



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes
de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón” de
Cajamarca**

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

AUTOR:

Ruiz Briones, Carlos Nicanor (ORCID: 0000-0003-3395-9026)

ASESOR:

Dr. Fernández Cueva, Amado (ORCID: 0000-0002-5307-3583)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo con el que lograré avanzar un paso más en mi vida profesional a mi esposa Miriam, a mis hijos Fátima, Santiago y Lucía que son mi fortaleza y motivación y a mis padres que se esforzaron por mi educación.

Carlos Nicanor

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por la facilidades que me ha dado en mis logros en educación superior, al Dr. Amado Fernández Cueva por su acompañamiento para lograr culminar este trabajo, a los docentes de I.E.E. San Ramón de Cajamarca por el apoyo para realizar el presente.

El Autor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODO	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	40

Índice de tablas

Tabla 1	Confiabilidad	17
Tabla 2	Correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement	19
Tabla 3	Correlación entre el liderazgo democrático y el engagement.....	20
Tabla 4	Correlación entre el liderazgo autocrático y el engagement	21
Tabla 5	Correlación entre el liderazgo transformacional y el engagement..	22
Tabla 6	Correlación entre el liderazgo estratégico y el engagement	23

Resumen

La investigación se ha desarrollado dentro de un contexto, en donde el engagement que ha sido desarrollado por los colaboradores, suele ser una consecuencia directa de la capacidad de liderazgo de los directivos. En base a ello, se ha establecido el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. "San Ramón" local Recoleta de Cajamarca, 2021. La metodología se ha caracterizado por haber sido de diseño correlacional, con un tamaño muestral de 44 docentes y aplicando el instrumento cuestionario, para la recolección de datos. Los resultados han demostrado que, el valor de correlación que fue alcanzado entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement, fue de 0.686, en donde este ha sido de nivel moderado, a consecuencia de que el valor de correlación alcanzado fue de 0.000, lo que ha permitido la demostración de existencia de la hipótesis alternativa. Mientras que, se ha concluido que, el valor de correlación del liderazgo democrático y el engagement, fue de 0.717, en donde el valor de sigma con el que se contó ha sido de 0.000, habiendo sido inferior a 0.050.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, liderazgo directivo, engagement.

Abstract

The research has been developed within a context, where the engagement that has been developed by the collaborators, is usually a direct consequence of the leadership capacity of the managers. Based on this, the following general objective has been established: Determine the relationship between the managerial leadership style and the engagement of the teachers of the I.E.E. Local "San Ramón" Recoleta de Cajamarca, 2021. The methodology has been characterized by being of correlational design, with a sample size of 44 teachers and applying the questionnaire instrument for data collection. The results have shown that the correlation value that was reached between the managerial leadership style and engagement was 0.686, where it has been of a moderate level, as a result of the fact that the correlation value reached was 0.000, which is that has allowed the demonstration of the existence of the alternative hypothesis. While, it has been concluded that the correlation value of democratic leadership and engagement was 0.717, where the sigma value that was counted has been 0.000, having been less than 0.050.

Keywords: Leadership styles, directive leadership, engagement.

I. INTRODUCCIÓN

En cuanto al **ámbito internacional**, el engagement ha sido considerado como un constructo de carácter psicológico que ha permitido analizar el estado mental en el que se desempeña una persona, dentro de un ambiente organizacional (Rahbi et al., 2017). Ante ello, es que hace más de dos décadas el término ha hecho referencia en correlación, con la cultura organizacional, abordando a la capacidad académica, capacidad psicológica y grado de celeridad de las tareas, en donde se ha puesto en evidencia que inconvenientes motivacionales o el carente control de las sensaciones (Thu et al., 2019), han generado que se conviertan en severas limitantes para el desarrollo ordinal y competitivo, a consecuencia de que la persona puede desarrollar una problemática, en el orden de la estabilidad psicológica (López y Chiclana, 2017).

Así mismo, cuando se habla acerca del engagement dentro del ámbito educacional, se puede evidenciar una concepción clara de compromiso del colaborador (Mahdinezhad et al., 2019), con la calidad de servicio que este ofrece, en donde toda percepción es recibida por el mismo estudiante, el cual requiere del compromiso del docente, para poder desarrollar estrategias de enseñanza, que puedan adaptarse hacia sus condiciones y capacidades (Wen et al., 2019). Por este motivo, es que el sentido de aprendizaje y gestión educativa, han sido dos conceptos que no pueden ser tomados como independientes, sino que requieren de la necesidad de promover medidas transformacionales de mejora de la educación (Reyes et al., 2017).

En el **ámbito nacional**, la importancia del liderazgo no suele ser diferente al del resto del mundo; sin embargo, la realidad educativa, requiere de líderes que cuenten con un mayor nivel de compromiso (Hasan, 2018), a consecuencia de que esta capacidad, conlleva a que se pueda establecer una serie de limitantes dentro del desarrollo de los menores. Por este motivo, es que la gestión educativa (Solomon y Steyn, 2017), requiere que se mantenga una visión holística, en donde se tiene que destacar la necesidad real, de realizar una buena gestión pedagógica, con la finalidad de alcanzar metas organizacionales y de rendimiento educativo (Arana y Coronado, 2017).

En la actualidad, los diferentes entornos sociales en los que se ha visto, no solo el docente, sino el estudiante mismo, ha requerido que se promocionen

diferentes estrategias de liderazgo, los cuales pueden adaptarse hacia estas nuevas condiciones, a consecuencia de que se pueda enmarcar una capacidad de cambio (Kilani, 2017), que se centre en las mejoras y en la posibilidad de dotar un direccionamiento, no solo a los estudiantes, sino a los docentes, trazando de esta forma, una línea guía o ruta estratégica (Kanwal et al., 2019), para que las proyecciones de educación, el currículo docente o la programación anual de educación, pueda ser la evidencia de esta clara organización, que ha sido generada por la concepción de un líder adecuado, el cual se halle adaptado hacia los grupos sociales que le toca manejar (Manosalvas et al., 2017).

En cuanto a la **realidad regional**, se ha podido señalar que la capacidad de liderar de los principales representantes de educación, dentro de lo que se puede emancipar al área directiva de una institución educativa (Udonwa, 2019), ha generado la necesidad de cambio y de centralizar esfuerzos, para que los estilos de liderazgo empleados, tanto por el directo o el sub director, o algún otro representante a fines, pueda orientarse hacia las necesidades grupales de los docentes bajo su dirección (Alqahtani et al., 2021), no solo con la finalidad de poder emancipar un proceso de mejora continua, dentro del área organizativa, sino que mediante ello, se puede establecer la colaboración mutua y la posibilidad de contar con profesionales más comprometidos con los objetivos estratégicos (Briceño, 2018).

En relación a la **realidad institucional**, se ha contado con una condición de descomprensión y carencia de información, acerca de la perspectiva docente, respecto a la calidad de liderazgo del personal directivo, en donde esta condición ha generado que no se puedan establecer ciertas conexiones en cuanto a la capacidad de compromiso de los mismos, a consecuencia de decisiones que tal vez no han sido del agrado de estos, generando la necesidad de poder conocer cuáles son las reformas de mejora que los docentes esperan de su directivo, con la finalidad de que el estilo de liderazgo del mismo, pueda adecuarse hacia las necesidades grupales. En base a la problemática planteada, se ha establecido la siguiente **pregunta de investigación** ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021?

Así mismo, en cuanto a la **justificación** de la investigación, desde un análisis social, el aumentar el conocimiento acerca del liderazgo directivo y el

engagement, ha permitido que se comprende el desarrollo que ambas variables han tenido dentro del ámbito institucional, lo que corresponde a contar con la posibilidad de mejorar la calidad de la educación, en base a un mayor nivel de compromiso y mayor nivel de dirección estratégica, teniendo como principal beneficiario, al estudiante mismo.

Desde el ámbito **técnico y práctico**, los datos que han sido recolectados, podrán ser empleados por diferentes autores, investigadores o por la misma institución, con la finalidad de que estos puedan desarrollar estrategias de compensación, las cuales recurran a la información de correlación que fue recuperada, organizando reformas hacia el sistema actual, el cual requiere de una atención plena, por parte de las autoridades competentes.

Mientras que, desde el ámbito **metodológico y teórico**, se ha contado con la adaptación de un cuestionario validado, el cual ha servido para garantizar la calidad de las preguntas planteadas; mientras que, se ha determinado el valor de Alfa de Cronbach, en miras de que se pueda demostrar la coherencia de los datos establecidos. Además, se ha contado con el empleo de teorías validadas, las cuales han buscado comprobar y demostrar la existencia de las variables de estudio.

Tomando como referencia lo expuesto anteriormente, se ha contado con el siguiente **objetivo general**: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021. Así mismo, se ha contado con los siguientes **objetivos específicos**: 1) Identificar la relación entre el liderazgo democrático y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021; 2) Identificar la relación entre el liderazgo autocrático y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021, 3) Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021; 4) Identificar la relación entre el liderazgo estratégico y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021. Además, se ha contado con la siguiente **hipótesis**: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se ha presentado una serie de **antecedentes de la investigación**, con la finalidad de demostrar la existencia y aporte teórico, en la presente indagación:

López y Chiclana (2017), España, se han planteado como objetivo general, el analizar el engagement como una medida de desarrollo de la persona, dentro de un ambiente colaborativo y organizacional. La metodología se ha caracterizado por haber sido de diseño no experimental y descriptivo, en donde se ha establecido un tamaño muestral, conformado por más de 45 individuos, habiendo recolectado los datos, por medio del cuestionario y de la ficha documental. Los resultados han demostrado que, el descubrimiento de la disposición mental, fue considerado como una característica importante dentro del ámbito organizacional, a consecuencia de que todos los colaboradores requieren de mejorar sus condiciones individuales, colectivas y control emocional, para desempeñar una adecuada función, en sus puestos de trabajo. Mientras que, se ha concluido que, la tendencia interna de todo colaborador, deberá de estar relacionado con el compromiso organizacional.

Reyes et al. (2017), México, se han planteado como objetivo general, el determinar la relación que ha existido entre el liderazgo directivo y la calidad de la gestión, dentro de un establecimiento de educación, en la localidad de México. La metodología de la investigación fue de diseño no experimental y descriptivo, en donde se ha contado con una muestra conformada por 23 docentes, en donde se ha recolectado los datos de los mismos, por medio del cuestionario. Los resultados han evidenciado que la carencia de competencia de los docentes, se ha visto afectada de forma preferente, por la carencia de capacitación que fue impartida por el centro de educación; así como, la carencia de un representante o líder que pueda motivar al equipo de trabajo. Mientras que, se ha concluido que, las diferentes situaciones de alta complejidad a las que se han visto expuestos los docentes, han generado que haya problemas en el trabajo en equipo y en la toma de decisiones.

Gabriela et al. (2018), España, se han planteado como objetivo general, el analizar la incidencia del liderazgo transformacional y el engagement en directivos de un establecimiento de la localidad de Mar de Plata. La metodología se ha caracterizado por haber sido de diseño no experimental, y descriptivo, en

donde el nivel fue el relacional, habiendo considerado la aplicación del cuestionario, como instrumento de recolección de datos, hacia un total de 20 directivos. Los resultados han señalado que, estos han contado con niveles bajos, en cuanto al liderazgo transformacional, a consecuencia de que no han contado con las habilidades suficientes para ello. Así mismo, se ha concluido que, el grado de correlación que fue alcanzado, ha sido de menos de 0.760, en donde el grado de significancia fue de 0.000.

Martínez (2017), Estados Unidos, se ha planteado como objetivo general el determinar el nivel de correlación entre la incidencia del liderazgo y el clima organizacional, en los docentes de Latino América. La metodología se ha caracterizado por haber sido de diseño descriptivo y no experimental, en donde se ha consignado el empleo del análisis documental, mediante el método de la revisión sistemática, con la finalidad de evaluar la capacidad de liderar de los docentes en la zona de estudio. Los resultados han demostrado que, el nivel de desempeño de los docentes, en términos de liderazgo, se ha caracterizado por una pérdida de criterio de dirección, en donde esta carencia ha generado que el desempeño de los docentes se haya visto afectado; así como, haber demostrado mermas en la condición de satisfacción de los estudiantes. Mientras que, se ha concluido que, el apoyo de la dirección hacia los docentes, ha sido una medida significativa y preponderante, en la búsqueda del grado transformacional docente.

Arana y Coronado (2017), Lima, se han planteado como objetivo general, el determinar el liderazgo directo y el nivel de desempeño docente, dentro de una institución educativa de la localidad de San Isidro. La investigación ha sido de diseño correlacional, en donde se ha contado con una población de 48 docentes, habiendo recolectado los datos por medio del cuestionario. Los resultados han puesto evidencia, un nivel medio de desempeño docente, el cual ha contado con una representatividad del 47%, habiendo carecido de compromiso por parte de los docentes, a consecuencia de una cultura organizacional carente, dentro del área de trabajo. Mientras que, se ha concluido que, el valor de correlación entre las variables de estudio, fue directamente proporcional y con un valor de sigma de 0.000, en donde el valor de correlación ha superado el 0.947.

Manosalvas et al. (2021), Amazonas, se han planteado como objetivo general, el determinar la relación que ha existido entre el liderazgo transformacional y la capacidad de autoeficacia, entre los colaboradores de una comunidad educativa de la localidad de Amazonas. La metodología se ha caracterizado por haber contado con un diseño no experimental, en donde se ha establecido una muestra de 40 docentes, habiendo contado con la aplicación del instrumento de recolección de datos, cuestionario. Los resultados han señalado que, la capacidad de autoeficacia de los encuestados, ha significado principalmente al hecho de que se ha requerido de un tipo de liderazgo que haya sido menos reactivo hacia el cambio, a consecuencia de que se ha esperado las incidencias de reformas que permitan la optimización de la cultura educativa. Mientras que, se ha concluido que, el conjunto de actividades que se han desarrollado, ha tenido que haberse basado, en procedimientos transaccionales y transformacionales, a consecuencia de un liderazgo de igual medida.

Yangali y Torres (2020), Lima, se han planteado como objetivo general, el determinar la relación que ha existido entre el liderazgo directivo y el aprendizaje que se ha expuesto, en cuanto al aprendizaje estudiantil en una institución educativa determinada. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con un diseño transversal, en donde se ha tomado como muestra de estudio, a un total de 20 docentes, recolectando los datos por medio del cuestionario. Los resultados han señalado que, el grado de correlación que se ha encontrado entre las variables de estudio, fue significativo, en donde el valor de sigma ha alcanzado un valor de 0.000, habiendo demostrado la existencia de correlación entre las variables analizadas. Mientras que, se ha concluido que, a pesar de que la percepción del liderazgo directivo ha sido de suma importancia dentro del ámbito institucional, se ha contado con un impacto inversamente proporcional, respecto al aprendizaje estudiantil.

Briceño (2018), Cajamarca, se ha planteado como objetivo general, el determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral, en los docentes de una institución educativa de la localidad de Cajamarca. La metodología se ha caracterizado por haber sido de diseño no experimental, en donde se ha establecido la búsqueda de correlación entre las variables de estudio, mediante la aplicación de un cuestionario hacia un total de 180 docentes. Los resultados han señalado que, el grado de correlación que fue

evidenciado entre las variables de estudio, ha sido de 0.560, en donde se ha mantenido un valor de sigma de 0.000, lo cual ha permitido demostrar la validez de la hipótesis alternativa. Mientras que, se ha concluido que, la dimensión de carisma, fue la que mayor incidencia ha tenido, dentro de la capacidad de que el liderazgo pueda generar motivación dentro del área académica de trabajo.

Bustos y Pizarro (2018), Cajamarca, se han planteado como objetivo general, el analizar al liderazgo en una institución educativa particular de la localidad de Cajamarca. La metodología se ha caracterizado por haber sido de diseño no experimental, y con un nivel descriptivo, en donde se ha contado con una muestra conformada por 40 colaboradores, recolectando la información por medio del cuestionario. Los resultados han señalado que, el 25% de los colaboradores han señalado haber estado indecisos, respecto a la calidad de líder directivo que han tenido, en donde este ha encontrado con carente capacidad de cumplimiento de objetivos estratégicos. Mientras que, se ha concluido que, el liderazgo que mejor se ha adaptado hacia las condiciones de trabajo de los docentes, ha sido el liderazgo participativo, con una aceptación de más del 50%.

En base a la exposición hecha anteriormente, acerca de los antecedentes de la investigación, se ha contado con la exposición de las **bases teóricas** de la indagación:

En cuanto a la **variable de estilos de liderazgo**, esta es definida como aquella capacidad de influencia interpersonal que una persona puede desarrollar, dentro de un grupo de personas, en donde los procesos de comunicación, pueden tomar como consecución, la mejora estratégica de una organización (Arana y Coronado, 2017).

Además de ello, se puede señalar que, el estilo de liderazgo, es considerado como una manera en la que un líder puede empezar a alcanzar los propósitos que se ha establecido (Agarwal, 2020), mediante la cual, este comportamiento llega a tener un severo efecto sobre la organización y de forma consecuente, sobre el personal que permite la determinación eficaz de los procesos que son desarrollados, dentro de un entorno de control (Maaroufi y Asad, 2017).

Mientras que, otra definición del estilo de liderazgo, emancipa a la posibilidad de concebir al líder de la organización, como aquel personaje capaz

de tomar una serie de decisiones (Debebe, 2020), los cuales permitan que el liderazgo demostrado, conlleve a una afectiva reacción por parte de los colaboradores de una organización, en donde este puede llegar a adoptar una variedad de estilos (Fakhri, 2018), con la finalidad de que se pueda operar de forma consecuente, en base a las condiciones características de los colaboradores que conforman a toda institución, entendiendo que todo conjunto de personas, cuenta con una capacidad dinámica de modificación y conducta (Altheeb, 2020).

Cuando se habla acerca del **liderazgo democrático**, se puede evidenciar que, este es considerado como aquella forma superior de gobierno, el cual se encuentra basado en el hombre racional (Sfantou et al., 2017), el cual es capaz de tomar las decisiones por su propia voluntad, en miras de que se pueda no solo escuchar al resto de colaboradores, sino que se pueda respetar la libre opinión y tener en cuenta (Gandolfi y Stone, 2018), las reflexiones que puedan prevalecer, en base a la característica individual de cada individuo, con la intención de que el líder pueda respetar y contar con un grado de interacción superlativo, en miras de que se sumen todas las inteligencias, para el beneficio grupal (Amussah, 2020).

Mientras que, este puede ser establecido, como un grado de innovación constante, en donde el uso de la tecnología y de las estrategias de control de masas (Fatoni et al., 2020), permite que se encuentre a la libertad de opinión, como principal medio para poder desarrollar un consenso, el cual permita que las decisiones puedan ser compartidas y en donde la cantidad mayoritaria (Javed et al., 2020), es aquella que establece el comportamiento del resto del grupo, llegando a generar un ambiente de equilibrio constante (Zbihlejová et al., 2018).

Así mismo, el líder de condiciones democráticas, tiene que ser capaz de escuchar al resto de los compañeros, en donde estos pueden dar sus puntos de vista (Picard y Kutsyuruba, 2017), con la intención de que se alcance la posibilidad de conceder y tomar decisiones, en base a las preferencias de las masas, en donde la motivación que se genera en el resto de los colaboradores (Zahed et al., 2019), no solo radica en el hecho de que se sienten igual todos y en cada momento, sino que estos evidencian el respeto y el valor que el líder tiene, hacia la forma de pensar de cada uno, habiendo siempre la posibilidad, de

cambiar las decisiones, en base al convencimiento o a la posibilidad de compartir opiniones (Poysa et al., 2018).

En base a la **dimensión de liderazgo autocrático**, se puede exponer el hecho de que cada toma de decisiones que puede ser establecida, radica y cae, en cuanto a la responsabilidad (Tripney et al., 2018), en el líder, en donde este es el que determina lo que se hace o se deja de hacer, habiendo la necesidad de diseñar estrategias en las que la decisión del líder prevalezca y en donde (Inayat y Zaehra, 2020), cualquier otro miembro, no llega a tener la capacidad de ofrecer su opinión, debido a que su idea no cuenta con la calidad que el jefe espera (Martin y Bolliger, 2018).

Por este motivo, es que se puede señalar que el líder es el que selecciona una serie de acciones, que permitan acometer a los colaboradores, en miras de que este mismo pueda marcar a las pautas a seguir (Pedler et al., 2020), con la finalidad de que la evaluación de las competencias, en muchas ocasiones, sean algo desconocido para este tipo de líder, el cual no toma en cuenta a la capacidad de sus subordinados y siente que la gestión por castigos o premios, llega a ser la más eficiente, al momento de controlar a las masas (Havik y Westergard, 2019).

Este tipo de líder se caracteriza por centralizar la dirección de la empresa o de la institución, en sus puntos de vista, sin llegar a respetar la opinión del resto de personas, debido a que la participación es considerada por este (Xu et al., 2020), como una estrategia de insubordinación y en donde se empieza a poner en tela de juicio a la capacidad del mismo. Mientras que, la obediente tiene que ser considerado como un baluarte por el resto de los colaboradores, en donde cualquier tipo de falta, es considerada como una carencia de respeto hacia el resto de los individuos (Buric y Macuka, 2018).

Mientras que, al hacer referencia a la **dimensión liderazgo transformacional**, se puede señalar que este es considerado como un estilo de liderazgo, en donde el concepto mismo, hace énfasis en la capacidad de cambio, en base a la personalidad, la visión y la proyección que se pueda establecer dentro de una organización, la cual busca que los colaboradores puedan ser capaces de modificar su comportamiento (Sawang et al., 2017), en base a la proyección y objetivos con los que cuente el líder, entendiendo con ello, que las percepciones, las expectativas y las motivaciones, son aspectos que tienen que

ser considerados de forma directa, por el directivo, con la intención de que cada uno de los colaboradores, pueda llegar a seguir las proyecciones esperadas (Buelow et al., 2018).

De esta forma, es que este estilo de liderazgo, es diferenciado del resto, a consecuencia de que se puede alimentar el grado de motivación de los colaboradores, debido a que se les convence de que cada acción que se realice, conlleva a generar una consecuencia directa (Han, 2021), con el cumplimiento de objetivos compartidos, en donde la ejemplificación de estándares morales, tiene que ser fomentada no solo por el líder, sino por el resto de compañeros, en donde el ambiente de trabajo, es una condición que no deja de ser ajena, hacia el entendimiento de los valores, los estándares claros y las prioridades específicas (Crouch et al., 2018).

Mientras que, este tipo de líder, siempre tiene que contar con un grado de carisma alto, con la intención de que se pueda estimular en todo momento, la capacidad intelectual de cada integrante del grupo dirigido (Heflin et al., 2017), en donde estos necesitan que el líder pueda considerarlos no solo en la dirección estratégica organizativa, sino que se pueda establecer la consideración individualizada de cada integrante, entendiendo que las condiciones de entorno que se requieren para cada colaborador, suelen ser diferentes, basándose en la capacidad de cambio y en la calidad de trato, que se tenga, con cada uno de estos (Munns, 2021).

Además, la **dimensión de liderazgo estratégico**, es considerado efectivo, debido a los beneficios que se generan en los colaboradores; así como, el impacto en la competencia que este puede llegar a motivar. Para que cualquier organización pueda lograr el cumplimiento de los objetivos a largo plazo, tiende a ser necesaria, la incidencia directa de la capacidad de creer y de transformarse, en base a las condiciones de competencia organizativa y estratégica (Fredicks et al., 2019), entendiendo que el ambiente de cada institución educativa pública, tiende a ser sumamente diferente, para el caso de las instituciones privadas, debido a que estas han ido ganando terreno, con el pasar del tiempo, lo que ha generado una severa afectación hacia la calidad educativa y la necesidad de que se tomen decisiones asertivas, que permitan establecer una competencia significativa (Aycicek y Yanpar, 2018).

En base a ello, es que todo líder estratégico, tiene que ser capaz, de poder planificar la toma de decisiones, con la finalidad de que estas puedan encontrarse alineadas de forma estructural, en base a procesos de carácter lógico, los cuales puedan ser implementados, como una consecuencia directa de la implementación de cuatro aspectos de alta relevancia (Addimando, 2019), siendo los siguientes: definir de forma correcta, los grandes objetivos empresariales; la comunicación que se tiene que mantener, entre los integrantes de cada sector organizativo, tienen que modificar sus conductas, en base a metas planteadas por el líder, dentro de lo cual, se tiene que establecer el control y la supervisión de cada grupo, llegando a refinar cada decisión tomada y pudiendo cambiarla, con el pasar del tiempo, hasta que se establezca de forma posterior, la conformación de procesos de carácter sistemático (Arana y Coronado, 2017).

Cuando se habla de este tipo de liderazgo, no se puede dejar de lado, la necesidad de establecer un pensamiento de carácter estratégico, en donde cada toma de decisiones, tiene que ser realizada, por medio de la condición final de competitividad y mediante una evaluación, tanto de las condiciones externas, como de las condiciones internas, con la finalidad de que se pueda esclarecer la necesidad final, de alcanzar un servicio educativo, de alta calidad, en donde la toma de decisiones pueda ser progresiva, yendo desde la alta dirección, hasta la forma más particular, la cual se ve evidenciada, en los salones de clase (Maaroufi y Asad, 2017).

En cuanto a la **variable engagement**, este es definido como un estado mental de grado positivo, el cual busca que la persona pueda encontrarse comprometido con la labor organizacional, no solo con un superlativo grado de vigor, sino con mayor grado de participación y absorción hacia el adecuado clima laboral (López y Chiclana, 2017).

Además de lo mencionado, este puede considerarse como un factor clave que se encuentra asociado directamente, con el desarrollo sustentable del posicionamiento empresarial, evidenciando de forma consiguiente, a la buena gestión de marca. Sin embargo, no suele ser fácil de alcanzar, a consecuencia de que las prácticas concretas que llevan al mismo, tienden a generar una serie de reformas que se enmarquen dentro del ámbito organizativo (Altheeb, 2020).

Así mismo, otros autores lo han definido, como aquel nivel de compromiso que tienen los colaboradores, con una empresa, el cual va más allá de los entornos elementales de trabajo, sino que esta permite la consolidación de las múltiples labores que se desarrollan dentro de un establecimiento, en donde las relaciones enmarcadas por cada colaborador, llegan a ser una consecuencia de la duración del compromiso, la condición profunda del mismo; así como, el carácter sustentable de este (Amussah, 2020).

En relación a la **dimensión cognitiva**, se puede establecer que esta es considerada como un constructo psicológico, el cual hace referencia hacia la conexión emocional que puede ser establecida, en base a determinada actividad, la cual toma como referencia a la meta organizacional, en donde los procesos emocionales de los colaboradores, se ven representados con la capacidad de distinguir a la participación académica, con la participación escolar, debido a que las diferentes tendencias de estos ámbitos, requieren no solo del conjunto de conocimientos de un docente, sino de las habilidades de las que este haga uso, para poder contar con la emancipación de una adecuada toma de decisiones (Zbihlejšová et al., 2018).

Dentro de las características que determinan a la dimensión en estudio, se puede encontrar con el hecho de que todo docente, deberá de contar con la capacidad de resolver problemas, en base a sus propios conocimientos y en base a la motivación que este sienta, en donde el criterio técnico característico, llega a ser una consecuencia directa, del grado de preparación que se llega a tener por el puesto (Poysa et al., 2018).

Mientras que, en la **dimensión emocional**, establece al engagement, como una conexión emocional que puede ser desarrollada por un colaborador, en base a una institución, en donde cada acción que desempeña este, se ve representada por la posibilidad de adaptarse hacia los atributos requeridos por la organización, en miras de que todo proceso debe de prevalecer, dentro de la búsqueda de la calidad de servicio (Martin y Bolliger, 2018).

Todo colaborador que pretende desarrollar este tipo de engagement, busca la automotivación, debido a que siente un sentido de pertenencia superlativo, respecto a la empresa de la que forma parte; así como, el orgullo de desarrollar cada acción organizativa, en donde la calidad educativa que este

brinda, sea el principal punto de partida, para generar o delimitar sus acciones, genera que el rendimiento alcanzado sea alto (Havik y Westergard, 2019).

Además, en la **dimensión física**, se puede señalar que este tipo de engagement, cuenta con la representación final, de que cada colaborador, tiene que establecer un nivel de energía que sea consecuente, hacia la labor que viene a desarrollar, en donde esta es una clara representación del compromiso que se tiene con la institución, en donde no solo se llega a requerir de la totalidad de capacidades posibles, sino que se busca contar con una actitud que exponga un mayoritario nivel de conformidad (Buric y Macuka, 2018).

Este nivel de conformidad, no solo se ve expuesto en base a la actitud o energía que se ponga, dentro del terreno del rendimiento, sino que el nivel de logro esperado, debe de ir acorde con los objetivos estratégicos planteados por el líder de grupo, en donde cada acción debe de ir acorde con lo esperado (Buelow et al., 2018).

En relación a la teoría del liderazgo, bien conocida como **teoría del gran hombre**, se puede señalar que esta emancipa la necesidad de contar con un representante grupal, el cual busque la conformación de una serie de procesos que se centren en el control de masas y en ser el representante de la voz colectiva de un grupo social, en miras de que la inteligencia de este representante, la condición social y los dotes políticos, puedan generar un ambiente de confianza y de dirección estratégica, dentro de una organización (Crouch et al., 2018).

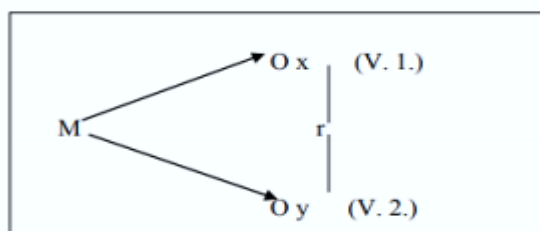
Mientras que, la **teoría del engagement**, señala que todo colaborador de una organización, cuenta con la capacidad de sentir un compromiso exacerbado hacia esta, en miras de que se pueda establecer la posibilidad de buscar una mejora del rendimiento de forma constante, con la finalidad de que la empresa pueda surgir y alcanzar a cumplir con cada objetivo estratégico planteado; siempre tomando como referencia, a diferentes condiciones de entorno establecidas (Munns, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue el básico, debido a que se espera contar con el aumento del nivel de conocimiento, acerca de las variables de estudio planteadas, en donde Hernández et al. (2018), definen a este tipo de investigación, como aquella que corresponde a la permisión de inferencias, a consecuencia de la investigación de campo y la contrastación de análisis documental.

Mientras que, se ha contado con un diseño de investigación correlacional, no experimental y transversal, en donde fue considerado como correlacional, debido a que se ha buscado determinar el grado de correlación existente entre las dos variables de estudio planteadas, mediante la determinación del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Además, fue considerado como no experimental, debido a que no se ha buscado la manipulación alguna de las variables de estudio, sino que estas fueron analizadas en su contexto natural. Mientras que, se ha considerado al diseño transversal, debido a que el instrumento de recolección de datos, ha sido aplicado en una única oportunidad, sin llegar a la recurrencia (Hernández et al., 2018).



Donde:

M = La muestra de investigación

O x = Variable 1

O y =Variable 2

r = Relación entre variable

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estilo de liderazgo directivo

Definición conceptual: Los estilos de liderazgo, son definidos como aquella capacidad de influencia interpersonal que una persona puede desarrollar, dentro de un grupo de personas, en donde los procesos de comunicación, pueden tomar como consecución, la mejora estratégica de una organización (Arana y Coronado, 2017).

Definición operacional: La variable de estudio se ha centrado en evaluar los diferentes tipos de liderazgo existentes, en donde la recolección de datos, ha sido realizada por medio del cuestionario.

Indicadores: Capacidad de escuchar, Toma de decisiones, Motivación, Dirección, Participación, Obediencia, Carisma, Estimulación intelectual, Consideración individualizada, Pensamiento estratégico, Intención estratégica, Evaluación estratégica

Escala de medición: Ordinal

Variable dependiente: Engagement

Definición conceptual: El engagement es definido como un estado mental de grado positivo, el cual busca que la persona pueda encontrarse comprometido con la labor organizacional, no solo con un superlativo grado de vigor, sino con mayor grado de participación y absorción hacia el adecuado clima laboral (López y Chiclana, 2017).

Definición operacional: La variable de estudio se ha centrado en la búsqueda de evaluación del nivel cognitivo, emocional y física del engagement, en donde la recolección de datos, ha sido por medio del cuestionario.

Indicadores: Capacidad, Resolución de conflictos, Criterio técnico, Automotivación, Pertenencia, Orgullo, Energía, Actitud física, Nivel de logro

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: La población se ha encontrado conformada por un total de 44 docentes de la I.E.E. "San Ramón", Local Recoleta Cajamarca, 2021. Hernández et al. (2018), definen a la población como el conjunto de elementos, los cuales han buscado la caracterización de un determinado objeto de estudio.

Muestra: A consecuencia de que se ha contado con una población inferior a los 100 representantes, el tipo de muestra fue el no probabilístico, a consecuencia de ello, se ha contado con un valor de tamaño muestral, de 44

docentes. Hernández et al. (2018), definen a la muestra no probabilística, como aquella que considera un valor cuantitativo igual al tamaño poblacional.

Muestreo: El muestreo fue el intencional, a consecuencia de que se espera contar con la aplicación del instrumento de recolección, hacia la totalidad de la muestra, en cuanto a la capacidad misma del investigador. Hernández et al. (2018), definen al muestreo, como el conjunto de criterios de inclusión y exclusión, que han delimitado a un determinado tamaño poblacional.

Criterios de inclusión:

Docentes que formen parte de la I.E.E. “San Ramón”, Local Recoleta Cajamarca, 2021

Docentes que han deseado formar parte de la investigación

Criterios de exclusión:

Docentes que no formen parte de la I.E.E. “San Ramón”, Local Recoleta Cajamarca, 2021

Docentes que no han deseado formar parte de la investigación

Unidad de análisis: Docentes de la I.E.E. “San Ramón”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Como técnica de recolección de datos, se ha establecido al uso de la encuesta, en donde Hernández et al. (2018), la define como la técnica que requiere del uso del cuestionario, con la finalidad de poder establecer la conformación de preguntas de carácter sistemático.

Instrumento: Como instrumento de recolección de datos, se ha contado con el empleo del cuestionario, en donde se ha establecido un total de 20 preguntas para la variable “Liderazgo Directivo” y un total de 15 preguntas para la variable “Engagement”, en donde se ha contado con el uso de la escala Likert de valoración, contando con una valoración de entre 1 a 5 puntos. Hernández et al. (2018), define al cuestionario, como el conjunto de preguntas de carácter sistemático que son establecidas, con la finalidad de poder obtener información acerca de un objeto de estudio determinado.

Validez: La validez de los instrumentos de recolección de datos considerados en la indagación, se ha visto expuesta por medio de Ficha técnica de instrumento, en donde se ha considerado como adaptación de instrumentos bases referenciales, expuesto en el Anexo 3. Hernández et al. (2018), define a

la validez, como aquel proceso que verifica la calidad de las preguntas planteadas.

Confiabilidad: Hernández et al. (2018), define a la confiabilidad, como el procedimiento que busca validar la calidad de la base de datos conformada, en miras de que se pueda garantizar la credibilidad de la indagación.

Tabla 1
Confiabilidad de instrumentos

Variable	Alpha de Cronbach	Estado
Estilo de liderazgo directivo	0.961	Confiable
Engagement	0.968	Confiable
Ambas variables	0.966	Confiable

Al haberse demostrado un valor de Alpha de Cronbach, en los instrumentos planteados, se ha demostrado la alta confiabilidad de los datos que han sido recolectados, debido a que se ha superado el valor de 0.70 en este indicador.

3.5. Procedimientos

Como procedimiento de datos, se ha contado en primera medida, con la conformación del instrumento de recolección de datos, en donde se ha contado con la toma de encuestas validadas, las cuales han permitido garantizar la calidad de las preguntas. Así mismo, se ha determinado el valor de confiabilidad, con la finalidad de demostrar la calidad de las bases de datos conformadas. Mientras que, se ha procedido con la aplicación del instrumento, por medio del Google Forms, en donde el cuestionario virtual ha permitido que se mantenga acceso hacia la población de estudio; así como, el uso de la estadística descriptiva e inferencial, en donde el procesamiento de los datos, ha sido realizado en el software SPSS V 26.00.

3.6. Método de análisis de datos

Como método de análisis de datos, se ha contado con el uso de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, en donde la aplicación de la primera de estas, se ha centrado en la exposición de los datos por medio de tablas de frecuencia y gráficos de barras. Mientras que, la aplicación de la estadística inferencial, ha buscado la determinación del coeficiente de

correlación de Rho de Spearman, con la finalidad de identificar la incidencia de una variable, respecto a otra. Así mismo, se ha contado con la búsqueda del coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, el cual ha intentado demostrar el grado de confiabilidad de los instrumentos recolectados.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos, se ha contado con las garantías de respeto, hacia la totalidad de la muestra de estudio, en donde se ha establecido de forma consiguiente, las garantías de autonomía hacia los participantes, con la finalidad de que se hayan garantizado las condiciones mínimas necesarias, para que este pueda expresar su punto de vista. Mientras que, las garantías de no maleficencia, han expuesto la no afectación hacia la calidad de vida de los elementos de entornos a la presente indagación de campo.

IV. RESULTADOS

Al intentar ofrecer respuesta hacia la totalidad de objetivos planteados, se ha contado con la siguiente exposición de los datos, en cuanto al objetivo general:

Tabla 2

Correlación entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement

		Estilo de liderazgo directivo	Engagement
Estilo de liderazgo directivo	Correlación	1	0,686
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
Engagement	Correlación	0,686	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

Los resultados han demostrado que, el valor de sigma, ha sido de 0.000, en donde se ha podido establecer la existencia de correlación significativa entre las variables de estudio, ahondando en la posibilidad de haber demostrar la existencia de la hipótesis alternativa, habiendo sido la siguiente: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021. Esto se ha posibilitado, a consecuencia de que el valor de sigma fue menor a 0.050, llegando a ser considerado como el límite máximo permisible, para haber demostrado la correlación.

Así mismo, el valor de correlación que se alcanzó fue de 0.686, la cual se ha encontrado entre el rango de 0.40 – 0.70, en donde el tipo de relación fue “moderada”. Además, cabe señalar que, al haber contado con un signo positivo de correlación, se ha establecido que esta fue directamente proporcional, la cual da a entender lo siguiente: cuando se acontece un aumento en alguna de las variables de estudio, o un comportamiento positivo de la misma, se genera una repercusión similar en la variable contraria, generando que el comportamiento de estas sea igualitario.

En relación al **objetivo específico N° 01**, se ha establecido lo siguiente:

Tabla 3

Correlación entre el liderazgo democrático y el engagement

		Liderazgo democrático	Engagement
Liderazgo democrático	Correlación	1	0,717
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
Engagement	Correlación	0,717	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

Los resultados han demostrado que, el valor de sigma, ha sido de 0,000, en donde se ha podido establecer la existencia de correlación significativa entre las variables de estudio, ahondando en la posibilidad de haber demostrado la existencia de la hipótesis alternativa, habiendo sido la siguiente: Existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021. Esto se ha posibilitado, a consecuencia de que el valor de sigma fue menor a 0.050, llegando a ser considerado como el límite máximo permisible, para haber demostrado la correlación.

Así mismo, el valor de correlación que se alcanzó fue de 0.717, la cual se ha encontrado entre el rango de 0.70 – 0.90, en donde el tipo de relación fue “alta”. Además, cabe señalar que, al haber contado con un signo positivo de correlación, se ha establecido que esta fue directamente proporcional, la cual da a entender lo siguiente: cuando se acontece un aumento en alguna de las variables de estudio, o un comportamiento positivo de la misma, se genera una repercusión similar en la variable contraria, generando que el comportamiento de estas sea igualitario.

Mientras que, al intentar exponer el resultado del **objetivo específico N° 02**, se ha establecido lo siguiente:

Tabla 4

Correlación entre el liderazgo autocrático y el engagement

		Liderazgo autocrático	Engagement
Liderazgo autocrático	Correlación	1	0,489
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
Engagement	Correlación	0,489	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

Los resultados han demostrado que, el valor de sigma, ha sido de 0,000, en donde se ha podido establecer la existencia de correlación significativa entre las variables de estudio, ahondando en la posibilidad de haber demostrado la existencia de la hipótesis alternativa, habiendo sido la siguiente: Existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el engagement de los docentes de la I.E.E. "San Ramón" local Recoleta de Cajamarca, 2021. Esto se ha posibilitado, a consecuencia de que el valor de sigma fue menor a 0.050, llegando a ser considerado como el límite máximo permisible, para haber demostrado la correlación.

Así mismo, el valor de correlación que se alcanzó fue de 0.489, la cual se ha encontrado entre el rango de 0.40 – 0.70, en donde el tipo de relación fue "moderada". Además, cabe señalar que, al haber contado con un signo positivo de correlación, se ha establecido que esta fue directamente proporcional, la cual da a entender lo siguiente: cuando se acontece un aumento en alguna de las variables de estudio, o un comportamiento positivo de la misma, se genera una repercusión similar en la variable contraria, generando que el comportamiento de estas sea igualitario.

Además, al intentar exponer el resultado del **objetivo específico N° 03**, se ha establecido lo siguiente:

Tabla 5

Correlación entre el liderazgo transformacional y el engagement

		Liderazgo transformacional	Engagement
Liderazgo transformacional	Correlación	1	0,684
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
Engagement	Correlación	0,684	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

Los resultados han demostrado que, el valor de sigma, ha sido de 0,000, en donde se ha podido establecer la existencia de correlación significativa entre las variables de estudio, ahondando en la posibilidad de haber demostrado la existencia de la hipótesis alternativa, habiendo sido la siguiente: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021. Esto se ha posibilitado, a consecuencia de que el valor de sigma fue menor a 0.050, llegando a ser considerado como el límite máximo permisible, para haber demostrado la correlación.

Así mismo, el valor de correlación que se alcanzó fue de 0.684, la cual se ha encontrado entre el rango de 0.40 – 0.70, en donde el tipo de relación fue “moderada”. Además, cabe señalar que, al haber contado con un signo positivo de correlación, se ha establecido que esta fue directamente proporcional, la cual da a entender lo siguiente: cuando se acontece un aumento en alguna de las variables de estudio, o un comportamiento positivo de la misma, se genera una repercusión similar en la variable contraria, generando que el comportamiento de estas sea igualitario.

Así mismo, al intentar exponer el resultado del **objetivo específico N° 04**, se ha establecido lo siguiente:

Tabla 6

Correlación entre el liderazgo estratégico y el engagement

		Liderazgo estratégico	Engagement
Liderazgo estratégico	Correlación	1	0,753
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	44	44
Engagement	Correlación	0,753	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

Los resultados han demostrado que, el valor de sigma, ha sido de 0,000, en donde se ha podido establecer la existencia de correlación significativa entre las variables de estudio, ahondando en la posibilidad de haber demostrado la existencia de la hipótesis alternativa, habiendo sido la siguiente: Existe relación significativa entre el liderazgo estratégico y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021. Esto se ha posibilitado, a consecuencia de que el valor de sigma fue menor a 0.050, llegando a ser considerado como el límite máximo permisible, para haber demostrado la correlación.

Así mismo, el valor de correlación que se alcanzó fue de 0.753, la cual se ha encontrado entre el rango de 0.70 – 0.90, en donde el tipo de relación fue “alta”. Además, cabe señalar que, al haber contado con un signo positivo de correlación, se ha establecido que esta fue directamente proporcional, la cual da a entender lo siguiente: cuando se acontece un aumento en alguna de las variables de estudio, o un comportamiento positivo de la misma, se genera una repercusión similar en la variable contraria, generando que el comportamiento de estas sea igualitario.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, el cual ha buscado la determinación de la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement, los resultados han demostrado que, el valor de correlación que fue alcanzado entre ambas variables, ha sido de 0.686, en donde López y Chiclana (2017), han evidenciado un valor muy similar al mencionado anteriormente, a consecuencia de que las condiciones de entorno de los ambientes laborales, en referencia al compromiso de cada colaborador, han evidenciado un relativo grado de motivación, generado por la adecuada dirección que se ha tenido de la institución misma. A consecuencia de ello, es que el autor ha alcanzado a demostrar una correlación con valor superior de 0.748, en donde el valor de significancia ha sido de 0.000, lo que, de forma igualitaria, se ha llegado a demostrar en la presente indagación, en donde el valor de sigma fue inferior a 0.050 y que ha generado que se reafirme la existencia de la hipótesis alternativa. Mientras que, al ahondar acerca del tipo de relación que ha existido, esta ha sido directamente proporcional, en donde el comportamiento de ambas variables no solo ha sido igualitario, sino que esto ha sido expuesto por Arana y Coronado (2017), en donde la consecución de estrategias que se suelen tomar en la organización, son una consecuencia directa del comportamiento que tiene el colaborador, dentro del ámbito organizativo.

Sin embargo, los estilos de liderazgo no solo quedan en el hecho de poder establecer diferentes formas de llevar o de organizar a los colaboradores de una institución, sino que esta conducta del líder, llegar a ser un comportamiento consecuente de la forma de comprender a los colaboradores. En base a lo expuesto, se ha podido contar con que, el nivel alto, fue el de mayor representatividad en el liderazgo total, en donde se ha contado con una representatividad del 68.20%. Mientras que, en cuanto al engagement, se ha contado con un nivel alto, con una representatividad del 90.90%. López y Chiclana (2017), ha establecido que, a pesar de que el liderazgo ha sido considerado como una de las virtudes de mayor importancia, dentro de una empresa, se ha demostrado que este solo se ha encontrado presente en el 47% de la muestra de este mismo, evidenciando que la capacidad del líder, no ha sido

la adecuada, generando de forma consiguiente, problemas en lo que se hace referencia, a la dirección estratégica organizacional.

En relación al objetivo específico N° 01, se ha establecido que, el valor de correlación que fue alcanzado, ha sido de 0.717, en donde este se ha encontrado en un nivel alto, lo que ha expuesto ello, la existencia y demostración de la hipótesis alternativa, en cuanto al liderazgo democrático y el engagement, lo que se ha visto demostrado principalmente por la capacidad de escuchar que tiene el líder. Además, Reyes et al. (2017), han señalado que, las condiciones de entorno de toda la organización, no suelen ser suficientes para contrarrestar una mala relación con los líderes organizacionales, debido a que la incapacidad de toma de decisiones grupales, que ha demostrado el líder en la muestra de estudio, que fue tomada por el autor, no ha alcanzado a superar el valor de 0.347, a consecuencia de que los docentes han expuesto la alta complejidad que suele tener la toma de decisiones dentro de la institución analizada, generando ciertas desmotivaciones y de forma arraigada, un mal rendimiento en el ámbito institucional. Sin embargo, a diferencia de lo mencionado, los docentes de la I.E.E. "San Ramón"; en donde el líder o directivo de este establecimiento, ha demostrado tomar adecuadas decisiones en conjunto, en donde esto se ha visto complementado con la generación de motivación entre los docentes, permitiendo que estos puedan sobrellevar adecuadamente los entornos de trabajo, a los que se han visto expuestos consecutivamente.

El liderazgo democrático, ha sido definido como aquella capacidad de gobierno que un líder llega a demostrar, dentro del entorno colaborativo, en donde este tiene que tomar decisiones de alta complejidad, siempre tomando en consideración a la capacidad y las virtudes de cada colaborador, con la intención de que estos puedan llegar a generar una serie de conformidades con la decisión final (Sfantou et al., 2017). Además, la realidad de la presente investigación, ha dejado en evidencia que el líder ha sido de características democráticas, en un nivel alto con un 88.60% de representación. Esto fue motivado por la participación activa que ha generado en los docentes, los que no han sido reacios hacia la toma de decisiones que ha tenido el mismo. Sin embargo, no se puede dejar de lado, la necesidad de contar con reflexiones, en donde el grado de interacción que se tiene que mantener con el colaborador, debe de ser sistemático y cíclico (Amussah, 2020).

En relación al objetivo específico N° 02, se ha establecido que, el valor de correlación que fue alcanzado, ha sido de 0.489, el cual ha sido una característica directa de la relación moderada que fue demostrada, lo que ha generado la previa demostración de la hipótesis alternativa, mediante un valor de sigma que ha sido inferior a 0.050, en donde se ha podido afirmar que, el liderazgo autocrático, ha tenido que ver directamente con el engagement. Gabriela et al. (2018), después de haber analizado a diferentes estilos de liderazgo dentro de su indagación, ha expuesto que el autocrático ha sido el que menor rendimiento ha generado en los colaboradores de una organización e institución, debido a que, en la gran cantidad de oportunidades, no se suele contar con la conformidad de los hechos que se suelen suscitar dentro del ámbito de trabajo, generando que exista una pérdida de confianza significativa. Tripney et al. (2018), define al liderazgo autocrático, como aquella exposición de toma de decisiones superlativamente tomada por el líder, en donde se deja de escuchar la opinión de los demás, únicamente para basarse en el comportamiento individual de cada directivo, generando el desagrado y el temor de los individuos que se encuentran bajo el cargo de este tipo de líder.

Además, el tipo de relación que fue demostrado en la indagación, ha sido directamente proporcional; sin embargo, el grado de relación no ha superado el valor de 0.500, lo que puede verse explicado como la necesidad de presión que algunos colaboradores requieren, en donde Martin y Bolliger (2018), han señalado que, gran parte de los colaboradores, suelen requerir de presiones externas, que puedan venir por parte de los líderes, considerando ello como una motivación para la realización de acciones que permitan alcanzar los logros estratégicos que fueron planteados por los directivos. Sin embargo, esto tiene que ser controlado, a consecuencia de que ello puede generar una serie de afectaciones en la capacidad de toma de decisiones de cada integrante y la prevalencia de ideas poco innovadoras.

Así mismo, en cuanto al nivel de liderazgo autocrático que han demostrado los directivos de la institución, se ha demostrado que este se ha encontrado en el nivel bajo, con un 25.0%, en el nivel medio con un 38.60% y en el nivel alto, con un 36.40%, en donde se ha visto motivado por condiciones de liderazgo, poco favorables para el establecimiento educativo; sin embargo, se puede evidenciar que los porcentajes de representación, se han encontrado

distribuidos uniformemente en todos los niveles, tanto desde el bajo, hasta el alto. Havik y Westergard (2019), han señalado que, la capacidad de prevalecer la forma de pensamiento del líder, hacia los subordinados, suele ser una condición consecuente de tomar las riendas en un grupo social, debido a que todo líder tiene que pasar por un proceso de enseñanza y aprendizaje, pudiendo contextualizar su comportamiento, con el pasar del tiempo, y en base al grupo que se tenga que dirigir.

En relación al objetivo específico N° 03, se ha determinado que el valor de correlación que se alcanzó, fue de 0.684, en donde esto ha podido establecerse como una consecuencia directa de la validación de la hipótesis alternativa, en donde se ha podido demostrar un valor de sigma de 0.000, el cual ha sido menor a 0.050, llegando a ser el límite máximo permisible, en cuanto a significancia para demostrar la relación existente entre dos elementos de estudio. Tomando como referencia lo dicho por Martínez (2017), se ha establecido que, la dirección hacia los docentes, en cuanto a la búsqueda de la transformación del medio organizativo, ha sido considerado como un elemento indispensable para el adecuado funcionamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje, debido a que la carencia de transformación del líder, hacia las preferencias grupales, suele generar una severa afectación, ha el rendimiento y de forma consecuente, hacia el compromiso organizacional que se puede llegar a demostrar. Sawang et al. (2017), definen al liderazgo transformacional, como aquella capacidad de cambio, en base a la personalidad, la visión y la proyección que se pueda establecer dentro de una organización, la cual busca que los colaboradores puedan ser capaces de modificar su comportamiento en base a la proyección y objetivos con los que cuente el líder.

Así mismo, dentro de las características que el líder de la presente investigación ha demostrado, se ha podido establecer que, este ha contado con un nivel alto del 75.00%, en cuanto a carisma, estimulación intelectual y consideración individualizada, en donde cada colaborador tiene que ser tratado de forma específica, a consecuencia de que cada uno de estos, ha contado con ciertas preferencias y/o características, generando de esta forma, que a pesar de que hayan nuevos docentes ingresantes o que los estados de ánimo no sean regulares en todo el tiempo de colaboración, el líder pueda cambiar conforme a los tiempos. Arana y Coronado (2017), han señalado que, la capacidad de

cambio del líder, llega a ser una consecuencia directa de la posibilidad de aumentar el desempeño de los docentes, dentro y fuera del salón de clase, en donde su engagement puede alcanzar un desarrollo superlativo, conforme la adaptación del líder pueda ser más específica.

Para el caso del objetivo específico N° 04, se ha contado con un valor de correlación de 0.753, entre el liderazgo estratégico y el engagement de los docentes de la I.E.E. "San Ramón", lo cual se ha visto respaldado por una sigma inferior a los 0.050, en donde la hipótesis alternativa fue demostrada a consecuencia de ello. Manosalvas et al. (2021), han demostrado que el conjunto de actividades que se desarrollan dentro de una institución, en muchos de los casos, llegan a ser una consecuencia directa de la capacidad estratégica de la directiva, para poder establecer un nivel de calidad educativa superlativa; así como, la clara demostración y necesidad de cambio que ha sido establecida, dentro de un contexto organizativo, en donde cada colaborador tiende a requerir de una dirección que permita alcanzar los objetivos estratégicos planteados. En base a ello, fue que el autor señalado, ha alcanzado a establecer que el valor de sigma entre el liderazgo estratégico y el engagement, ha sido de 0.01, en donde se ha podido esclarecer la evidencia encontrada en la presente indagación.

Fredicks et al. (2019), definen al liderazgo estratégico, como aquella consideración de beneficio directo, en cuanto a la posibilidad que han tenido los colaboradores, de poder ser guiados por un líder que se encarga de buscar y usar las facultades y condiciones positivas, tanto de los colaboradores, como de los elementos de entorno, para poder establecer la posibilidad de cambio y motivación. Los resultados encontrados han demostrado que, el nivel de liderazgo estratégico de la directiva de la institución en estudio, ha sido del nivel alto, en un 90.90%, lo cual se ha visto motivado por el pensamiento estratégico, la intención estratégica y la evaluación estratégica que fue alcanzada por la directiva, en donde los docentes han expuesto haber sido guiados por un líder que toma en cuenta, las diferentes condiciones de entorno que se han encontrado presentes en el contexto institucional.

Mientras que, no se ha podido dejar de lado, el nivel de engagement cognitivo que fue alcanzado, el cual se ha encontrado en un nivel alto, con un 90.90% de representación; mientras que, el engagement emocional, ha contado con un nivel alto y una representación consecuente, del 93.20%. Así mismo, no

se puede dejar de lado, el hecho de que el engagement físico fue alcanzado en el 90.90% de los colaboradores, con un nivel alto de representación, viéndose motivado ello, por la capacidad de resolución de problemas de los mismos docentes, la automotivación que en estos ha surgido, tomando como referencia, el orgullo que han sentido por el establecimiento educativo y la energía consecuente que el buen liderazgo ha generado dentro del ámbito organizacional.

VI. CONCLUSIONES

- 1 Se ha concluido que, el valor de correlación que fue alcanzado entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement, fue de 0.686, en donde este ha sido de nivel moderado, a consecuencia de que el valor de correlación alcanzado fue de 0.000, lo que ha permitido la demostración de existencia de la hipótesis alternativa.
- 2 Mientras que, se ha establecido que, el valor de correlación del liderazgo democrático y el engagement, fue de 0.717, en donde el valor de sigma con el que se contó ha sido de 0.000, habiendo sido inferior a 0.050, lo que ha permitido la corroboración de existencia de la hipótesis alternativa. Mientras que, se ha contado con un tipo de relación directamente proporcional y de condición alta.
- 3 Así mismo, se ha concluido que, el valor de correlación que fue alcanzado entre el liderazgo autocrático y el engagement, fue de 0.489, en donde este ha sido de nivel moderado, a consecuencia de que el valor de correlación alcanzado fue de 0.000, lo que ha permitido la demostración de existencia de la hipótesis alternativa.
- 4 Además, se ha establecido que, el valor de correlación del liderazgo transformacional y el engagement, fue de 0.684, en donde el valor de sigma con el que se contó ha sido de 0.000, habiendo sido inferior a 0.050, lo que ha permitido la corroboración de existencia de la hipótesis alternativa. Mientras que, se ha contado con un tipo de relación directamente proporcional y de condición moderada.
- 5 Mientras que, el grado de correlación que fue alcanzado entre el liderazgo transformacional y el engagement, ha sido de 0.753, en donde el tipo de relación fue directamente proporcional y con un valor de sigma de 0.000, lo que ha permitido la demostración de la hipótesis alternativa, habiendo alcanzado un grado de relación alta.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a demás investigadores, el poder ampliar el nivel de conocimiento que se ha tenido acerca del efecto del liderazgo directivo, sobre el engagement, dentro de una indagación experimental, la cual pueda involucrar a una muestra de más de dos colegios dentro de la misma localidad de estudio.

Así mismo, se recomienda al personal directivo de la institución, el incorporar charlas de diálogo cada fin de mes, con la finalidad de que cada docente pueda exponer sus ideas para la mejora continua del establecimiento educativo y el ofrecimiento de una mejor calidad de servicio.

Mientras que, se recomienda al personal directivo, el recibir cursos de capacitación, acerca del liderazgo directo, con la finalidad de que estos puedan desarrollar de forma significativa su capacidad de establecer órdenes y de manejar al grupo de trabajo.

Además, se recomienda a los colaboradores, el desarrollar una mejora capacidad de cambio dentro de la organización, con la finalidad de que se pueda alcanzar una oportuna adecuación hacia las nuevas condiciones organizativas.

Se recomienda evaluar las condiciones de entorno de la competencia, tanto en entidades públicas, como en entidades privadas, analizando los procesos internos que estas realizan, con la finalidad de plantear propuestas de mejora continua.

REFERENCIAS

- Addimando, L. (2019). The Effect of Positive Working Conditions on Work Engagement and Teaching Classroom Practices: A Large Cross-Sectional Study in Switzerland. *Revista de Front Psychol*, 10 (21), 12 – 19. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6763685/>
- Agarwal, S. (2020). Leadership Style and Performance of Employees. *Revista de Business Studies*, 13 (81), 1 – 12. Recuperado de <http://www.irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1624/0>
- Alqahtani, A.; Nahar, S. y Almosa, K. (2021). Leadership styles and job satisfaction among healthcare providers in primary health care centers. *Revista de World Family Medicine/Middle East Journal Of Family Medicine*, 19 (3), 1 – 11. Recuperado de <http://www.mejfm.com/March%202021/Leadership%20styles.pdf>
- Altheeb, S. (2020). Leadership Style and Employee Motivation: A Study of Saudi Arabian Work Environment. *Revista de Propósitos y Representaciones*, 8 (2), 1 – 12. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1271842.pdf>
- 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>
- Arana, L. y Coronado, J. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del Distrito De San Isidro. *Revista de UMCH*, 9 (17), 73 – 97. Recuperado de <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/33>
- Aycicek, B y Yanpar, T. (2018). The Effect of Flipped Classroom Model on Students' Classroom Engagement in Teaching English. *Revista de International Journal of Instruction*, 11 (2), 385 – 398. Recuperado de https://www.e-iji.net/dosyalar/iji_2018_2_26.pdf
- Briceño, C. (2018). *Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02. 2018* (Informe de posgrado). Universidad Privada del Norte: Lima. Recuperado de

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20BRICENO%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Buelow, J.; Barry, T. y Rich, L. (2018). Supporting Learning Engagement with Online Students. *Revista de Online Learning Journal*, 22 (4), 1 – 28. Recuperado de https://cdl.unm.edu/assets/docs/supporting_engagement.pdf

Buric, I. y Macuka, I. (2018). Self-Efficacy, Emotions and Work Engagement Among Teachers: A Two Wave Cross-Lagged Analysis. *Revista de Journal of Happiness Studies volume*, 19 (1), 17 – 33. Recuperado de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-017-9903-9>

Bustos, D. y Pizarro, L. (2018). *El liderazgo en la Institución Educativa Particular Altaír Cajamarca 2018* (Informe de pregrado). Universidad Privada del Norte: Cajamarca. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14553/Bustos%20Garc%C3%ADa%2C%20Denisse%20Roc%C3%ADo%20-%20Pizarro%20L%20B3pez%2C%20Lili%20Consuelo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Crouch, J.; Jamil, F. y Pianta, R. (2018). Observed Quality and Consistency of Fifth Graders' Teacher–Student Interactions: Associations With Feelings, Engagement, and Performance in School. *Revista de SAGE Open - Research Paper*, 18 (1), 1 – 11. Recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244018794774>

Debebe, R. (2020). The Effect of leadership style and organizational culture on performance of small and medium enterprises in Jig-Jiga city: A Literature Review. *Revista de MPRA*, 10 (48), 1 – 12. Recuperado de https://mpra.ub.uni-muenchen.de/104822/1/MPRA_paper_104822.pdf

Fakhri, L. (2018). THE PROMINENT LEADERSHIP STYLE/S ADOPTED BY JORDANIAN FIRMS MANAGERS: A CASE STUDY OF THE JORDANIAN PRIVATE FIRMS. *Revista de International Journal of Development Research*, 8 (11), 43 – 67. Recuperado de <https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/14396.pdf>

- Fatoni, F.; Adha, S. y Sintawati, F. (2020). Leadership Style For Indonesian Public Health Center: Charismatic, Bureaucratic, Transactional, Transformational, Autocratic Or Democratic? *Revista de European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7 (7), 1 – 10. Recuperado de https://ejmcm.com/article_1713_9c1e8218a0cbe5ba879b435b870c7014.pdf
- Fredicks, J.; Parr, A. y Amemiya, J. (2019). What Matters for Urban Adolescents' Engagement and Disengagement in School: A Mixed-Methods Study. *Revista de Journal of Adolescent Research*, 1 (17), 1 – 17. Recuperado de <https://cadrek12.org/sites/default/files/What%20matters%20for%20urban%20adolescents%27%20engagement%20and%20disengagement%20in%20school.pdf>
- Gabriela, A.; Beatriz, S.; Savino, H. y Silva, Y. (2018). Liderazgo transformacional y engagement en directivos en salas de juego de Mar del Plata. *Revista de Psychology, Society, & Education*, 10 (2), 203 – 214.
- Gandolfi, F. y Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Revista de Journal of Management Research*, 18 (4), 261 – 269. Recuperado de <https://www.lasny.org/wp-content/uploads/2018/11/Leadership-Leadership-Styles-and-Servant-Leadership.pdf>
- Han, F. (2021). The Relations between Teaching Strategies, Students' Engagement in Learning, and Teachers' Self-Concept. *Revista de Sustainability*, 21 (13), 1 – 15.
- Hasan, E. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Revista de Journal of Human Resources Management Research*, 18 (18), 1 – 10. Recuperado de <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/687849/687849-1.pdf>
- Havik, T. y Westergard, E. (2019). Do teachers matter? Students' perceptions of classroom interactions and student engagement. In press in *Scandinavian Journal of Educational Research*. *Revista de Classroom interaction for*

enhanced student learning, 10 (18), 1 – 10. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/330412266_Do_teachers_matter_Students'_perceptions_of_classroom_interactions_and_student_engagement_In_press_in_Scandinavian_Journal_of_Educational_Research

Heflin, H.; Shewmaker, J. y Nguyen, J. (2017). Impact of mobile technology on student attitudes, engagement, and learning. *Revista de Computers & Education*, 107 (1), 91 – 99. Recuperado de <https://sotl.faculty.ucdavis.edu/wp-content/uploads/sites/366/2018/05/impact-of-mobile-technology.pdf>

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.

Inayat, A. y Zaehra, A. (2020). Influence of Teaching Style on Students' Engagement, Curiosity and Exploration in the Classroom. *Revista de Journal of Education and Educational Development*, 7 (1), 87 – 102. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1259918.pdf>

Javed, S.; Malik, A. y Hala, M. (2020). The relevance of leadership styles and Islamic work ethics in managerial effectiveness. *Revista de PSU Research Review*, 4 (3), 1 – 12. Recuperado de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PRR-03-2019-0007/full/html>

Kanwal, I.; Nawaz, R. y Kashif, M. (2019). Management Research Review Leadership styles and workplace ostracism among frontline employees Article information: For Authors. *Revista de Management Research Review*, 42 (8), 1 – 12. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/333001869_Management_Research_Review_Leadership_styles_and_workplace_ostracism_among_frontline_employees_Article_information_For_Authors

Kilani, Y. (2017). The Influence of the Leadership Style on Managerial Creativeness from the Perspective of Employees within Jordanian Industrial Corporations. *Revista de International Business and*

- Management*, 13 (3), 27 – 39. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/332934767_The_Influence_of_the_Leadership_Style_on_Management_Creativeness_from_the_Perspective_of_Employees_within_Jordanian_Industrial_Corporations
- López, F. y Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Revista de Comunicación y Hombre*, 1 (14), 53 – 62. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- Maaroufi, S. y Asad, A. (2017). Leadership Style & Challenges of MCT management: Case study- Swedish Construction MNC. *Revista de UPPSALA*, 30 (8), 1 – 13.
- Mahdinezhad, M.; Asri, M.; Shahhosse, M.; Kotamjani, S. y Rambeli, N. (2019). Transformational Leadership Style and Leaders' Performance: The Moderator Role of Emotional Intelligence. *Revista de International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 9 (3), 312 – 317. Recuperado de https://hrmars.com/papers_submitted/6524/Transformational_Leadership_Style_and_Leaders%E2%80%99_Performance.pdf
- Manosalvas, L.; Tobanda, A.; Manosalvas, C. y Quevedo, D. (2021). Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedora del turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza. *Revista de INNOVA*, 6 (1), 1 – 17.
- Martin, F. y Bolliger, D. (2018). Engagement Matters: Student Perceptions on the Importance of Engagement Strategies in the Online Learning Environment. *Revista de Online Learning Journal*, 22 (1), 1 – 18. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1179659.pdf>
- Martínez, C. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Revista de Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 1 (25), 1 – 23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>

- Munns, G. (2021). All About MeE: The Fair Go Program's Student Engagement Framework. *Revista de CPL*, 1 (2), 1 – 5. Recuperado de <https://cpl.asn.au/sites/default/files/journal/Geoff%20Munns%20-%20Background%20to%20the%20Special%20Edition%20-%20Semester%201%20-%202021.pdf>
- Pedler, M.; Yeigh, T. y Hudson, S. (2020). The Teachers' Role in Student Engagement: A Review. *Revista de Journal of Teacher Education*, 45 (83), 1 – 16. Recuperado de <https://ro.ecu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=4362&context=ajte>
- Picard, K. y Kutsyuruba, B. (2017). Teachers' Engagement in Professional Development: A Collective Case Study. *Revista de Master of Education*, 2 (2), 89 – 100. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/317350784_Teachers'_Engagement_in_Professional_Development_A_Collective_Case_Study
- Poysa, S.; Vasalampi, K. y Muotka, J. (2018). Teacher–student interaction and lower secondary school students' situational engagement. *Revista de British Journal of Educational Psychology*, 89 (2), 374 – 392. Recuperado de <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/bjep.12244>
- Rahbi, D.; Khalid, K. y Khan, M. (2017). THE EFFECTS OF LEADERSHIP STYLES ON TEAM MOTIVATION. *Revista de Academy of Strategic Management Journal*, 16 (2), 1 – 14. Recuperado de <https://www.abacademies.org/articles/The-effects-of-leadership-styles-1939-6104-16-3-113.pdf>
- Reyes, V.; Trejo, M. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (15), 1 – 36. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006002.pdf>
- Sawang, S.; Connor, P. y Ali, M. (2017). Using Technology to Enhance Students' Engagement in a Large Classroom. *Revista de Special Issue: Business*

- Management*, 10 (1), 1 – 9. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/78105917.pdf>
- Sfantou, D.; Laliotis, A. y Patelarou, A. (2017). Importance of Leadership Style towards Quality of Care Measures in Healthcare Settings: A Systematic Review. *Revista de Healthcare (Basel)*, 5 (4), 73 – 81. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5746707/>
- Solomon, A. y Steyn, R. (2017). Leadership style and leadership effectiveness: Does cultural intelligence moderate the relationship?. *Revista de Acta Commercii - Independent Research Journal in the Management Sciences*, 17 (1), 1 – 13. Recuperado de <http://www.scielo.org.za/pdf/acom/v17n1/19.pdf>
- Thu, H.; Dinh, D. y Xuan, T. (2019). The Impact of Leadership Styles on the Engagement of Cadres, Lecturers and Staff at Public Universities - Evidence from Vietnam. *Revista de Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6 (1), 273 – 280. Recuperado de <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO201915658236074.pdf>
- Tripney, J.; Gough, D. y Sharples, J. (2018). Promoting Teacher Engagement with Research Evidence. *Revista de Canolfan Polisi Cyhoeddus Cymru*, 1 (18), 1 – 43. Recuperado de <https://www.wcpp.org.uk/wp-content/uploads/2018/11/WCPP-Promoting-Teacher-Engagement-with-Research-Evidence-October-2018.pdf>
- Udonwa, U. (2019). MANAGERIAL LEADERSHIP STYLES AND IT INFLUENCE ON THE STRATEGIC DECISION. *Revista de Ubong*, 1 (1), 1 – 16.
- Wen, T.; Ho, T. y Kelana, B. (2019). Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances. *Revista de International Journal of Academic Research*, 9 (9), 55 – 65. Recuperado de https://hrmars.com/papers_submitted/6269/Leadership_Styles_in_Influencing_Employees%E2%80%99_Job_Performances.pdf
- Xu, B.; Shing, N. y Chen, G. (2020). Effects of teacher role on student engagement in WeChat-Based online discussion learning. *Revista de Computers & Education*, 157 (20), 1 – 12. Recuperado de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S03601315203015>

48

Ynagali, J. y Torres, G. (2020). Liderazgo directivo y su impacto en el aprendizaje estudiantil en instituciones educativas. *Revista de INNOVA*, 5 (3), 58 – 75.

Zahed, A.; Koulaei, G. y Moeinikia, M. (2019). Instructional leadership effects on teachers' work engagement: roles of school culture, empowerment, and job characteristics. *Revista de CEPS Journal*, 9 (19), 137 – 156.

Recuperado

de

https://www.pedocs.de/volltexte/2019/18161/pdf/cepsj_2019_3_ZahedBabelan_et_al_Instructional_leadership.pdf

Zbihlejšová, L.; Frankovský, M. y Birknerová, Z. (2018). Leadership Styles of Managers from the Perspective of Gender. *Revista de International Journal of Organizational Leadershi*, 7 (18), 340 – 347. Recuperado de

https://ijol.cikd.ca/article_60216_818eb0cec3f2577aa9cd86d24a098720.

pdf

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Variable independiente: Estilo de liderazgo directivo	Los estilos de liderazgo, son definidos como aquella capacidad de influencia interpersonal que una persona puede desarrollar, dentro de un grupo de personas, en donde los procesos de comunicación, pueden tomar como consecución, la mejora estratégica de una organización (Arana y Coronado, 2017).	La variable de estudio se ha centrado en evaluar los diferentes tipos de liderazgo existentes, en donde la recolección de datos, ha sido realizada por medio del cuestionario.	Liderazgo democrático	Capacidad de escuchar Toma de decisiones Motivación	Escala Likert	Cuestionario
			Liderazgo autocrático	Dirección Participación Obediencia		
			Liderazgo transformacional	Carisma Estimulación intelectual Consideración individualizada		
			Liderazgo estratégico	Pensamiento estratégico Intención estratégica Evaluación estratégica		
Variable dependiente: Engagement	El engagement es definido como un estado mental de grado positivo, el cual busca que la persona pueda encontrarse comprometido con la labor organizacional, no solo con un superlativo grado de vigor, sino con mayor grado de participación y absorción hacia el adecuado clima laboral (López y Chiclana, 2017).	La variable de estudio se ha centrado en la búsqueda de evaluación del nivel cognitivo, emocional y física del engagement, en donde la recolección de datos, ha sido por medio del cuestionario.	Cognitivo	Capacidad de Resolución de conflictos Criterio técnico	Escala Likert	Cuestionario
			Emocional	Automotivación Pertenencia Orgullo		
			Física	Energía Actitud física Nivel de logro		

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre liderazgo directivo dirigido a docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Liderazgo democrático						
1	El directivo cuenta con la capacidad de escuchar al resto de los docentes					
2	Al directivo le agrada cuando el resto de los docentes participa en un debate					
3	Al directivo le gusta tomar decisiones recolectando la opinión de sus colegas					
4	El directivo se ve motivado, mediante el compromiso del resto sus colegas					
5	El directivo cree que la toma de decisiones debe de ser compartida con todo el equipo					
Liderazgo autocrático						
6	Al directivo le gusta dirigir a un grupo de personas, siendo el líder del equipo					
7	Al directivo le gusta que prevalezca su palabra al final de una controversia					
8	Toda toma de decisiones tiene que pasar por la evaluación del directivo					
9	Al directivo le incomoda la participación del resto de docentes, dentro de un grupo					
10	Al directivo le gusta que todo el grupo que dirige, obedezca sus órdenes					

Liderazgo transformacional	
11	El directivo cuenta con el carisma suficiente, como para dirigir a un grupo diverso
12	El directivo cree cuenta con influencia sobre sus colegas, por su forma de ser
13	Al directivo le agrada inspirar al resto de sus colegas para que puedan ofrecer lo mejor de sí mismos
14	El directivo cree que la estimulación intelectual, permite que los grupos de trabajo, sean más eficientes
15	El directivo considera que el individualismo es necesario para destacar dentro de un grupo
Liderazgo estratégico	
16	El directivo cree que se debe de planificar las acciones de un grupo
17	El directivo piensa que la estrategia es la mejor forma para superar al adversario
18	El directivo considera que la actitud estratégica es una virtud de un buen líder
19	El directivo considera que toda acción deberá de ser motivada por un pensamiento bien planificado
20	El directivo cree que toda situación de complejidad, debe de ser evaluada detenidamente

Ficha técnica de instrumento del Cuestionario de Liderazgo Directivo.

Variable: Estilo de liderazgo directivo

Nombre: Universidad Marcelino Champagnat

Autor: Mg. Laura Morayma Arana Agüero / Mg. Janette María Coronado Tarrillo

Año: 2017

Lugar: Lima

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO

Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo directivo y el desempeño docente en una Institución Educativa Parroquial del Distrito de San Isidro

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.867

Profesionales validadores: Dra. Doris Elizabeth, MONTOYA FARRO

Link: <https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/33>

**Cuestionario de Engagement dirigido a docentes de la I.E.E. “San Ramón”
local Recoleta de Cajamarca, 2021**

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre el estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca, 2021

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

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Cognitivo						
1	El directivo le incentiva a que se prepare de forma constante					
2	El directivo invierte en cursos continuamente para que los docentes crezcan profesionalmente					
3	El directivo le invita a que tome decisiones técnicas en todas las acciones que realiza					
4	El directivo le invita a que se base en hechos y no en suposiciones					
5	El directivo le invita a que solucione conflictos en base a sus conocimientos					
Emocional						
6	El directivo le motiva para cumplir con todos sus objetivos					
7	El directivo le motiva a que pueda sentirse feliz al desarrollar sus labores diarias					
8	El directivo le hace sentir que toda acción que realiza, repercute en la organización					
9	Siente orgullo por laborar en el establecimiento de educación, a consecuencia de las decisiones tomadas por la dirección					
10	Se siente comprometido con el servicio que brinda, a consecuencia de la motivación creciente que se genera desde el área directiva					
Física						
11	Cuenta con energía en su trabajo, debido a la practicidad y calidad de los procesos que la dirección ha implementado					

12	Tiene buena capacidad física para trabajar de forma continua, a consecuencia de recibir capacitaciones ergonómicas, motivadas por la dirección
13	No se siente cansado después de realizar una tarea, debido a que se incorporan espacios de descanso, entre el trabajo
14	Cumple con todos los objetivos planteados por la dirección
15	Termina sus deberes antes de tiempo, siendo bien visto esto, por la dirección

Ficha Técnica de Instrumento del Cuestionario de Engagement

Variable: Engagement

Nombre: Revista de Comunicación y Hombre

Autor: López Cánovas, Francisco Javier; Chiclana, Carlos

Año: 2017

Lugar: España

Título: Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona

Objetivo: Analizar el engagement, con la finalidad de desarrollo de la persona

Duración: 20 minutos

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Confiabilidad del instrumento: La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que una valoración mayor a 0.70, alcanzando un valor de 0.867

Profesionales validadores: Adaptación del Cuestionario de Engagement de May, Gilson y Harter (2004)

Link: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>

Anexo C. Validación de instrumentos

Validación del cuestionario liderazgo directivo mediante criterio de expertos

Experto 1

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO DIRECTIVO	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Capacidad de escuchar	El directivo cuenta con la capacidad de escuchar al resto de los docentes	X		X		X		X				
			Al directivo le agrada cuando el resto de los docentes participa en un debate	X		X		X		X				
		Toma de decisiones	Al directivo le gusta tomar decisiones recolectando la opinión de sus colegas	X		X		X		X				
			El directivo cree que la toma de decisiones debe de ser compartida con todo el equipo	X		X		X		X				
	Motivación	El directivo se ve motivado, mediante el compromiso del resto sus colegas	X		X		X		X					
	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Dirección	Al directivo le gusta dirigir a un grupo de personas, siendo el líder del equipo	X		X		X		X				
		Participación	Al directivo le gusta que prevalezca su palabra al final de una controversia	X		X		X		X				
			Toda toma de decisiones tiene que pasar por la evaluación del directivo	X		X		X		X				
		Obediencia	Al directivo le incomoda la participación del resto de docentes, dentro de un grupo	X		X		X		X				
	Al directivo le gusta que todo el grupo que dirige, obedezca sus órdenes		X		X		X		X					

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Carisma	El directivo cuenta con el carisma suficiente, como para dirigir a un grupo diverso	X		X		X		X		
		El directivo cree cuenta con influencia sobre sus colegas, por su forma de ser	X		X		X		X		
	Estimulación intelectual	Al directivo le agrada inspirar al resto de sus colegas para que puedan ofrecer lo mejor de sí mismos.	X		X		X		X		
		El directivo cree que la estimulación intelectual, permite que los grupos de trabajo, sean más eficientes	X		X		X		X		
Consideración individualizada	El directivo considera que el individualismo es necesario para destacar dentro de un grupo	X		X		X		X			
LIDERAZGO ESTRATÉGICO	Pensamiento estratégico	El directivo cree que se debe de planificar las acciones de un grupo	X		X		X		X		
		El directivo piensa que la estrategia es la mejor forma para superar al adversario	X		X		X		X		
	Intención estratégica	El directivo considera que la actitud estratégica es una virtud de un buen líder	X		X		X		X		
		El directivo considera que toda acción deberá de ser motivada por un pensamiento bien planificado	X		X		X		X		
	Evaluación estratégica	El directivo cree que toda situación de complejidad, debe de ser evaluada detenidamente	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Edwin Domingo Álvarez Delgado

Firma del experto N° 01:

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL CAJAMARCA

Mg. Edwin D. Álvarez Delgado
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA: COMUNICACIÓN

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E.
"San Ramón" local Recoleta de Cajamarca

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de liderazgo directivo

TESISTA:

Br: Carlos Nicanor Ruiz Briones

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 02 de Setiembre de 2021

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL CAJAMARCA

Mg. Edwin D. Álvarez Delgado
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA- COMUNICACIÓN

Experto 2

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
LIDERAZGO DIRECTIVO	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Capacidad de escuchar	El directivo cuenta con la capacidad de escuchar al resto de los docentes	X		X		X		X			
			Al directivo le agrada cuando el resto de los docentes participa en un debate	X		X		X		X			
		Toma de decisiones	Al directivo le gusta tomar decisiones recolectando la opinión de sus colegas	X		X		X		X			
			El directivo cree que la toma de decisiones debe de ser compartida con todo el equipo	X		X		X		X			
		Motivación	El directivo se ve motivado, mediante el compromiso del resto sus colegas	X		X		X		X			
	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Dirección	Al directivo le gusta dirigir a un grupo de personas, siendo el líder del equipo	X		X		X		X			
		Participación	Al directivo le gusta que prevalezca su palabra al final de una controversia	X		X		X		X			
			Toda toma de decisiones tiene que pasar por la evaluación del directivo	X		X		X		X			
		Obediencia	Al directivo le incomoda la participación del resto de docentes, dentro de un grupo	X		X		X		X			
			Al directivo le gusta que todo el grupo que dirige, obedezca sus órdenes	X		X		X		X			
	LID	Carisma	El directivo cuenta con el carisma suficiente, como para dirigir a un grupo diverso	X		X		X		X			

LIDERAZGO ESTRATÉGICO		El directivo cree cuenta con influencia sobre sus colegas, por su forma de ser	X		X		X		X		
	Estimulación intelectual	Al directivo le agrada inspirar al resto de sus colegas para que puedan ofrecer lo mejor de sí mismos.	X		X		X		X		
		El directivo cree que la estimulación intelectual, permite que los grupos de trabajo, sean más eficientes	X		X		X		X		
	Consideración individualizada	El directivo considera que el individualismo es necesario para destacar dentro de un grupo	X		X		X		X		
	Pensamiento estratégico	El directivo cree que se debe de planificar las acciones de un grupo	X		X		X		X		
		El directivo piensa que la estrategia es la mejor forma para superar al adversario	X		X		X		X		
	Intención estratégica	El directivo considera que la actitud estratégica es una virtud de un buen líder	X		X		X		X		
		El directivo considera que toda acción deberá de ser motivada por un pensamiento bien planificado	X		X		X		X		
	Evaluación estratégica	El directivo cree que toda situación de complejidad, debe de ser evaluada detenidamente	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Julia María Honores Marrufo

Firma del experto N° 02:

Mg. Julia María Honores Marrufo

DNI N° 26696700

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E.
"San Ramón" local Recoleta de Cajamarca

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de liderazgo directivo

TESISTA:

Br: Carlos Nicanor Ruiz Briones

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 02 de Setiembre de 2021



.....
Mg. Julia María Honores Marrufo

D.N.I. 26696700

Experto 3

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONE		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
LIDERAZGO DIRECTIVO	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	Capacidad de escuchar	El directivo cuenta con la capacidad de escuchar al resto de los docentes	X		X		X		X				
			Al directivo le agrada cuando el resto de los docentes participa en un debate	X		X		X		X				
		Toma de decisiones	Al directivo le gusta tomar decisiones recolectando la opinión de sus colegas	X		X		X		X				
			El directivo cree que la toma de decisiones debe de ser compartida con todo el equipo	X		X		X		X				
	Motivación	El directivo se ve motivado, mediante el compromiso del resto sus colegas	X		X		X		X					
	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO	Dirección	Al directivo le gusta dirigir a un grupo de personas, siendo el líder del equipo	X		X		X		X				
		Participación	Al directivo le gusta que prevalezca su palabra al final de una controversia	X		X		X		X				
			Toda toma de decisiones tiene que pasar por la evaluación del directivo	X		X		X		X				
		Obediencia	Al directivo le incomoda la participación del resto de docentes, dentro de un grupo	X		X		X		X				
	Al directivo le gusta que todo el grupo que dirige, obedezca sus órdenes		X		X		X		X					
	LI D	Carisma	El directivo cuenta con el carisma suficiente, como para dirigir a un grupo diverso	X		X		X		X				

LIDERAZGO ESTRATÉGICO		El directivo cree cuenta con influencia sobre sus colegas, por su forma de ser	X		X		X		X		
	Estimulación intelectual	Al directivo le agrada inspirar al resto de sus colegas para que puedan ofrecer lo mejor de sí mismos.	X		X		X		X		
		El directivo cree que la estimulación intelectual, permite que los grupos de trabajo, sean más eficientes	X		X		X		X		
	Consideración individualizada	El directivo considera que el individualismo es necesario para destacar dentro de un grupo	X		X		X		X		
	Pensamiento estratégico	El directivo cree que se debe de planificar las acciones de un grupo	X		X		X		X		
		El directivo piensa que la estrategia es la mejor forma para superar al adversario	X		X		X		X		
	Intención estratégica	El directivo considera que la actitud estratégica es una virtud de un buen líder	X		X		X		X		
		El directivo considera que toda acción deberá de ser motivada por un pensamiento bien planificado	X		X		X		X		
	Evaluación estratégica	El directivo cree que toda situación de complejidad, debe de ser evaluada detenidamente	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg Ronald Alcántara Quispe.

Firma del experto N° 03:

MG. RONALD ALCÁNTARA QUISPE

DNI: 45436510

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E.
"San Ramón" local Recoleta de Cajamarca

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de liderazgo directivo

TESISTA:

Br: Carlos Nicanor Ruiz Briones

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 02 de Setiembre de 2021



MG. RONALD ALCÁNTARA QUISPE

DNI: 45436510

Validación del cuestionario engagement mediante criterio de expertos

Experto 1

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	COGNITIVO	Capacidad	El directivo le incentiva a que se prepare de forma constante	X		X		X		X		
			El directivo invierte en cursos continuamente para que los docentes crezcan profesionalmente	X		X		X		X		
		Resolución de conflictos	El directivo le invita a que solucione conflictos en base a sus conocimientos	X		X		X		X		
		Criterio técnico	El directivo le invita a que tome decisiones técnicas en todas las acciones que realiza	X		X		X		X		
	El directivo le invita a que se base en hechos y no en suposiciones		X		X		X		X			
	EMOCIONAL	Automotivación	El directivo le motiva para cumplir con todos sus objetivos	X		X		X		X		
			El directivo le motiva a que pueda sentirse feliz al desarrollar sus labores diarias	X		X		X		X		
		Pertenencia	El directivo le hace sentir que toda acción que realiza, repercute en la organización	X		X		X		X		

FÍSICA		Se siente comprometido con el servicio que brinda, a consecuencia de la motivación creciente que se genera desde el área directiva	X		X		X		X		
	Orgullo	Siente orgullo por laborar en el establecimiento de educación, a consecuencia de las decisiones tomadas por la dirección	X		X		X		X		
	Energía	Cuenta con energía en su trabajo, debido a la practicidad y calidad de los procesos que la dirección ha implementado	X		X		X		X		
		Tiene buena capacidad física para trabajar de forma continua, a consecuencia de recibir capacitaciones ergonómicas, motivadas por la dirección	X		X		X		X		
	Actitud física	No se siente cansado después de realizar una tarea, debido a que se incorporan espacios de descanso, entre el trabajo	X		X		X		X		
		Cumple con todos los objetivos planteados por la dirección	X		X		X		X		
	Nivel de logro	Termina sus deberes antes de tiempo, siendo bien visto esto, por la dirección	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg Edwin Domingo Álvarez Delgado.

Firma del experto N° 01:

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UGEL CAJAMARCA

 Mg. Edwin D. Álvarez Delgado
 ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA COMUNICACIÓN

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. "San Ramón" local Recoleta de Cajamarca

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de engagement

TESISTA:

Br: Carlos Nicanor Ruiz Briones

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 02 de Setiembre de 2021

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL CAJAMARCA

Mg. Edwin D. Álvarez Delgado
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA COMUNICACIÓN

Experto 2

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	COGNITIVO	Capacidad	El directivo le incentiva a que se prepare de forma constante	X		X		X		X		
			El directivo invierte en cursos continuamente para que los docentes crezcan profesionalmente	X		X		X		X		
		Resolución de conflictos	El directivo le invita a que solucione conflictos en base a sus conocimientos	X		X		X		X		
		Criterio técnico	El directivo le invita a que tome decisiones técnicas en todas las acciones que realiza	X		X		X		X		
			El directivo le invita a que se base en hechos y no en suposiciones	X		X		X		X		
	EMOCIONAL	Automotivación	El directivo le motiva para cumplir con todos sus objetivos	X		X		X		X		
			El directivo le motiva a que pueda sentirse feliz al desarrollar sus labores diarias	X		X		X		X		
		Pertenencia	El directivo le hace sentir que toda acción que realiza, repercute en la organización	X		X		X		X		
			Se siente comprometido con el servicio que brinda, a consecuencia de la motivación creciente que se genera desde el área directiva	X		X		X		X		

		Orgullo	Siente orgullo por laborar en el establecimiento de educación, a consecuencia de las decisiones tomadas por la dirección	X		X		X		X		
FÍSICA	Energía		Cuenta con energía en su trabajo, debido a la practicidad y calidad de los procesos que la dirección ha implementado	X		X		X		X		
			Tiene buena capacidad física para trabajar de forma continua, a consecuencia de recibir capacitaciones ergonómicas, motivadas por la dirección	X		X		X		X		
	Actitud física		No se siente cansado después de realizar una tarea, debido a que se incorporan espacios de descanso, entre el trabajo	X		X		X		X		
			Cumple con todos los objetivos planteados por la dirección	X		X		X		X		
	Nivel de logro		Termina sus deberes antes de tiempo, siendo bien visto esto, por la dirección	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Manuel Eduardo Cueva Rojas

Firma del experto N° 02:

Mg. Manuel Eduardo Cueva Rojas

DNI N° 10556483

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. "San Ramón" local Recoleta de Cajamarca

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de engagement

TESISTA:

Br: Carlos Nicanor Ruiz Briones

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 02 de Setiembre de 2021



.....
Mg. Manuel Eduardo Cueva Rojas

10556483

Experto 3

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
LIDERAZGO DIRECTIVO	COGNITIVO	Capacidad	El directivo le incentiva a que se prepare de forma constante	X		X		X		X		
			El directivo invierte en cursos continuamente para que los docentes crezcan profesionalmente	X		X		X		X		
		Resolución de conflictos	El directivo le invita a que solucione conflictos en base a sus conocimientos	X		X		X		X		
		Criterio técnico	El directivo le invita a que tome decisiones técnicas en todas las acciones que realiza	X		X		X		X		
	El directivo le invita a que se base en hechos y no en suposiciones		X		X		X		X			
	EMOCIONAL	Automotivación	El directivo le motiva para cumplir con todos sus objetivos	X		X		X		X		
			El directivo le motiva a que pueda sentirse feliz al desarrollar sus labores diarias	X		X		X		X		
		Pertenencia	El directivo le hace sentir que toda acción que realiza, repercute en la organización	X		X		X		X		
			Se siente comprometido con el servicio que brinda, a consecuencia de la motivación creciente que se genera desde el área directiva	X		X		X		X		

		Orgullo	Siente orgullo por laborar en el establecimiento de educación, a consecuencia de las decisiones tomadas por la dirección	X		X		X		X		
FÍSICA	Energía		Cuenta con energía en su trabajo, debido a la practicidad y calidad de los procesos que la dirección ha implementado	X		X		X		X		
			Tiene buena capacidad física para trabajar de forma continua, a consecuencia de recibir capacitaciones ergonómicas, motivadas por la dirección	X		X		X		X		
	Actitud física		No se siente cansado después de realizar una tarea, debido a que se incorporan espacios de descanso, entre el trabajo	X		X		X		X		
			Cumple con todos los objetivos planteados por la dirección	X		X		X		X		
	Nivel de logro		Termina sus deberes antes de tiempo, siendo bien visto esto, por la dirección	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Dina Elizabeth Vigo Chahuara

Firma del experto N° 03:

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
I. E. I. CAJAMARCA

Dina Vigo

Mg. Dina Elizabeth Vigo Chahuara
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA - COMUNICACIÓN

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. "San Ramón" local Recoleta de Cajamarca

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de engagement

TESISTA:

Br: Carlos Nicanor Ruiz Briones

DECISIÓN: Cumple con lo establecido

APROBADO:

SI

NO

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 02 de Setiembre de 2021

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
EXE. CAJAMARCA

D. Vigo

Mg. Dina Elizabeth Vigo Chahuara
ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA - COMUNICACIÓN

Anexo D. Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad del cuestionario de liderazgo directivo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de ítems	N° de informantes
,961	,969	20	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	72,90	356,921	,771	,959
ITEM02	72,97	353,068	,796	,958
ITEM03	73,03	354,240	,702	,959
ITEM04	72,90	354,714	,747	,959
ITEM05	72,97	352,033	,749	,959
ITEM06	74,07	341,857	,700	,960
ITEM07	74,30	339,321	,708	,960
ITEM08	74,07	340,202	,688	,960
ITEM09	74,77	338,668	,697	,960
ITEM10	74,60	339,076	,679	,960
ITEM11	72,93	356,409	,789	,959
ITEM12	73,67	342,023	,739	,959
ITEM13	73,03	353,620	,889	,958
ITEM14	73,03	352,309	,826	,958
ITEM15	74,50	339,086	,669	,961
ITEM16	73,10	348,162	,739	,959
ITEM17	73,30	347,734	,832	,958
ITEM18	73,07	350,616	,822	,958
ITEM19	73,07	352,409	,830	,958
ITEM20	73,07	352,133	,837	,958

El grado de consistencia y estabilidad de cada una de las puntuaciones que resultaron de la aplicación del cuestionario de liderazgo directivo a una muestra piloto de 30 informantes, arroja un resultado de 0,96 lo que nos permite concluir que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad según el coeficiente de alfa de Cronbach.

Confiabilidad del cuestionario de engagement

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de ítems	N° de informantes
,968	,971	15	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	61,73	131,444	,896	,975	,964
ITEM02	62,73	126,961	,763	,914	,967
ITEM03	62,10	125,679	,908	,947	,963
ITEM04	61,93	131,857	,900	,926	,964
ITEM05	61,90	129,679	,891	,956	,964
ITEM06	61,83	132,833	,896	,929	,964
ITEM07	61,77	132,599	,759	,956	,966
ITEM08	61,97	129,620	,896	,928	,964
ITEM09	61,97	126,516	,884	,950	,964
ITEM10	61,70	132,079	,870	,960	,964
ITEM11	61,90	134,300	,811	,967	,965
ITEM12	61,87	134,878	,739	,946	,967
ITEM13	62,37	131,482	,642	,832	,969
ITEM14	61,83	134,075	,827	,935	,965
ITEM15	62,00	135,586	,568	,614	,970

El grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems luego de aplicar el cuestionario de engagement a un grupo de colaboradores que conformaron el grupo piloto, arroja un resultado de 0,968, dicho valor permite afirmar que dicho instrumento tiene un alto grado de confiabilidad según el coeficiente de alfa de Cronbach.

Anexo E. Autorización para realización de investigación

“Año Del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Cajamarca, 31 de agosto de 2021.

Señora Doctora.

Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón.

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO-FILIAL CHICLAYO

CIUDAD.

ASUNTO: Autorización para realizar investigación.

De acuerdo a la solicitud enviada por usted a mi despacho, le informo, que es política de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón” de Cajamarca, brindar todo el apoyo a su personal que se encuentra laborando, para poner en práctica investigaciones que conlleven a la buena marcha de la organización, por lo que:

En mi calidad de director de la Institución Educativa antes mencionada **AUTORIZO**, al docente Carlos Nicanor Ruiz Briones, identificado con DNI N°19324166, estudiante del programa de maestría con mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, el desarrollo de la investigación titulada “Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la I.E.E. “San Ramón” local Recoleta de Cajamarca”

Comprometiéndome a brindarle todas las facultades correspondientes para el desarrollo de su investigación.

Es propicia la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Cordialmente.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL - CAJAMARCA
Mg. Segundo F. Bustamante Hoyos
DIRECTOR I.E.E. SAN RAMÓN