



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Liderazgo directivo y engagement de los docentes de  
una institución educativa pública de Piura, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión  
Educativa

**AUTORA:**

Cardoza Garcia, Maria Maydoli (orcid.org/0009-0004-4453-5995)

**ASESORES:**

Dr. Mendivez Espinoza, Yvan Alexander (orcid.org/0000-0002-7848-7002)

Dr. Lozano Rivera, Martín Wilson (orcid.org/0000-0002-5115-1007)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

PIURA - PERÚ  
2024

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico con mucho amor a mi familia, así como a todas las personas que me motivan y hacen posible que siga avanzando.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, quien a través de su obra hace todo posible. A mi familia por la motivación y apoyo constante. Así como al Dr. Yván Alexander Mendívez Espinoza y al Dr. Martín Wilson Lozano Rivera por su compromiso y calidad docente que impulsa al logro de la meta, lo mismo que a la comunidad académica que participó y brindo facilidades para la presente investigación y a la UCV que favorece el progreso profesional.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MARTÍN WILSON LOZANO RIVERA docente de la ESCUELA DE POSGRADO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de la Tesis titulada: "LIDERAZGO DIRECTIVO Y ENGAGEMENT DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE PIURA, 2024", del autor es CARDOZA GARCÍA MARÍA MAYDOLI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00% verificable en el reporte de originalidad del programa Turniting, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 06 de junio del 2024

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
LOZANO RIVERA MARTIN WILSON  DNI: 16801347  ORCID: 0000-0002-5115-1007	





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CARDOZA GARCIA MARIA MAYDOLI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo directivo y engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CARDOZA GARCIA MARIA MAYDOLI <b>DNI:</b> 02843509 <b>ORCID:</b> 0009-0004-4453-5995	Firmado electrónicamente por: MCARDOZAG el 19-07- 2024 20:40:24

Código documento Trilce: INV - 1643593



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	11
II. MARCO TEÓRICO .....	14
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	24
3.2 Variables y operacionalización.....	25
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de medida.....	26
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.5 Confiabilidad.....	28
3.6 Procedimientos.....	29
3.7 Método de análisis de datos .....	29
3.8 Aspectos éticos .....	30
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN .....	37
VI. CONCLUSIONES .....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXOS.....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b> Validación por juicio de expertos .....	19
<b>Tabla 2.</b> Nivel de confianza alfa de Cronbach .....	20
<b>Tabla 3.</b> Correlación entre el liderazgo directivo y el engagement docente .....	22
<b>Tabla 4.</b> Nivel del liderazgo directivo .....	23
<b>Tabla 5.</b> Nivel de Engagement en los docentes .....	24
<b>Tabla 6.</b> Correlación entre la Capacidad directiva pedagógica y el engagement docente .....	25
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre la formación pedagógica y el engagement docente .....	26
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre la capacidad participativa directiva y el engagement docente .....	27
<b>Tabla 9.</b> Matriz de operacionalización de variables .....	43

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1.</b> Diagrama del diseño de investigación .....	16
<b>Figura 2.</b> Nivel del liderazgo directivo .....	23
<b>Figura 3.</b> Nivel de engagement de los docentes.....	24

## RESUMEN

La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura, 2024. Metodológicamente, es una investigación con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal y un nivel correlacional asociativa.

En la investigación participaron 70 docentes elegidos por un muestreo aleatorio simple, a quienes se les aplicó dos cuestionarios con una validez oportuna según el juicio de expertos y con una confiabilidad del 0,967 según el alfa de Cronbach. El análisis estadístico fue realizado utilizando el SPSS en donde se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov y una prueba estadística de acuerdo el Rho de Spearman.

Los resultados muestran que existe una relación notable entre las variables, con un valor del coeficiente de correlación de Spearman de 0,274 y un valor de significancia bilateral de 0,022, lo que señala una correlación positiva baja y con una notable significancia.

**Palabras clave:** Liderazgo directivo, compromiso, motivación, relaciones laborales.

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between managerial leadership and teacher engagement in a public educational institution in Piura, 2024.

Methodologically, it is research with a quantitative approach, with a cross-sectional non-experimental design and an associative correlational level. The research involved 70 teachers chosen by a simple random sampling, who were given two questionnaires with timely validity according to expert judgment and with a reliability of 0.967 according to Cronbach's alpha.

The statistical analysis was performed using the SPSS in which the Kolmogorov-Smirnov normality test and a statistical test according to Spearman's Rho were applied. The results show that there is a remarkable relationship between the variables, with a value of Spearman's correlation coefficient of 0.274 and a value of bilateral significance of 0.022, which indicates a low positive correlation with remarkable significance.

**Keywords:** Executive leadership, commitment, motivation, labor relations.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el liderazgo viene siendo parte constitutiva en la gestión de las organizaciones (López et. al, 2020). Resulta decisivo tener en cuenta en las instituciones educativas la importancia de cumplir con los indicadores de calidad. El liderazgo ha sido identificado como un factor determinante para alcanzar las metas y llevar a cabo eficientemente los propósitos y misiones. (Cuesta y Moreno, 2021).

El liderazgo en la educación no solo se percibe como una práctica de administración institucional, sino que también impacta en el proceso de aprendizaje (Maya et. al, 2019). Asimismo, es un elemento principal en el uso de las causas de mejora de las técnicas de aceptación y difusión de responsabilidades con la institución para que así la calidad educativa sea eficaz (Simbron y Sanabria, 2020).

El progreso en las organizaciones educativas está fuertemente vinculado a la labor de los equipos directivos y a cómo ejercen su liderazgo en la organización impulsando la dinámica, brindando respaldo, motivando y transformando los procesos y estrategias institucionales (López y López, 2019). Los líderes directivos, en colaboración con su equipo, tienen la responsabilidad de llevar a cabo una evaluación completa de los logros académicos, las dificultades académicas y los procedimientos educativos de la escuela. (Rodríguez et al., 2020).

En un estudio realizado por Rodas (2021) en un nivel internacional considera que la disposición referente al liderazgo directivo debe desempeñar un papel esencial en los resultados del proceso de aprendizaje. De acuerdo con este motivo, nos lleva a realizar un cambio efectivo en las instituciones educativas, es esencial que los directivos también logren realizar cambios en la administración que están implementando en el momento presente (Espinoza et. al, 2021). En el ámbito del sistema educativo, la función del liderazgo del director emerge como un componente esencial para alcanzar los fines de aprendizaje tanto de los alumnos en el desempeño docente, mediante su enfoque pedagógico (Sonali & Sumeet, 2021).

A nivel nacional, el Minedu (2018) resalta que la dirección ejecutiva en las instituciones educativas valora el rendimiento positivo de los docentes y colabora en la implementación de planes de estudio para lograr un nivel de aprendizaje más alto. Bajo la misma línea, Tevés (2018) señala que una de las funciones clave de un líder directivo consiste en proporcionar incentivos que promuevan nuevas ideas, practiquen una cultura colaborativa fundamentada en la confianza y el respeto, lo que inspira a la comunidad educativa alcanzar

metas mediante la colaboración. Asimismo, estas acciones directivas ejercen un dominio significativo en el perfeccionamiento de la visión y misión corporativa de la escuela, contribuyendo al desarrollo ampliado de los procesos de aprendizaje (Orellana, 2019).

En este contexto, Manzano (2019), establece que el rol del directivo es delicado y requiere la demostración de competencias y habilidades para desempeñar sus funciones con dedicación y profesionalismo. En muchas ocasiones, los directivos acceden a sus puestos a través de evaluaciones, pero no siempre están completamente preparados para liderar (Álvaro, 2020). Cuando su desempeño no es eficaz, esto puede obstaculizar las actividades dentro de la institución, causando incomodidades entre los profesores, estudiantes e incluso los padres o representantes (Romero, 2021).

El estudio se hizo en una institución pública de la ciudad de Piura, se observaron comportamientos no apropiados por parte de los docentes con respecto a la disociación del manual de conducta de la institución. De igual forma se percibió poca disposición e interés por parte de los alumnos para comprometerse a desarrollar ciertas labores y acciones planificadas dentro de la escuela. Además, algunos profesores que laboran en distintas universidades prefieren quedarse en la otra para estar a gusto. El nivel de compromiso y dedicación para la institución es mínimo y esto se ha debido por la forma de como se ha dirigido, gestionado y administrado la institución, el liderazgo de los directivos no ha sido el adecuado, se ve un liderazgo pasivo que no permite organizar y dirigir al personal y así cumplir con las metas propuestas.

Considerando lo expuesto, este estudio presenta la siguiente interrogante de investigación: ¿Qué relación existe entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura 2024? la investigación tiene una utilidad a nivel teórico porque proporciona un consolidado de las principales teorías y fundamentos teóricos relacionado a las variables de estudio, lo que permite a los futuros investigadores tener un panorama más amplio para comprender conceptualmente el liderazgo directivo y en el engagement, además, permite a los docentes comprender teóricamente las acciones que pueden intervenir de manera negativa en el logro de los objetivos de la institución.

En referencia a la utilidad práctica, los resultados del presente estudio se dirigen a hacer visibles el apremio y dedicación con la institución educativa, a fin de entender el vínculo generado que se está construyendo entre los alumnos y la institución, y de esta manera indirecta a los estudiantes, que serán los primeros perjudicados, ya que van a ser

los cambios desde la práctica directiva y docente. En términos de metodología y, el análisis aporta una herramienta para conseguir información, la cual ha sido modificada y avalada por especialistas, y que tiene la característica de ser exacta y aplicable, esto quiere decir que la herramienta puede medir la exactitud de una población.

Desde la perspectiva de la educación, el estudio sirve como sustento para conseguir los logros de aprendizaje de los estudiantes, estos son los que más se benefician, ya que, si el director posee una correcta dirección, es posible instaurar un ánimo y una sensación de aprobación con el staff docente, que en muchas ocasiones se pierde por la falta o no existencia de la misma.

Por tanto, el objetivo general se orienta a determinar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura, 2024, y como objetivos específicos se plantean los siguientes: Identificar el nivel de liderazgo directivo de una institución educativa pública de Piura 2024; Identificar el nivel de engagement de los docentes de una institución educativa de Piura 2024; Relacionar la capacidad directiva pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura, 2024; Medir la relación entre la capacidad en la formación pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura 2024 y Evaluar la relación entre la capacidad participativa directiva y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura, 2024.

## II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente apartado, se alude a los estudios previos que sirvieron para llevar a cabo la investigación, centrándose en las variables de interés. En este contexto, se consideran como antecedentes internacionales a:

Juárez et al. (2023) En su estudio, se pretende evaluar el compromiso laboral en profesores universitarios mexicanos, dando inicio con la evaluación de los elementos psicométricos según la versión Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3), este estudio tiene como objetivo analizar las similitudes según las orientaciones del UWES-9 en una muestra de docentes pertenecientes a una Universidad Pública de México. La muestra final comprendió a 247 profesores universitarios. Los resultados revelaron correlaciones muy sólidas entre ambas versiones de los cuestionarios, una estructura unidimensional para la escala de engagement con cargas factoriales más elevadas ( $>.75$ ), niveles de consistencia interna satisfactorios ( $>.70$ ) y correlaciones altas en la dirección anticipada y similares. En conclusión, se establece la equivalencia entre el UWES-3 y el UWES-9, explorando así las ventajas prácticas de la versión ultra breve para evaluar el compromiso laboral en profesores universitarios.

Ordoñez et al. (2021) dirigieron una investigación en donde se estableció una conexión entre el compromiso laboral (engagement) y el agotamiento profesional (Burnout) en profesores de la Universidad de Guayaquil, con el objetivo de determinar los niveles de engagement y burnout en este grupo. La investigación empleó un enfoque no experimental y de tipo transaccional, utilizando una herramienta en línea para realizar encuestas a 65 profesores de odontología. Los resultados señalaron niveles disminuidos de cansancio emocional, así como niveles elevados de superación personal. También encontraron un nivel elevado de engagement. Por otra parte, se evidencian diferencias significativas respecto del agotamiento emocional entre los profesores con nombramiento y los que tenían servicios prestados, así como en sus dimensiones del burnout (realización personal y despersonalización) en relación con la antigüedad laboral. Se subraya la necesidad de que los líderes institucionales en la educación superior evalúen los elementos que fomentan la participación laboral y diseñen estrategias para prevenir el agotamiento en los profesores.

Romero (2021) Publica una investigación acerca del liderazgo directivo que logra superar las barreras situacionales de aprendizaje en Argentina. La finalidad de la

investigación fue comprender cómo el liderazgo directivo escolar aporta a la equidad y eficacia en los establecimientos educativos. Respecto a la metodología empleada, parte de un estudio cualitativo analizando casos múltiples en la práctica directiva en 4 escuelas.

Para la determinación de centros educativos se basó en el censo aplicado por el ministerio de educación a las escuelas del nivel secundario. Además, se consideró el nivel educativo promedio de las madres como indicador de vulnerabilidad educativa, calculado por el mismo organismo.

Los resultados de la investigación proporcionan percepciones y prácticas relacionadas con el liderazgo directivo, que implican cultivar una proyección analítica acerca de las problemáticas sociales, fomentar proyectos en conjunto con un sentido de comunidad, sostener elevadas expectativas y compromiso pedagógico, así como fomentar tácticas equitativas y de inclusión. Estos descubrimientos se alinean con la literatura científica acerca del liderazgo pedagógico, inclusivo y distribuido.

Rodríguez et al. (2020) En la investigación centrada en el liderazgo directivo en zonas vulnerables de las escuelas principales en México, se propuso identificar aquellas técnicas y prácticas adoptadas por los directores escolares hacia los contextos de vulnerabilidad. El espacio muestral estuvo determinado por la designación de 4 comunidades escolares. Metodológicamente, se utilizó el estudio de caso, posibilitando la obtención de múltiples perspectivas de actores clave mediante la realización de entrevistas semiestructuradas y grupos focales. El marco conceptual de la investigación se basó en el enfoque de liderazgo para la justicia social. Los hallazgos indicaron que los directivos que encabezan instituciones educativas en entornos vulnerables y han logrado resultados destacados fomentando mejoras significativas gracias a promoción de una visión compartida y corresponsable. Además, mantienen expectativas elevadas en cuanto al rendimiento de los integrantes de la comunidad, entre otros factores.

Romero et al. (2020) En su artículo que examina La capacitación del liderazgo directivo en las escuelas de Chile. La finalidad de la investigación consistió en examinar la ejecución de la aplicación práctica de las funciones directivas al entorno de desempeño por parte de los participantes en un programa de formación de liderazgo directivo escolar en Chile. Se empleó una metodología mixta para el estudio de los instrumentos de investigación, la cual posibilitó la evaluación del grado de implementación de los conocimientos obtenidos. Posteriormente, se analizaron 12 casos que permitieron ahondar en la comprensión de los resultados obtenidos en la primera fase. Se encontró que la

autoconfianza y la motivación generada en los participantes fueron elementos esenciales en el proceso de transferencia, siendo atribuibles a la validez de contenido del curso. Por otro lado, se destacó que las carencias en las condiciones institucionales y las dificultades para asumir funciones directivas constituyeron los obstáculos predominantes en este proceso.

Para el ámbito nacional, se han registrado los siguientes estudios: Espejo et al. (2022) en el análisis hecho acerca del equipamiento organizacional y la participación laboral de los docentes de nivel secundario dentro de la zona Junín, el propósito investigativo fue exhibir la manera en la que el equipamiento organizacional está relacionado con la participación laboral de los docentes de ese nivel en esa zona. Metodológicamente, se identificó debido a que se trata del eje de la investigación que pertenece al paradigma de la cuantía de tipo fundamental, con el objetivo de indagar, tener un contacto, y generar un vínculo. Como instrumento para conseguir información, utilizaron un cuestionario con 23 y 16 preguntas para las dos variables, respectivamente. El muestreo seleccionado no fue estadístico por necesidad, y la muestra contempló a doceavo curso con ciento sesenta y seis profesores de instituto.

Las conclusiones evidenciaron que el 89% de los asistentes consideró que el ambiente organizacional era bueno, y el 79% que el engagement con el trabajo era alto. La prueba de hipótesis probó que existe una relación significativamente entre las dos variables, ya que el valor p valor fue de 0,001 y la fuerza de correlación tau-b de Kendall fue de 0,363, que indica una correlación de nivel medio bajo. Finalmente, se evidencia que el ambiente organizacional se relaciona con el grado de compromiso laboral de manera ligeramente distinta, esto es, posiblemente sea más importante en el caso en el que los colegios implementen acciones preventivas.

Vera (2022) En su estudio sobre los determinantes psicosociales vinculados a las experiencias de engagement en el trabajo, el propósito de la investigación fue examinar las conexiones entre las percepciones de burnout, resiliencia y engagement en los participantes. El espacio muestral incluyó a un total de 334 docentes, de 35 centros educativos del nivel primario. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque transversal, descriptivo y correlacional, utilizando un muestreo aleatorio simple y el compromiso participativo voluntario y anónimo de los participantes. La medición del burnout se realizó por el cuestionario Inventory-General Survey (MBI-GS). La resiliencia fue evaluada a través del Cuestionario de Evaluación de Resiliencia de Serrano, mientras que el engagement se midió con una batería de preguntas propuestas a partir del Utrecht Work

Engagement Scale.

Los hallazgos indicaron que tanto la resiliencia como el compromiso tenían relaciones negativas con el agotamiento emocional y la actitud cínica y relaciones positivas con la eficacia. Estos resultados subrayan, por tanto, la relevancia no sólo de promover estrategias de afrontamiento resilientes frente a los estresores sino también de mejorar las habilidades personales que actúen como elementos protectores frente al burnout.

Pérez (2022) el propósito fue determinar la manera en la que la dirección del colegio se relaciona con la comodidad de los profesores de la institución educativa en Lima, el establecimiento se ubica en el distrito del Rímac, en la ciudad de Lima, durante el 2020. Con el fin de tratar este objetivo, se usó un diseño que describe las relaciones entre cosas en una manera cuantitativa que no tiene experimentación. La consecuencia ha sido una alta importancia en la manera de gerenciar la dirección en relación con la comodidad de los profesores de la academia de análisis.

Ortega (2021) en su investigación, se propuso demostrar de qué manera los estilos de liderazgo directivo tienen relación con la satisfacción del desempeño docente en una institución en Lima durante el año 2020. Se llevaron a cabo dos encuestas dirigidas para un total de 59 profesores, sin aplicar criterios de exclusión. Los resultados indican que la satisfacción del desempeño docente se ve afectada por varios factores, de los cuales se presentan la inestabilidad económica y la forma de cómo está organizada la institución, por otro lado, se destaca el nivel de las percepciones sobre el liderazgo por parte de la dirección es solo uno de los elementos dentro de esta red compleja de relaciones. El estudio también presenta tablas univariadas y bivariadas para llevar a cabo un análisis descriptivo de los aspectos sociodemográficos considerados.

El propósito del estudio realizado por Rabanal (2020) fue comprender el liderazgo y su conexión con el compromiso dentro de la administración directiva en una institución educativa en la región Namora, mediante el compromiso participativo de 25 docentes.

El análisis se corresponde a una representación correlacional, no experimental, del diseño. Se corroboró que el mando directivo está ligado directamente con el apoyo a las labores del colegio, esto se evidencia con los datos que surgen del estadístico de Pearson; sin embargo, en el estudio también se evidencia un comportamiento autoritario por parte de los líderes y los supervisores que no escuchan las sugerencias de los empleados y que además crean un entorno no adecuado.

Por último, se evidencia que cuando un líder es positivo, el compromiso es mayor; el

compromiso será menor si el líder es autocrático.

En su artículo científico, Rosas (2020) el análisis se centró en la manera en la que las características del leadership se relacionan con la capacidad que tienen los profesores para desempeño en una escuela pública de la ciudad de Lima. El propósito del análisis fue investigar la manera en la que la dirección del liderazgo se relaciona con la capacidad de los profesores, medido a manos de los estudiantes. El análisis se ubica debido a que es descriptivo con correlación, y tiene una muestra de 110 estudiantes que pertenecen a la escuela. Se aplicaron dos cuestionarios con características específicas para el estudio: uno en el que se concentraba la capacidad de dirección como dirigente, con treinta puntos, y otro que se orientaba hacia el desempeño de la docencia, con veintiocho puntos. Las conclusiones evidenciaron que la dirección de la educación tiene una correlación significativamente con las labores del docente, según la impresión que tienen los alumnos.

Respecto a la primera variable, el liderazgo directivo se configura como una estructura social que se origina a partir de la convergencia entre las condiciones del liderazgo con las demandas de una institución. Dentro de este contexto, un líder visionario se distingue por su capacidad para organizar las actividades y brindar apoyo al personal docente en la formulación de objetivos, con el fin de examinar y presentar soluciones (Espinosa, 2019).

Según las reflexiones de los investigadores Salvador y Sánchez (2018), el liderazgo directivo se origina en un proceso político que implica una jerarquía, respaldado por regulaciones y tácticas. Estas estrategias se emplean con el propósito de fomentar la colaboración en equipo y asegurar su ejecución según los profesores y la comunidad educativa. Un líder auténtico se distingue por proponer estrategias que orienten a los docentes y, en algunos casos, para cultivar la formación de nuevos líderes.

Según Queupil y Montesinos (2020), el liderazgo directivo se manifiesta cuando el director tiene la capacidad de inspirar, transformar y aprovecha las competencias pedagógicas docentes que forman parte en la institución educativa bajo una misión compartida. En la misma línea, las decisiones tomadas deben favorecer y estimular a los empleados, con la meta de que todos colaboren con entusiasmo y se enfoquen en alcanzar objetivos compartidos. Además, se destaca que un liderazgo efectivo implica la capacidad propositiva para establecer diálogos que busquen consensos basados en objetivos compartidos (Lysenko & Zharinova, 2021).

Según Romero (2021), el liderazgo directivo se percibe como un elemento esencial

para calificar a un centro educativo como exitoso. En este sentido, se enfatiza la gestión directoral para contribuir a elevar el nivel y las condiciones de enseñanza por parte de los docentes y mejora las condiciones laborales en las que desempeñan sus funciones, lo cual favorece en el bienestar de los aprendizajes de los estudiantes. (Molina et al., 2020).

Las labores de dirección son una de las partes fundamentales para la creación de un colegio, puesto que el director debe poseer la capacidad de liderazgo, esto le asistirá para poder manejar las labores que deberá realizar y contar con el sustento de sus profesores (Eléspuru et al., 2022). Debido a esto, la figura del líder en las instituciones colegiales debe basarse en la efectividad y el compromiso de llevar a cabo todas las actividades que favorecen a los estudiantes en este sentido de pensamiento de grupo incrementa las relaciones entre personas; claro está, el fruto de esta labor es la educación (Córdova et al., 2021).

En contraste, es esencial tener en cuenta que, aunque el líder posea muchas cualidades, el centro educativo no debería depender exclusivamente de él; esto sería contradictorio. En su búsqueda de desarrollo, las instituciones educativas deben trascender el liderazgo formal y evolucionar hacia un liderazgo compartido o distribuido. En otras palabras, la institución no puede depender de una única persona que tome todas las decisiones y de quien todos esperen soluciones. Es de suma importancia fomentar la práctica y la colaboración en todas las instituciones del país, donde la comunidad educativa puedan trabajar juntos para abordar los desafíos y guiar con éxito la institución. Sin embargo, también es fundamental asumir la responsabilidad de los fracasos, si los hubiera (Bolívar, 2015).

Finalmente, según Mudi & Yakubu (2021), el liderazgo directivo generalmente implica la aplicación de un proceso o actividad transformadora, ya que contribuye en promover actitudes positivas entre la plana docente al reunirlos y transformar sus valores, creencias y necesidades.

En relación con las teorías sobre liderazgo, especialmente enfocándose en el liderazgo directivo, se hace referencia al trabajo de Robinson (2017), quien identifica cinco prácticas esenciales en el liderazgo que se consideran satisfactorias para lograr los objetivos de formación con el cuerpo estudiantil de una institución educativa. Estas prácticas incluyen la definición de objetivos y expectativas, salvaguardar una enseñanza de calidad, planificación estratégica de recursos, la promoción de las competencias y capacidades profesional del docente y la garantía de que los entornos estén organizados y cuenten con

apoyo.

Por otro lado, Barrientos y Alania (2021) examinan la teoría de los rasgos, la cual identifica dimensiones características propias que debe poseer un líder: sociales, físicas e intelectuales. Además, se aborda la teoría del comportamiento y la teoría del liderazgo de Likert. Esta última categoriza las 12 dimensiones en cuatro sistemas necesarios: autoritario-coercitivo, que implica tomar decisiones sin realizar consultas; autoritario benevolente, relacionado con la falta de confianza transmitida; el colaborativo, favorece en promover la seguridad entre personas que colaboran; y consultivo, que confiere mucha confianza a las personas con las que se trabaja (Barrientos y Alania, 2021).

Para abordar el estudio del liderazgo directivo, Yanac (2019) propone tres dimensiones específicas y adecuadas para su evaluación. La primera dimensión, centrada en aspectos pedagógicos, hace referencia a la adopción de acciones propias de un líder educativo con el propósito de implementarlas en los salones de clase favoreciendo la eficacia y calidad de la enseñanza (García, 2016). Ser un director implica llevar a cabo la práctica y comenzar a desarrollar acciones para perfeccionar los conocimientos de los estudiantes (Ritacco y Amores, 2019). Por otro lado, Murillo (2006) indica que las características didácticas del directivo, en vez de ser una magnitud transaccional, conlleva una labor transformadora, ya que no se limita a trabajar dentro de las circunstancias presentes y con los objetivos fijados, sino que altera las circunstancias del centro y del aula con el fin de que la educación que se ofrece y las maneras de enseñar de los docentes en el aula mejoren. Para calcular esta magnitud, se han establecido cuatro métricas: el apoyo a la calidad del docente, la administración de recursos de manera estratégica, la colaboración con los profesores y la creación y verificación de objetivos de estudio.

La dimensión siguiente se refiere a la participación en las responsabilidades pedagógicas, la cual se define como habilidad para liderar y delegar los compromisos pedagógicos hacia el resto del equipo, ofreciendo oportunidades de formación y desarrollo a los demás miembros de la comunidad universitaria (García, 2016). Calero (1998) señala que, el trabajo del director para el mejoramiento de la educación es la toma adecuada de decisiones.

Escoger de manera correcta es una etapa tan esencial como el procedimiento en sí, esto quiere decir que para hallar una buena educación se requiere de múltiples componentes: entre otros, de profesores efectivos, de condiciones de enseñanza apropiadas, de estudiantes en condiciones físicas y psicológicas adecuadas, de políticas

de enseñanza claras, de universos de valoración identificables, de fluidez financiera y administrativa a nivel macro y además de la existencia cotidiana de las tomas de decisión (Simbrón y Sanabria, 2020) la evaluación de esta dimensión se lleva a cabo a través de tres indicadores: empoderamiento docente cualificado, plan de formación y desarrollo integral con la comunidad escolar.

Finalmente, la tercera dimensión está vinculada a la práctica directiva, que se definen como las condiciones formativas proporcionadas a los diversos miembros del equipo directivo desde el inicio de sus funciones, con el fin de desempeñar eficazmente las tareas de liderazgo pedagógico asignadas (García, 2016). Para Baltazar (2024) hizo una alusión a la totalidad de las labores que los profesores ejecutan a lo largo de su trayecto con el fin de aumentar sus habilidades para la enseñanza y ampliar su experiencia como profesores. Este método de estudio se origina a partir de las interacciones que tienen una magnitud y una importancia dentro del ámbito laboral, además de que provoca transformaciones en la forma en que se instruye y se piensa acerca de la enseñanza (Bolívar, 2014). La evaluación de esta dimensión se realiza mediante dos indicadores: formación de los docentes y desempeño de tareas.

Respecto a la segunda variable, el Engagement se refiere a la conexión, dedicación y placer que los trabajadores experimentan en relación con sus funciones laborales (Ahmed, 2019). Al ser considerado como un estado emocional positivo y duradero, brinda la oportunidad para que los trabajadores disfruten de sus responsabilidades y las perciban como significativas para su propio bienestar (Carrasco et al., 2010). En consecuencia, se inclinan a esforzarse más para alcanzar sus metas, lo cual beneficia tanto al desarrollo individual del trabajador como al éxito de la empresa (Satata, 2021).

Aunque el engagement laboral en la tarea docente ha sido objeto de investigación limitada, ya se han establecido relaciones positivas de este fenómeno con la satisfacción de los profesores (Han et al., 2020), la experiencia de más emociones positivas durante el trabajo (Burić & Macuka, 2018) y una mayor eficacia en sus actividades laborales.

En términos de Schaufeli & Bakker (2004), el engagement se define como las condiciones psicológicas favorables relacionado al trabajo, en relación con el vigor, la dedicación y la absorción, no es transitorio ni específico, sino más bien un sistema psicológico continuo que no se implica en un objeto, circunstancia, sujeto o comportamiento en particular.

El engagement también se contempla como un conjunto de procesos cognitivos,

emocionales y conductuales por parte de los colaboradores dirigidos hacia los resultados como parte de la consecución de los objetivos empresariales establecidos (Park et al., 2016).

Según los investigadores como Bakker et al. (2008), el engagement se define por la percepción que poseen los empleados dentro de su centro de actividades: experiencias positivas y gratificantes, llena de energía que los impulsa a dedicar tiempo y esfuerzo (componente de vigor); como una tarea con importancia y valor (dedicación); y como algo atractivo y emocionante (absorción). Se sostiene que los empleados que demuestran engagement en sus entornos laborales son denominados empleados comprometidos o "enganchados". (Cuevas, 2012).

Siguiendo la perspectiva de Amussah (2020), se plantea que el engagement es la capacidad de los trabajadores para comprometerse en las actividades propuestas por la empresa, el cual va más allá del entorno laboral y les permite consolidar diversas tareas desarrolladas dentro de una organización. En este contexto, las relaciones entre los colaboradores se forman como resultado de la duración del compromiso, su profundidad y la sostenibilidad de este.

Según Borregó (2016), se establece una distinción en tres dimensiones para medir la implicancia y el nivel de dedicación de los empleados hacia su lugar de trabajo. La primera dimensión se refiere al vigor, caracterizado por niveles elevados de energía, capacidad de recuperación cognitiva durante las tareas laborales, disposición para invertir esfuerzo y perseverancia incluso ante las dificultades (Schaufeli & Bakker, 2004). El vigor se caracteriza por mantener niveles elevados de energía durante la jornada laboral, así como por demostrar persistencia y un firme deseo de rendir en el trabajo. Ante contratiempos laborales, no se agota fácilmente. Por otro lado, la dedicación se refiere al entusiasmo, la inspiración, el orgullo, etc., relacionados con la labor desempeñada, e incluso puede abarcar la implicación, aunque esta última se centra únicamente en la identificación con el trabajo (Kanungo, 1982). Desde la perspectiva de Schaufeli et al. (2002), el vigor se asocia con altos niveles de energía y resistencia, demostrando una disposición para dedicar esfuerzos, no desanimarse fácilmente y mantener la perseverancia frente a los desafíos. También se caracteriza por la voluntad de esforzarse en las tareas en curso, incluso frente a desafíos. (Juyumaya, 2019).

La segunda dimensión, relacionada con la dedicación, implica asignar un significado elevado, entusiasmo y valor a la labor. (Domínguez et al., 2020). En esta dimensión, se observa un alto nivel de compromiso con el trabajo, además de sentirse plenamente

motivados para poder realizar las actividades designadas por los superiores. Aquellos que expresan niveles elevados de dedicación están profundamente identificados con su labor, ya que la encuentran significativa, motivadora y desafiante, generando así emociones positivas resaltando el orgullo y reconocimiento hacia su trabajo (Juyumaya, 2019). De acuerdo con Schaufeli & Bakker (2004), la dedicación implica la participación dentro del trabajo y vivir sensaciones positivas, agradables que le permitan al trabajador desarrollar el sentir de pertenencia hacia la institución, para que así orgulloso e inspirado puedan asumir retos y desafíos dentro de la empresa. Aquellos trabajadores con niveles altos de dedicación suelen experimentar entusiasmo y están más comprometidos con sus responsabilidades laborales (García et al., 2019)

Finalmente, la absorción se define como estar completamente concentrado y contento mientras se realiza el trabajo, sintiendo dificultad para alejarse del puesto laboral y percibiendo que el tiempo transcurre rápidamente, esta característica se asemeja al estado de flujo, aunque este último es una experiencia temporal y no un estado psicológico constante a lo largo del tiempo (Agudo, 2006). Juyumaya (2019) manifiesta que cuando el trabajador está completamente concentrado en sus actividades, experimentando una sensación de disfrute y concentración, lo que genera una desconexión temporal por la dedicación que se le ofrece a las actividades dentro del trabajo, el tiempo puede avanzar rápidamente, pero para el trabajador no es de mucha importancia porque el interés lo tiene en otra parte. Esta dimensión se caracteriza por una capacidad de concentración en un aspecto fijo lo que le genera satisfacción por lo que hace, donde el tiempo pasa velozmente y la persona en lugar de querer retirarse de su centro de labores, permanece aún mucho más tiempo. (Schaufeli & Bakker, 2004).

En relación con las observaciones de Schaufeli & Bakker (2002), la absorción se asocia con la profunda implicación del empleado en su trabajo, dificultándole desconectarse. Los empleados que experimentan niveles altos de absorción están tan inmersos en sus responsabilidades laborales que pierden la noción del tiempo (García et al., 2019).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

La naturaleza de la investigación es de tipo fundamental, ya que su objetivo es ampliar la información acerca de las cuestiones estudiadas. De acuerdo con Hernández et al. (2018), este tipo de investigación intenta crear teoría y ampliar el marco conceptual actual. Esencialmente, es de suma importancia en el momento en que se intenta comprender la asociación entre diferentes variables dentro de un contexto particular, con la intención de tener un resultado que pueda contribuir a una teoría más amplia.

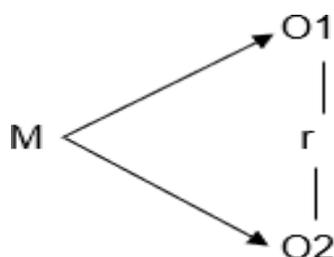
En el análisis se optó por un punto de vista cuantitativo, siguiendo los pasos sugeridos por Hernández y Mendoza (2018). Se optó por esta forma de estudiar por su capacidad de conseguir información de manera formal y facilitar su análisis estadístico. También, esta perspectiva hizo que el problema se pudiera ver desde un punto de vista de la realidad, donde es fundamental medir y contar la cantidad para conseguir resultados exactos y comprobables.

En el análisis, se usó una disposición experimental de tipo transversal con correlación. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), dentro de un diseño no experimental, los investigadores analizan las características de la variable en cuestión como se encuentran en su ambiente natural, sin realizar manipulaciones o controles.

Este estilo es adecuado para las intenciones de la investigación, ya que se preocupa por observar la condición actual de las variables, en este caso la tecnología para la educación y el progreso de las instituciones. Siguiendo el patrón de investigación fundamental y la perspectiva cuantitativa que se establecieron previamente, el diseño no experimental en forma de cruzada con relación a través de la cual se pudo investigar la interrelación entre estas variables en una situación específica. El referido diseño se grafica de la siguiente manera:

**Figura 1.**

*Diagrama del diseño de investigación*



Donde:

M: Unidad de estudio (Docentes de la institución educativa Pública de Piura) O1:

Variable 1-Liderazgo directivo

O2: Variable 2-Engagement docente R:

Relación entre variables.

El diseño demuestra que M es la unidad de estudio (muestra) en la que se realizará la investigación, la O 1 y O2 son las variables y la r menciona la posible relación existente.

### 3.2 Variables y operacionalización

1: Liderazgo directivo Definición conceptual:

Implica estimular y ejercer influencia sobre las personas o grupos de personas con el fin de planificar y conseguir los objetivos y metas del colegio, haciendo que los alumnos y profesores colaboren y se apoyan, facilitando así la labor docente y la construcción de los grupos (Minedu, 2016)

Definición operacional:

La variable se define de acuerdo con 3 dimensiones: Capacidad directiva pedagógica, capacidad directiva participativa y Capacidad en la formación de habilidades pedagógicas, para poder medir las dimensiones de la variable se aplicará el cuestionario propuesto por Arana y Coronado (2017) de la Universidad Marcelino Champagnat que constará de 15 ítem distribuidos para cada dimensión.

Dimensiones:

Capacidad directiva pedagógica

Capacidad directiva participativa

Capacidad en la formación de habilidades pedagógicas

Variable 2: Engagement Definición conceptual:

Schaufeli et al. (2002), consideran que se trata de un estado mental completamente positivo y pleno que surge a partir del trabajo, impulsado por el vigor, la dedicación y la absorción, y que va más allá de los objetivos y circunstancias individuales, transformándose en una experiencia afectiva- cognitiva duradera.

Definición operacional:

La variable se define de acuerdo con las 3 dimensiones establecidas: Absorción, vigor y dedicación, para poder medirlas, se aplicará la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES) conformado por 15 ítems que están divididos entre las tres dimensiones. Se utilizará una escala de tipo ordinal.

Dimensiones:

Vigor

Dedicación

Absorción

### 3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de medida

La población está compuesta por la totalidad de las unidades examinadas, las cuales poseen todos los atributos necesarios para la realización de la investigación. Estas unidades pueden consistir en individuos, conglomerados, objetos o eventos (Ñaupas et al., 2018). Es por ello por lo que en el presente estudio será conformado por una población de 84 docentes de la IE Nuestra Señora de Fátima-Piura.

Muestreo: Para la investigación se consideró el muestreo probabilístico aleatorio simple, en este contexto, cada segmento del conjunto total del estudio está vinculado al marco muestral y tiene la oportunidad de ser seleccionado en la muestra. (López y Fachelli, 2015).

Muestra: Para calcular el espacio muestral, se estableció mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple (MAS), utilizando la fórmula de muestras finitas. Asimismo, se consideró para el tamaño muestral el 95% de confianza, una probabilidad de éxito del 50% y, finalmente, un error de estimación 5%.

De manera que, para calcular 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 muestra

Z: Nivel de confianza (1.96)

p: Probabilidad de acierto o éxito (0.5)

q: Probabilidad de desaciertos o fracaso (0.5)

N: Tamaño de población (84)

E: Nivel de precisión para generalizar los resultados (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 84}{0.05^2(84 - 1) + 1.96^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

Reemplazando los datos, tenemos como resultado que la muestra es:

n:70

Por último, el espacio muestral consta de 70 docentes pertenecientes al centro educativo analizado.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará para recopilar la información de ambas variables será la encuesta. Al respecto, Hou & Chu (2015), Señalaron que la encuesta es un método para recopilar datos que implica la inclusión de preguntas, de modo que los datos se obtengan a partir de las respuestas proporcionadas por las personas.

El cuestionario será el instrumento de investigación del presente estudio. El instrumento hace referencia a una serie de preguntas formuladas en relación con la variable que se pretende evaluar, permitiendo así estandarizar la recopilación de datos (Bernal, 2016)

El Liderazgo directivo, como variable se ha tenido en cuenta el cuestionario propuesto por Arana y Coronado (2017) de la Universidad Marcelino Champagnat. Dicho instrumento consta de 15 ítems agrupados en las tres dimensiones, utiliza una escala ordinal tipo Likert.

En el caso del engagement como variable la medición se realizará mediante la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) elaborada por Schaufeli & Bakker (2004). Dicha escala constó de 15 ítems agrupados en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Además, utiliza una escala tipo Likert que partes desde nunca hasta siempre.

Validez

El instrumento de recolección de datos fue validado por criterio de juicio de expertos a 3 especialistas en el campo de la educación.

**Tabla 1.** Validación por juicio de expertos

<b>Experto</b>	<b>Grado</b>	<b>Consideración</b>
<b>Fredd Iván Tipismana Becerra</b>	Magíster en integración e innovación educativa de las TICs	Apropiado
<b>Roxana Shirley Malqui Acuña</b>	Magíster en Docencia Universitaria	Apropiado
<b>José Luis Eduardo Velásquez Chunga</b>	Magíster en Políticas y Gestión de la Educación.	Apropiado

### 3.5 Confiabilidad

Se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach para determinar el nivel de confiabilidad de los cuestionarios. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), valores superiores a 0,70 sugieren una confiabilidad excelente, mientras que valores por debajo de este umbral indican una confiabilidad baja o débil.

**Tabla 2.** Nivel de confianza alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	30

Estos resultados corroboran la fiabilidad de los instrumentos de medición utilizados en el análisis, de esta manera se genera una alta seguridad en las respuestas que los participantes brindaron.

### 3.6 Procedimientos

Dentro del proceso de investigación, se inició con la etapa de recopilación de los datos para el desarrollo de la investigación, esta etapa parte de la solicitud de los permisos hacia los directivos del centro educativonacional de Piura en la cual se aplicarán los instrumentos de investigación, determinándose la fecha y los espacios apropiados.

Se conversará con el personal docente para solicitar el consentimiento verbal de los participantes para poder aplicar el instrumentode investigación. Con la debida autorización correspondiente, se procederá a aplicar los instrumentos hacia los participantes, se les explica las indicaciones y el cómo deben completarlo.

Tras culminar los cuestionarios, serán recepcionados por el investigador par sistematiza los datos y poder empezar con la etapa de interpretación de estos.

### 3.7 Método de análisis de datos

Para poder analizar estadísticamente los resultados obtenidos en la primera etapa, se contará con el apoyo del software SPSS última versión para un análisis descriptivo e inferencial. La primera parte del análisisdescriptivo se presentará mediante la exposición de tablas y gráficos Estadísticos como las tallas de frecuencia y los gráficos de barras.

En el caso de la estadística inferencial partirá primero en la determinación de la normalidad de datos, dado que la muestra es 150, se trabajará la prueba de normalidad de Kolmogorov-smirnov, posterior a ello se determinará el estadístico

adecuado para poder establecer las correlaciones según el estudio.

Adicionalmente, se contará con la búsqueda del coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, el cual permite determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos de investigación propuestos.

### 3.8 Aspectos éticos

En lo que respecta a los aspectos éticos, se han asegurado el respeto y la integridad del conjunto muestral que se utilizó para la investigación. Se ha establecido de manera correspondiente la autonomía de los participantes, con el objetivo de asegurar las condiciones mínimas necesarias para que puedan expresar sus opiniones.

Adicionalmente, se ha tenido en cuenta los principios rectores para la planificación de la investigación según la guía de trabajos de investigación de la universidad de acuerdo con la resolución de vicerrectorado de investigación N° 062-2023-VI-UCV, además del código de ética de la universidad.

Por último, se ha respetado el principio de derecho de autor, de acuerdo con la normativa y recomendaciones a la 7° edición de las normas APA, además se garantiza la autenticidad y originalidad de la investigación mediante el análisis de similitud mediante el uso del Turniting.

#### IV. RESULTADOS

Resultados del objetivo general

Hipótesis:

Ha: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Piura, 2024.

Ho: No Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Piura, 2024.

Tipo de prueba: Spearman

Nivel de confianza 95%

**Tabla 3.**

*Correlación entre el liderazgo directivo y el engagement docente*

		Liderazgo directivo	Engagement docente
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.00 0.022 70
	Engagement docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.274 0.022 70

Los resultados obtenidos en la tabla 3 muestran la correlación entre el liderazgo directivo con el engagement de los docentes. En este sentido, se observa que el valor de la sigma es menor que 0,5 lo que determina que la correlación es significativa, en ese sentido, permite demostrar la existencia de la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura 2024, además, los valores reflejados en el liderazgo directivo (1,0) representa una correlación muy fuerte, positiva y perfecta, además se refleja que el coeficiente de correlación para el engagement docente fue 0,274 que evidencia una correlación positiva baja. Resultados del objetivo específico 1

Análisis descriptivo: Determinar el nivel del liderazgo directivo en la institución

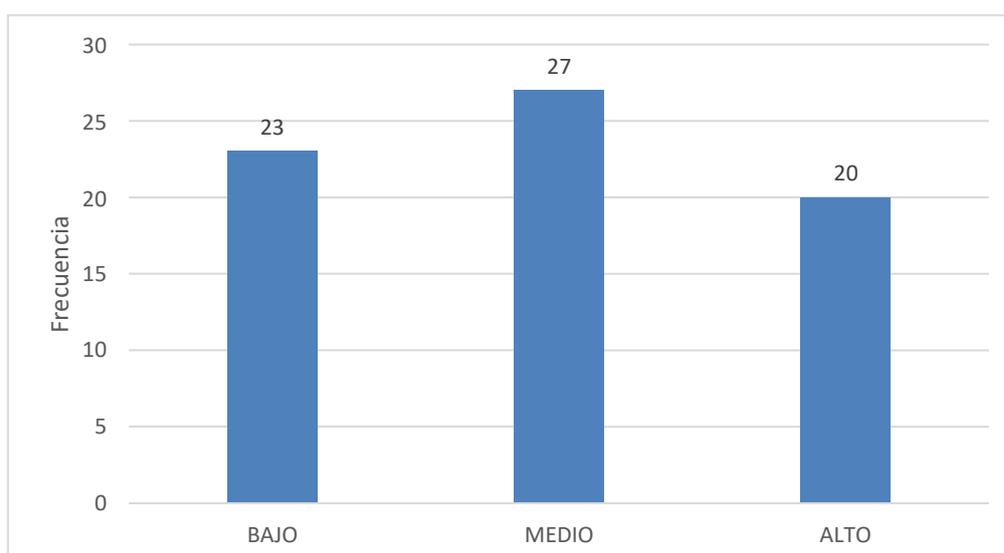
**Tabla 4.**

*Nivel del liderazgo directivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	BAJO	23	32.9	32.9	32.9
	MEDIO	27	38.6	38.6	71.4
	ALTO	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Figura 2.**

*Nivel del liderazgo directivo*



En la tabla 1 y figura 1 se puede apreciar que las frecuencias mayores se encuentran calificando como el liderazgo directivo en un nivel medio al 38,6%, pero también hay una caracterización por considerarlo en nivel bajo con el 32,9% al considerar que la ejecución no ha sido de la mejor manera por los participantes. El 28,6% indica que los docentes consideran que en la institución hay un alto nivel del liderazgo directivo, lo que permite el reconocimiento y hacer de cada uno de los integrantes.

### Resultados del objetivo específico 2

Análisis descriptivo: Determinar el nivel del engagement de los docentes de una institución educativa del nivel secundario de un colegio nacional de la ciudad de Piura, 2024.

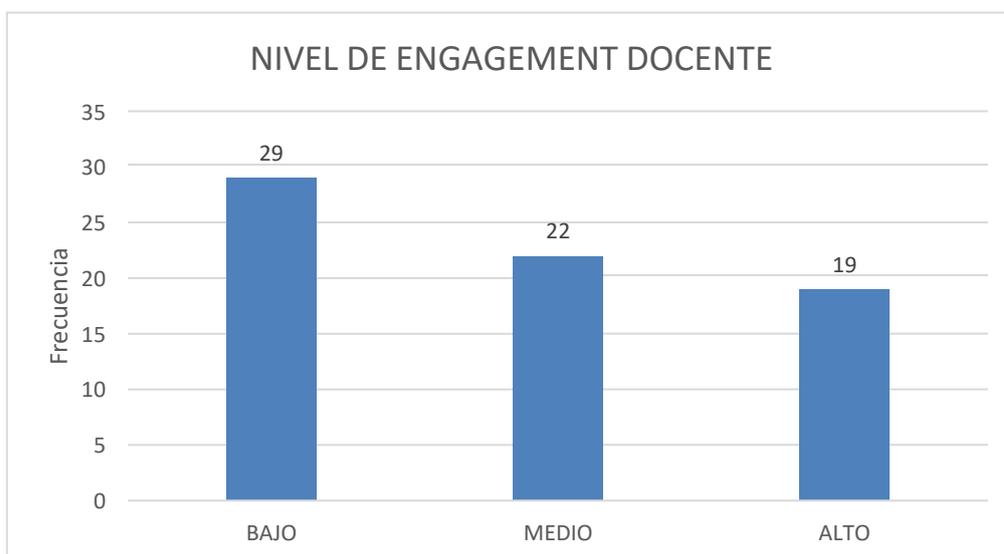
**Tabla 5.**

*Nivel de Engagement en los docentes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	29	41.4	41.4	41.4
	MEDIO	22	31.4	31.4	72.9
	ALTO	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

**Figura 3.**

*Nivel de engagement de los docentes*



En la tabla 2 y figura 2 se aprecia un alto calificativo para considerar que el nivel de engagement de los docentes es bajo con una consideración del 41,4% evidenciando su falta de compromiso y accionar con la institución, 22 de los participantes consideran que el nivel es medio y por último 19 participantes que representan el 27,1% reportan que el nivel de accionar, compromiso, es decir, engagement es alto.

Resultados del objetivo específico 3

Hipótesis:

Ha: Existe una relación significativa entre la capacidad directiva pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Piura,

2024.

Ho: No Existe una relación significativa entre la capacidad directiva pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Piura, 2024.

Tipo de prueba: Spearman

Nivel de confianza 95%

**Tabla 6.**

*Correlación entre la Capacidad directiva pedagógica y el engagement docente*

		Capacidad directiva pedagógica	Engagement docente
<b>Rho de Spearman</b>	Capacidad directiva pedagógica	Coeficiente de correlación	1.00
		Sig. (bilateral)	0.226
	N	70	70
	Engagement docente	Coeficiente de correlación	0.226
Sig. (bilateral)		0.06	
N	70	70	

Los valores que demuestra la tabla 6 corresponde a la correlación de la dimensión capacidad directiva pedagógica de la variable 1 con la variable engagement docente. Se evidencia que el valor de sigma es 0 lo que ha podido establecer una correlación significativa, permitiendo la comprobación de la hipótesis alterna correspondiente al objetivo específico 3: Existe una relación significativa entre la capacidad directiva pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura en el año 2024. Así mismo, el valor de la correlación es de 0,226 lo que demuestra que la correlación positiva baja.

Resultados del objetivo específico 4

Hipótesis:

Ha: Existe una relación significativa entre la formación pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Piura, 2024.

Ho: No Existe una relación significativa entre la formación pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Piura, 2024.

Tipo de prueba: Spearman Nivel de confianza 95%

**Tabla 7.**

*Correlación entre la formación pedagógica y el engagement docente*

			Formación pedagógica	Engagement docente
<b>Rho de Spearman</b>	Formación pedagógica	Coefficiente de correlación	1.00	0.313
		Sig. (bilateral)		0.008
	N		70	70
	Engagement docente	Coefficiente de correlación	0.313	1.000
Sig. (bilateral)		0.008		
N		70	70	

La tabla 7 indica la correspondencia de la correlación entre la dimensión formación pedagógica de la variable 1 y la variable engagement docente. El valor de sigma es 0, por lo tanto, tiene una correlación significativa, permitiendo comprobar la hipótesis derivada que corresponde al objetivo específico 4: Existe una relación significativa entre la formación pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura en el año 2024. El valor de la correlación de 0,313 indica que la correlación es positiva pero baja.

Resultados del objetivo específico 5

Hipótesis:

Ha: Existe una relación significativa entre la formación pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Piura, 2024.

Ho: No Existe una relación significativa entre la formación pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa nacional de la ciudad de Piura, 2024.

Tipo de prueba: Spearman

Nivel de confianza 95%

**Tabla 8.**

*Correlación entre la capacidad participativa directiva y el engagement docente*

			Capacidad participativa directiva	Engagement docente
<b>Rho de Spearman</b>	Capacidad participativa directiva	Coefficiente de correlación	1.00	0.229
		Sig. (bilateral)		0.057
	N	70	70	
	Engagement docente	Coefficiente de correlación	0.229	1.000
Sig. (bilateral)		0.057		
N	70	70		

Por último, en la tabla 8 se evidencia la correlación de la dimensión 3 de la variable 1 con la variable engagement docente. El valor de sigma (0) indica que hay una correlación significativa, lo que permite dar respuesta a la hipótesis derivada 3: Existe relación significativa entre la capacidad participativa directiva y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura en el año 2024. Adicionalmente, el valor de la correlación (0,229) representa que es positiva pero baja.

## V. DISCUSIÓN

El propósito general relaciona de manera positiva pero poca, es decir, con un grado de correlación de 0,274 y una potencia de significancia del 0,022 se evidencia que la correlación posee una magnitud de correlación que es significativamente alta. En esta esfera se concibe la hipótesis alternativa y se confronta con el análisis de Rodríguez et al. (2020) donde contemplan y establecen que la influencia de las acciones gerenciales debe exhibir una impresión positiva en el comunidad, en ocasiones pasa por una etapa de inicio para que luego la comunidad educativa tome parte en el sentimiento de aprobación y soporte hacia las acciones de sus líderes.

Desde una perspectiva conceptual y teórica, los resultados están en orientación a la ejecución práctica del liderazgo en un grupo de personas a su dirección. Barrientos y Alania (2021) refieren que la construcción relacional entre el líder directivo y el sentir de su equipo (engagement) se va desarrollando procesualmente partiendo de un rechazo inicial hacia un reconocimiento mayor.

En cuanto al primer objetivo específico que aborda el análisis descriptivo del nivel de liderazgo directivo en un centro educativo, hay una consideración de los participantes al 27 % como nivel medio, esto quiere decir que el liderazgo al 100% no es efectivo y que tiene sus problemas, es por ello por lo que los directivos para gestionar y lograr un buen liderazgo se capacitan constantemente de acuerdo con los nuevos lineamientos de monitoreo y acompañamiento docente. Córdova et al. (2021) asumen que las características del liderazgo directivo deben orientarse al desarrollo efectivo de las relaciones internas entre el personal para generar un sentimiento y reconocimiento con la institución. Al generar estos procesos, si se tiene una buena orientación, la calificación por el reconocimiento del liderazgo directivo sería buena.

Respecto al segundo objetivo específico, Identificar el nivel de engagement de los docentes de una institución educativa de Piura 2024, mediante un estudio estadístico descriptivo, se ha podido presenciar que el nivel de engagement en los docentes es bajo (41,1%) esto evidencia la falta de compromiso y de reconocimiento con la institución. En estudio de Espejo et al. (2022) considera que un buen engagement es el reflejo de las consideraciones y de una buena organización por parte del líder, es decir que para que exista un nivel óptimo de engagement, los directivos deben actualizar la forma y manera de

como direccionan las actividades dentro del centro educativo.

Con el objetivo específico 3, Relacionar la capacidad directiva pedagógica y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura, 2024, se ha presenciado que existe una relación notable, los hallazgos demuestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0,226 y un valor de significancia bilateral del 0,060, lo que señala una correlación positiva pero baja y no posee una relación significativa. En contraposición a los estudios de Pérez(2022) hace hincapié que una buena capacidad directiva en temas pedagógicos permite que los directivos puedan entender la realidad del accionar y la programación de objetivos deberían versar en promover las condiciones favorables en el desarrollo de la práctica pedagógica, al mismo tiempo que mantiene un sentimiento de agradecimiento y comprensión por parte de los docentes.

Teóricamente, en consideraciones de García (2016) la capacidad directiva pedagógica priorizará las funciones, habilidades, destreza, acciones propias de un líder educativo con el propósito de implementarlas en los salones de clase favoreciendo la eficacia y calidad de la enseñanza. En este punto, el engagement incrementaría y se mostraría favorable puesto que el docente contará con las herramientas para enfrentar los objetivos del aprendizaje, más aún los directivos que necesariamente deben actualizar sus competencias directivas y gestionar los fines de la institución en boga al desarrollo de los estudiantes.

Respecto al objetivo específico 4, A fin de medir la relación entre la capacidad en la formación docente y la participación de los profesores de una escuela pública de Piura durante el 2024, se estableció que existe una correlación importante, los descubrimientos exhiben un grado de correlación de Spearman de 0,313 y un valor de importancia bilateral de 0,008, que señala una correlación positiva sin embargo baja y una relación significativamente. Con respecto a los compañeros, dice que son personas de las cuales no se puede esperar menos. El (2020) estima que la capacitación docente del líder posee una conducta inspiradora, tiene una influencia notable y, por su desempeño, mueve a la comunidad educativa con el fin de que asistan en la enseñanza y en el aprendizaje de las cosas. Esta actitud tiene como consecuencia una atmósfera de trabajo positiva en la cual se evidencia una relación personal excelente.

La teoría nos menciona que Simbrón y Sanabria (2020) la formación pedagógica tiene una influencia directa en la toma de decisiones respecto a acciones más específicas

con el objetivo de desarrollar el potencial de los estudiantes, además no es solo eso, sino que genera los planes de trabajo más importantes con los docentes para que estos últimos puedan desarrollar su labor pedagógica de manera correcta y así, el grado de devoción y respeto del profesorado hacia las decisiones de los líderes sea muy alto.

Por último, el objetivo específico 5 Evaluar la relación entre la capacidad participativa directiva y el engagement de los docentes de una institución educativa pública de Piura, 2024, se tiene en cuenta que sí existe una relación notable, se muestra que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,229 y un valor de significancia bilateral del 0,057, lo que señala una correlación positiva pero baja y una relación no significativa, en esta situación. En palabras de Romero et al. (2020) menciona que la práctica directiva debe complementar las acciones de los docentes, no debe ser una imposición de las acciones del superior frente al trabajador, sino que debe buscar los consensos y debe incluir a todo su personal para reducir la inconformidad que se está presentando por lo que el nivel de engagement en la institución es bajo.

Como refuerzo teórico, las acciones directivas ejercen una influencia significativa en la mejora de la visión y misión corporativa de la escuela, contribuyendo al desarrollo ampliado de los procesos de aprendizaje (Orellana, 2019)

## VI. CONCLUSIONES

1. La investigación determina que existe entre las variables una relación notable. Los hallazgos muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0,274 y un valor de significancia bilateral de 0,022, lo que puede considerarse como una correlación positiva baja con significancia notable.
2. Se trata de un nivel medio con una prevalencia de 38.6%. Asimismo, la percepción sobre el liderazgo de gestión docente depende de la forma más adecuada que se da en la organización de la institución, el 41.1% concluyó que el compromiso de los docentes es bajo, es decir, no existe mucha participación o compromiso de los docentes con las actividades y disposiciones de la institución.
3. Se determinó una relación notable, los hallazgos muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0,226 y un valor de significancia bilateral de 0,060, lo que indica una correlación positiva pero baja y no tiene una relación significativa, lo que indica que la capacidad de gestión pedagógica no tiene una relación significativa con el engagement de los docentes en una institución pública de Piura.
4. Se encontró que existe una relación significativa, los resultados muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0.313 con un valor de significancia bilateral de 0.008, lo que denota una correlación positiva pero baja y una relación significativa que nos permite afirmar que la capacidad y formación pedagógica tienen una relación significativa con el compromiso docente en una institución pública de Piura. Se asume que existe una relación significativa, se muestra; coeficiente de correlación de Spearman de 0.229 y un valor de significancia bilateral de 0.057, lo que denota una correlación positiva pero baja y una relación no significativa, esto significa que la capacidad de gestión participativa no tiene una relación significativa con el compromiso docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que los directivos deben desarrollar programas de integración y reconocimiento hacia la institución, debido a que el nivel de compromiso, aceptación y fidelización por parte de la comunidad educativa no es la más efectiva. En el caso del liderazgo directivo, se recomienda que los directivos deban conocer realmente la situación que conviven en el trabajo para ejecutar las acciones favorablemente con la institución, esto permite a la vez garantizar los objetivos del aprendizaje de los estudiantes.
2. Se recomienda que los directivos constantemente puedan ofrecer a la comunidad de profesionales capacitaciones o establecer alianzas con centros especializados en capacitación y formación docente para actualizar la práctica docente y esta pueda ser monitoreada pertinentemente con las funciones directivas.
3. Se recomienda que dentro de las actividades programadas por los directivos deban incluir talleres de coaching y desarrollo personal para afianzar el sentir docente y afianzar su compromiso para con las instituciones y así ofrecer un servicio educativo de calidad.
4. Se recomienda en las actividades directivas, incluir a los docentes en la toma de decisiones, ya que al consultarles permite mantener y fortalecer los principios de inclusión y reconocimiento de ellos. Al limitar su participación y no considerar su retroalimentación, se puede afectar negativamente su motivación y compromiso.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmed, U. (2019). Understanding work engagement: Simplified literature review for early scholars. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 1073–1081. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.75143>
- Álvaro, F. (2020). La gestión escolar y la calidad educativa en las instituciones educativas de nivel básico. *Ciencia y Educación*, 1(1), 44-55. doi: <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202004>
- Amussah, A. (2020). Leadership Styles And Its Impact On Employee Performance (Informe de posgrado). Near East University: Estados Unidos. Recuperado de <http://docs.neu.edu.tr/library/6855661248.pdf>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., Taris, T. (2008) Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Recuperado en <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/301.pdf>
- Barrientos, D., y Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(1), 128-149. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/50/167>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. Bogotá, Colombia: 4.
- Bolívar, A. (2014) Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional En J. Ulloa y S. Rodríguez (eds): Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: Aportes para la mejora de la escuela. Universidad de Concepción (Chile). RIL editores, pp. 61-103
- Bolívar, A. (2015). Evaluar el Liderazgo Pedagógico de la Dirección Escolar. Revisión de Enfoques e Instrumentos. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 8(2). <https://doi.org/10.15366/riee2015.8.2.001>
- Borregó, A. (2016). El Engagement en el trabajo: Antecedentes y resultados organizacionales. [Tesis doctoral] Universidad de Huelva. <http://hdl.handle.net/10272/11948>
- Burić, I., & Macuka, I. (2018). Self-efficacy, emotions and work engagement among teachers: A two wave cross-lagged analysis. *Journal of Happiness Studies*, 19(7), 1917-1933. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9903-9>

- Calero, M. (1998). Towards the excellence of education, Lima: San Marcos, Pág.,306, 215, (B, N, P.), 379.1C23.1998
- Carrasco, A., y de la Corte, C. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención* 28(1), 1-22.  
<http://hdl.handle.net/11441/34423>
- Córdova Ramírez, E., Rojas Idrogo, I., y Marín Ruiz, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236. Epub 02 de junio de 2021. 37  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S199086442021000300231&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442021000300231&lng=es&tlng=es)
- Cuesta, O y Moreno, E. (2021) El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia* 17(1) e1010.  
<http://dx.doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Cuevas, F. (2012). Engagement - Compromiso Organizacional. Recuperado de  
<http://www.coscatl.com/articulos/engagement-compromisoorganizacional.htm>
- Domínguez, S., Sánchez, A., & Fernández, M. (2020). Psychometric properties of the UWES-9S in Peruvian college students. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 24-39. <https://doi.org/10.14718/acp.2020.23.2.2>
- Eléspuru, J. D. C. J., Espinoza, P. E. C., Vargas, I. M., García, L. L. R., & Carhuancho, E. J. R. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias* 38 de la Educación, 6(23), 648-658.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Espejo, D., Flores, C., Pérez, J., Santos, L. y Paredes, M. (2022). Clima organizacional y engagement laboral en docentes de nivel secundaria en la región Junín. *Gaceta Científica*, 8(3), 121-128.  
<https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1526>
- Espinosa , Y. (2019). Liderazgo directivo para impulsar estrategias de educación a distancia. *Editorial Redipe*. <https://n9.cl/90286>
- Espinoza Garro, E., Ramirez Cruz, V., Vildoso Villegas, J., & Villegas Berrocal S. (2021). El liderazgo directivo y la calidad de los aprendizajes de

- estudiantes egresados de las instituciones educativas de la red- UGEL – 04, Comas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, Edición especial (4), 1-23. <https://n9.cl/3s69k>
- García, M. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para medir prácticas eficaces de liderazgo pedagógico de la dirección. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(3), 493-526. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56749100022.pdf>
- García, L., Gomes, A., Andrade, M. (2019). Levels of engagement in primary health care professionals: a comparative study in two Brazilian municipalities. *Escola Anna Nery*, 23(3), 1-8. <https://www.scielo.br/pdf/ean/v23n3/1414-8145-ean-23-03-e20190005.pdf>
- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology*, 40(3), 318-335. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Hernández, R.; Mendoza, R. y Fernández, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hou, J. L., & Chu, Y. (2015). Automatic questionnaire survey by using the collective message over the Internet. *Advanced Engineering Informatics*, 29(14), 813-829. <https://doi.org/10.1016/j.aei.2015.09.001>
- Juárez, A.; Merino, C.; Villamar, D. (2023). Más breve puede ser mejor: Propiedades métricas de la UWES – 3 ítems para evaluar “engagement” en profesores universitarios mexicanos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(2), e1623. <https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1623>
- 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>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- López, I. y López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados

- López, E., Vázquez, E., Corchuelo, C., y Cejudo, C. (2020). Análisis de la percepción del estudiante universitario sobre el contexto sociotecnológico a través de la innovación didáctica. *Revista Lasallista de Investigación* 17(1), 84-102 DOI:10.22507/rli.v17n1a7
- Lysenko, M., & Zharinova, N. (2021). Quality of education as an indicator of the quality of life [La calidad de la educación como indicador de la calidad de vida]. *SHS Web of Conferences*, 101, 1-7. <https://n9.cl/0cu5p>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito - Ecuador. *RES NON VERBA*, 9(2), 1-17. doi: 10.21855/resnonverba.v9i2.220
- Maya, E.; Aldana, J. y Isea, J. (2019) Liderazgo Directivo y Educación de Calidad. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología* 5(9) 2610-802X
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2016). Módulo 6: Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Lima: Impresos & Diseños.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). Marco del buen desempeño Directivo, Lima: MINEDU
- Molina, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras, G., & Valenzuela, M. (2020). Liderazgo directivo y cambio educativo: Análisis de una experiencia de colaboración universidad-escuela. *Scielo*, 13(1) [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S168874682020000100019&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S168874682020000100019&script=sci_arttext)
- Mudi, M. & Yakubu, S. (2021). Impact of Managerial Leadership Behaviour of Principals on Job Performance in Public Secondary Schools in Bauchi State, Nigeria. *International Journal of Recent Innovations in Academic Research*, 5(3), 28-36.
- Murillo, F. (2006). Una Dirección Escolar para el Cambio: del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. *Revista Electrónica*

- Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4(4e). pp. 11-24. <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>.
- Ordóñez, A., Portalanza, A., y Orejuela, M. F. (2021). Engagement y Burnout en Docentes de la Universidad de Guayaquil. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(Número Especial 5), 51-64. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.4>
- Orellana, K. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE / Revista Internacional De Estudios En Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Ortega, C. (2021) Liderazgo directivo y su relación con la satisfacción del personal docente del Colegio San Felipe de Jesús María, año 2019 [Tesis de maestría] Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9284>
- Park, C., Lim, D., & Ju, B. (2016). Transformational Leadership and Teacher Engagement in an International Context. 22-42. doi: <http://dx.doi.org/10.4018/978-1-4666-9948-9.ch002>
- Perez, D. (2022) Liderazgo directivo y su relación de satisfacción del personal docente en la Institución Educativa Estatal Emblemática “Mercedes Cabello de Carbonera” de la UGEL 02 Red 03 del distrito del Rímac, Lima 2020 [Tesis de maestría] Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/11060>
- Queupil, J., & Montesinos, C. (2020). El Liderazgo Distribuido para la Mejora Educativa: Análisis de Redes Sociales en Departamentos de Escuelas Secundarias Chilenas. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 18. <https://n9.cl/ar20u>
- Rabanal, J. (2020). Liderazgo Directivo y Compromiso de Gestión Escolar en la Institución Educativa “Santa Rosa” del distrito de Namora, 2019. [Tesis de maestría] Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1243>
- Ritacco, M., y Amores, F. (2019). Capacidades del liderazgo pedagógico en la dirección escolar de centros ubicados en zonas de riesgo social: un estudio cualitativo. *Scielo*, 24(81), 375-402.

- <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n81/1405-6666-rmie-24-81375.pdf>
- Robinson, V. (2017). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante. *Revista Electrónica* 13 (1), 123-145. DOI: [10.14244/198271993068](https://doi.org/10.14244/198271993068)
- Rodas, W. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente UCV Lima-Perú
- Rodríguez, C., Acosta, A., y Torres, C. (2020). Liderazgo directivo para la justicia social en contextos vulnerables. Estudio de caso de directores escolares mexicanos. *Perspectiva Educativa* 59(2), 4-26. <https://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.59-iss.2-art.1025>
- Romero, C. (2021). Liderazgo directivo en escuelas que superan las barreras del contexto. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en educación*, 19(1), 73-90. doi: <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Romero, R., Montt, B., Pino, B., Riquelme, I. y Gracia, M. E. (2020). Evaluar la transferencia de la formación en liderazgo directivo: un caso chileno. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 22(19), 1-13. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e19.2683>
- Rosas, E. (2020) Liderazgo pedagógico directivo y desempeño docente en una Institución Educativa de Lima Metropolitana. *ConCiencia EPG*, 1(1). DOI: [10.32654/concienciaepg.1-1.5](https://doi.org/10.32654/concienciaepg.1-1.5)
- Salvador Cornelio, E., y Sánchez Ortega, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1),150. <https://bit.ly/3z3oHCd>
- Satata, D. (2021). Employee Engagement as An Effort to Improve Work Performance: Literature Review. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(1), 41–49. <https://doi.org/10.52728/ijss.v2i1.152>
- Schaufeli. W., Salanova. M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal Happiness Studies*, 3(1), 7192. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- 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](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)

- Simbron, S. y Sanabria, F. (2020) Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología* 6(1) DOI 10.35381/cm.v6i10.295
- Sonali, S., & Sumeet, J. (2021). Moderating effect of perceived trust on service quality – student satisfaction relationship: evidence from Indian higher management education institutions [Efecto moderador de la confianza percibida en la relación entre la calidad del servicio y la satisfacción de los estudiantes: evidencia de las instituciones de educación superior de gestión de la India]. *Journal of Marketing for Higher Education*, 31(2), 280-304. <https://n9.cl/xom29>
- Tevés, A. (2018) Liderazgo Pedagógico y Gestión Escolar en beneficio de los estudiantes del 4° grado de Secundaria de la I.E. “Aurora Inés Tejada” Abancay, [Tesis para Maestría]Universidad César Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32641>.
- Vera, V. (2022) Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de educación*, 20(2), pp. 275-294. doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.837>
- Yanac,B. (2019). Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del callao. Universidad san Ignacio de Loyola. Lima: Usil.

## ANEXOS



INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA  
PIURA



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra  
Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas  
de Junín y Ayacucho"

### AUTORIZACIÓN

QUIEN SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. NUESTRA SEÑORA DE  
FÁTIMA – PIURA AUTORIZA A :

La profesora subdirectora, MARÍA MAYDOLI CARDOZA GARCÍA,  
con DNI. N°02843509 estudiante de la facultad de Educación de la  
Universidad César Vallejo Filial Piura en el Programa de Maestría  
para aplicar una encuesta al personal docente de esta institución  
educativa en el mes de marzo.

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

Piura, 06 de marzo del 2024.



NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA  
*Luis E. Torres Ramos*  
M<sup>te</sup> Luis Eduardo Torres Ramos  
DIRECTOR

**Tabla 9.**

*Matriz de operacionalización de variables*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Liderazgo directivo</b>	Según Yanac (2019) la considera como la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, imparte a sus participantes instrucciones claramente especificadas, ejerciendo, asimismo, una supervisión estricta	La variable se medirá a través de las siguientes dimensiones, capacidad directiva pedagógica, participativa directiva y en la formación de habilidades pedagógicas.	<b>Capacidad directiva pedagógica:</b> adopción de acciones propias de un líder educativo con el propósito de implementarlas en los salones de clase favoreciendo la eficacia y calidad de la enseñanza (García, 2016).	El apoyo a la calidad docente. La gestión estratégica de recursos. La colaboración con los docentes. La fijación y evaluación de metas educativas.	Escala ordinal, tipo Likert  Siempre  Casi siempre
	sobre las tareas asignadas. Por ello, al suscitarse problemas en la toma de decisión la responsabilidad cae únicamente en el líder.		<b>Capacidad participativa directiva:</b> habilidad para liderar y delegar los compromisos pedagógicos hacia el resto del equipo, ofreciendo oportunidades de formación y desarrollo a los demás miembros de la comunidad universitaria (García, 2016)	El empoderamiento de los docentes con potencial. Las oportunidades formativas. El desarrollo de la comunidad escolar.	A veces Casi nunca Nunca

			<p><b>Capacidad en la formación de habilidades pedagógicas:</b> condiciones formativas proporcionadas a los diversos miembros del equipo directivo desde el inicio de sus funciones, con el fin de desempeñar eficazmente las tareas de liderazgo pedagógico asignadas (García, 2016).</p>	<p>Formación de los docentes. Desempeño de labores.</p>	
<b>Engagement docente</b>	<p>Borregó (2016) Es un estado permanente de material laboral, identificándose con el estudio de la necesidad de pertenencia, seguridad, autorrealización y reconocimiento.</p>	<p>La variable se medirá a través de las siguientes dimensiones: vigor, dedicación y absorción.</p>	<p><b>Vigor:</b> caracterizado por niveles elevados de energía, capacidad de recuperación cognitiva durante las tareas laborales, disposición para invertir esfuerzo y perseverancia incluso ante las dificultades (Schaufeli &amp; Bakker, 2004).</p> <p><b>Dedicación:</b> Schaufeli &amp; Bakker (2004) la dedicación implica la participación dentro del trabajo y vivir sensaciones positivas, agradables que le</p>	<p>Altos niveles de energía Resiliencia mental Esfuerzo Persistencia</p>	<p>Escala ordinal, tipo Likert</p> <p>Siempre Casi siempre A veces</p> <p>Casi nunca Nunca</p>
				<p>Significado Entusiasmo Orgullo Reto</p>	

---

permitan al trabajador

---

desarrollar el sentir de pertenencia hacia la institución, para que así orgullosos e inspirados puedan asumir retos y desafíos dentro de la empresa.

---

**Absorción:** se define como estar completamente concentrado y contento mientras se realiza el trabajo, sintiendo dificultad para alejarse del puesto laboral y percibiendo que el tiempo transcurre rápidamente (Agudo, 2006)

Inspiración que provoca el empleo  
Felicidad  
Situación placentera en el trabajo

## ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DIRECTIVO

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista.

No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>
N	CN	A	S	CS

N°	ITEM	ESCALA				
		N	CA	A	CS	S
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO DIRECTIVO</b>						
<b>DIMENSIÓN: CAPACIDAD DIRECTIVA PEDAGÓGICA</b>						
1	El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
2	El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.					
3	El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.					
4	Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.					
5	El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.					
<b>DIMENSIÓN: CAPACIDAD PARTICIPATIVA DIRECTIVA</b>						
6	El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.					
7	El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la I.E.					
8	El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.					
9	El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.					
10	El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.					

<b>DIMENSIÓN: CAPACIDAD EN LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA</b>					
11	El directivo se actualiza y capacita permanentemente para mejorar su desempeño.				
12	El directivo tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.				
13	Usted se siente satisfecho por la gestión que se realiza en la I.E..				
14	Consideras que se debería tener más cursos de capacitación.				
15	Sientes que las capacitaciones que recibes se ve reflejada en la calidad de tu trabajo				

### **ENCUESTA DE BIENESTAR Y TRABAJO (UWES)**

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista.

No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>
N	CN	A	S	CS

<b>N</b> °	<b>ITEM</b>	<b>ESCALA</b>				
		<b>N</b>	<b>CA</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>
<b>VARIABLE DEPENDIENTE: ENGAGEMENT</b>						
<b>INDICADOR: VIGOR</b>						
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.					
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.					
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.					
4	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.					
5	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					
<b>INDICADOR: DEDICACIÓN</b>						
6	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.					
7	Estoy entusiasmado con mi trabajo.					

8	Mi trabajo me inspira.					
9	Estoy orgulloso del trabajo que hago.					
10	Mi trabajo es retador.					
<b>INDICADOR: ABSORCIÓN</b>						
11	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.					
12	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.					
13	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.					
14	Estoy inmerso en mi trabajo.					
15	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.					

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo directivo y Engagement docente de una institución educativa de la ciudad de Piura**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	José Luis Eduardo Velásquez Chunga		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor	(	)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Investigación académica		
<b>Institución donde labora:</b>	UTP-Piura		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )		
	Más de 5 años ( )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	<b>Cuestionario sobre el Liderazgo directivo y Engagement docente de una institución educativa de la ciudad de Piura</b>
Autora:	María Maidoly Cardoza García
Procedencia:	Piura
Administración:	Tesis: Liderazgo directivo y su relación con el Engagement docente de una institución educativa de Piura
Tiempo de aplicación:	15-20 min
Ámbito de aplicación:	Educación
Significación:	El instrumento utiliza una escala ordinal tipo Likert  Evalúa las dos variables de acuerdo con sus indicadores e ítem que se orientan en recabar información lo más precisa posible

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Capacidad directiva pedagógica	Según Yanac (2019) la considera como la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, imparte a sus participantes instrucciones claramente especificadas, ejerciendo, asimismo, una supervisión estricta sobre las tareas asignadas. Por ello, al suscitarse problemas en la toma de decisión la responsabilidad cae únicamente en el líder.
	Capacidad participativa directiva	
	Capacidad en la formación de habilidades pedagógicas	
Engagement docente	Vigor	Borregó (2016) Es un estado permanente de material laboral, identificándose con el estudio de la necesidad de pertenencia, seguridad, autorrealización y reconocimiento
	Dedicación	
	Absorción	

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Liderazgo directo y engagement docente** elaborado por **María Maidoly Cardoza García** en el año **2024** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Variable 1: Liderazgo directivo**

- Dimensiones del instrumento: **CAPACIDAD DIRECTIVA PEDAGÓGICA, CAPACIDAD PARTICIPATIVA DIRECTIVA, CAPACIDAD EN LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA**
- Primera dimensión: **CAPACIDAD DIRECTIVA PEDAGÓGICA**
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel que tiene el directivo respecto a las actividades pedagógicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	1	4	4	4	
El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	2	4	4	4	
El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	3	4	4	4	
Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	4	4	4	4	
El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **CAPACIDAD PARTICIPATIVA DIRECTIVA**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel de participación del directivo en torno a las actividades académicas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.	6	4	4	4	
El director soluciona adecuadamente los conflictos que	7	4	4	4	

se presentan en la I.E.					
El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	8	4	4	4	
El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	9	4	4	4	
El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **CAPACIDAD EN LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel de promoción frente a las actividades de formación continua docente.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El directivo se actualiza y capacita permanentemente para mejorar su desempeño.	11	4	4	4	
El directivo tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	12	4	4	4	
Usted se siente satisfecho por la gestión que se realiza en la I.E..	13	4	4	4	
Consideras que se debería tener más cursos de capacitación.	14	4	4	4	

Sientes que las capacitaciones que recibes se ven reflejada en la calidad de tu trabajo	15	4	4	4	
---	----	---	---	---	--

## Variable 2: Engagement docente

### Dimensiones del instrumento: VIGOR, DEDICACIÓN Y ABSORCIÓN

- Primera dimensión: **VIGOR**
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de disposición y reflejo con la institución y/o empresa en donde trabaja.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En mi trabajo me siento lleno de energía.	1	4	4	4	
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	2	4	4	4	
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3	4	4	4	
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	4	4	4	4	
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **DEDICACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel compromiso y entrega por parte del trabajador/docente frente al reconocimiento con la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	6	4	4	4	
Estoy entusiasmado con mi trabajo.	7	4	4	4	
Mi trabajo me inspira.	8	4	4	4	

Estoy orgulloso del trabajo que hago.	9	4	4	4	
Mi trabajo es retador.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **ABSORCIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel de trabajo realizado por los docentes frente a las actividades propias de la institución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	11	4	4	4	
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	12	4	4	4	
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	13	4	4	4	
Estoy inmerso en mi trabajo.	14	4	4	4	
Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	15	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI: **76129345**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo directivo y Engagement docente de una institución educativa de la ciudad de Piura**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Fredd Ivan Tipismana Becerra		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educación en la especialidad de Lenguaje y Literatura Integración e innovación educativa de las TIC		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Privada del Norte Colegio de Alto Rendimiento de Piura		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario sobre el Liderazgo directivo y Engagement docente de una institución educativa de la ciudad de Piura</b>
<b>Autora:</b>	María Maidoly Cardoza García
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Tesis: Liderazgo directivo y su relación con el Engagement docente de una institución educativa de Piura
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15-20 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento utiliza una escala ordinal tipo Likert  Evalúa las dos variables de acuerdo con sus indicadores e ítem que se orientan en recabar información lo más precisa posible

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Capacidad directiva pedagógica	Según Yanac (2019) la considera como la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, imparte a sus participantes instrucciones claramente especificadas, ejerciendo, asimismo, una supervisión estricta sobre las tareas asignadas. Por ello, al suscitarse problemas en la toma de decisión la responsabilidad cae únicamente en el líder.
	Capacidad participativa directiva	
	Capacidad en la formación de habilidades pedagógicas	
Engagement docente	Vigor	Borregó (2016) Es un estado permanente de material laboral, identificándose con el estudio de la necesidad de pertenencia, seguridad, autorrealización y reconocimiento
	Dedicación	
	Absorción	

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Liderazgo directo y engagement docente** elaborado por **María Maidoly Cardoza García** en el año **2024** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Variable 1: Liderazgo directivo**

- Dimensiones del instrumento: **CAPACIDAD DIRECTIVA PEDAGÓGICA, CAPACIDAD PARTICIPATIVA DIRECTIVA, CAPACIDAD EN LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA**
- Primera dimensión: **CAPACIDAD DIRECTIVA PEDAGÓGICA**
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel que tiene el directivo respecto a las actividades pedagógicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	1	4	4	4	
El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	2	4	4	4	
El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	3	3	4	4	Los calificativos “innovador” y “visionario” podría ser entendido por el encuestado de diversas maneras. Se sugiere mayor precisión para mejores resultados.
Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	4	4	4	4	
El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.	5	4	4	4	Aunque la acción de “promover” es fundamental, sería importante determinar si lo que busca medir es la capacidad de gestionar del director en relación a la formación continua del docente.

- Segunda dimensión: **CAPACIDAD PARTICIPATIVA DIRECTIVA**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel de participación del directivo en torno a las actividades académicas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.	6	4	4	4	
El director soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan en la	7	4	4	4	

I.E.					
El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	8	4	4	4	
El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	9	3	4	4	Se sugiere utilizar un verbo más preciso en lugar de "hacer". Por ejemplo: "verificar", "supervisar", "garantizar" u otro.
El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **CAPACIDAD EN LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel de promoción frente a las actividades de formación continua docente.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El directivo se actualiza y capacita permanentemente para mejorar su desempeño.	11	4	4	4	
El directivo tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	12	4	4	4	
Usted se siente satisfecho por la gestión que se realiza en la I.E..	13	4	4	4	
Consideras que se debería tener más cursos de capacitación.	14	3	4	4	El indicador no expresa con precisión la relación de la capacitación con la acción del directivo en torno a ella.
Sientes que las capacitaciones que recibes se ven reflejada en la calidad de tu trabajo	15	4	4	4	

**Variable 2: Engagement docente**

**Dimensiones del instrumento: VIGOR, DEDICACIÓN Y ABSORCIÓN**

- Primera dimensión: **VIGOR**
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de disposición y reflejo con la institución y/o empresa en donde trabaja.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En mi trabajo me siento lleno de energía.	1	4	4	4	
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	2	3	4	4	Resulta poco recomendable utilizar en el indicador el mismo término que denomina la dimensión que se busca medir.
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3	4	4	4	
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	4	4	4	4	
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **DEDICACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel compromiso y entrega por parte del trabajador/docente frente al reconocimiento con la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	6	4	4	4	
Estoy entusiasmado con mi trabajo.	7	3	4	4	Se sugiere mayor precisión hacia una redacción más completa.
Mi trabajo me inspira.	8	3	4	4	Se sugiere mayor precisión hacia una redacción más completa.
Estoy orgulloso del trabajo que hago.	9	4	4	4	
Mi trabajo es retador.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **ABSORCIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel de trabajo realizado por los docentes frente a las actividades propias de la institución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	11	4	4	4	
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	12	4	4	4	
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	13	3	4	4	Resulta poco recomendable utilizar en el indicador el mismo término que denomina la dimensión que se busca medir.
Estoy inmerso en mi trabajo.	14	4	4	4	
Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	15	4	4	4	

Firma del evaluador DNI: 44787591

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Liderazgo directivo y Engagement docente de una institución educativa de la ciudad de Piura**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Roxana Shirley Malqui Acuña	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia universitaria	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Tecnológico del Perú	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( X )	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)		

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario sobre el Liderazgo directivo y Engagement docente de una institución educativa de la ciudad de Piura</b>
<b>Autora:</b>	María Maidoly Cardoza García
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Tesis: Liderazgo directivo y su relación con el Engagement docente de una institución educativa de Piura
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15-20 min
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Educación
<b>Significación:</b>	El instrumento utiliza una escala ordinal tipo Likert  Evalúa las dos variables de acuerdo con sus indicadores e ítem que se orientan en recabar información lo más precisa posible

### 9. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo directivo	Capacidad directiva pedagógica	Según Yanac (2019) la considera como la capacidad del líder para encomendar los roles y proponer metas, imparte a sus participantes instrucciones claramente especificadas, ejerciendo, asimismo, una supervisión estricta sobre las tareas asignadas. Por ello, al suscitarse problemas en la toma de decisión la responsabilidad cae únicamente en el líder.
	Capacidad participativa directiva	
	Capacidad en la formación de habilidades pedagógicas	
Engagement docente	Vigor	Borregó (2016) Es un estado permanente de material laboral, identificándose con el estudio de la necesidad de pertenencia, seguridad, autorrealización y reconocimiento
	Dedicación	
	Absorción	

**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario **Liderazgo directo y engagement docente** elaborado por **María Maidoly Cardoza García** en el año **2024** De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Variable 1: Liderazgo directivo**

- Dimensiones del instrumento: **CAPACIDAD DIRECTIVA PEDAGÓGICA, CAPACIDAD PARTICIPATIVA DIRECTIVA, CAPACIDAD EN LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA**
- Primera dimensión: **CAPACIDAD DIRECTIVA PEDAGÓGICA**
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel que tiene el directivo respecto a las actividades pedagógicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director fomenta el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	1	4	4	4	
El director logra el cumplimiento eficaz de la función que realiza el docente.	2	4	4	4	
El director es innovador y visionario en el desempeño de sus funciones.	3	4	4	4	
Logra el compromiso de los docentes para el mejoramiento de la enseñanza en la I.E.	4	4	4	4	
El director promueve la innovación y capacitación del docente para el mejoramiento del desempeño docente.	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **CAPACIDAD PARTICIPATIVA DIRECTIVA**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel de participación del directivo en torno a las actividades académicas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El director mantiene un adecuado clima institucional en el centro educativo.	6	4	4	4	
El director soluciona adecuadamente los conflictos que	7	4	4	4	

se presentan en la I.E.					
El director crea una cultura institucional innovadora orientada al éxito y los resultados logrando que los miembros se identifiquen con ella.	8	4	4	4	
El director hace cumplir las normas, reglamentos y orientaciones educativas.	9	4	4	4	
El director fomenta y logra la colaboración y participación del docente para actividades académicas y administrativas.	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **CAPACIDAD EN LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel de promoción frente a las actividades de formación continua docente.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El directivo se actualiza y capacita permanentemente para mejorar su desempeño.	11	4	4	4	
El directivo tiene el conocimiento y la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo.	12	4	4	4	
Usted se siente satisfecho por la gestión que se realiza en la I.E..	13	4	4	4	
Consideras que se debería tener más cursos de capacitación.	14	4	4	4	

Sientes que las capacitaciones que recibes se ven reflejada en la calidad de tu trabajo	15	4	4	4	
---	----	---	---	---	--

## Variable 2: Engagement docente

### Dimensiones del instrumento: VIGOR, DEDICACIÓN Y ABSORCIÓN

- Primera dimensión: **VIGOR**
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de disposición y reflejo con la institución y/o empresa en donde trabaja.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
En mi trabajo me siento lleno de energía.	1	4	4	4	
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	2	4	4	4	
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	3	4	3	4	
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	4	4	3	4	
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	5	4	3	4	

- Segunda dimensión: **DEDICACIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel compromiso y entrega por parte del trabajador/docente frente al reconocimiento con la institución.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	6	4	4	4	
Estoy entusiasmado con mi trabajo.	7	4	4	4	
Mi trabajo me inspira.	8	4	4	4	

Estoy orgulloso del trabajo que hago.	9	4	3	4	
Mi trabajo es retador.	10	4	3	4	

- Tercera dimensión: **ABSORCIÓN**
- Objetivos de la Dimensión: Evalúa el nivel de trabajo realizado por los docentes frente a las actividades propias de la institución

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	11	4	4	4	
Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	12	4	4	4	
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	13	4	4	4	
Estoy inmerso en mi trabajo.	14	4	4	4	
Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo.	15	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: **43143743**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.