	21%
Casi siempre	11	8%
Siempre	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 17, se observó que para el 38% de los docentes casi nunca se fomenta el respeto y confianza mutua, el 26% nunca, el 21% algunas veces, 8% casi siempre y 7% siempre.

Gráfico 17

Se fomenta el respeto mutuo y la confianza entre los docentes.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 21

Se fomenta el compromiso entre los docentes.

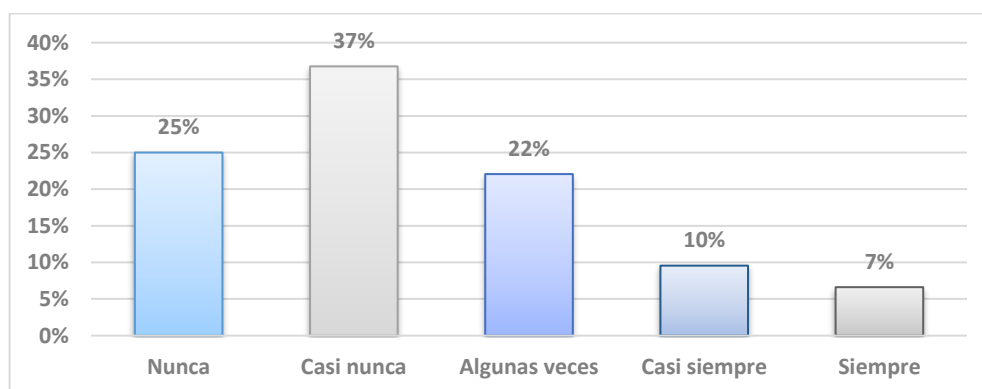
Rango	F	%
Nunca	34	25%
Casi nunca	50	37%
Algunas veces	30	22%
Casi siempre	13	10%
Siempre	9	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 18, se observó que para el 37% de los docentes casi nunca se fomenta el compromiso, el 25% nunca, el 22% algunas veces, para el 10% casi siempre y el 7% siempre.

Gráfico 18

Se fomenta el compromiso entre los docentes.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 22

Se promueve una comunicación abierta y fluida entre todos los trabajadores de la institución.

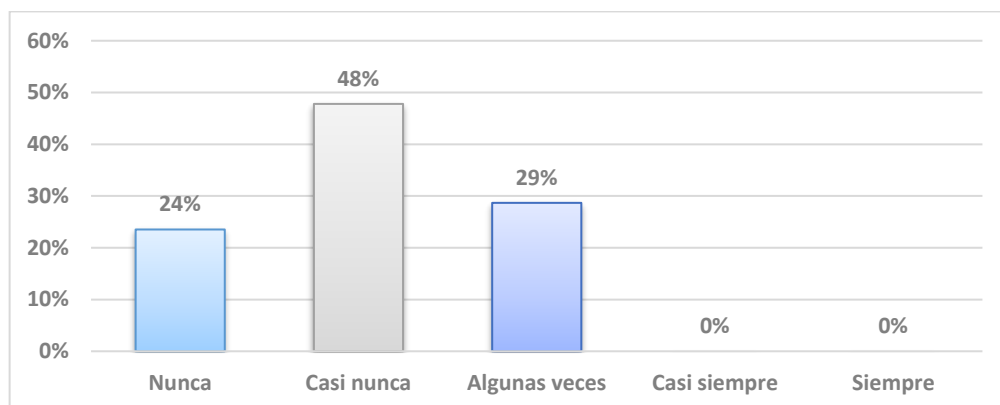
Rango	F	%
Nunca	32	24%
Casi nunca	65	48%
Algunas veces	39	29%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 19, se observó que para el 48% de los docentes casi nunca se fomenta una comunicación abierta y fluida, el 24% nunca, el 29% algunas veces y para casi siempre y siempre arrojó un 0%.

Gráfico 19

Se promueve una comunicación abierta y fluida entre todos los trabajadores de la institución.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 23

Se presentan recursos adecuados para el trabajo colaborativo.

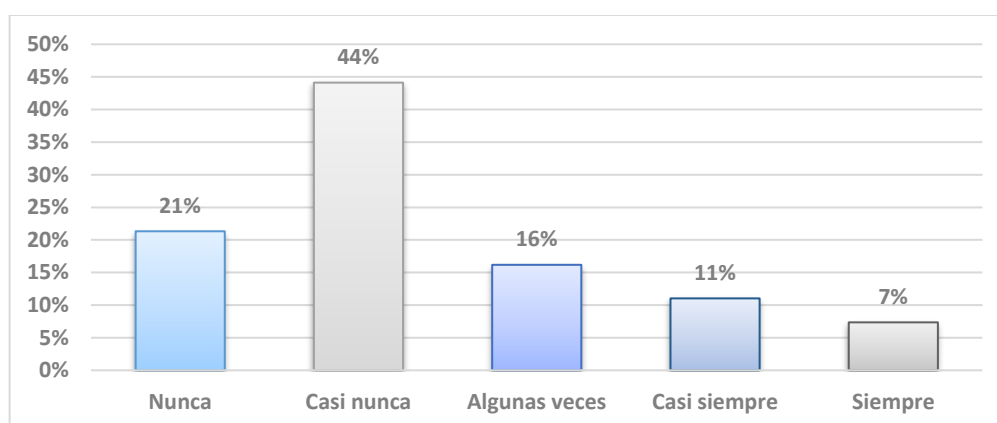
Rango	F	%
Nunca	29	21%
Casi nunca	60	44%
Algunas veces	22	16%
Casi siempre	15	11%
Siempre	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 20, se observó que para el 44% de los docentes casi nunca hay recursos adecuados para el trabajo colaborativo, el 21% nunca, el 16% algunas veces, el 11% casi siempre y el 7% siempre.

Gráfico 20

Se presentan recursos adecuados para el trabajo colaborativo



Nota. Encuesta realizada a los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 24 *Actividades de planificación para los docentes en equipo*

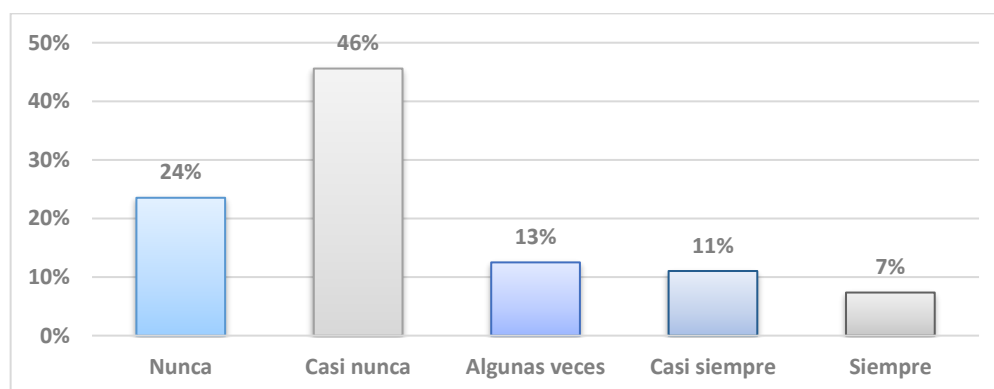
Rango	F	%
Nunca	32	24%
Casi nunca	62	46%
Algunas veces	17	13%
Casi siempre	15	11%
Siempre	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 21, se observó que para el 46% de los docentes opinan que casi nunca hay actividades de planificación para los docentes en equipo, el 24% nunca, el 13% algunas veces, 11% casi siempre y 7% siempre.

Gráfico 21

Actividades de planificación para los docentes en equipo



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 25

Realizan equipo para la resolución de problemas.

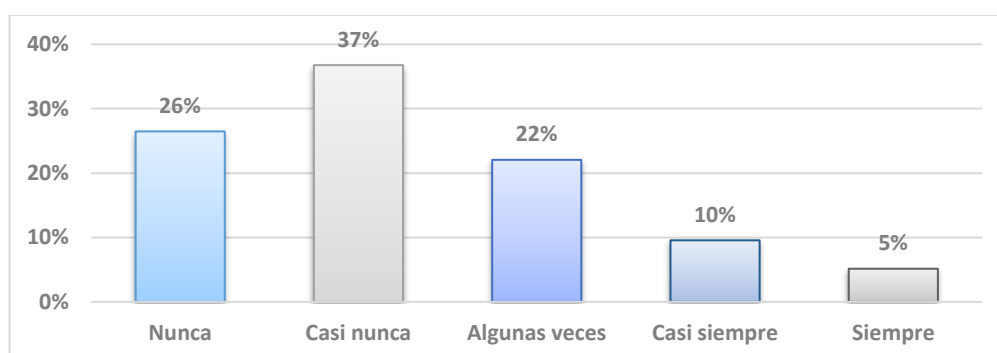
Rango	F	%
Nunca	36	26%
Casi nunca	50	37%
Algunas veces	30	22%
Casi siempre	13	10%
Siempre	7	5%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 22, se observó que para el 37% de los docentes casi nunca realizan equipos para resolver problemas, el 26% nunca, el 22% algunas veces, para 10% casi siempre y 5% siempre.

Gráfico 22

Realizan equipo para la resolución de problemas.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 26

Se distribuyen funciones de liderazgo a los docentes.

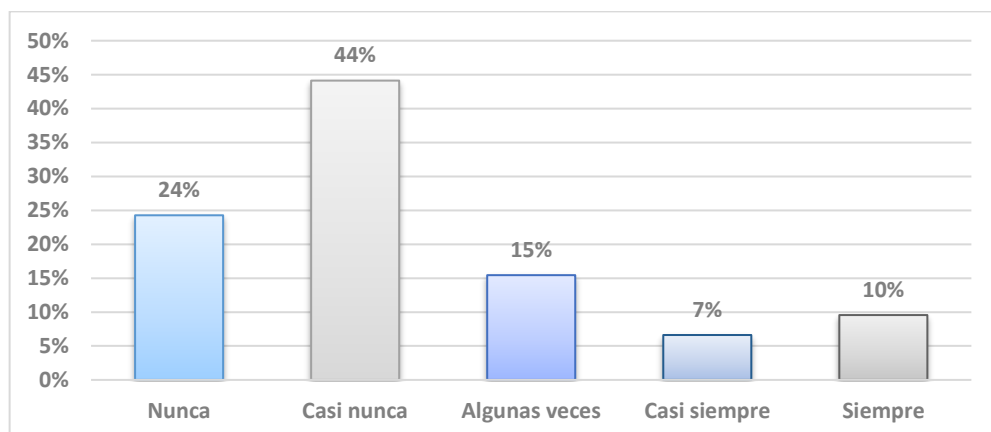
Rango	F	%
Nunca	33	24%
Casi nunca	60	44%
Algunas veces	21	15%
Casi siempre	9	7%
Siempre	13	10%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 23, se observó que para el 44% de los docentes casi nunca se distribuyen las funciones de liderazgo, el 24% nunca, el 15% algunas veces, para 7% casi siempre y 10% siempre.

Gráfico 23

Se distribuyen funciones de liderazgo a los docentes



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 27

Participación en la toma de decisiones.

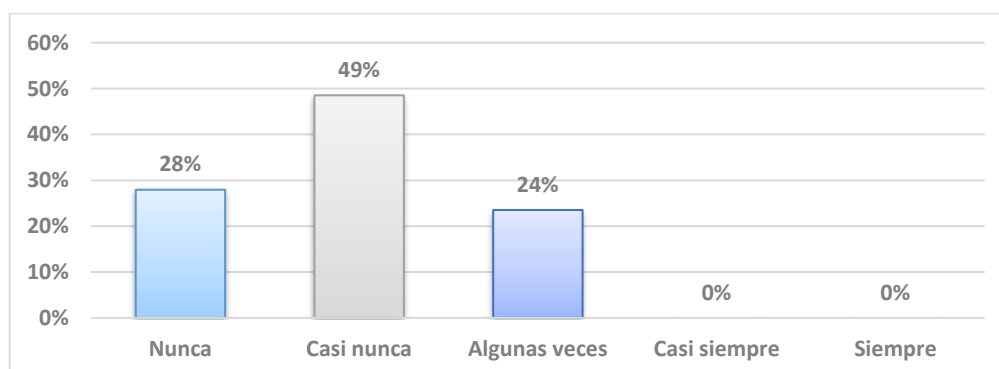
Rango	F	%
Nunca	38	28%
Casi nunca	66	49%
Algunas veces	32	24%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 24, se observó que para el 49% de los docentes casi nunca hay una participación en la toma de decisiones, el 28% nunca, el 24% algunas veces, para casi siempre y siempre arrojaron un 0%.

Gráfico 24

Participación en la toma de decisiones



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 28

Padres intervienen en la institución.

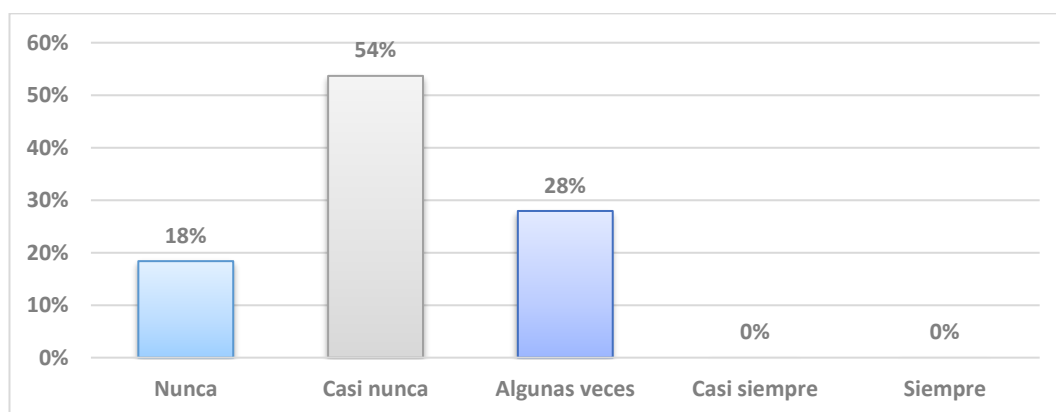
Rango	F	%
Nunca	25	18%
Casi nunca	73	54%
Algunas veces	38	28%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 25, se observó que para el 49% de los docentes casi nunca hay una participación en la toma de decisiones, el 28% algunas veces, el 18% nunca, para casi siempre y siempre arrojaron un 0%.

Gráfico 25

Padres intervienen en la institución.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 29 *La institución y la comunidad se relacionan.*

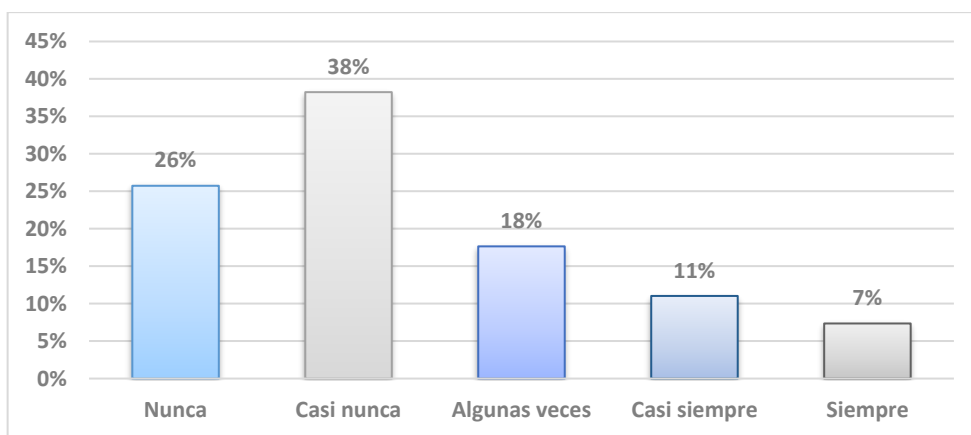
Rango	F	%
Nunca	35	26%
Casi nunca	52	38%
Algunas veces	24	18%
Casi siempre	15	11%
Siempre	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 26, se observó que para el 38% de los docentes casi nunca la institución y la comunidad se relacionan, el 26% nunca, el 18% algunas veces, para 11% casi siempre y 7% siempre.

Gráfico 26

La institución y la comunidad se relacionan.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 30

Responsabilidad pública de la institución por su comunidad.

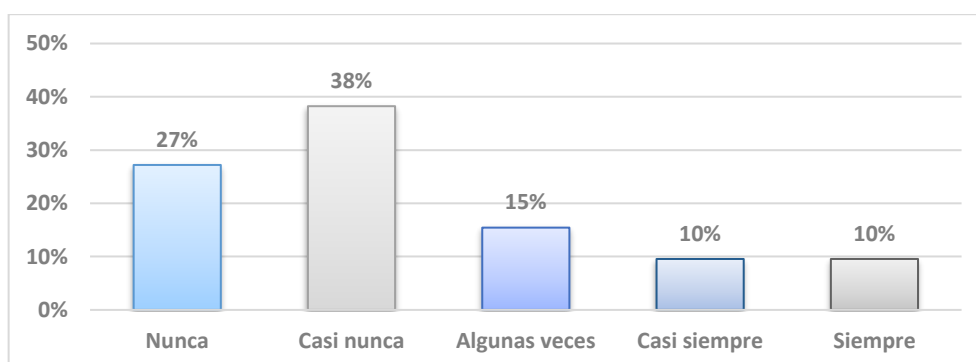
Rango	f	%
Nunca	37	27%
Casi nunca	52	38%
Algunas veces	21	15%
Casi siempre	13	10%
Siempre	13	10%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 27, se observó que para el 38% de los docentes casi nunca hay responsabilidad pública de la institución para con la comunidad, el 27% nunca, el 15% algunas veces, para 10% casi siempre y 10% siempre.

Gráfico 27

Responsabilidad pública de la institución por su comunidad.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 31

Gestión de las percepciones públicas sobre la legalidad de la gestión.

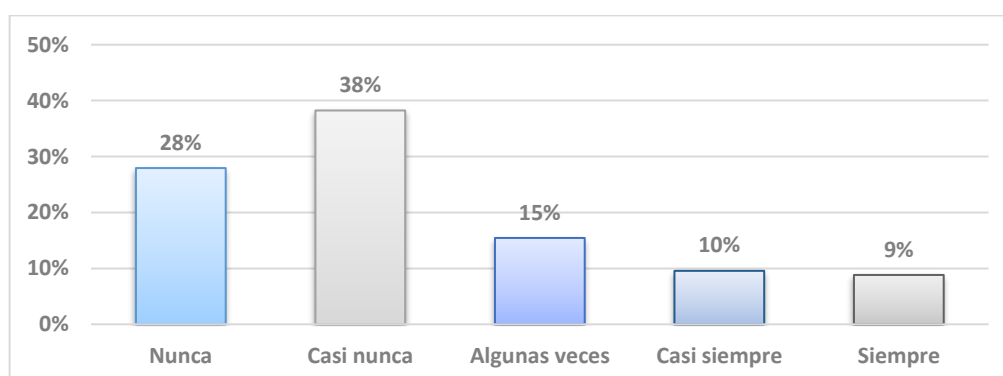
Rango	f	%
Nunca	38	28%
Casi nunca	52	38%
Algunas veces	21	15%
Casi siempre	13	10%
Siempre	12	9%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 28, se observó que para el 38% de los docentes casi nunca hay gestión de percepciones públicas sobre la gestión de la entidad, el 28% nunca, el 15% algunas veces, para 10% casi siempre y 9% siempre.

Gráfico 28

Gestión de las percepciones públicas sobre la legalidad de la gestión.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 32

Docentes socializan y contactan con fuentes de información y apoyo

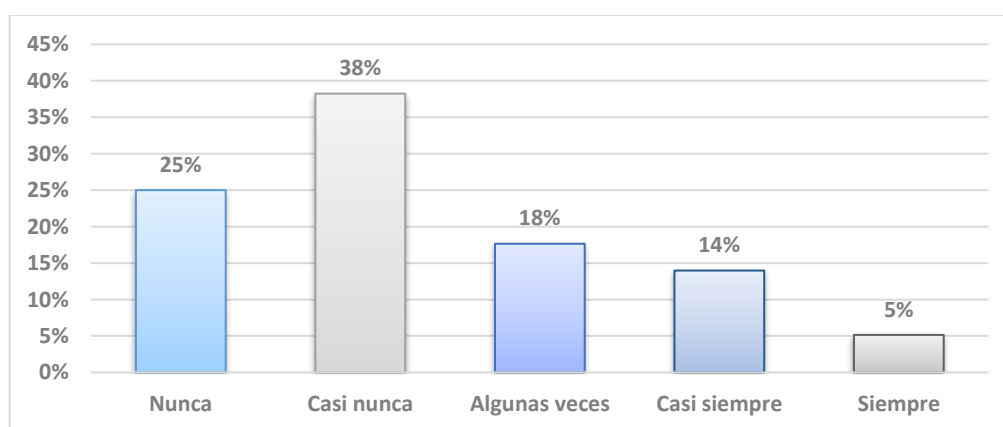
Rango	f	%
Nunca	34	25%
Casi nunca	52	38%
Algunas veces	24	18%
Casi siempre	19	14%
Siempre	7	5%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 29, se observó que para el 38% de los docentes casi nunca socializan y contactan con fuentes de información y apoyo, el 25% nunca, el 18% algunas veces, para 14% casi siempre y 5% siempre.

Gráfico 29

Docentes socializan y contactan con fuentes de información y apoyo



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 33

Se contacta a través de diversos medios y evento sociales

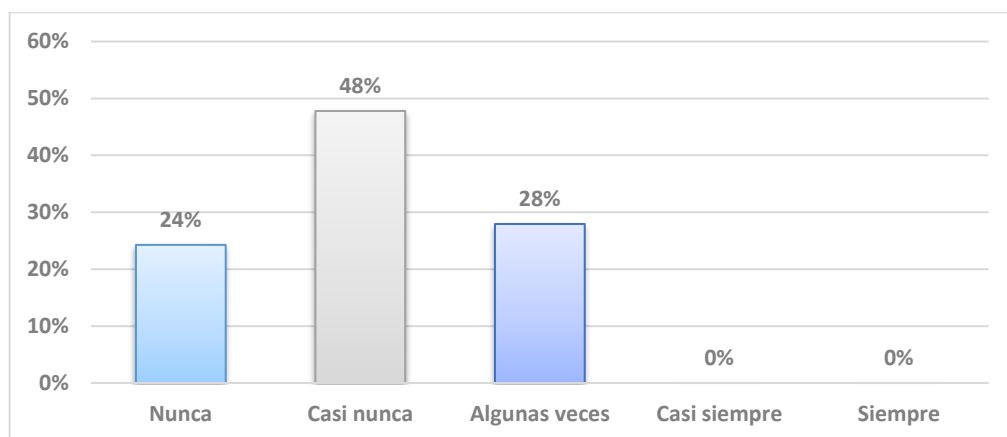
Rango	f	%
Nunca	33	24%
Casi nunca	65	48%
Algunas veces	38	28%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 30, se observó que para el 48% de los docentes casi nunca se hace contacto por los medios de comunicación o en eventos sociales, el 28% algunas veces, el 24% nunca y para casi siempre y siempre arrojó un 0%.

Gráfico 30

Se contacta a través de diversos medios y evento sociales



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 34

Reclutamiento y retención de docentes con capacidades de promoción de los esfuerzos de la institución.

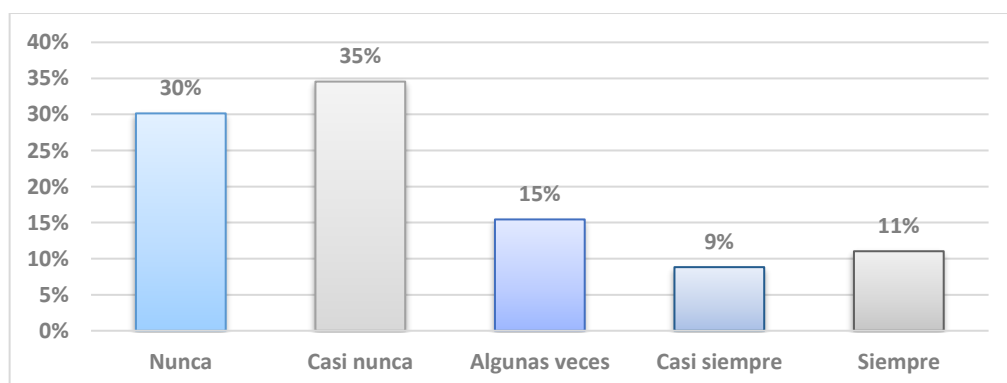
Rango	f	%
Nunca	41	30%
Casi nunca	47	35%
Algunas veces	21	15%
Casi siempre	12	9%
Siempre	15	11%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 31, se observó que para el 35% de los docentes casi nunca son reclutados y retenidos para promocionar los objetivos de la institución, el 30% nunca, el 15% algunas veces, 11% siempre y para 9% casi siempre.

Gráfico 31

Reclutamiento y retención de docentes con capacidades de promoción de los esfuerzos de la institución.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 35

Supervisión y evaluación de la enseñanza.

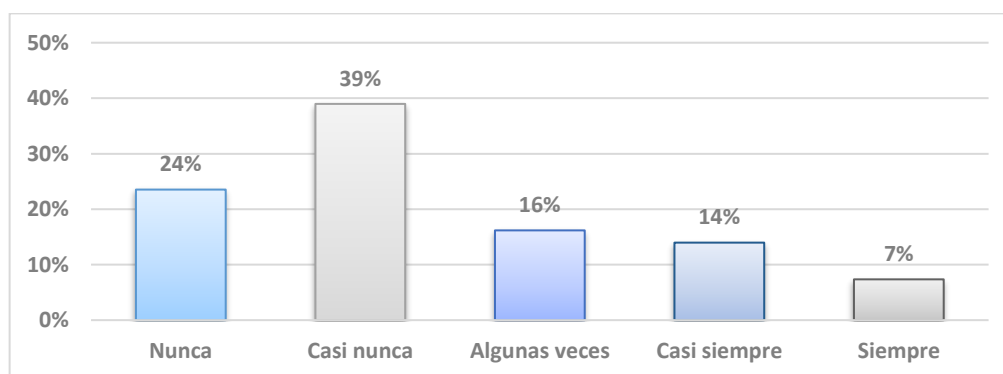
Rango	f	%
Nunca	32	24%
Casi nunca	53	39%
Algunas veces	22	16%
Casi siempre	19	14%
Siempre	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 32, se observó que para el 39% de los docentes casi nunca son supervisados y evaluados en sus métodos de enseñanza, el 24% nunca, el 16% algunas veces, para 14% casi siempre y 7% siempre.

Gráfico 32

Supervisión y evaluación de la enseñanza.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 36

Se coordina el plan de estudios.

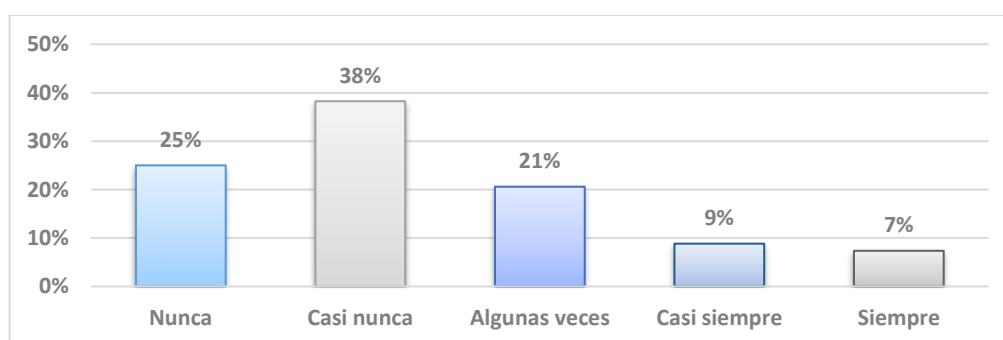
Rango	f	%
Nunca	34	25%
Casi nunca	52	38%
Algunas veces	28	21%
Casi siempre	12	9%
Siempre	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 33, se observó que para el 38% de los docentes casi nunca coordinan el plan de estudio, el 25% nunca, el 21% algunas veces, para 9% casi siempre y 7% siempre.

Gráfico 33

Se coordina el plan de estudios.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 37

Recursos para la implementación del plan de estudios, la enseñanza y la actividad de evaluación.

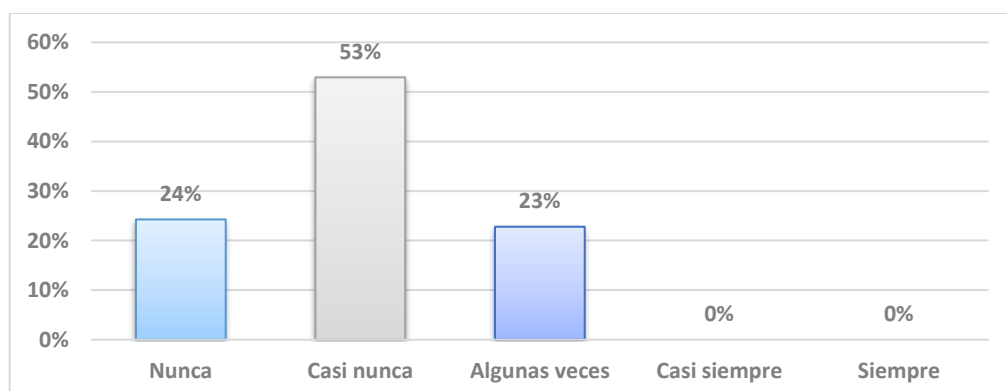
Rango	f	%
Nunca	33	24%
Casi nunca	72	53%
Algunas veces	31	23%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 34, se observó que para 53% de los docentes casi nunca cuentan con recurso para implementar los planes de estudio, estrategias y la enseñanza; el 24% nunca, el 23% algunas veces y para casi siempre y siempre arrojó un 0%.

Gráfico 34

Recurso para la implementación del plan de estudios, la enseñanza y la actividad de evaluación.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 38 *Control sobre la conducta, aumento de la autoestima, y buena comunicación con los alumnos.*

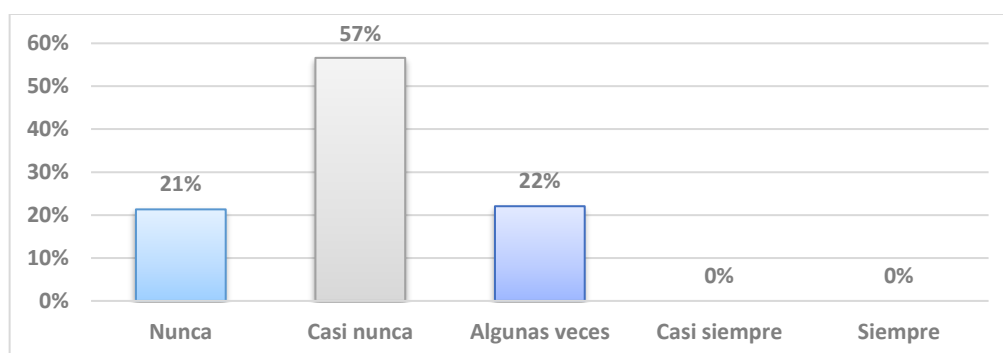
Rango	f	%
Nunca	29	21%
Casi nunca	77	57%
Algunas veces	30	22%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 35, se observó que para 57% de los docentes casi nunca posee un Control sobre la conducta, aumento de la autoestima, y buena comunicación con los alumnos, el 21% algunas veces, 21% nunca y para casi siempre y siempre arrojó un 0%.

Gráfico 35

Control sobre la conducta, aumento de la autoestima, y buena comunicación con los alumnos.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 39

Se instan a los alumnos y docentes a enfatizar en el rendimiento

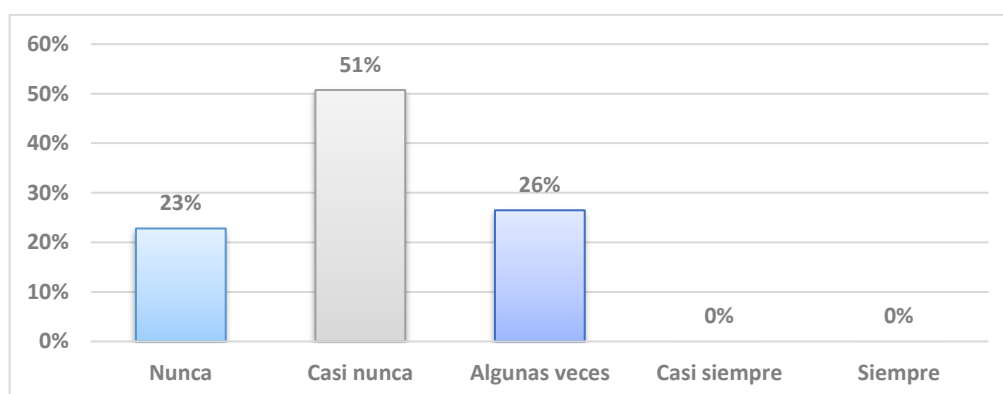
Rango	f	%
Nunca	31	23%
Casi nunca	69	51%
Algunas veces	36	26%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 36, se observó que para el 51% de los docentes casi nunca se instan a los alumnos y docentes a enfatizar en el rendimiento, el 26% algunas veces, el 23% nunca y para casi siempre y siempre arrojó un 0%.

Gráfico 36

Se instan a los alumnos y docentes a enfatizar en el rendimiento



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 40

Monitoreo del progreso de los alumnos.

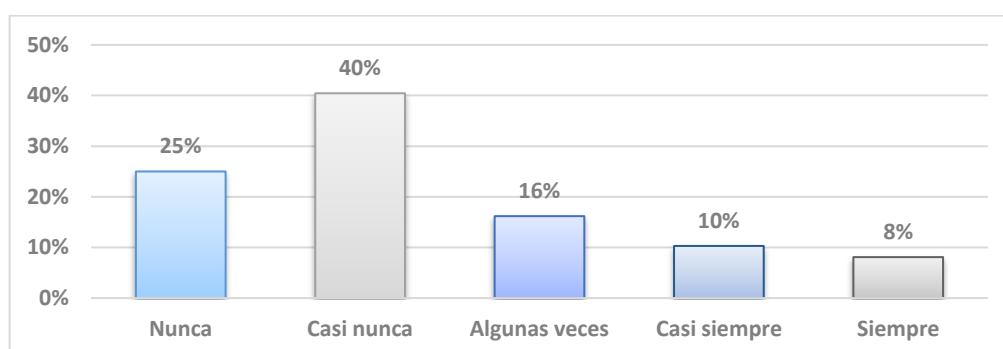
Rango	f	%
	34	25%
Casi nunca	55	40%
Algunas veces	22	16%
Casi siempre	14	10%
Siempre	11	8%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 37, se observó que para el 40% de los docentes casi nunca monitorean el progreso de los alumnos; el 25% nunca, el 16% algunas veces, 10% casi siempre y el 8% siempre.

Gráfico 37

Monitoreo del progreso de los alumnos.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Dimensiones de la variable independiente Liderazgo directivo

Dimensión: Establecer una dirección

Tabla 41

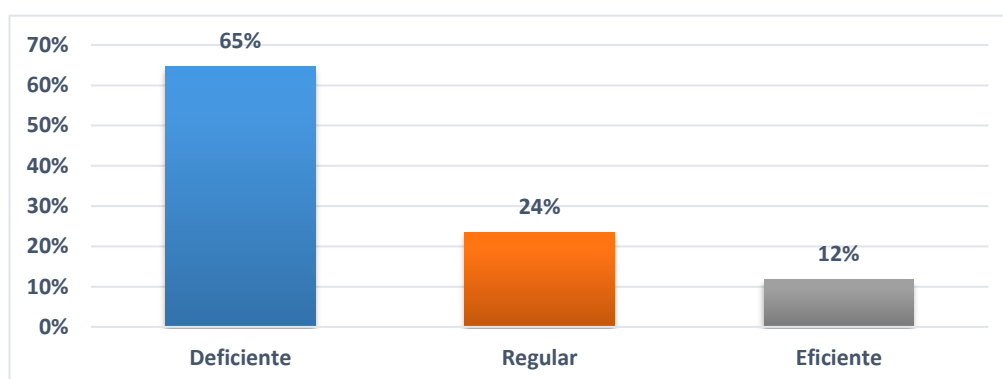
Establecer una dirección

Calificación	f	%
Deficiente	88	65%
Regular	32	24%
Eficiente	16	12%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Figura 2

Establecer una dirección



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Interpretación

En la tabla 41 y la figura 2 se ve reflejado que el 65% de los docentes cuentan con un nivel deficiente en establecer una dirección, el 24% posee un nivel regular y el 12% tuvo un nivel eficiente. Se observa una prevalencia en un nivel deficiente, puesto que, los docentes consideran que la visión que posee el directivo sobre el futuro de la institución no les inspira, las

acciones de los mismos no se orientan a construir valores organizaciones y refieren que en muy pocas ocasiones se fomenta el trabajo en equipo para lograr los objetivos en común.

Dimensión: Desarrollo del personal

Tabla 42

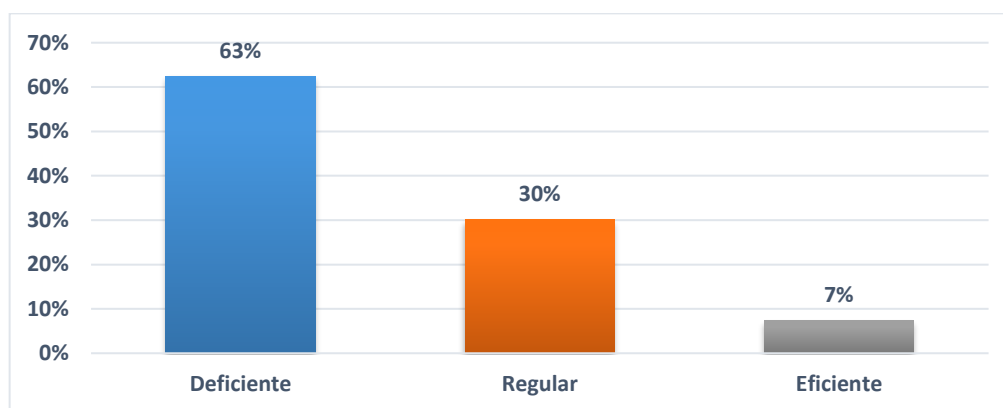
Desarrollo del personal

Calificación	f	%
Deficiente	85	63%
Regular	41	30%
Eficiente	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Figura 3

Desarrollo del personal



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Interpretación

En la tabla 42 y figura 3 quedó expresado que el 63% de los docentes encuestados creen que hay un nivel de desarrollo del personal deficiente, el 30% manifestó un nivel regular y el 7% un nivel eficiente. Se observa una prevalencia en un nivel deficiente, puesto que, los docentes consideran que

el directivo no conoce las necesidades de los demás miembros de la institución, no se cuenta con una preocupación acerca de los sentimientos y preocupaciones personales de los docentes, lo cual, hace creer a los mismos que no se les brinda apoyo emocional y comprensión por parte del directivo. Así mismo, los docentes consideran que no se cuenta con un reconocimiento recompensa aun y cuando se suelen esforzar fuera del tiempo laboral destinado a las actividades escolares.

Dimensión: Rediseñar la organización

Tabla 43

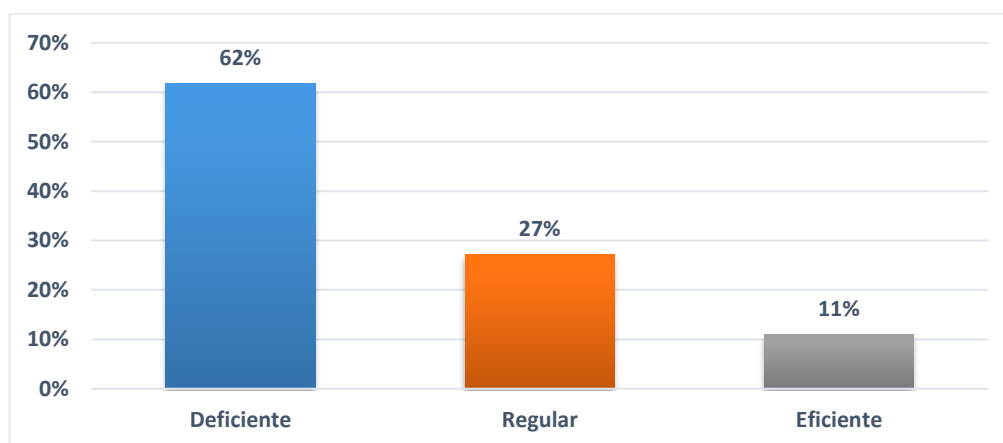
Rediseñar la organización

Calificación	f	%
Deficiente	84	62%
Regular	37	27%
Eficiente	15	11%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Figura 4

Rediseñar la organización



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Interpretación

Tal como se muestra en la tabla 3 y en la figura 3, el 62% de los docentes creen que se presenta un nivel deficiente en cuanto a rediseñar la organización, el 27% un nivel regular y el 11% un nivel eficiente. Se observa una prevalencia en un nivel deficiente, puesto que, los docentes consideran que no se promueve una comunicación abierta y fluida entre las áreas, no se cuenta con un equipo que se encargue en la resolución de problemas y refieren además no se les hace participar en la toma de decisiones.

Dimensión: Gestionar la instrucción

Tabla 44

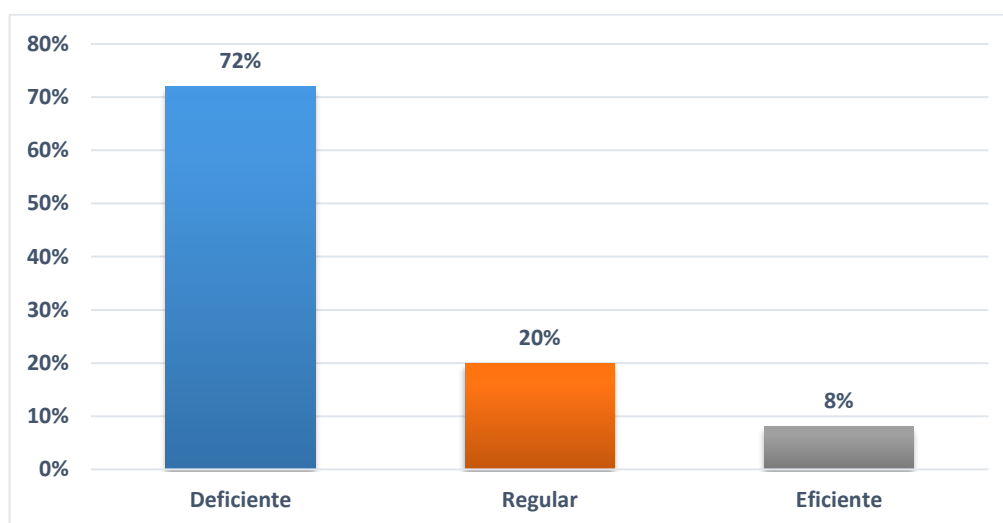
Gestionar la instrucción

Calificación	f	%
Deficiente	98	72%
Regular	27	20%
Eficiente	11	8%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Figura 5

Gestionar la instrucción



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Interpretación

En la tabla 4 y la figura 4 se muestra que el 72% de los docentes creen que hay un nivel deficiente al gestionar la instrucción, el 20% un nivel regular y el 8% un nivel eficiente. Se observa una prevalencia en un nivel deficiente, puesto que, los docentes consideran que no se dispone de los recursos necesarios para implementar el plan de estudios, los directivos no suelen monitorear el progreso de los alumnos y no se enfatiza a mejorar el rendimiento de los mismo.

Variable independiente Liderazgo directivo

Tabla 45

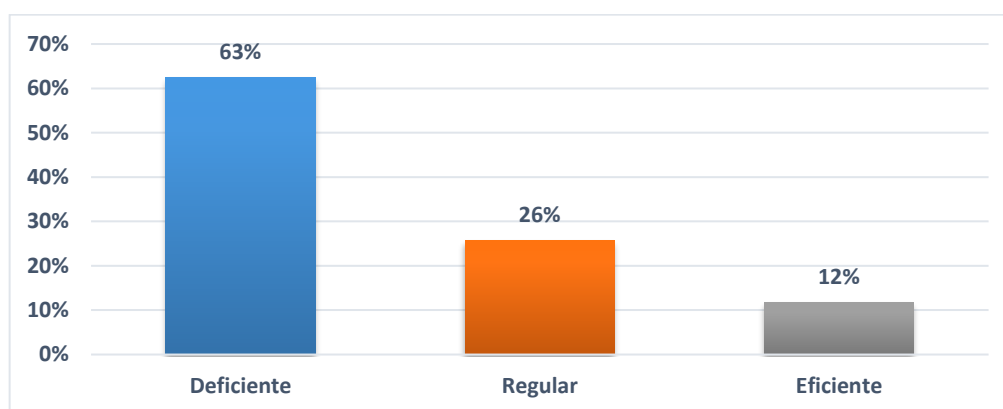
Liderazgo directivo

Calificación	f	%
Deficiente	85	63%
Regular	35	26%
Eficiente	16	12%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Figura 6

Liderazgo directivo



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Interpretación

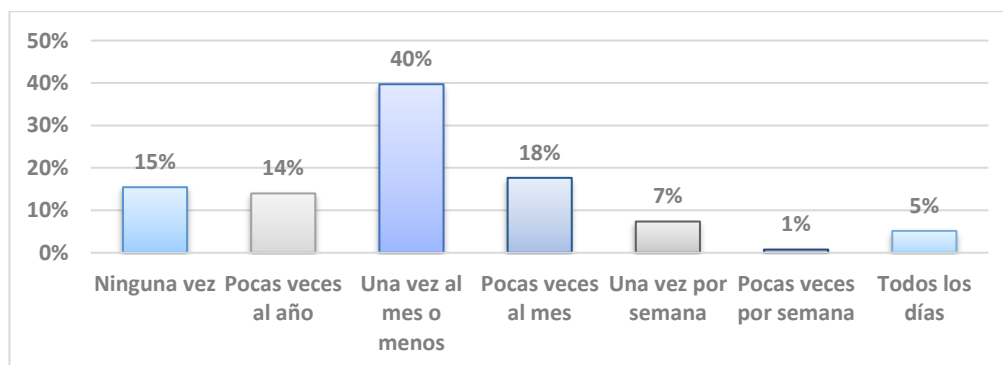
Como se presenta en la tabla 45 y la figura 5 el 63% de los docentes que han sido encuestados presentaron un nivel deficiente de liderazgo directivo, el 26% posee un nivel regular y el 12% cuenta con un nivel eficiente. Se observa una prevalencia en un nivel deficiente, dado que, las dimensiones de la misma presentan un nivel deficiente, así mismo, se observa refiere que la visión que poseen los directivos no les inspira, no hay una preocupación por el estado emocional de los docentes, los incentivos que reciben por laboral fuera del horario destinado a muy poco o escaso y la monitorización por parte de los directivos hacia los estudiantes les parece que no es lo suficiente.

Tabla 46*Energía para el trabajo*

Rango	f	%
Ninguna vez	21	15%
Pocas veces al año	19	14%
Una vez al mes o menos	54	40%
Pocas veces al mes	24	18%
Una vez por semana	10	7%
Pocas veces por semana	1	1%
Todos los días	7	5%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 38, se observó que el 40% de los docentes encuestados una vez al mes o menos sienten energía para el trabajo, 18% pocas veces al mes, 1% pocas veces por semana, 15% ninguna vez, 14% pocas veces al año, 7% una vez por semana, 5% todos los días y 1% pocas veces por semana.

Gráfico 38*Energía para el trabajo*

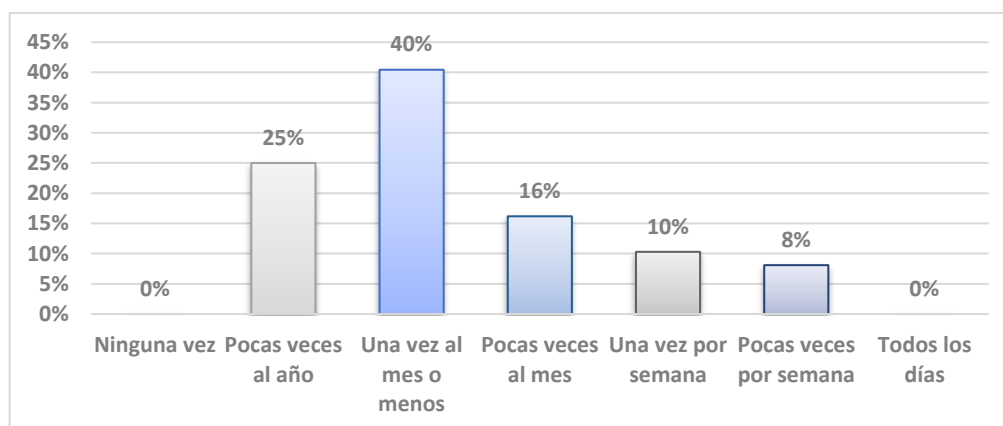
Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 47*Fortaleza y vigor en el trabajo.*

Rango	f	%
Ninguna vez	0	0%
Pocas veces al año	34	25%
Una vez al mes o menos	55	40%
Pocas veces al mes	22	16%
Una vez por semana	14	10%
Pocas veces por semana	11	8%
Todos los días	0	0%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 39, se observó que el 40% de los docentes encuestados una vez al mes o menos sienten fortaleza y vigor en el trabajo, 25% pocas veces por semana, 16% pocas veces al mes, 14% pocas veces al año, 10% una vez por semana, 8% pocas veces por semana y ninguna vez y todos los días 0%.

Gráfico 39*Fortaleza y vigor en el trabajo.*

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 48

En las mañanas se presentan las ganas de trabajar.

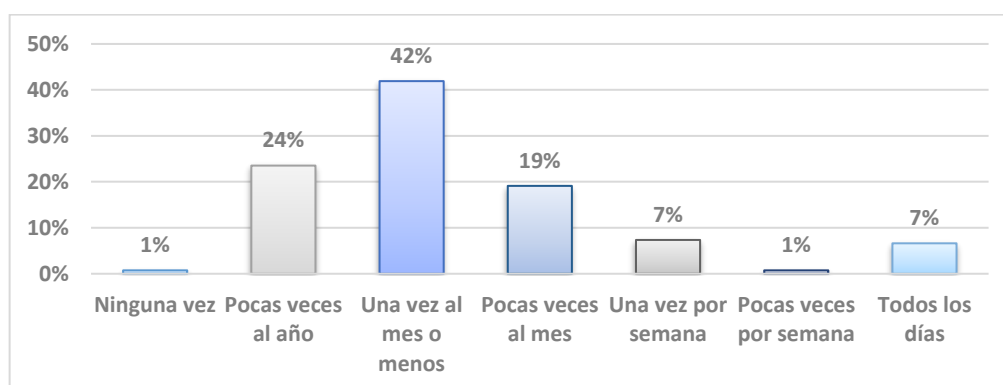
Rango	f	%
Ninguna vez	1	1%
Pocas veces al año	32	24%
Una vez al mes o menos	57	42%
Pocas veces al mes	26	19%
Una vez por semana	10	7%
Pocas veces por semana	1	1%
Todos los días	9	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 40, se observó que el 42% de los docentes encuestados una vez al mes o menos sienten energía para el trabajo, 24% pocas veces al año, 19% pocas veces al mes, 7% una vez por semana, 7% todos los días, 1% ninguna vez, y 1% pocas veces por semana.

Gráfico 40

En las mañanas se presentan las ganas de trabajar.



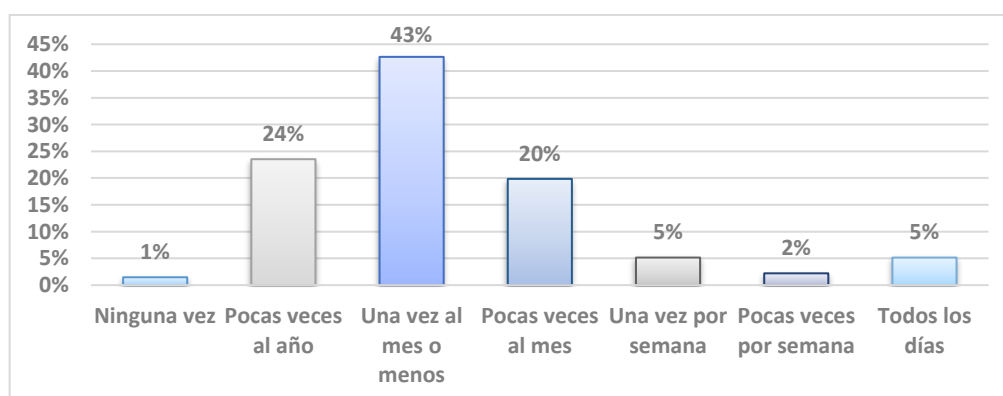
Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 49*Trabajar durante largos períodos de tiempo.*

Rango	f	%
Ninguna vez	2	1%
Pocas veces al año	32	24%
Una vez al mes o menos	58	43%
Pocas veces al mes	27	20%
Una vez por semana	7	5%
Pocas veces por semana	3	2%
Todos los días	7	5%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 41, se observó que el 43% de los docentes encuestados una vez al mes o menos trabajan durante largos períodos de tiempo, 24% pocas veces al año, 20% pocas veces al mes, 5% una vez por semana, 5% todos los días, 2% pocas veces por semana y 1% ninguna vez.

Gráfico 41*Trabajar duran te largos períodos de tiempo.*

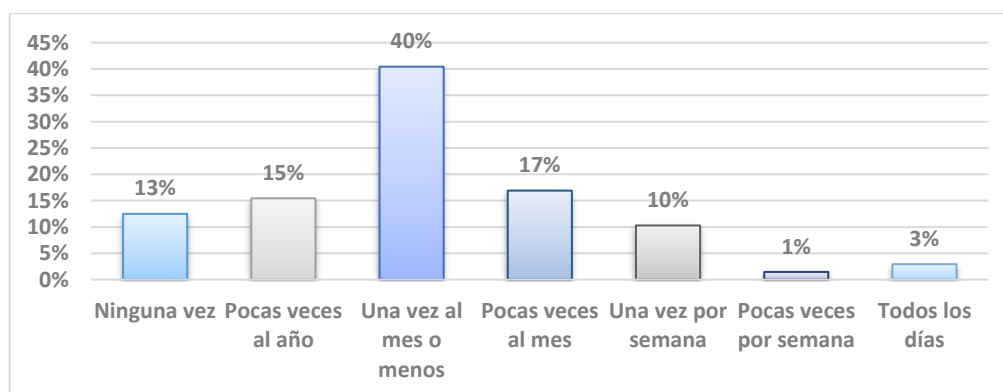
Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 50*Persistencia en el trabajo.*

Rango	f	%
Ninguna vez	17	13%
Pocas veces al año	21	15%
Una vez al mes o menos	55	40%
Pocas veces al mes	23	17%
Una vez por semana	14	10%
Pocas veces por semana	2	1%
Todos los días	4	3%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 42, se observó que el 40% de los docentes encuestados una vez al mes o menos son persistentes en el trabajo, 17% pocas veces al mes, 15% pocas veces al año, 13% ninguna vez, 10% una vez por semana, 3% todos los días, y 1% pocas veces por semana.

Gráfico 42*Persistencia en el trabajo.*

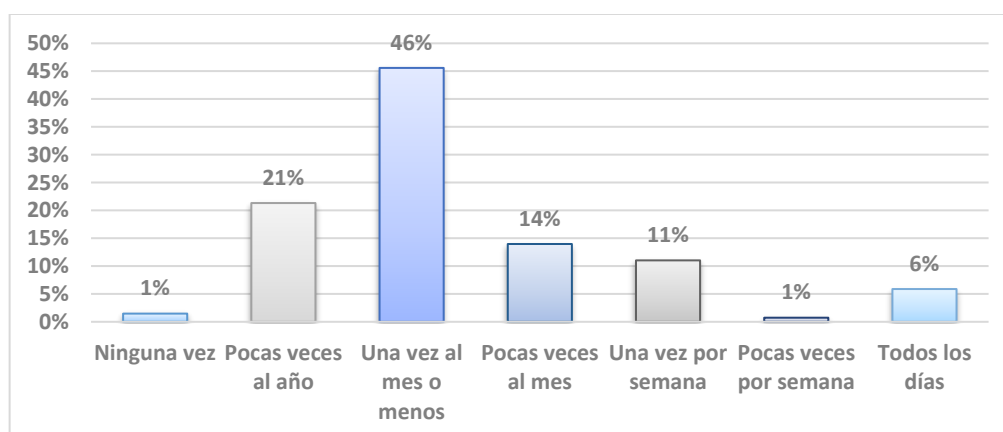
Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 51*Trabajo continuo ante dificultades.*

Rango	f	%
Ninguna vez	2	1%
Pocas veces al año	29	21%
Una vez al mes o menos	62	46%
Pocas veces al mes	19	14%
Una vez por semana	15	11%
Pocas veces por semana	1	1%
Todos los días	8	6%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 43, se observó que el 46% de los docentes encuestados una vez al mes o menos realizan trabajo continuo ante dificultades, 21% pocas veces al año, 14% pocas veces al mes, 11% una vez por semana, 6% todos los días, 11% ninguna vez y 1% pocas veces por semana.

Gráfico 43*Trabajo continuo ante dificultades.*

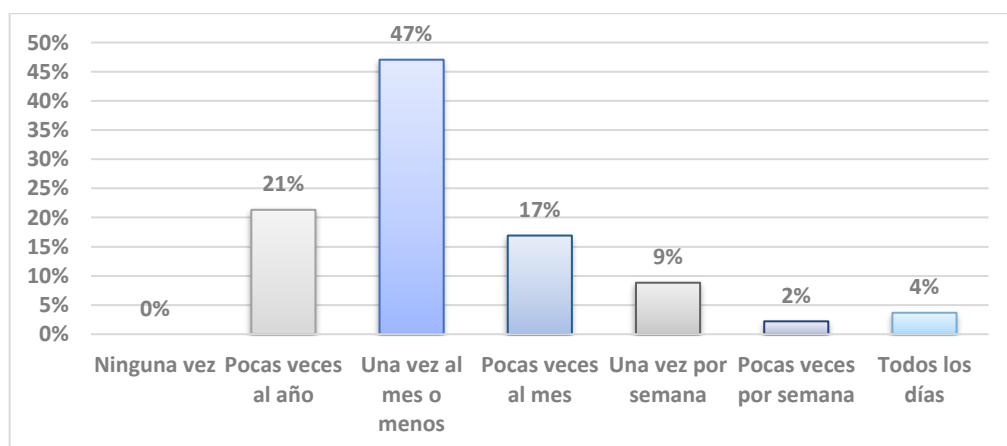
Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 52*Trabajo con significado y propósito.*

Rango	f	%
Ninguna vez	0	0%
Pocas veces al año	29	21%
Una vez al mes o menos	64	47%
Pocas veces al mes	23	17%
Una vez por semana	12	9%
Pocas veces por semana	3	2%
Todos los días	5	4%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 44, se observó que el 47% de los docentes encuestados una vez al mes o menos realizan un trabajo con significado y propósito, 21% pocas veces al año, 17% pocas veces al mes, 9% una vez por semana, 4% todos los días, 2% pocas veces por semana y 0% ninguna vez.

Gráfico 44*Trabajo con significado y propósito.*

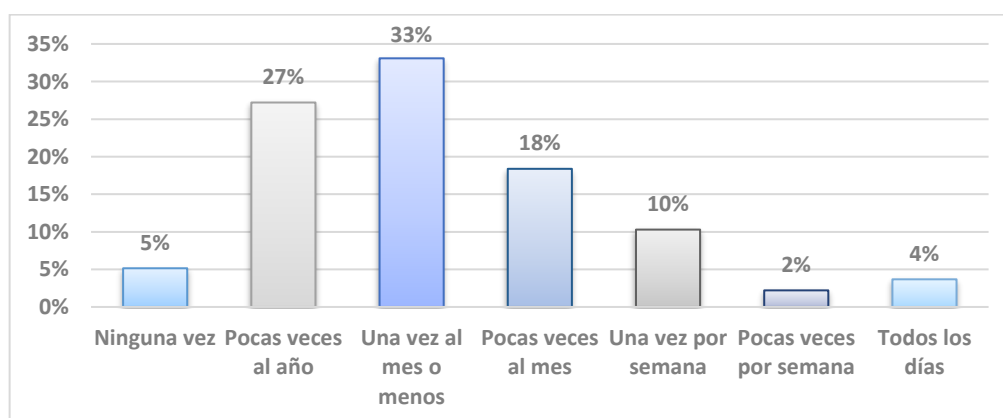
Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 53*Entusiasmo con el trabajo.*

Rango	f	%
Ninguna vez	7	5%
Pocas veces al año	37	27%
Una vez al mes o menos	45	33%
Pocas veces al mes	25	18%
Una vez por semana	14	10%
Pocas veces por semana	3	2%
Todos los días	5	4%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 45, se observó que el 33% de los docentes encuestados una vez al mes o menos sienten entusiasmo con el trabajo, 27% pocas veces al año, 18% pocas veces al mes, 10% una vez por semana, 5% ninguna vez, 4% todos los días y 2% pocas veces por semana.

Gráfico 45*Entusiasmo con el trabajo.*

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 54

El trabajo fomenta inspiración.

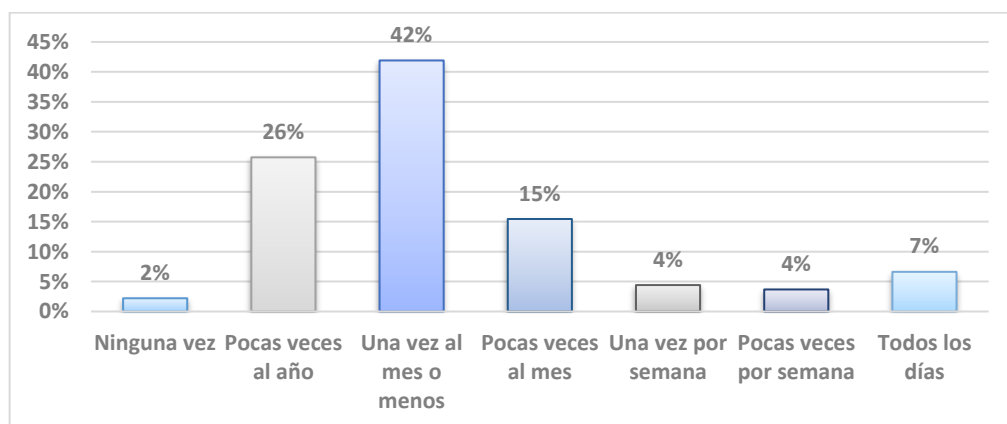
Rango	f	%
Ninguna vez	3	2%
Pocas veces al año	35	26%
Una vez al mes o menos	57	42%
Pocas veces al mes	21	15%
Una vez por semana	6	4%
Pocas veces por semana	5	4%
Todos los días	9	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 46, se observó que el 42% de los docentes encuestados una vez al mes o menos el trabajo les fomenta inspiración, 26% pocas veces al año, 15% pocas veces al mes, 7% todos los días, 4% una vez por semana, 4% pocas veces por semana y 2% ninguna vez.

Gráfico 46

El trabajo fomenta inspiración.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 55

El trabajo le produce orgullo.

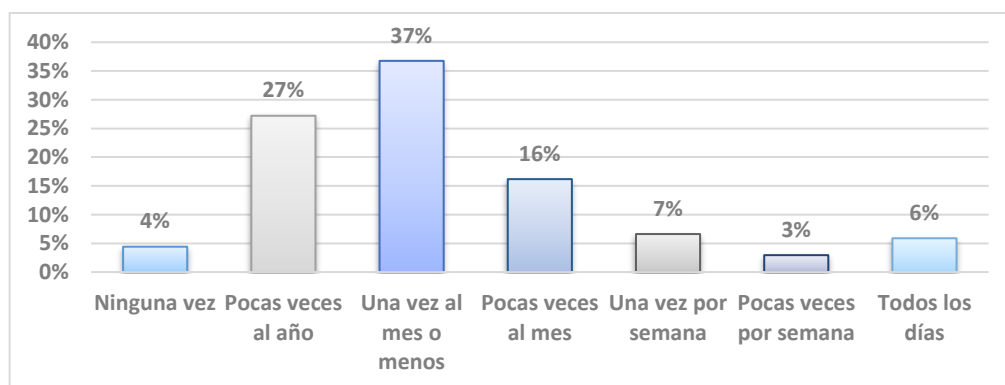
Rango	f	%
Ninguna vez	6	4%
Pocas veces al año	37	27%
Una vez al mes o menos	50	37%
Pocas veces al mes	22	16%
Una vez por semana	9	7%
Pocas veces por semana	4	3%
Todos los días	8	6%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 47, se observó que el 37% de los docentes encuestados una vez al mes o menos el trabajo les produce orgullo, 27% pocas veces al año, 16%, pocas veces al mes, 7% una vez por semana, 6% todos los días, 4% ninguna vez y 3% pocas veces por semana.

Gráfico 47

El trabajo le produce orgullo.



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 56

El trabajo es un reto.

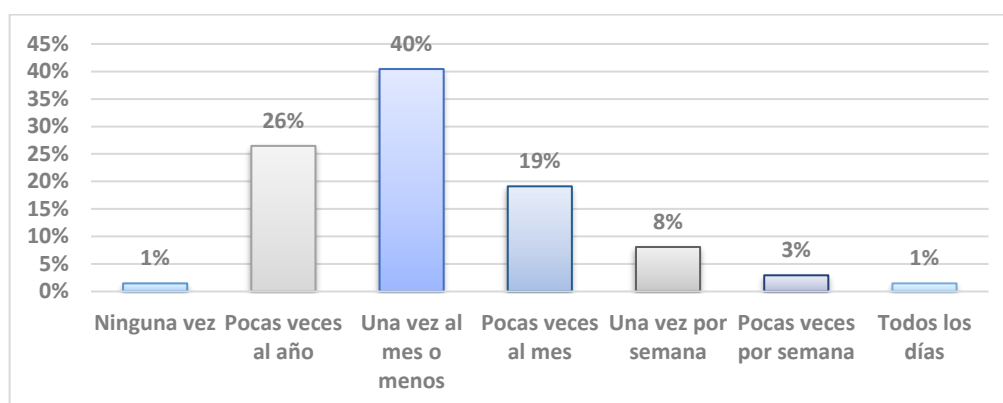
Rango	f	%
Ninguna vez	2	1%
Pocas veces al año	36	26%
Una vez al mes o menos	55	40%
Pocas veces al mes	26	19%
Una vez por semana	11	8%
Pocas veces por semana	4	3%
Todos los días	2	1%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 48, se observó que el 40% de los docentes encuestados una vez al mes o menos el trabajo les representa un reto, 26% pocas veces al año, 19% pocas veces al mes, 8% una vez por semana, 3% pocas veces por semana, 1% ninguna vez y 1% todos los días.

Gráfico 48

El trabajo es un reto.



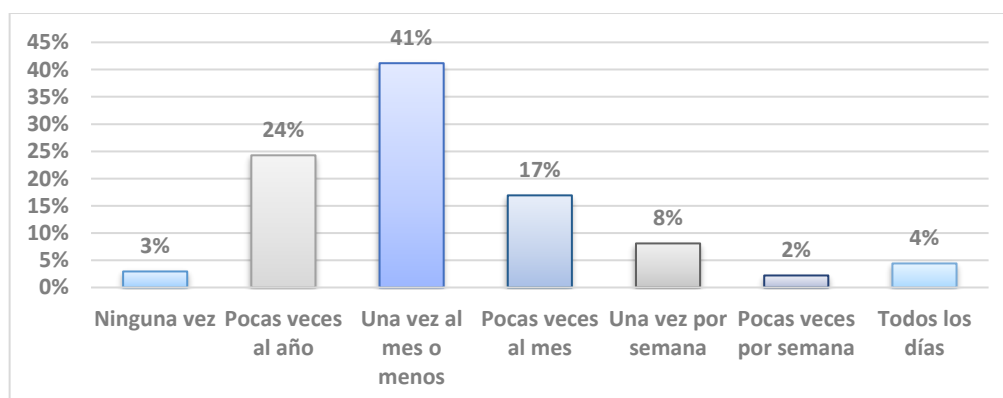
Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 57*El tiempo en el trabajo pasa rápido.*

Rango	f	%
Ninguna vez	4	3%
Pocas veces al año	33	24%
Una vez al mes o menos	56	41%
Pocas veces al mes	23	17%
Una vez por semana	11	8%
Pocas veces por semana	3	2%
Todos los días	6	4%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 49, se observó que el 41% de los docentes encuestados una vez al mes o menos sienten que el tiempo en el trabajo pasa rápido, 24% pocas veces al año, 17% pocas veces al mes, 8% una vez por semana, 4% todos los días, 3% ninguna vez y 2% pocas veces por semana.

Gráfico 49*El tiempo en el trabajo pasa rápido*

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 58.

En el trabajo se pierde noción del entorno

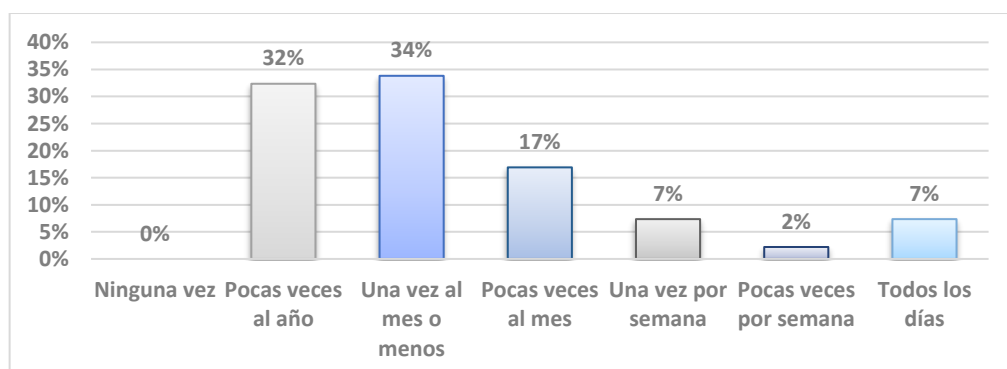
Rango	f	%
Ninguna vez	0	0%
Pocas veces al año	44	32%
Una vez al mes o menos	46	34%
Pocas veces al mes	23	17%
Una vez por semana	10	7%
Pocas veces por semana	3	2%
Todos los días	10	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 50, se observó que el 34% de los docentes encuestados una vez al mes o menos en el trabajo pierden la noción del entorno, 32% pocas veces al año, 17% pocas veces al mes, 7% todos los días, 7% una vez por semana, 2% pocas veces por semana y 0% ninguna vez.

Gráfico 50

En el trabajo se pierde noción del entorno



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 59.

Mayor felicidad al enfocarse en el trabajo.

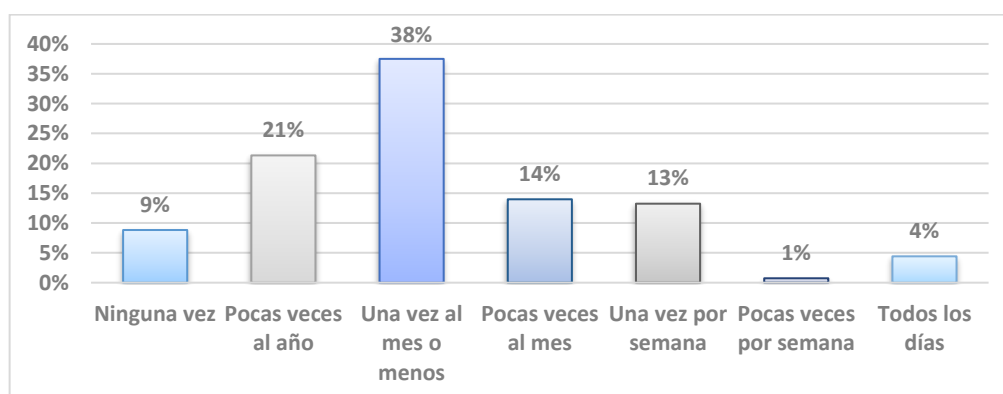
Rango	f	%
Ninguna vez	12	9%
Pocas veces al año	29	21%
Una vez al mes o menos	51	38%
Pocas veces al mes	19	14%
Una vez por semana	18	13%
Pocas veces por semana	1	1%
Todos los días	6	4%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 51, se observó que el 38% de los docentes encuestados una vez al mes o menos son más felices cuando se enfocan en el trabajo, 21% pocas veces al año, 14% pocas veces al mes, 13% una vez por semana, 9% ninguna vez, 4% todos los días y 1% pocas veces por semana.

Gráfico 51

Mayor felicidad al enfocarse en el trabajo.



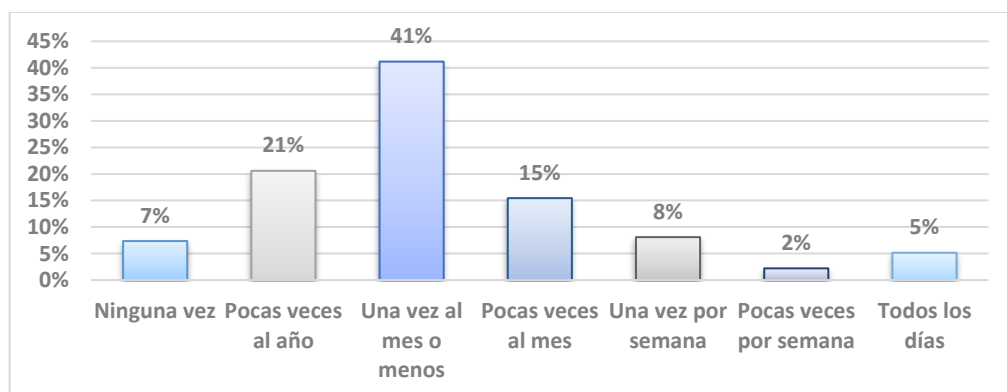
Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 60*Mucho tiempo en el trabajo.*

Rango	f	%
Ninguna vez	10	7%
Pocas veces al año	28	21%
Una vez al mes o menos	56	41%
Pocas veces al mes	21	15%
Una vez por semana	11	8%
Pocas veces por semana	3	2%
Todos los días	7	5%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 52, se observó que el 41% de los docentes encuestados una vez al mes o menos sienten que pasan mucho tiempo en el trabajo, 21% pocas veces al año, 15% pocas veces al mes, 8% una vez por semana, 7% ninguna vez, 5% todos los días y 2% pocas veces por semana.

Gráfico 52*Mucho tiempo en el trabajo.*

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 61.

El trabajo tiene gran influencia

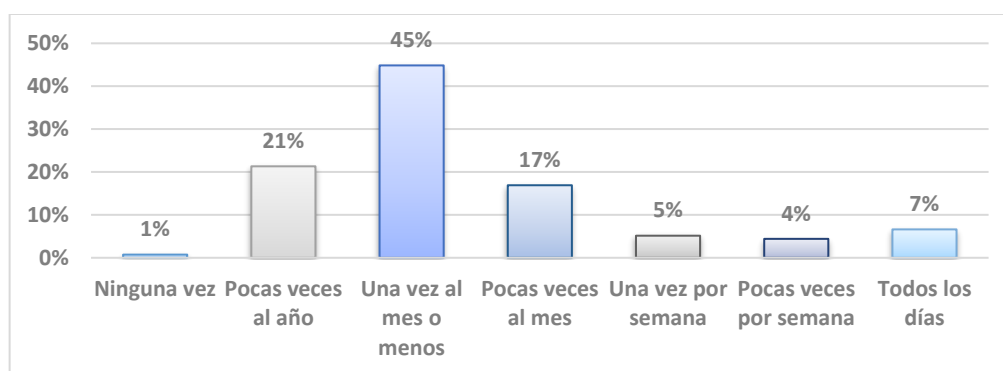
Rango	f	%
Ninguna vez	1	1%
Pocas veces al año	29	21%
Una vez al mes o menos	61	45%
Pocas veces al mes	23	17%
Una vez por semana	7	5%
Pocas veces por semana	6	4%
Todos los días	9	7%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 53, se observó que el 45% de los docentes encuestados una vez al mes o menos sienten que el trabajo tiene gran influencia, 21% pocas veces al año, 17% pocas veces al mes, 7% todos los días, 5% una vez por semana, 4% pocas veces por semana y 1% ninguna vez.

Gráfico 53

El trabajo tiene gran influencia



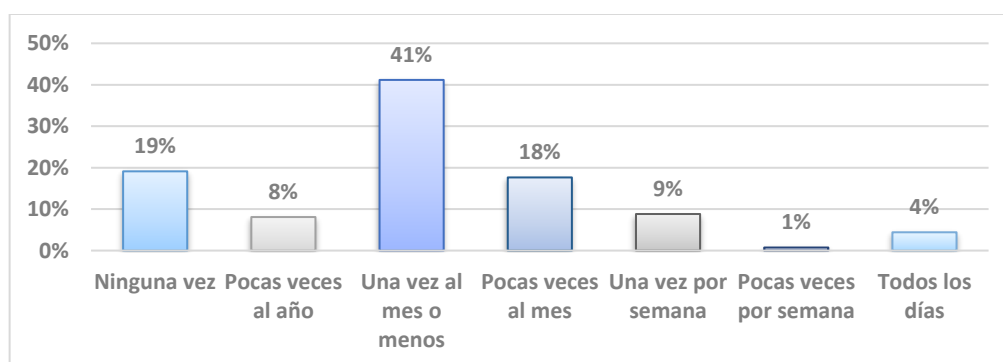
Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Tabla 62*La desconexión del trabajo es difícil*

Rango	f	%
Ninguna vez	26	19%
Pocas veces al año	11	8%
Una vez al mes o menos	56	41%
Pocas veces al mes	24	18%
Una vez por semana	12	9%
Pocas veces por semana	1	1%
Todos los días	6	4%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

En el gráfico 54, se observó que el 41% de los docentes encuestados una vez al mes o menos sienten que la desconexión del trabajo es difícil, 19% ninguna vez, 18% pocas veces al mes, 9%, una vez por semana, 8% pocas veces al año, 4% todos los días 1% pocas veces por semana.

Gráfico 54*La desconexión del trabajo es difícil*

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Variable dependiente: Engagemet

Dimensión: Vigor

Tabla 63

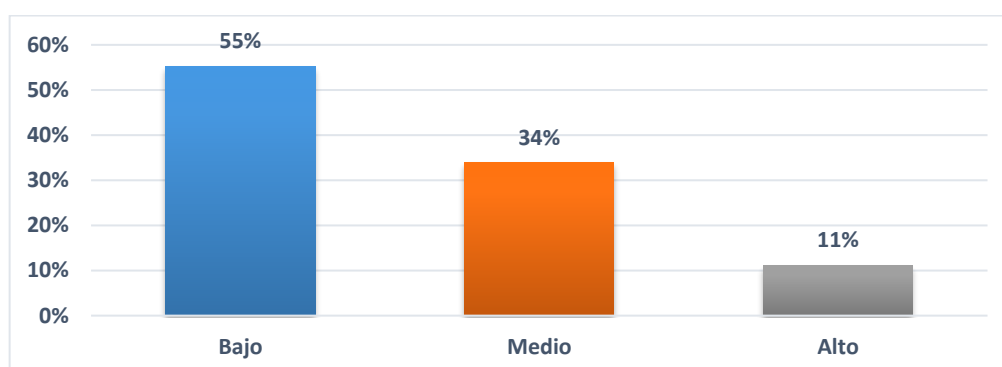
Vigor

Calificación	f	%
Bajo	75	55%
Medio	46	34%
Alto	15	11%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Figura 7

Vigor



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Interpretación

Como se muestra en la tabla 63 y la figura 7, se presenta que el 55% de los docentes presentan un nivel bajo en establecer una dirección, el 34% un nivel medio y el 11% un nivel alto. Se observa un nivel prevalentemente bajo, dado que, los docentes consideran que no siempre trabajan llenos de energía, no siempre tienen ganas de ir a trabajar y durante las jornadas

largas consideran que no pueden continuar, inclusive cuando todo se vuelve caótico no pueden continuar con sus laborales.

Dimensión: Dedicación

Tabla 64

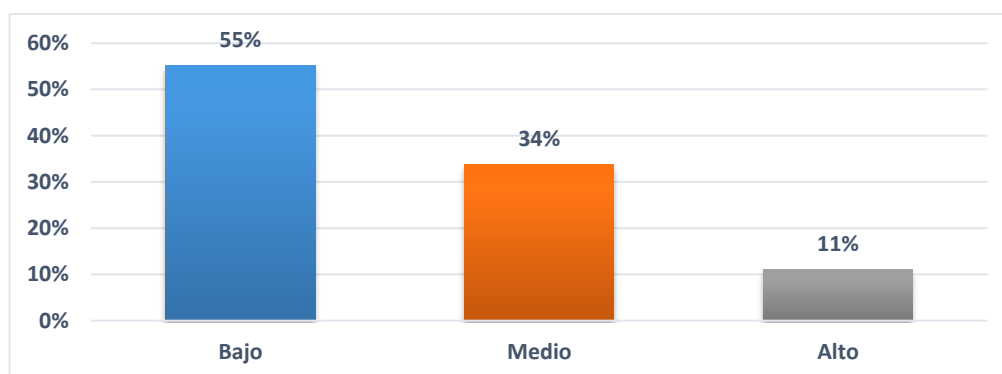
Dedicación

Calificación	f	%
Bajo	75	55%
Medio	46	34%
Alto	15	11%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Figura 8

Dedicación



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Interpretación

En la tabla 64 y la figura 8 se puede observar cómo el 55% de los docentes cree que hay un deficiente desarrollo del personal, el 34% un nivel regular y el 11% un nivel eficiente. Se observa un nivel prevalentemente

bajo, dado que, los docentes consideran que no encuentran del todo un significado y propósito de vida en su trabajo, dado que este no les inspira ni les parece retador.

Dimensión: Absorción

Tabla 65

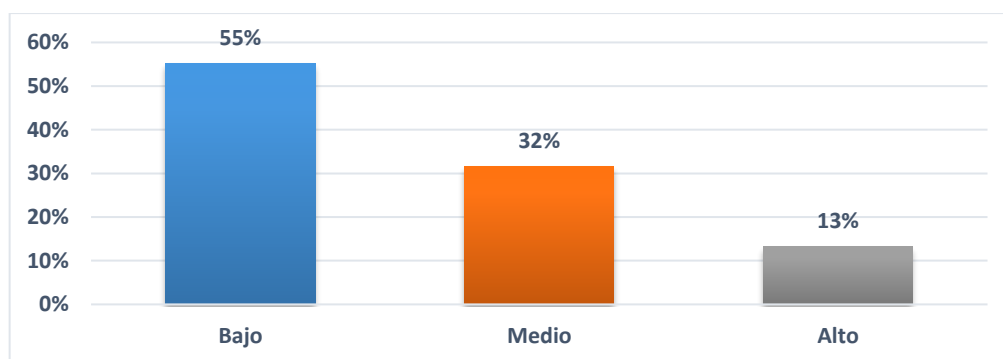
Absorción

Calificación	f	%
Bajo	75	55%
Medio	43	32%
Alto	18	13%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Figura 9

Absorción



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Interpretación

Tal como se ha observado en la tabla 65 y la figura 9, el 55% de los docentes creen que hay un nivel deficiente al rediseñar la organización,

32% un nivel regular y el 13% un nivel eficiente. Se observan valores con una predominancia hacia un nivel bajo, puesto que, el nivel de absorción es muy escaso, no suelen estar concentrados en su trabajo, en ocasiones les cuesta dejarse llevar por sus actividades y mantenerse enfocados en ellas en un cien por ciento.

Variable: Engagement

Tabla 66

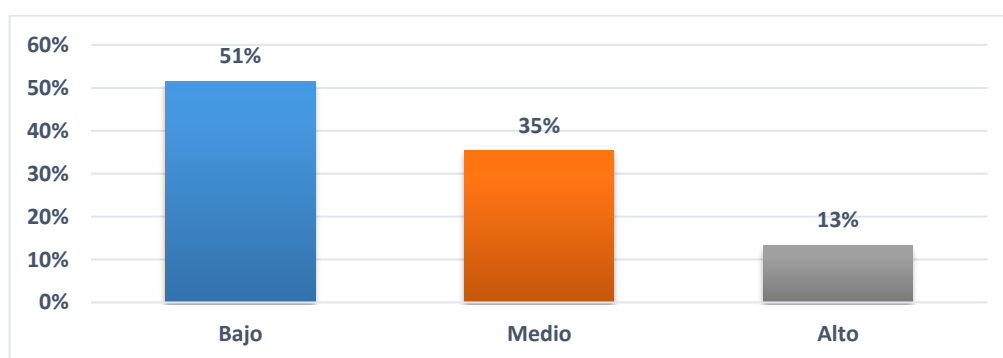
Variable engagement

Calificación	f	%
Bajo	70	51%
Medio	48	35%
Alto	18	13%
Total	136	100%

Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Figura 10

Variable Engagement



Nota. Porcentajes de las respuestas brindadas por los encuestados, donde respondieron de acuerdo a la escala Likert.

Interpretación

Tal como quedó reflejado en la tabla 66 y en la figura 10, el 51% de los docentes creen que hay un engagement deficiente, el 35% que hay un nivel regular y el 13% un nivel eficiente. Se observa un nivel prevalentemente bajo dado que el nivel de energía que presentan los docentes hacia sus actividades suele ser escaso, consideran que su trabajo no les proporciona un propósito laboral, no lo ven como un reto y no se concentran en sus actividades.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 67

Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Establecer una dirección	,141	136	,000	,924	136	,000
Desarrollo del personal	,144	136	,000	,940	136	,000
Rediseñar la organización	,156	136	,000	,908	136	,000
Gestionar la instrucción	,147	136	,000	,921	136	,000
Liderazgo directivo	,162	136	,000	,889	136	,000
Engagement	,131	136	,000	,907	136	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Extraído de la base de datos analizada en el software estadístico SPSS.

En función de la tabla anterior se ha tomado la prueba de Kolmogorov Smirnov puesto que la muestra es mayor a 50 unidades y, se evidencia que tanto las variables como las dimensiones objetos de estudio no cuentan con una distribución normal, debido a que su significancia fue menor a 0.000 en cada uno de los casos. Por lo que, para realizar la identificación

de los coeficientes, se empleará el análisis de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la capacidad para establecer una dirección y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

Tabla 68

Rho de Spearman entre la dimensión establecer una dirección y la variable engagement

		Establecer una dirección		Engagement
Rho de Spearman	Establecer una dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	136	136
	Engagement	Coeficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	136	136

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

Nota. Extraído de la base de datos analizada en el software estadístico SPSS.

Interpretación

De acuerdo con lo presentado en la tabla 14, se mostrado el análisis de Rho de Spearman entre la dimensión establecer una dirección y la variable Engagement, el cual arrojó que existe una correlación significativa positiva alta con un coeficiente de 0,711 con un nivel de significancia

bilateral de 0,01. Lo que se traduce en que al establecerse una dirección hay un mayor engagement.

Contrastación de la hipótesis objetivo específico 1

Dado la tabulación de datos que se realizó, sus resultados permiten aceptar la hipótesis específica 1 planteada en el estudio, la cual es: “Existe relación significativa entre la capacidad para establecer una dirección y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020”, dado que, el nivel de significancia fue menor a 0,05 y por ende si existe relación. Por tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se infiere que la capacidad para establecer una dirección influye en el engagement de los docentes.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la capacidad de desarrollo del personal directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.

Tabla 69

Rho de Spearman entre la dimensión desarrollo del personal y la variable engagement

			Desarrollo del personal	Engagement
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	136	136
	Engagement	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	136	136

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

Nota. Extraído de la base de datos analizada en el software estadístico SPSS.

Interpretación

Según lo presentado en la tabla 15, se ha mostrado una correlación entre la dimensión desarrollo del personal y la variable Engagement, lo que permitió obtener como resultado una correlación significativa positiva alta con un coeficiente de 0,700 con un nivel de significancia bilateral de 0,01. Lo que se traduce en que, ante un mayor desarrollo del personal, mejor es el Engagement.

Contrastación de la hipótesis objetivo específico 2

Dado la tabulación de datos que se realizó, sus resultados permiten aceptar la hipótesis específica 2 planteada en el estudio, la cual es: Existe relación significativa entre la capacidad de desarrollo del personal directivo

y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020, dado que, el nivel de significancia fue menor a 0,05 y por ende si existe relación. Por tanto, se rechazó la hipótesis alternativa y se infirió que la capacidad de desarrollo influye en el engagement de los docentes.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la capacidad de rediseñar la organización y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

Tabla 70

Rho de Spearman entre la dimensión rediseñar la organización y la variable engagement

			Rediseñar la organización	Engagement
Rho de Spearman	Rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	136	136
	Engagement	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	136	136

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

Nota. Extraído de la base de datos analizada en el software estadístico SPSS.

Interpretación

En la tabla 16, ha quedado expresada la correlación entre la dimensión rediseñar la organización y la variable Engagement, de modo que se obtuvo como resultado que existe una correlación significativa positiva alta con un coeficiente de 0,699 con un nivel de significancia

bilateral de 0,01. Lo que significa que, al hacer un rediseño de la organización, el Engagement mejora.

Contrastación de la hipótesis objetivo específico 3

Dado la tabulación de datos que se realizó, sus resultados permitieron aceptar la hipótesis específica 3 planteada en el estudio, la cual es: Existe relación significativa entre la capacidad de rediseñar la organización y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020, dado que, el nivel de significancia fue menor a 0,05 y por ende si existe relación. Por tanto, se rechazó la hipótesis alternativa y se afirma que la capacidad de rediseñar la organización influye en el engagement de los docentes.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la capacidad de gestionar la instrucción y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

Tabla 71

Rho de Spearman entre la dimensión gestionar la instrucción y la variable engagement

			Gestionar la instrucción	Engagement
Rho de Spearman	Gestionar la instrucción	Coeficiente de correlación	1,000	,977**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	136	136
	Engagement	Coeficiente de correlación	,977**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	136	136

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

Nota. Extraído de la base de datos analizada en el software estadístico SPSS

Interpretación

Ante lo presentado en la tabla 17, se ha observado una correlación entre la dimensión gestionar la instrucción y la variable Engagement, lo que permitió establecer una correlación significativa positiva muy alta con un coeficiente de 0,977 con un nivel de significancia bilateral de 0,01. De modo que, ante una buena gestión de la instrucción, mejor será el Engagement.

Contrastación de la hipótesis objetivo específico 4

Dado la tabulación de datos que se realizó, sus resultados permitieron aceptar la hipótesis específica 4 planteada en el estudio, la cual es: Existe relación significativa entre la capacidad de gestionar la instrucción y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020, dado que, el nivel de significancia fue menor a 0,05 y por ende si existe relación Por tanto, se rechazó la hipótesis alternativa y se afirma que la capacidad de gestionar la instrucción influye en el engagement de los docentes.

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020

Tabla 72

Rho de Spearman entre la variable Liderazgo directivo y la variable engagement

			Liderazgo directivo	Engagement
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	136	136
	Engagement	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	136	136

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

Nota. Extraído de la base de datos analizada en el software estadístico SPSS

Interpretación

De acuerdo con la tabla 18, se ha mostrado una correlación entre la variable liderazgo directivo y la variable Engagement, de modo que entre ambas variables existe una correlación significativa positiva alta con un coeficiente de 0,809 con un nivel de significancia bilateral de 0,01. Por lo que, ante un mejor liderazgo directivo, mejor es el Engagement.

Contrastación de la hipótesis general

Dado la tabulación de datos que se realizó, sus resultados permiten aceptar la hipótesis general planteada en el estudio, la cual es: “Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el engagement de los

docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020”, dado que, el nivel de significancia fue menor a 0,05 y por ende si existe relación. Por tanto, el liderazgo directivo influye en el engagement.

Capítulo 5. Discusiones, conclusiones y recomendaciones

5.1 Discusiones

En la institución objeto de estudio, se ha evidenciado que la mayoría de docentes no participa en las actividades académicas de la institución, las cuales se organizan a fin de afianzar las capacidades pedagógicas de los docentes, dichas actividades se realizan en su mayoría fuera del horario académico y, por lo general, los docentes poseen horarios saturados, los cuales absorben su tiempo y energía disponible para participar en actividades fuera del horario laboral. Asimismo, a través de una entrevista informal no estructurada, los docentes señalaron no sentirse muy satisfechos en laborar en la institución debido a que, existen muchas limitaciones para lograr un aprendizaje eficaz en los alumnos, dentro de las que se resaltan, la mala infraestructura, la falta de laboratorio y de inmobiliarios adecuados.

A partir de la problemática expuesta, surge la necesidad de realizar una investigación, cuyo propósito fue determinar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020. Para lograrlo, fue necesario aplicar ciertos instrumentos, los cuales fueron: para evaluar la variable liderazgo directivo se elaboró un cuestionario constituido por 35 ítems agrupados en 4 indicadores (establecer una dirección, desarrollo del personal, rediseñar la organización y gestionar la instrucción). Además, presenta una escala tipo Likert de cinco puntos, que va desde 1=Nunca hasta 5=Siempre. Por otro lado, la variable engagement será medida a través de la escala estandarizada UWES (Utrecht Work Engagement Scale) elaborada por Schaufeli & Bakker (2004). Dicha escala consta de 17 ítems agrupados en tres indicadores: vigor, dedicación y absorción. Además, utiliza una escala tipo Likert de 6 puntos, que va desde 0=Ninguna vez hasta 6=Todos los días. Todo esto, arrojó los siguientes resultados:

En torno al primer objetivo: Determinar la relación entre la capacidad para establecer una dirección y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020. Se mostró en el análisis de Rho de Spearman entre la dimensión establecer una dirección y la variable Engagement, que existe una correlación significativa positiva alta con un coeficiente de 0,711 con un nivel de significancia bilateral de 0,01.

Resultados similares hallaron Horn & Murillo (2016), en su estudio: “Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel”, cuyas principales conclusiones fueron que las prácticas realizadas por el director que favorecen el compromiso docente son el establecimiento de la dirección y la estructura del colegio para facilitar el trabajo. Concretamente, se refiere a que las prácticas realizadas por los jefes técnicos que favorecen el compromiso docente son las de apoyo pedagógico.

Caso parecido fue el encontrado por Gallegos & López (2019) en su estudio: “Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente” Donde la correlación entre la dimensión el apoyo del director y el compromiso organizacional docente resultó 0,472 con una significancia menor a 0,05 y la correlación entre la supervisión del director y el compromiso organizacional docente resultó 0,400 con una significancia menor a 0,05. Lo que significa que, la manera en la que el director establezca la dirección impactará positiva o negativamente en los docentes.

Lo que se traduce, junto a los resultados obtenidos por el estudio presentado, que al establecerse una dirección hay un mayor Engagement.

En torno al segundo objetivo: Determinar la relación entre la capacidad de desarrollo del personal directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020. Se ha mostrado una correlación entre la dimensión

desarrollo del personal y la variable Engagement, lo que permitió obtener como resultado una correlación significativa positiva alta con un coeficiente de 0,700 con un nivel de significancia bilateral de 0,01.

Resultados similares obtuvieron Nooruddin & Bhamani (2019), en su estudio. Las principales conclusiones fueron: que el liderazgo escolar establece el rumbo del colegio y desempeña un papel fundamental en el desarrollo y el mantenimiento de una cultura escolar determinada. Para garantizar que los docentes participen en un proceso continuo de aprendizaje, el ambiente del colegio debe ser tal que los docentes se sientan libres de retroalimentarse entre ellos. De las conclusiones expuestas se infiere que, el liderazgo directivo incide de forma positiva sobre el engagement docente.

Lo que se traduce en que, ante un mayor desarrollo del personal, mejor es el Engagement.

En torno al tercer objetivo: Determinar la relación entre la capacidad de rediseñar la organización y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020. Los resultados expresaron una correlación entre la dimensión rediseñar la organización y la variable Engagement, de modo que se obtuvo como resultado que existe una correlación significativa positiva alta con un coeficiente de 0,699 con un nivel de significancia bilateral de 0,01.

Resultados similares obtuvieron Gallegos & López (2019), en su estudio: “Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente”. Sus resultados fueron que existe una correlación entre la dimensión cooperación de los equipos de liderazgo y el compromiso organizacional docente resultó 0,569 con una significancia menor a 0,05. La correlación entre el apoyo del director y el compromiso organizacional docente resultó 0,472 con una significancia menor a 0,05. Todo esto implica que sí se requiere rediseñar la organización, será

necesario contar con la colaboración de todos los presentes, pues todo se relaciona.

Mismo fue el caso de Nooruddin & Bhamani (2019), en su estudio: "Engagement of School Leadership in Teachers' Continuous Professional Development: A Case Study" quienes mediante el uso de un método de estudio de caso establecieron que el liderazgo escolar establece el rumbo del colegio y desempeña un papel fundamental en el desarrollo y el mantenimiento de una cultura escolar determinada. Para garantizar que los docentes participen en un proceso continuo de aprendizaje, el ambiente del colegio debe ser tal que los docentes se sientan libres de retroalimentarse entre ellos. Por tanto, el rediseño de la organización no puede ser algo casual, debe planificarse y tomarse en cuenta en engagement de los docentes.

Lo que significa que, al hacer un rediseño de la organización, el Engagement mejora.

En torno al cuarto objetivo: Determinar la relación entre la capacidad de gestionar la instrucción y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020. Ante lo presentado en la tabla 17, se ha observado una correlación entre la dimensión gestionar la instrucción y la variable Engagement, lo que permitió establecer una correlación significativa positiva muy alta con un coeficiente de 0,977 con un nivel de significancia bilateral de 0,01.

Resultados parecidos obtuvieron Horn & Murillo (2016), en su estudio: "Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel". (Artículo científico) donde se determinó que las prácticas realizadas por el director que favorecen el compromiso docente son el establecimiento de la dirección y la estructura del colegio para facilitar el trabajo. Por tanto, la gestión de las instrucciones juega un papel fundamental en el desempeño docente.

Coinciden con esta postura Salvador & Sánchez (2018), en su investigación: “Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente”. Dado que el coeficiente Rho de Spearman que encontraron estableció que, entre el establecimiento de metas y expectativas y el compromiso organizacional, hay 0,625 con un nivel de significancia de 0.00. El coeficiente Rho de Spearman entre la gestión de recursos estratégica y el compromiso organizacional, resultó 0,647 con un nivel de significancia de 0.00. Por tanto, la gestión de las instrucciones sí impacta sobre el desempeño docente y el engagement.

De modo que, ante una buena gestión de la instrucción, mejor será el Engagement.

En torno al objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020. Se ha mostrado una correlación entre la variable liderazgo directivo y la variable Engagement, de modo que entre ambas variables existe una correlación significativa positiva alta con un coeficiente de 0,809 con un nivel de significancia bilateral de 0,01.

Mismos resultados hallaron Nooruddin & Bhamani (2019), en su estudio, donde concluyeron que el liderazgo directivo incide de forma positiva sobre el engagement docente.

Así fue el caso de López (2019), en su investigación: “Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada”. Quién obtuvo un coeficiente de correlación entre las prácticas de liderazgo y el trabajo colaborativo resultó 0.676 con un nivel de significancia menor a 0.01. El coeficiente de correlación entre las prácticas de liderazgo y las relaciones interpersonales resultó 0.715 con un nivel de significancia menor a 0.01. Por tanto, se infiere que el liderazgo es capaz de impactar o condicionar al personal de las instituciones educativas.

Aspectos apoyados por Henostroza (2015), en su investigación: “Liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes de la red 03 de la UGEL 01- SJM- 2015”. Cuyo hallazgo principal fue que el coeficiente Rho resultó 0.952 con un nivel de significancia de 0.000. Se evidencia una correlación muy alta entre las variables de análisis. Del resultado expuesto se puede inferir que, el liderazgo de los directivos incide en el engagement de los docentes, lo cual aportará en el establecimiento de la discusión que se realizará posteriormente.

Por lo que, basado en los antecedentes consultados y los resultados hallados a través de análisis validados por experto en esta investigación, se puede inferir que, ante un mejor liderazgo directivo, mayor será el Engagement.

5.2 Conclusiones

1. Existe una correlación significativa positiva alta entre la variable liderazgo directivo y la variable Engagement, de modo que, ante un mejor liderazgo directivo, mayor es el Engagement. Lo que queda evidenciado a través del coeficiente 0,809 y con un nivel de significancia bilateral de 0,01.
2. Existe una correlación significativa positiva alta entre la dimensión establecer una dirección y la variable Engagement, lo que quiere decir que, ante el establecimiento de una dirección, mayor es el Engagement. Esto queda evidenciado por medio del coeficiente 0,711 y un nivel de significancia bilateral de 0.01.
3. Entre la dimensión desarrollo del personal y la variable Engagement se ha establecido una correlación significativa positiva alta, lo que significa que, ante un mejor desarrollo del personal, mayor es el Engagement. Esto ha quedado evidenciado con un coeficiente de 0,700 y un nivel de significancia bilateral de 0,01.
4. Entre la dimensión rediseñar la organización y la variable Engagement se presenta una correlación significativa positiva alta, por lo tanto, ante un rediseño en la organización, el Engagement mejora. Esto ha quedado evidenciado a través del coeficiente 0,699 y un nivel de significancia de 0.01.
5. Existe una correlación significativa positiva muy alta entre la dimensión gestionar la instrucción y la variable Engagement, por lo que, ante una buena gestión de la instrucción, mejor será el Engagement. Esto quedó evidenciado con el coeficiente de 0,977 y un nivel de significancia bilateral de 0,01.

5.3 Recomendaciones

1. La directiva de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos debe aplicar estrategias de liderazgo directivo que mejoren el Engagement en la entidad.
2. La directiva debe establecer un plan de acción dentro de la dirección que permitan no solo mejorar la Engagement, sino la organización dentro de la institución.
3. La directiva debe realizar un análisis de las capacidades que posee el personal directivo de modo que se pueda decidir las actividades de cada uno en pro de mejorar el Engagement.
4. La directiva debe mejorar la capacidad de rediseño de la organización a partir de la aplicación de estrategias de trabajo que mejoren el Engagement.
5. La directiva debe aplicar una metodología que pueda no solo mantener la capacidad de gestión de instrucciones, sino elevar el nivel de Engagement.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. Tesis de maestría, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5703/1/REP_MAE_ST_ADM_SILVANA.AGUILAR_LIDERAZGO.TRANSFORMACION_AL_DATOS.pdf
- Aruzie, R., Adjei, A., Mensah, D., Nkansah, I., Anorkyewaa, A., & Frimpong, B. (2018). The Impact Of Leadership Styles On Teaching And Learning Outcomes: A Case Study Of Selected Senior High Schools In The Nkronza Districts Of Brong Ahafo Region In Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 6(12), 797-825. doi:<https://doi.org/10.18535/ijssrm/v6i12.el02>
- Asensio, A., Magallón, R., & García, J. (2017). Resiliencia: impacto positivo en la salud física y mental. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*(2), 231-242. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/322706161_Resiliencia_i mpacto_positivo_en_la_salud_fisica_y_mental
- Banco Mundial . (2018). *Informe sobre el desarrollo mundial. Aprender para hacer realidad la promesa de la educación*. Washington: Banco Mundial. Obtenido de http://iin.oea.org/pdf-iin/RH/docs-interes/2019/Informe-sobre-el_Desarrollo-Mundial-2018.pdf
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogotá, Colombia: 4.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. doi:<http://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bolívar, A. (2015). Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar. Revisión de Enfoques e Instrumentos. *Revista*

Iberoamericana de Evaluación Educativa, 15-39. Recuperado el 23 de Marzo de 2020, de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EvaluarELiderazgoPedagogicoDeLaDireccionEscolarRe-5308046.pdf

Contreras, D. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención*. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11983/52982530-2016.pdf?sequence=9>

Contreras, M. (2017). *Liderazgo de los directivos y el compromiso organizacional de los docentes del Instituto Superior Tecnológico Francisco de Paula González Vigil de Tacna en el año 2017*. Tesis de maestría. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32960/Contreras_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cruzado, E. (2018). *Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín, en el año 2017*. Tesis de maestría, Lima. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1333/Elmer_Tesis_Maestr%c3%ada_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Fred, K., & Howard, L. (2002). *Investigacion del Comportamiento Metodos de Investigacion Ciencias Sociales*. Mexico: McGRAW-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Gallegos, V., & López, P. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente. *Profesorado*, 189-210. doi:<https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i2.9270>

Henostroza, M. (2015). *Liderazgo directivo y el compromiso organizacional de los docentes de la red 03 de la UGEL 01- SJM- 2015*. Tesis de maestría. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14864/Henostroza_DMF.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Horn, A., & Murillo, F. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel. *Psicoperspectivas*, 15(2), 64-77. doi:<http://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue2-fulltext-746>
- Hou, J. L., & Chu, Y. (2015). Automatic questionnaire survey by using the collective message over the Internet. *Advanced Engineering Informatics*, 29(14), 813-829. Obtenido de <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1016/j.aei.2015.09.001>
- Juárez, A., Hernández, C., Flores, C., & Camacho, A. (2015). Capítulo 14. Entusiasmo Laboral en Profesionales de la Salud: Propiedades Psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. 345-366. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/304215906_Entusiasmo_Laboral_en_Profesionales_de_la_Salud_Propiedades_Psicometricas_de_la_Utrecht_Work_Engagement_Scale
- Juyumaya, J. (2019). Escala Utrecht de work engagement en Chile: medición, confiabilidad y validez. *Estudios de Administración*, 26(1), 35-50. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2019.55405>
- Kerlinger Fred & Lee Howard. (2002). *Investigacion del Comportamiento Metodos de Investigacion Ciencias Sociales*. Mexico: McGRAW-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step-by guide for beginners 3* (3rd Edition ed.). Mixed Sources.
- Leithwood, K., Day, C., Sammons, P., Harris, A., & Hopkins, D. (2006). *Successful School Leadership What It Is and How It Influences Pupil Learning [Liderazgo escolar exitoso Qué es y cómo influye en el aprendizaje del alumno]*. University of Nottingham. Obtenido de <http://www.nysed.gov/common/nysed/files/principal-project-file-55->

successful-school-leadership-what-it-is-and-how-it-influences-pupil-learning.pdf

- López, J., Grau, E., Gil, P., & Figueiredo. (2019). Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria. *Acciones e Investigaciones Sociales*(39), 223-254. doi:https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2019393239
- López, M. (2019). *Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada*. Tesis de maestría, Bogotá. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13576/Mauricio_Lopez_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Magda, S., & García, D. L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Merino, J., Carrera, F., Roca, M., Morro, M., Martínez, A., & Fikri, N. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. *Gac Sanit*, 32(4), 352-361. doi:<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.02.009>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2016). *Módulo 6: Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima: Impresos & Diseños. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5920/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20y%20buena%20pr%C3%A1ctica%20para%20el%20fortalecimiento%20del%20liderazgo%20pedag%C3%B3gico.%20Gu%C3%ADa%20para%20el%20participante%2C%20primer%20fasc%C3%ADculo.pdf>

- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (15 de Enero de 2020). Resolución Viceministerial N° 013-2020-MINEDU. Lima, Perú. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/477206/RVM_N__013-2020-MINEDU.pdf
- Muñoz, M., Ortega, F., Castro, E., & Espinosa, D. (2018). La persistencia como fortaleza de carácter presente en estudiantes de licenciatura del centro de actualización del magisterio de Durango, México. *INNOVA Research Journal*, 3(6), 136-142. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n6.2018.723>
- Nooruddin, S., & Bhamani, S. (2019). Engagement of School Leadership in Teachers' Continuous Professional Development: A Case Study [Participación del liderazgo escolar en el desarrollo profesional continuo de los docentes: un estudio de caso]. *Journal of Education and Educational Developement*, 6(1), 95-110. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1216779.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de Tesis* (5 ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- OECD. (2020). *TALIS 2018 Result (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. Paris: OECD Publishing. doi:<https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>
- Olivares, S., López, M., & Valdez, J. (2018). Aprendizaje basado en retos: una experiencia de innovación para enfrentar problemas de salud pública. *Educación Médica*, 19, 230-237. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.10.001>
- Pajuelo, L. (2018). *Liderazgo y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 32149, Ambo – 2018*. Tesis de maestría. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26381/Pajuelo_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Park, C., Lim, D., & Ju, B. (2016). Transformational Leadership and Teacher Engagement in an International Context. 22-42. doi:<https://doi.org/10.4018/978-1-4666-9948-9.ch002>
- Porras, N., & Parra, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*(34), 181-197. doi:<https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>
- Prochazka, J., Gilova, H., & Vaculik, M. (2017). The relationship between transformational leadership and engagement: self-efficacy as a mediator [La relación entre liderazgo transformacional y compromiso: autoeficacia como mediador]. *Journal of leadership studies*, 11(2), 22-33. doi:<https://doi.org/10.1002/jls.21518>
- Real Academia Española [RAE]. (2020). Obtenido de <https://dle.rae.es/orgullo>
- Reiro, T. (2016). Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision. *European Journal of Training and Development*, 40(8/9), 676-690. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-07-2015-0058/full/html>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Rev. investig. Altoandín.*, 20(1), 115-124. doi:<http://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseño en la investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*. Obtenido de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Supo, J. (2018). *Seminario de Investigación Para la Producción Científica*. Arequipa. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019
- Téllez, D. (2018). ¿Es el esfuerzo una característica esencial de la voluntad? Una aproximación a William James desde la psicología de Tomás de Aquino. *Veritas*(40), 29-47. Obtenido de

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n40/0718-9273-veritas-40-00029.pdf>

Vikaraman, S., Mansor, A., Mohd, M., & Razak, K. (2018). Influence of Ethical Leadership Practices on Teacher Work Engagement at High Performing Secondary Schools: A Case Study. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, 10(12), 1397-1403. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/330839518_Influence_of_Ethical_Leadership_Practices_on_Teacher_Work_Engagement_at_High_Performing_Secondary_Schools_A_Case_Study

Anexo

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: “Liderazgo directivo y engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo

0000x|2020”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICES		
General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?	General: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?	General: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?	Liderazgo directivo	Establecer una dirección	Identificar y articular una visión		
					Fomentar la aceptación grupal de objetivos y metas		
					Crear altas expectativas del cumplimiento de las metas		
				Desarrollo del personal	Atención y el apoyo individual a los docentes		
					Estimulación intelectual		
					Provisión de modelos de actitud y de comportamiento consistentes con la visión y metas		
Específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la capacidad para establecer una dirección y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?	Específicos: a. Determinar la relación entre la capacidad para establecer una dirección y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?	Específicos: a. Existe relación significativa entre la capacidad para establecer una dirección y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?			Rediseñar la organización	Construir una cultura colaborativa	
						Estructurar una organización que facilite el trabajo	
						Crear una relación productiva con la familia y la comunidad	
2. ¿Cuál es la relación entre la capacidad de desarrollo del personal y el engagement de los docentes de la Institución Educativa	b. Determinar la relación entre la capacidad de desarrollo del personal directivo y el engagement de los docentes de la	b. Existe relación significativa entre la capacidad de desarrollo del personal directivo y el engagement de los docentes de la					Aprovechar el apoyo externo
							Dotar de personal idóneo
							Proveer apoyo técnico y material a los docentes
							Monitorear las prácticas docentes y los aprendizajes

Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?	Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.	Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.			
3. ¿Cuál es la relación entre la capacidad de rediseñar la organización y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?	c. Determinar la relación entre la capacidad de rediseñar la organización y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.	c. Existe relación significativa entre la capacidad de rediseñar la organización y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.	Engagement	Vigor	Altos niveles de energía
					Resiliencia mental
					Esfuerzo
					Persistencia
4. ¿Cuál es la relación entre la capacidad de gestionar la instrucción y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020?	d. Determinar la relación entre la capacidad de gestionar la instrucción y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.	d. Existe relación significativa entre la capacidad de gestionar la instrucción y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey Iquitos, periodo 2020.		Dedicación	Significado
					Entusiasmo
					Orgullo
					Reto
				Absorción	Inspiración que provoca el empleo
					Felicidad
					Situación placentera en el trabajo

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario de liderazgo directivo

El siguiente cuestionario va dirigido a los docentes de la institución. Se le solicita su colaboración respondiendo con total sinceridad el presente cuestionario, el cual es de carácter anónimo.

1. Información general del entrevistado

1.1. Sexo: Masculino () Femenino ()

1.2 .Edad:

2. Instrucciones

Se le invita a marcar con una (X) la opción que más se adecue a su respuesta, teniendo en consideración el nivel de la escala y el significado de cada número.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre.	Siempre

Nº	ITEMS	ESCALA				
Variable independiente: Liderazgo directivo						
Indicador: Establecer una dirección						
1	Los directivos promueven unión entre los miembros de la comunidad escolar.	1	2	3	4	5
2	La visión que poseen los directivos sobre el futuro de la institución, inspira.	1	2	3	4	5
3	Los directivos orientan sus acciones a construir valores organizacionales, como medios para lograr la visión de la institución.	1	2	3	4	5
4	Los objetivos de la institución son parte de mis objetivos personales.	1	2	3	4	5
5	Los directivos fomentan la colaboración entre los docentes y promueve el trabajo conjunto hacia un objetivo común.	1	2	3	4	5
6	La excelencia, calidad y alto rendimiento que muestran los directivos elevan mis expectativas sobre el cumplimiento de metas.	1	2	3	4	5

Indicador: Desarrollo del personal						
7	Los directivos orientan y designan responsabilidades a los demás miembros de la comunidad educativa.	1	2	3	4	5
8	Los directivos conocen las necesidades de los demás miembros de la institución.	1	2	3	4	5
9	Los directivos se preocupan por los sentimientos y necesidades personales de los docentes, brindando comprensión y apoyo emocional.	1	2	3	4	5
10	Los directivos apoyan, reconocen y recompensan a los docentes.	1	2	3	4	5
11	Los directivos realizan acciones que alientan a los docentes a tomar riesgos intelectuales.	1	2	3	4	5
12	Los directivos ejercen el liderazgo con el ejemplo, mostrando consistencia entre palabras y hechos.	1	2	3	4	5
13	Los directivos generan confianza y respeto con sus comportamientos y actitudes apropiadas.	1	2	3	4	5
Indicador: Rediseñar la organización						
14	Los directivos contribuyen a la actividad productiva de colaboración en el colegio, mostrando habilidad para coordinar el trabajo.	1	2	3	4	5
15	Los directivos fomentan el respeto mutuo y la confianza entre los docentes.	1	2	3	4	5
16	Los directivos fomentan la voluntad de compromiso entre los docentes.	1	2	3	4	5
17	Los directivos promueven una comunicación abierta y fluida entre todos los trabajadores de la institución.	1	2	3	4	5
18	Existen recursos adecuados para el apoyo del trabajo colaborativo.	1	2	3	4	5
19	Existen actividades donde los docentes pueden planificar de forma conjunta.	1	2	3	4	5
20	Existe un equipo para la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
21	Los directivos distribuyen funciones de liderazgo a los docentes.	1	2	3	4	5
22	Participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5

23	Los padres tienen un rol significativo en la institución.	1	2	3	4	5
24	La institución y la comunidad guardan una estrecha relación.	1	2	3	4	5
25	Existe responsabilidad pública de la institución por su comunidad.	1	2	3	4	5
26	Se gestionan las percepciones públicas sobre la legitimidad de la gestión.	1	2	3	4	5
27	Se socializa y desarrolla contacto con personas que son una fuente de información y apoyo.	1	2	3	4	5
28	Se mantienen contactos a través de visitas, llamadas telefónicas, correspondencia y asistencia a reuniones y eventos sociales.	1	2	3	4	5
Indicador: Gestionar la instrucción						
29	Los directivos realizan acciones para reclutar y retener a docentes que posean el interés y la capacidad para promover los esfuerzos de la institución.	1	2	3	4	5
30	Los directivos supervisan y evalúan la enseñanza.	1	2	3	4	5
31	Los directivos coordinan el plan de estudios.	1	2	3	4	5
32	Se proporcionan los recursos necesarios para implementar el plan de estudios, la enseñanza y la actividad de evaluación.	1	2	3	4	5
33	Los directivos controlan la conducta, aumentan la autoestima, hablan y escuchan a los alumnos.	1	2	3	4	5
34	Los directivos instan a los alumnos y docentes a enfatizar en el rendimiento de los alumnos.	1	2	3	4	5
35	Los directivos monitorean el progreso de los alumnos.	1	2	3	4	5

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Schaufeli & Bakker (2004)

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Nº	ITEMS	ESCALA						
Variable dependiente: Engagement								
Indicador: Vigor								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
5	Soy muy persistente en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
Indicador: Dedicación								
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9	Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	0	1	2	3	4	5	6
11	Mi trabajo es retador.	0	1	2	3	4	5	6
Indicador: Absorción								

12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5	6
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	6
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15	Estoy inmerso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
17	Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6

