



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DEL
ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA
DE PUNO, 2021**

TESIS PRESENTADA POR:
JUAN CARLOS CASTRO RAMOS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DEL
ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA
DE PUNO, 2021

TESIS PRESENTADA POR:

JUAN CARLOS CASTRO RAMOS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN EDUCACIÓN

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :


Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

MIEMBRO DEL JURADO :


Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

MIEMBRO DEL JURADO :


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS :


Dr. PAUL MAMANI TISNADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P63



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 144-2024-D-EPG-UANCY/J

Juliaca, 10 de junio del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-02846 presentado por el (a) Mgtr. **CASTRO RAMOS JUAN CARLOS**, con número de DNI. **29541619** y con número de matrícula **1521000094**, del **DOCTORADO en EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Mgtr. **CASTRO RAMOS JUAN CARLOS**, con número de DNI. **29541619**, asignado (a) con número de matrícula **1521000094**, del **DOCTORADO EN EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación, de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63** y:

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los Jurados el 27 de junio del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCY;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCY, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021** Elaborado por el (a) Mgtr. **CASTRO RAMOS JUAN CARLOS**, integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
- Miembro del Jurado : **Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES**
- Miembro del Jurado : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
- Asesor de Tesis : **Dr. PAUL MAMANI TISNADO**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Miércoles 19 de junio del 2024**
- Hora : **09:00 a.m.**
- Lugar : **Aula N° 310 EPG - UANCY-JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Doctorado con el grado de **DOCTOR** aprobado en la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativa y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
[Signature]
Dr. Leopoldo Viquecota Chávez Carr
DIRECTOR (a)

Dr. Leopoldo Viquecota Carr
Rectorado (a)
Calle 101
Juliaca - PUNO
Teléfono: 078
Fax: 078
E-mail: info@uanCV.edu.pe



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1213-1032-2021-USA-EPG/UANCV

04 de setiembre del 2021.

VISTOS:

El expediente N° 22330, de fecha 22 de Setiembre del 2021, presentado por el (la) MAESTRO CASTRO RAMOS JUAN CARLOS, con DNI N° 29541619, código de matrícula 1521000094, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021** línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63**, para optar el grado de: **DOCTOR EN EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Puno.

CONSIDERANDO:

- Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.
- Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.
- Que el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister/Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.
- Que el **Art. 60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados, desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a magister, maestro o doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.
- Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.
- Que mediante oficio circular N° 1702-2020-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 03 de setiembre del 2021, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
- Primer miembro : **Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES**
- Segundo miembro : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**

Que, con registro N° 597, de fecha 30 de Julio del 2021, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021** presentado por el (la) MAESTRO CASTRO RAMOS JUAN CARLOS, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV. En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

- PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de investigación de Tesis de doctorado y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulada: **LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021**, presentado por el (la) MAESTRO CASTRO RAMOS JUAN CARLOS, para obtener el grado académico de **DOCTOR EN EDUCACIÓN** de la UANCV, asesorado por el (la) Dr. PAUL MAMANI TISNADO.
- SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

C. CARGO (B):
ARCHIVO (B): 20210904
INTERESADO (B):
FECEP/epg


Dr. Félix C. Dichatoma Paravicino
DIRECTOR (e)


Mgtr. LUIS CHAYNA AGUILAR
SECRETARIO ACADÉMICO



LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DE ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Trabajo del estudiante	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JUAN CARLOS CASTRO RAMOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29541619
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-9195-712X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0287-7143
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23879579
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0311-9130



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P63
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: PROVINCIA DE PUNO País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno -15.84068, -70.02224 https://maps.app.goo.gl/Axk4wwhQVNUTTp576</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2022
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA "MESTOR PACHECO VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Severino Ortiz Canava



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Juan Carlos Castro Ramos, identificado con DNI Nro. 29541619 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:
'LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFIA DEL ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021'

Asesorado por: DR. PAUL MAMANI TISNADO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 28 de agosto del 2024

[Handwritten signature of Paul Mamani Tisnado]

FIRMA (ASESOR)

[Handwritten signature]

FIRMA (obligatoria)



Huella



A Dios y a la Virgen María, por darme la existencia e iluminarme en toda mi vida.

A Norma Yanet, mi esposa: por su apoyo constante en cada etapa de mi vida, gran maestra.

A mis hijas: María José, María Fernanda y Ana Valeria: motivos de vida y superación personal y académica.



A mi alma mater por permitirme estudiar
en sus claustros universitarios.

A mis docentes quienes me formaron
durante mis estudios universitarios de
posgrado.

A mi asesor y jurados por orientarme en
el desarrollo del trabajo de investigación



ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii

CAPITULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema	3
1.2.1. Pregunta general.....	3
1.2.2. Preguntas específicas	3
1.3. Justificación de la investigación	3
1.3.1. Justificación teórica	3
1.3.2. Justificación práctica	4
1.3.3. Justificación metodológica	4
1.4. Objetivos.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5. Hipótesis.....	5
1.5.1. Hipótesis general.....	5
1.5.2. Hipótesis específicas.....	5
1.6. Variables e indicadores	5
1.6.1. Conceptualización de variables	5
1.6.2. Operacionalización de las variables.....	5



CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. Antecedentes del estudio 8
 - 2.1.1. A nivel internacional 8
 - 2.1.2. A nivel nacional 10
- 2.2. Bases teóricas 11
 - 2.2.1. Engagement 11
 - 2.2.2. Factores involucrados en el Engagement..... 13
 - 2.2.3. Modelo integrativo del Engagement..... 14
 - 2.2.4. Dimensiones del Engagement 15
 - 2.2.5. La satisfacción laboral 15
 - 2.2.6. Teorías sobre la satisfacción laboral..... 16
 - 2.2.7. Teoría de la motivación / satisfacción de Maslow..... 16
 - 2.2.8. Modelo de características laborales..... 20
 - 2.2.9. La teoría de los dos factores 22
 - 2.2.10. Engagement y satisfacción laboral 24
 - 2.2.11. Liderazgo directivo 25
- 2.3. Marco conceptual 25

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Enfoque de la investigación 28
- 3.2. Método aplicado en la investigación 28
- 3.3. Tipo de investigación..... 28
- 3.4. Nivel de investigación..... 29
- 3.5. Diseño de investigación 29
- 3.6. Población y muestra 29
 - 3.6.1. Población..... 29
 - 3.6.2. Muestra..... 30



3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 31

3.7.1. Técnicas de la investigación 31

3.7.2. Instrumentos de la investigación 31

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación 31

3.8.1. Validación de los instrumentos 31

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 32

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis 32

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos 33

4.1.1. Interpretación de los resultados 37

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis 39

4.3. Discusión de resultados 48

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 02. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

ANEXO 03. CANTIDAD DE TRABAJADORES DOCENTES Y ADMINISTRATIVOS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2020.



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	6
Tabla 2	Lista de expertos.....	32
Tabla 3	Relación entre las variables filosofía del engagement y liderazgo directivo	33
Tabla 4	Relación entre la confianza en el trabajo y liderazgo directivo	34
Tabla 5	Relación entre el compromiso laboral y liderazgo directivo	35
Tabla 6	Relación entre la práctica de valores y liderazgo directivo	36
Tabla 7	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	39
Tabla 8	Correlaciones entre la filosofía engagement y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.	41
Tabla 9	Correlaciones entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno	43
Tabla 10	Correlaciones entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno	45
Tabla 11	Correlaciones entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno	47



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Relación entre las variables filosofía del engagement y liderazgo directivo.....	33
Figura 2	Relación entre la confianza en el trabajo y liderazgo directivo	34
Figura 3	Relación entre el compromiso laboral y liderazgo directivo	35
Figura 4	Relación entre la práctica de valores y liderazgo directivo	36
Figura 5	Correlaciones entre la filosofía engagement y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.	41
Figura 6	Correlaciones entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno	43
Figura 7	Correlaciones entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno	45
Figura 8	Correlaciones entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno	47



RESUMEN

Esta investigación presenta como objetivo principal Determinar la gerencia del liderazgo directivo bajo la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021. El diseño de investigación es no experimental de tipo básico, con un nivel correlacional – transversal y enfoque cuantitativo, la muestra fue probabilístico tomando en consideración 319 docentes del de la provincia de Puno, se usó como técnica se utilizó encuesta y de instrumento el cuestionario validado por valoración de especialistas, la confiabilidad del instrumento se hizo mediante el Alfad de Cronbach la cual resulto 0.841 la cual recae en una confiabilidad excelente. La investigación concluye de acuerdo la prueba de Rho – Spearman (0.695) la que recae en una correlación moderada, asumiendo que hay relación entre ambas variables filosofía engagement y el liderazgo directivo en las IE de la provincia de Puno, año 2021.

Palabras claves. *Confianza en el trabajo, compromiso laboral, filosofía engagement, practica de valores.*



ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the management of directive leadership under the philosophy of engagement in the educational institutions of the province of Puno, year 2021. The research design is non-experimental of a basic type, with a correlational - transversal level. and quantitative approach, the sample was probabilistic taking into consideration 319 teachers from the province of Puno, the survey and the questionnaire instrument were used as a technique, which was duly validated by expert judgment, the reliability of the instrument was carried out using the Alfa of Cronbach which resulted in 0.841 which results in excellent reliability. The research concludes according to the Rho – Spearman test (0.695), which results in a moderate correlation, assuming that there is a relationship between both variables, engagement philosophy and managerial leadership in the educational institutions of the province of Puno, year 2021.

Keywords. *Trust at work, work commitment, engagement philosophy, values practice.*



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el bienestar del trabajador es tomado en cuenta dentro de las organizaciones, dado que este se constituye el capital de gran valor para el el alcance de metas trazadas, motivo por el cual hablar de temas como la satisfacción laboral (SL), el compromiso de trabajo y el Engagement se constituyen en aspectos relevantes dentro de la psicología organizacional (León, 2011).

En el caso del docente lograr que posean niveles de Engagement con la actividad laboral que realiza muy importante porque denota el compromiso que tiene con las labores y que realiza, al respecto es importante diferenciar el compromiso laboral, que básicamente es el compromiso con la organización, una persona puede estar comprometida con la empresa, pero no obligatoriamente comprometida con las labores que hace dentro de ella. El compromiso con actividad trabajador realiza, en este caso que el docente realiza es importante si queremos potenciar la educación, pero eso también pasa por un punto muy importante, es la satisfacción laboral y por ende existe un verdadero liderazgo directivo.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Para varios investigadores como Ramírez (2011), el trabajo es esencial para el desenvolvimiento de la persona, puesto que constituye una manera de realización de la persona, Se toma en cuenta como una actividad esencial que hace el humano gran parte de su vida y que brinda un entorno de interacción social, que llega a ser beneficiosa o perjudicial según la situación o perjudicial para el individuo y la comunidad educativa.

Para complacer los requerimientos del mercado y de los consumidores, las instituciones educativas tienen que mejorar su competitividad; en las organizaciones de salud, es necesario tener personal involucrado con sus deberes, que alcance criterios elevados en su rendimiento laboral. Además.

Investigadores internacionales como Baker (2010) demuestran la imperatividad de entender los agentes que influyen en la satisfacción laboral (SL) para lograr un buen nivel de compromiso con el trabajo, puesto que las empresas actuales necesitan compromiso de fuerza laboral.

En el entorno dinámico contemporáneo, las asociaciones pelean por retener a los colaboradores talentosos. Numerosos estudios han demostrado una



correlación entre la SL y el empleo; sin embargo, se requiere un análisis más exhaustivo para entender plenamente la dinámica de la SL como catalizador de un mayor compromiso en el lugar de trabajo. (Garg, Dar & Mishra, 2018).

En la actualidad la labor del docente implica un compromiso muy alto del mismo con los estudiantes y con las actividades de aprendizaje que necesita, pues el docente realiza su trabajo en condiciones que muchas veces no son las más favorables, no solamente en lo referente a las remuneraciones que son bastante deficientes, sino también en cuanto a las condiciones de trabajo, pues no se le dota de material necesario para realizar una adecuada labor.

Deslindar algunos conceptos sobre la SL, el compromiso laboral y el engagement es significativo en este punto. De esta manera, se define la SL como la magnitud en que los colaboradores disfrutan de trabajar. La SL es la postura de un colaborador hacia su trabajo y se definió como las metas o sentimientos positivos que los colaboradores estiman sobre su trabajo en la organización. (Pujol, 2018), Así, la definición de compromiso profesional es la fortaleza que permite a un empleado identificarse y participar en su corporación; es una unión psicológica que vincula a un empleado con su trabajo, (Guevara y Fernández, 2017).

El término " Engagement" se refiere a un estado afectivo psicológicamente positivo caracterizado por la vitalidad, absorción y dedicación del trabajador a sus labores. Meyer et al, 2002 citado por (Guevara y Fernández, 2017). Además, enfatiza la distinción entre dos tipos el compromiso laboral y el engagement: el primero se basa en el objetivo del compromiso y se contrae con la organización, pero no siempre puede ser con la propia actividad del trabajador; en cambio, esta última se hace con la actividad misma y pero obligatoriamente con la organización en la que se realiza el trabajo.



Respecto a los educadores de secundaria de las IE de la provincia de Puno, las condiciones en las que desarrollan su trabajo se constituyen en un reto para los mismos docentes, por ende el trabajo denodado de los directivos en mantener un clima laboral favorable y generar una gestión de calidad en función de la filosofía del engagement.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

PG. ¿Cómo debe ser la gerencia del liderazgo directivo bajo la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021?

1.2.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Qué relación existe entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno?

PE2. ¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno?

PE3. ¿Qué relación existe entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

A partir de una perspectiva teórica esta se justifica debido a la urgencia de incrementar el entendimiento acerca de la relación entre el Engagement y la SL. Aun cuando hay distintos estudios sobre la relación del compromiso organizacional y la SL, se analizó muy poco sobre la relación del Engagement y SL, información que va a posibilitar llevar una más preparada gestión del talento



humano, considerando los agentes que tienen relación con la SL, conveniente en las organizaciones con base en que el último impulsa el cumplimiento de los objetivos propuesto.

1.3.2. Justificación práctica

La investigación se justifica de forma práctica en base a la conveniencia de hacer investigaciones y mediciones de variables con el Engagement respecto a su relación con la SL de los colaboradores, lo que da la facultad de establecer principios en el área de RRHH que hagan sentir a los colaboradores más complacidos con su trabajo y el lugar en el que se realiza.

1.3.3. Justificación metodológica

Además, se justifica de forma metodológica ya que debe ayudar en la aplicación de herramientas que midan variables en un ambiente dinámico y complicado como el sector educativo. Con base a los resultados obtenidos, estas herramientas podrán mejorarse para que puedan utilizarse con regularidad como fuente fiable de información.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la gerencia del liderazgo directivo bajo la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación que existe entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.



OE2. Determinar la relación que existe entre el compromiso laboral y liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.

OE3. Determinar la relación que existe entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG. Si existe relación entre la gerencia del liderazgo directivo y la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE1. Si existe relación entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.

HE2. Si existe relación entre el compromiso laboral y liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.

HE3. Si existe relación entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.

1.6. Variables e indicadores

1.6.1. Conceptualización de variables

Variable independiente:

Filosofía del Engagement.

Variable dependiente:

Liderazgo directivo.

1.6.2. Operacionalización de las variables



Tabla 1.

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	VALORACIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT.	1. Confianza en el trabajo.	1.1 Confianza de trabajo laboral.	1. ¿Existe confianza de trabajo laboral entre docentes y el personal directivo de la institución educativa?	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • A veces (2) • Siempre (3)
		1.2 Mejora en la atención al usuario.	2. ¿Existe confianza de trabajo laboral entre trabajadores administrativos y estudiantes de la institución educativa?	
		1.3 Participación de los usuarios.	3. ¿Existe una mejora continua en la atención a los usuarios en la institución educativa?	
	2. Compromiso o laboral.	2.1 Identificación con su trabajo laboral.	4. ¿Existe participación voluntaria de parte de los usuarios de la educación para mejorar la imagen de la institución educativa?	
		2.2 Cumplimiento de sus funciones laborales.	5. ¿Existe identificación de parte de los trabajadores docentes con su trabajo laboral en la institución educativa?	
		2.3 Satisfacción laboral.	6. ¿Existe identificación de parte de los trabajadores administrativos con su trabajo laboral en la institución educativa?	
	3. Práctica de valores.	3.1 Puntualidad durante el trabajo.	7. ¿Existe cumplimiento de sus funciones laborales a carta cabal de parte de los trabajadores de la institución educativa?	
			8. ¿Existe una satisfacción laboral positiva de parte de los trabajadores de la institución educativa?	
			9. ¿Existe puntualidad durante el trabajo de parte de todos los agentes de la educación?	
			10. ¿Existe respeto mutuo entre todos los agentes de la educación de la institución educativa?	
			11. ¿Existen estrategias de parte de los directivos para fidelizar a los agentes de la educación?	
3.2 Respeto.				
3.3 Emoción.				



VARIABLE DEPENDIENTE	1. Filosofía de trabajo.	de	1.1 Trabajo colaborativo.	12. ¿Existe trabajo colaborativo entre los agentes educativos?	
			1.2 Compromiso con los agentes educativos.	13. ¿Existe compromiso real de parte de los directivos con los demás agentes de la educación?	
			1.3 Comunicación fluida.	14. ¿Existe una comunicación fluida de parte de los agentes educativos?	
			1.4 Relaciones estables.	15. ¿Existe una relación fuerte y estable entre los agentes de la educación?	
	Liderazgo directivo.	2. Filosofía de gestión.	de	1.1 Atención diferenciada.	16. ¿Existe una atención diferenciada a los agentes de la educación?
				1.2 Empatizar con los agentes educativos.	17. ¿Existe empatía de parte de los directivos con los demás agentes de la educación?
				1.3 Participación de los agentes educativos.	18. ¿Existe una participación activa de parte de los agentes educativos para con su institución?
				1.4 Gestión de servicios.	19. ¿Existe una estrategia de servicio para con los usuarios? 20. ¿Existen campañas agresivas de parte de la institución para mejorar la imagen institucional?



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

John y Pant (2018) en tu trabajo presentó como objetivo determinar el nivel de Engagement, la SL y el impacto de este sobre la SL. Saber los niveles de las variables y su importancia en relación a las variables demográficas registradas es adicionalmente importante.

La investigación es de carácter exploratorio y descriptivo, y consiste en la recaudación de información primordial de docentes que laboran en instituciones técnicas superiores en Arunachal Pradesh, India. 304 instructores de instituciones técnicas de educación superior fueron escogidos al azar (muestreo aleatorio simple) se les proporcionó cuestionarios configurados para llenar en una escala Likert que iba del 1 al 5. La información que recogieron fueron enviados a SPSS para su análisis e inferencia. Para medir el compromiso laboral se utiliza la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES), un formulario extenso con 17 componentes, cada uno de los cuales tiene un nivel diferente de vigor, dedicación y absorción (Schaufeli y Bakker, 2001). La SL se evaluó utilizando una escala de 19 ítems (Dr. CN Daftuar, 2001), y las preguntas



tuvieron relación con la condición laboral actual y la SL general, que toma en cuenta a todos los colaboradores de la corporación.

El propósito era medir el engagement y la SL, de tal manera, los hallazgos de la investigación nos permiten señalar que más del 60% de los docentes de las escuelas técnicas de Arunachal Pradesh, India, están comprometidos y satisfechos con su labor y estructura organizacional vigente.

Asimismo, se extrae el efecto del engagement sobre la SL y se considera confiable y realista. Tener conocimiento de estos hechos e información sin duda mejorará los antecedentes de la educación técnica superior en Arunachal Pradesh. Si bien los niveles de satisfacción y participación de los docentes están mejorando, la calidad de la instrucción está garantizada y a disposición para los alumnos de educación técnica. De manera similar, nuestra investigación indica que niveles más altos de engagement en el trabajo mejoran notablemente la satisfacción de los trabajadores. Una angustia del entorno laboral vigente para potenciar el rendimiento y la eficiencia es el engagement y la SL. La organización debe brindar al profesorado la mejor atención posible, y es crucial reconocer sus necesidades.

Para una mayor mejora, los componentes negativos y las críticas deben ser considerados como pasos. Este estudio destaca el valor del engagement y la SL en instituciones de educación técnica más grandes en Arunachal Pradesh. Se hace mucho hincapié en la necesidad de mejora y desarrollo continuos tanto de la organización como del docente para crear un ambiente de trabajo productivo. Es necesario abordar y minimizar adecuadamente los factores que contribuyen a los bajos niveles de engagement y SL. Como resultado, este estudio



representa un avance significativo en la medición del engagement y la SL en las instituciones técnicas superiores de Arunachal Pradesh.

2.1.2. A nivel nacional

Barden (2017). Refiere que una forma de reintegrarse al entorno actual es contar con empleados altamente involucrados. Se hizo un estudio de correlación para investigar la relación entre el compromiso de los empleados y la SL entre los empleados de la Administración del Seguro Social (SSA). Un instrumento que evalúa las apreciaciones de los colaboradores a cerca de sus organizaciones es la Encuesta Federal de Puntos de Vista de Empleados (FEVS). Los datos son recaudados del FEVS brindado por la Oficina de Gestión de Personal (OPM). El objetivo de esta investigación correlacional cuantitativo es determinar la relación del compromiso y la SL en la SSA. Los resultados de los estudios brindan información acerca de la SL, esto permite que los jefes se involucren en las capacitaciones, desarrollo y reclutamiento. Los resultados correlacionales demostraron una relación positiva entre el compromiso de los colaboradores y la SL.

Mendoza y Gutiérrez (2017). Planteó como objetivo principal determinar la relación entre el engagement de los empleados y el desempeño laboral del personal del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado. Para lograr este objetivo se realizó un estudio descriptivo correlacional transversal. En tanto como se usó la escala Utrech, constituida por 17 items, para evaluar la variable Engagement, se empleó una escala de actitudes y sentimientos, de 50 preguntas, para recoger información sobre el desempeño laboral. Los instrumentos se aplicaron a 194 colaboradores del hospital. El valor de 0.896 para la consistencia de ponderación de los resultados nos lleva a la conclusión de que el engagement tiene relación



significativa con el desempeño laboral. Esto indica que el desempeño laboral se satisface de directamente al realizar trabajo de manera armoniosa, lo que no solo afecta la mejora de la corporación sino también de sus colaboradores.

Grados (2018). El propósito de su estudio fue determinar el impacto que tiene el engagement en las labores cotidianas que hacen los empleados de una IE superior privado es el objetivo principal del centro. Investigación descriptivo correlacional y causal, a saber, analítica. Encuestas sobre el ambiente laboral se aplican, junto con entrevistas con colaboradores y directivos empresariales. Concluimos que la corporación tiene empleados altamente comprometidos que realizan sus labores voluntariamente y desinteresada. Como resultado, hacen más que simplemente cumplir con sus responsabilidades laborales dentro de la empresa; además, demuestran un alto nivel de dedicación cuando es necesario. Esto se debe al alto nivel de motivación de los empleados que posee la organización. Por último, los empleados muestran una actitud positiva, lo que los sitúa en una categoría superior.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Engagement

Es una palabra que surgió en la situación de una postura dinámica que las asociaciones están acogiendo hoy, en la que los miembros deben ser más proactivos y comprometidos con la corporación para lograr las metas y cumplir con sus deberes.

Según Kanh (1990), los empleados con engagement son aquellos que tienen un nivel elevado de compromiso físico, emocional y cognitivo con las tareas que realizan en la corporación. La palabra " engagement " es una palabra inglesa para el cual no hay una traducción precisa; aun así, puede entenderse como



compromiso con el trabajo, pero no obligatoriamente con la organización donde trabaja el empleado.

Dado que hay una correlación entre los colaboradores que experimentan estrés crónico en el lugar de trabajo y los que presentan un nivel elevado de compromiso, el engagement se desenvuelve como un componente de la investigación sobre el agotamiento, La relación es obviamente antagónica porque, en primer lugar, los trabajadores ven sus actividades como factores estresantes de alta exigencia, mientras que, en segundo lugar, los trabajadores ven su trabajo como un desafío que involucra desafíos tanto personales como profesionales, y hacen todos los esfuerzos posibles para potenciar su desempeño, (Kuok, y Taormina, 2017).

El engagement se vuelve como un contrario al mismo que se destaca por mostrar niveles elevados de energía, participación y eficacia; en otras palabras, tiene características contrarias al burnout, de forma que el cansancio que notamos en el estrés laboral se transforma en un estímulo de energía para el colaborador, el cinismo que se evidenciaba como resultado del estrés laboral se convertía en participación activa, en tanto que la ineptitud se transforma en eficiencia. Como resultado, el engagement se vuelve un estado psicológico positivo distinguido por una sensación de logro en el trabajo, lo que conduce a un mayor nivel de energía, concentración y dedicación al trabajo. (Salanova & Schaufeli, 2009).

El vigor alude al grado de resistencia psicológica y niveles elevados de energía, luego al afán de poner más empeño en el trabajo, inclusive ante los problemas que puedan suscitarse. De esta manera, la dedicación se refiere al nivel elevado de repercusión en el trabajo, junto con una sensación de motivación, orgullo y entusiasmo, (Salanova & Schaufeli, 2009).



Un colaborador entregado tiende a implicarse mucho e intensamente en el trabajo que desempeña, estableciendo altos estándares de resistencia hacia las tareas que realiza, dedicando más tiempo al trabajo y experimentando sentimientos de decepción cuando abandona su trabajo, (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013).

2.2.2. Factores involucrados en el Engagement

Hay muchos agentes que contribuyen al compromiso; entre ellos se encuentran las condiciones laborales, que se dividen en: demandas y recursos laborales. La primera categoría hace referencia a la satisfacción y motivación laboral, mientras que la segunda categoría se refiere al esfuerzo físico y psicológico delegado.

Cuando los trabajadores participan en su corporación, se involucran en un proceso dinámico lleno de retos, inspiraciones y orgullo. Este método de interactuar con su determinación con su trabajo es el que más aporta a la SL de estos colaboradores.

Conforme Lu, Lu, Gursoy y Neale (2016), la SL es el resultado de las dimensiones individuales que componen el engagement. Conforme Karanika-Murray, Duncan, Pontes y Griffiths (2015), Los colaboradores se encuentran satisfechos con su trabajo debido a su fuerte y positivamente comprometidos demuestran en ella energía y dedicación. En tanto, Britt, Castro y Adler (2015) descubrieron que los empleados, que evidencian grado elevado de compromiso con su trabajo y con las corporaciones, son impactados de forma negativa por situaciones desfavorables que ocurren en el transcurso de sus labores, y como resultado, se ven perjudicados por motivos estresantes con relación a su trabajo.



Además, la incertidumbre y la presión organizacional fuerzan a los trabajadores a demostrar su implicación y compromiso con su puesto de trabajo; Estas obligaciones son el resultado de presiones externas más que internas, lo que reduce la SL. El efecto del desarreglo entre las prioridades personales y las exigencias del exterior es una menor satisfacción de los trabajadores.

2.2.3. Modelo integrativo del Engagement

Estudios anteriores demostraron firmemente que el apoyo social brindado a los empleados, la supervisión adecuada, la retroalimentación sobre el desenvolvimiento, la disponibilidad de distintas capacidades en el lugar de trabajo, las oportunidades de aprendizaje que ofrece el entorno laboral y la autonomía son componentes de los recursos laborales que están altamente vinculados al compromiso con el trabajo. (Britt, Castro & Adler, 2005).

Cada vez que nos referimos a recursos laborales (RL), consideramos: demandas laborales, costos financieros y psicológicos relacionados; fomentar el desarrollo, el aprendizaje. De esta manera, los RL son los predictores más significativos del compromiso. Además, se mostró que el control laboral y la autoestima en la organización son excelentes RL que Influencias significativas del Engagement incluido la autonomía, apoyo social, feedback del rendimiento y el ambiente corporativo. kook (Kuok y Taormina, 2017). Los recursos personales son autovaloraciones positivas relacionadas a la resiliencia. que hacen referencia a la apreciación que presentan los individuos sobre su aptitud para influir y controlar su entorno con éxito. Estas predicen la instauración de objetivos, la motivación, el desempeño, la SL y vital, y otros relacionados con el compromiso.



2.2.4. Dimensiones del Engagement

Conforme (Salanova & Schaufeli, 2009), las dimensiones del Engagement son:

El vigor se denomina a una energía elevada que el colaborador tiene en su día de trabajo, además de la resistencia psicológica y la aspiración de proseguir en su empeño para potenciar su trabajo, sin embargo, después surgen complicaciones en este, (Salanova & Schaufeli, 2009).

Dedicación: se refiere a un compromiso laboral bastante intenso, junto a sentimientos de inspiración, orgullo y reto por la labor que se desempeña. Por lo tanto, un colaborador dedicado a su trabajo tiene que implicarse cercanamente con las labores que fundamentan su trabajo, lo que funciona como una fuente de inspiración para el profesional. (Salanova & Schaufeli, 2009).

Absorción: estado psicológico con cualidades relacionadas con un nivel elevado de concentración en el trabajo, lo que obliga al trabajador a dedicar más tiempo a ese mismo y, al final de su jornada laboral, no sentirse bien por abandonar sus labores. (Salanova & Schaufeli, 2009).

2.2.5. La satisfacción laboral

El grado en el cual un individuo se identifica con su trabajo y con su organización se conoce como satisfacción laboral, y tiene la facultad de mostrar cuando un colaborador forma parte de las actividades de la organización y se tiene en cuenta un rendimiento esencial para la estimación propia, (Moreno y Garrosa, 2013).

conforme con Newstron (2011), la satisfacción de los empleados se determina como los sentimientos y creencias que les permiten percibir su papel en el lugar de trabajo y su compromiso con las actividades de la organización. En relación



con su trabajo, la persona que tiene sentimientos positivos junto con emociones positivas logrará conseguir actitudes favorables hacia este (Rodríguez, Zarco, & Gonzales, 2009).

Según Palma (2005), la SL se define como una tendencia establecida al trabajo que se basa en valores y creencias que crecen al trabajo como resultado de la experiencia ocupacional.

2.2.6. Teorías sobre la satisfacción laboral

El debate acerca de la SL empezó con Maslow sobre la jerarquía de necesidades, pero Frederick Winslow Taylor's Scientific Movement (1911) fue el primero en historiar los fenómenos, considerando al individuo como económico y creando que el dinero es la motivación primordial para laborar. Elton Mayo (1924) criticó esta noción en los estudios de Hawthorne acerca de la naturaleza de la humanidad. Sostienen que, aparte del dinero, otros factores trascendentales incluyen la moralidad, las relaciones positivas y el entendimiento del comportamiento individual de un colaborador y del equipo como elementos adicionales que aportan a la SL del colaborador.

Shajahan y Shajahan (2004) Mencionaron la existencia de teorías de contenido como el Modelo de características del trabajo, la Teoría de dos factores de Herzberg, y la Jerarquía de Maslow.

2.2.7. Teoría de la motivación / satisfacción de Maslow

Se menciona que la Jerarquía de Necesidades es de motivación y la satisfacción. Se basó en la psicología humanista y la práctica clínica, y evidencio que las necesidades de motivación y satisfacción de un individuo podían ordenarse de forma irregular o entrecortada, dependiendo de sus conocimientos,



necesidades físicas, necesidades de satisfacción laboral, sociales, de autoestima, logros y de autorrealización. Según la teoría, cuando un nivel de una de estas es satisfecho, ya no se motiva. De tal forma, se tiene que comenzar el próximo nivel más alto de necesidad para impulsar al humano a encontrarse realizado. (Luthans, 2005). No obstante, estas están influenciadas por el nivel de deseo del individuo de que se satisfagan esas necesidades como por el peso que se les asigna. (Karimi, 2007).

Maslow consideró que las necesidades más básicas e instintivas de su pirámide eran las fisiológicas, tales como comer, el hidratarse y el dormir. Son literalmente necesarios para vivir. El segundo tipo de necesidades, las necesidades de satisfacción intrínseca (NSI) con el trabajo, es decir a las necesidades que posee una persona para crear un ambiente estable. Ejemplos de NSI con el trabajo son la salud y bienestar, el bienestar personal, la SI con el trabajo financiero y la SI con el trabajo labora. En los bancos, los empleados o convenios colectivos establecen la información acerca de las NSI con el trabajo. Las personas requieren amor, amistad y pertenencia para funcionar en las interacciones sociales. Esto se conoce como su necesidad social. Hacen referencia al deseo de una persona de ser aceptada por los demás. Cuando los individuos se sientan estables y físicamente satisfechos, empezarán a enfatizar en sus necesidades sociales. (Maslow, 1943).

Los requisitos de estima se describen como aquellos que están vinculados a la percepción psicológica que cada individuo posee de sí mismo. Pueden ser externos (como recibir premios, reconocimientos y ascensos) o internos (como darse cuenta de que uno se ha desempeñado bien y ganarse un alto grado de respeto por parte de uno mismo). Las necesidades de La jerarquía representan



el nivel más alto, que es la necesidad de autorrealización. Se creía que era la cumbre de las necesidades, alcanzado solamente por los individuos más excepcionales. Esta se define como el requisito de alcanzar el propio potencial. Según la teoría de Maslow, escasas personas no lograrían satisfacer esta necesidad.

Por otro lado, Maslow alegó que los individuos pueden esforzarse en mejorar y lograr un mayor nivel de éxito porque la naturaleza de esta necesidad nunca podrá complacerse enteramente. Es crucial para un liderazgo eficaz reconocer las necesidades activas de motivación de cada colaborador para un ambiente de trabajo adecuado.

Pese a que no todas las necesidades tienen la misma importancia para cada individuo, todas tienen objetivos distintos. Una meta podría ser impulsada por algunas necesidades más que otras, y la misma puede ser satisfecha por una variedad de metas a la vez como una meta podría complacer una variedad de necesidades. considerando los beneficios, por ejemplo, un nuevo carro les brinda transporte y a la vez servir como símbolo de estatus e impresionar a los pares, (Newstron, 2011).

Goff (2003) enfatizó en que cumplir con las exigencias fisiológicas de sus trabajadores, los supervisores tienen que ofrecer salarios suficientes para que puedan adquirir viveres, así como beneficios y condiciones de trabajo. Los colaboradores requieren un ambiente laboral estable con satisfacción intrínseca con el trabajo, y un pago apto para tener la casa y la calidad de vida que requieren para cumplir con las necesidades del trabajador. Las necesidades sociales exigen que los directivos se centren en el trabajo en equipo y en eventos



sociales. Las necesidades de respeto deberían enfocarse en el reconocimiento y el aprecio, los ascensos y la gestión competente.

En última instancia, la autorealización se obtiene cuando los colaboradores alcancen lo que consideran su máximo potencial profesional y sigan desenvolviéndose como mejor les parezca. Por ende, tiene que demostrar crecimiento, avance y creatividad personal. Los empleadores tienen que comprender qué requisitos deben cumplir para complacer a sus colaboradores. Así como, el jefe tendría que brindar oportunidades de estimación como un estímulo para el trabajo duro para actuar sobre la motivación. Cuando la principal preocupación de un empleado es ganar la cantidad de dinero para mantener a su familia, el estímulo del jefe no poseerá ningún efecto.

En la investigación de Lindner (1998), los evaluados fueron ayudados a clasificar los factores que les dan motivación en orden de satisfacción; estos factores incluyen labores atractivas, la promoción y el crecimiento, la lealtad a los colaboradores, buen pago, la valoración de las labores hechas, la satisfacción intrínseca, las condiciones laborales, y la comprensión con los problemas personales. Los agentes fisiológicos y autorealizadores derivan de buenos salarios y trabajos interesantes en la clasificación. Esto va con la jerarquía de Maslow. Es importante resaltar que los individuos discrepan en lo que necesitan para estar satisfechas en el trabajo dado que hay otros agentes, como la situación socioeconómica, las diferencias culturales, el rango dentro de una organización u otros factores que pueden afectar la motivación de un coolaborador. (Mullins, 2007).



2.2.8. Modelo de características laborales

Enfocándose en evaluar las cualidades objetivas de una tarea, se construye la teoría de las características del trabajo de Hackman y Oldham (1975), lo que resulta una elevada motivación laboral, SL y rendimiento de alta calidad. Esta contempla que los colaboradores individuales puede que reaccionen de forma distinta ante el mismo trabajo (relación individuo-trabajo). "Diagnosticar las propiedades motivacionales de los trabajos antes de su rediseño" fue el propósito del modelo, conforme a Hackman y Oldham (1975). Esta posee la habilidad de evaluar las cualidades laborales y ofrece un grupo claro de pautas que tienen la posibilidad de ser empleadas para determinar si hay que hacer un cambio y, si ese es, cuál ese cambio esencial. La teoría se limita a discusiones sobre elementos del trabajo que pueden ser modificados con el fin de generar una motivación positiva en los trabajadores. Reconocer y evaluar las necesidades de progreso y avance que los empleados tienen en su trabajo.

Hackman y Oldham (1975) en su estudio de características laborales, lograron evaluar el contexto laboral cercano mediante el colapso de cinco dimensiones esenciales. Sostiene que en cada trabajo puede usarse para analizar su motivador potencial utilizando las cinco dimensiones. Podemos rediseñar el trabajo con la intención de quitar agentes que resultan poco satisfactorios, a partir de este análisis. Las dimensiones son autonomía, retroalimentación, relevancia de la actividad e identificación de las actividades. Las dimensiones establecidas son cruciales porque están muy vinculadas con la SL de los empleados y los altos niveles de motivación (Arnold et al 1998). Según Tosi et al. (2000), Hackman y Oldham refiere que el cumplimiento de las dimensiones



especificadas da como resultado estados psicológicos conocidos como críticos. El primero es el significado del trabajo que se relaciona con la idea del trabajador del valor intrínseco de la tarea que hace. Por ende, el 2do es la responsabilidad que tiene en razón de los resultados del trabajo; esto significa que el desempeño laboral se considera agente que establece los resultados que se obtiene el trabajo y hay un 3er estado mental: es la comprensión de los resultados reales de la actividad laboral, lo que se conoce como retrofeedback.

Según lo propuesto, Existen numerosas dimensiones laborales y sus conjugaciones conducen a la creación de diversos estados psicológicos. La cantidad de cualidades, la significación de la tarea y la identidad de esta aportan al significado del trabajo como dimensiones constitutivas.

La responsabilidad experimentada está ligada con la autonomía en el trabajo, por lo que la retroalimentación tiene un impacto en la comprensión de los resultados. El estado psicológico que tiene más atención es la significación del trabajo, según el estudio de Hackman y Oldham. Además, es posible que la existencia de estados psicológicos críticos aumente el peligro de positivos laborales, en particular favoreciendo a aquellos empleados que requieren de un incremento laboral significativo. La teoría de Maslow tiene una limitación fundamental en que los individuos le dan valores diferentes a sus necesidades y presentarán distintas relaciones entre las necesidades y los factores motivadores. cómo, hay individuos que consideran que obtener dinero es simplemente una manera de alcanzar una NSI con el trabajo, y están contentos de laborar hasta un cierto grado de saldo y logros. Por otro lado, otros consideran el poder adquisitivo como un componente crucial de su autoestima y trabajar duro y por mayor tiempo si se brinda la opción de incrementar sus ganancias



financieras. Es considerable que ciertos individuos no vean la SL intrínseca como menos importante que la necesidad de estima. Los detractores de Maslow se esforzaron en resaltar que su teoría se equivoca porque experimentan múltiples niveles de necesidades simultáneas.

Maslow distinguió una jerarquía de cinco niveles para representar las necesidades humanas, creciendo desde más bajo hasta el más alto. Se llegó a la conclusión que cuando un conjunto de necesidades es satisfecha, ese deja de ser un motivador. igualmente, los humanos avanzan de manera sistemática en el triángulo, cumpliendo sin riesgos las exigencias de cada categoría.

2.2.9. La teoría de los dos factores

Frederick Herzberg, un conductista, propuso una teoría bifactorial en 1959 que tiene en cuenta la motivación que surge en el trabajo y apoya la idea de que hay ciertos factores en el lugar de trabajo que conducen a la SL, en tanto también hay otros agentes en el lugar de trabajo. que conducen a la insatisfacción laboral. Esta teoría también se conoce como de la motivación-higiene. (Davies, 2008).

Conforme con Herzberg (1959), las personas no están satisfechas con tener cubiertas todas sus necesidades básicas en su lugar de trabajo; más bien, buscan la satisfacción de necesidades psicológicas que se consideran de nivel elevado y se muestran conectadas con el reconocimiento, progreso, responsabilidad y naturaleza intrínseca del trabajo mismo.

Según el modelo de factoría, indica la existencia de un grupo de estadísticas laborales conocidas como estímulos que llevan a sentimientos de SL, y factores que provocan la insatisfacción laboral.



Según Davies (2008), si los motivadores están presentes en el trabajo, aumenta la posibilidad de obtener un nivel de satisfacción correcto o elevado. En consecuencia, la falta de factores de higiene en el lugar de trabajo puede convertirse en motivo de insatisfacción. En relación al contexto laboral y al entorno ambiental, los factores de higiene pueden incluir elementos precisos como las condiciones laborales, la satisfacción intrínseca, remuneraciones. Tanto la satisfacción como la insatisfacción no se pueden ver como extremos contrarios de un continuo; es decir, un aumento en el nivel de SL no conlleva una disminución de la infelicidad. Esto se debe a los componentes que componen tanto la satisfacción como la infelicidad son distintos entre sí; es decir, ni la insatisfacción ni la satisfacción del trabajo son partes de un continuo en el que el ascenso de una resulta en la caída del otro, y al contrario; pero si son independientes.

Herzberg en su teoría proporciona una razón por la cual los empleados con saldos altos y buenas condiciones laborales no se muestran motivados; esto se debe a la motivación que viene del trabajo en sí. Por lo tanto, se puede destacar que es crucial que los gerentes indaguen sobre las labores que encomiendan a sus empleados, Es crucial comprender el tipo de labor que se espera del colaborador y las cualidades que son necesarias para su desarrollo en él. Por tanto, es necesario mejorar los comportamientos en el lugar de trabajo y productividad, o estar atentos a estos 2 factores, sin aceptar que se puede lograr una reducción de la insatisfacción laboral con solo un aumento salarial.

Por tanto, el trabajo de Herzberg sugiere que casi todo el mundo tiene que responder favorablemente a una tarea que incluya factores altamente motivadores. Esto significa que, para impedir la insatisfacción de los



colaboradores, los jefes tienen que tener cuidado al asegurar que los factores de higiene sean adecuados. Así también, los gerentes tienen que asegurar que el trabajo sea estimulante y satisfactorio animará a los colaboradores a trabajar más y hacer mejor su trabajo. Esta hipótesis se basa en el potenciamiento laboral para incentivar a los trabajos. La corporación tiene que aprovechar al máximo las cualidades y capacidades del colaborador. Enfocarse en los agentes motivacionales tienen la capacidad de potenciar la calidad del trabajo (Hackman, Oldham y Greg, 1976).

Las limitaciones de este teoría se mantienen hasta el día presente, soportando la prueba del tiempo. No obstante, ha sido objeto de diversas críticas.

Las variables situacionales se elevan debido a la teoría de los dos factores. Herzberg supuso que la productividad y la satisfacción estaban correlacionadas. Sin embargo, la investigación de Herzberg pasó por alto la productividad y se centró más en la satisfacción que en la productividad. Los empleados evidencian una reacción natural cuando les consultan acerca del origen de satisfacción e insatisfacción en el trabajo, esto que provoca prejuicios en esta teoría. agentes como las políticas de la compañía y el vínculo con los pares son los responsables de la insatisfacción. Así también, los colaboradores se reconocerán a sí mismos en función de su nivel de satisfacción laboral.

2.2.10. Engagement y satisfacción laboral

Una manera de tener a las personas en el entorno competitivo actual es contar con colaboradores totalmente involucrados. Con el tiempo, se necesita un ambiente competitivo para potenciar el grado de satisfacción con el compromiso. (Abraham, 2012).



2.2.11. Liderazgo directivo

El rol del informante lo asume quien asume el liderazgo directo. Esto significa que este enfoque se fundamenta en informar a sus colaboradores sobre lo que es necesario hacer cada día y cómo hacerlo de forma apropiada. Es usual confundir el liderazgo directivo con un estilo de trabajo o enfoque profesional. Esta área se refiere a un estilo de liderazgo para equipos, empresas u organizaciones. Podemos decir que el liderazgo directivo es autoritario.

Es fundamental distinguir entre autoritario y dictatorial. No es lo mismo y un liderazgo eficaz nunca debería descender a la dictadura. Las recomendaciones sencillas, directas y claras son la guía perfecta para los subordinados. A pesar de las apariencias, el liderazgo ejecutivo no disminuye la motivación de los empleados. Su habilidad de mostrar el talento individual de cada individuo no se limita por la autoridad que la tiene. El término "liderazgo directivo" se refiere a más de un estilo de gestión empresarial. Se usa más en otras áreas de la vida, como el deporte. Además, no sólo en deportes colectivos de élite sino también en equipos deportivos profesionales de otras categorías. Era un poco simple comprender los fundamentos del liderazgo directivo. Por ejemplo, autoridad, instrucciones claras y fomentar el talento único de cada persona en su puesto. Tanto en el trabajo como en el deporte profesional, este estilo de liderazgo resulta bastante eficaz para alcanzar los objetivos grupales.

2.3. Marco conceptual

Absorción

Un estado psicológico que puede identificarse por la concentración e inmersión del colaborador en su trabajo, pasando largas horas en este y



sintiéndose molesto por abandonar las labores relacionadas con el trabajo.

(Salanova & Schaufeli, 2009)

Calidad

Tarí (2000) manifiesta que la calidad de una organización se demuestra en la atención del cliente o usuario, entonces la calidad es la satisfacción que siente el consumidor frente a la obtención de un producto o servicio.

Calidad educativa

Rodríguez (2010) indica que depende de las políticas educativas que adopte una entidad educativa, para garantizar educación de los alumnos, acerca de la gestión de conocimiento, formación humanista, práctica de valores y ser competentes en el entorno laboral que lo acoge, para generar el desarrollo de una región o país.

Cultura

Bericat (2016) indica que cultura es el modo de vida que tiene una nación o un determinado grupo humano, que comprende las creencias, leyes, costumbres, ideales, etc. La cultura se trasmite de generación en generación como una herencia social.

Cultura organizacional

Llanos (2016) indica que cultura organizacional es la filosofía de vida de una corporación, de acuerdo a la gestión humana, normas, valores, conocimientos e innovación, tomando en cuenta el enfoque de sistemas, para que la organización sea diferente frente a otras.



Dedicación

Se refiere a la inmersión en el lugar de labores junto de la expresión de un sentido de importancia, entusiasmo y dedicación al propio trabajo. Así, un colaborador involucrado tiene que involucrarse activamente en sus labores organizacionales, lo que incluye tener altos niveles de motivación y desafío en su trabajo. (Salanova & Schaufeli, 2009).

Efectividad

RAE (2001) indica que efectividad es realizar las acciones de la mejor forma posible optimizando los recursos y desarrollarlo en el tiempo oportuno.

Eficacia

Lam y Hernández (2008) indican que eficacia es desarrollar las tareas lo más correcto posible, para lograr los objetivos previstos.

Eficiencia

Mokate (1999) indica que eficiencia es realizar una actividad lo más correcto posible y optimizando los recursos, para garantizar los resultados esperados.

Gestión educativa

Martinez (2015) manifiesta que la gestión educativa son las acciones o actividades que realiza un líder de forma estratégica, garantizando el buen funcionamiento y administración de la institución educativa.

Satisfacción laboral

Es la actitud comparativamente estable al trabajo que se basa en valores y creencias adquiridas a trabajar como a resultado de la experiencia ocupacional de cada uno, (Palma, 2005).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El enfoque será Cuantitativo

Es importante emplear la recopilación y análisis de datos en las investigaciones con este enfoque para contestar a preguntas de investigación y confirmar hipótesis instauradas anteriormente. Esto se basa en la evaluación numérica, en el conteo y estadística, para reconocer de comportamiento de la población (Sánchez, Reyes & Mejía, 2018, p. 59)

3.2. Método aplicado en la investigación

Se usará el método científico durante el proceso de investigación.

Calduch (2014) señala que este método se rige a una serie de procesos en forma rigurosa, comenzando con el planteamiento del problema hasta su comprobación de la hipótesis y elaboración de sus resultados.

3.3. Tipo de investigación

El tipo y diseño será No experimental.



Estudios realizados fuera sin variable intencionada manipulación y en que los fenómenos son sólo observados en sus entornos naturales en orden para ser analizados.(Hernández et al., 2014)

3.4. Nivel de investigación

El nivel será Correlacional.

Su el objetivo es estipular el grado de asociación (no causalidad) que hay entre dos o más variables. En estos se miden en primer lugar las variables y por medio de estadísticas y pruebas de hipótesis correlacionales se valora la correlación. Pese a que esta investigación no puede instaurar directamente relaciones causales, puede llegar proporcionar indicios acerca de las causas de un fenómeno. (Arias, 2012)

3.5. Diseño de investigación

Será no experimental.

Hernández (2014) enfatiza que en un diseño no experimental no se manipulan variables para realizar la observación, sino su explicación se basa en las observaciones que se da en el entorno, para posteriormente evaluarlos.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Es de 1874 docentes y administrativos de las instituciones educativas (IE) secundarias de la provincia de Puno del año 2020 (ver Apéndice B).

Vara (2015) confirma “que la totalidad de individuos en estudio es la población, y la parte de esa población es la muestra”.



3.6.2. Muestra

El tamaño será de tipo probabilístico, con un error relativo máximo del 5% y un nivel de confianza de 95%.

La fórmula que se utilizó fue:

$$n = \frac{Npq[Z_{\alpha/2}]^2}{pq[Z_{\alpha/2}]^2 + (N - 1)E^2}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra.

N=Tamaño de la población.

p= Proporción de la población con características de interés.

q= Proporción de la población que no tiene características de interés.

Z= Nivel de confianza.

E= Margen de error.

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA SEGÚN LOS DATOS

n= Tamaño de la muestra.

N= 1874

p= 50% = 0,50

q= 50% = 0,50

Z= 95% = 1,96

E= 5% = 0,05

$$n = \frac{Npq[Z_{\alpha/2}]^2}{pq[Z_{\alpha/2}]^2 + (N-1)E^2}$$

$$n = \frac{1874(0,50)(0,50)[1,96]^2}{0,50(0,50)[1,96]^2 + (1874-1)(0,05)^2}$$

n = 319 trabajadores.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

a) Encuesta: Se aplicará a los empleados de las IE secundarias.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

a) Cuestionario: Son las preguntas aplicadas a los empleados de las IE secundarias.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validez muestra el alcance que un instrumento evidencia un cierto dominio de contenido de qué se está midiendo. (Marroquín, 2019). Como resultado, el término "validez" En investigación se hace referencia a la certeza o casi certeza. Seguidamente, se presentó la lista de expertos que validaron mi instrumento.

En la **Tabla 2**, se tiene la lista de los especialistas que validan los instrumentos de investigación.



Tabla 2

Lista de expertos

N°	Apellidos y nombres	DNI	Calificación (%)
01			
02			
03			

Nota: *Elaboración propia*

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Determina el nivel de exactitud de la información reunida como resultado de la utilización de instrumentos de medición. Para lograr esto, se llevará a cabo el modelo estadístico Alfa de Cronbach, el cual se encuentra en una escala de 0 a 1, lo cual se refiere en la siguiente tabla y ecuación para estipular la confiabilidad de los instrumentos.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk puesto que los datos son menos de 50, conforme con la valoración de normalidad se elegirá la que se adapte más con diseño de inv que fue la correlación de Rho - Spearman puesto que el p valor es menor al p calculado la que se evidencia en la siguiente ecuación.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} \dots \text{ecuación (2)}$$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 3

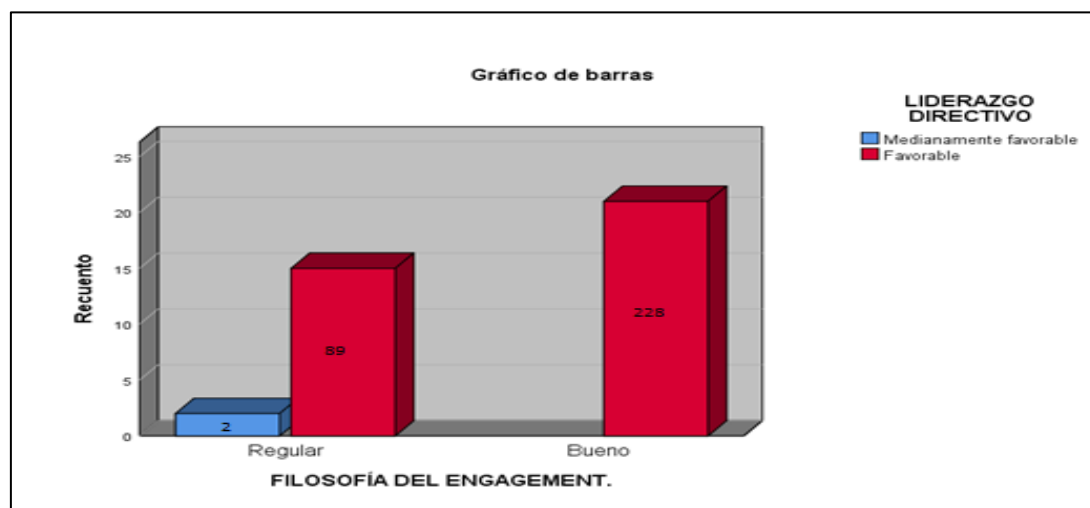
Relación entre las variables filosofía del engagement y liderazgo directivo

			LIDERAZGO DIRECTIVO		Total
			Medianamente favorable	Favorable	
FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT.	Regular	Recuento	2	89	91
		% del total	5,3%	39,5%	44,7%
	Bueno	Recuento	0	228	228
		% del total	0,0%	55,3%	55,3%
Total		Recuento	2	317	319
		% del total	5,3%	94,7%	100,0%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 1

Relación entre las variables filosofía del engagement y liderazgo directivo



Nota: *Elaboración propia*

Tabla 4

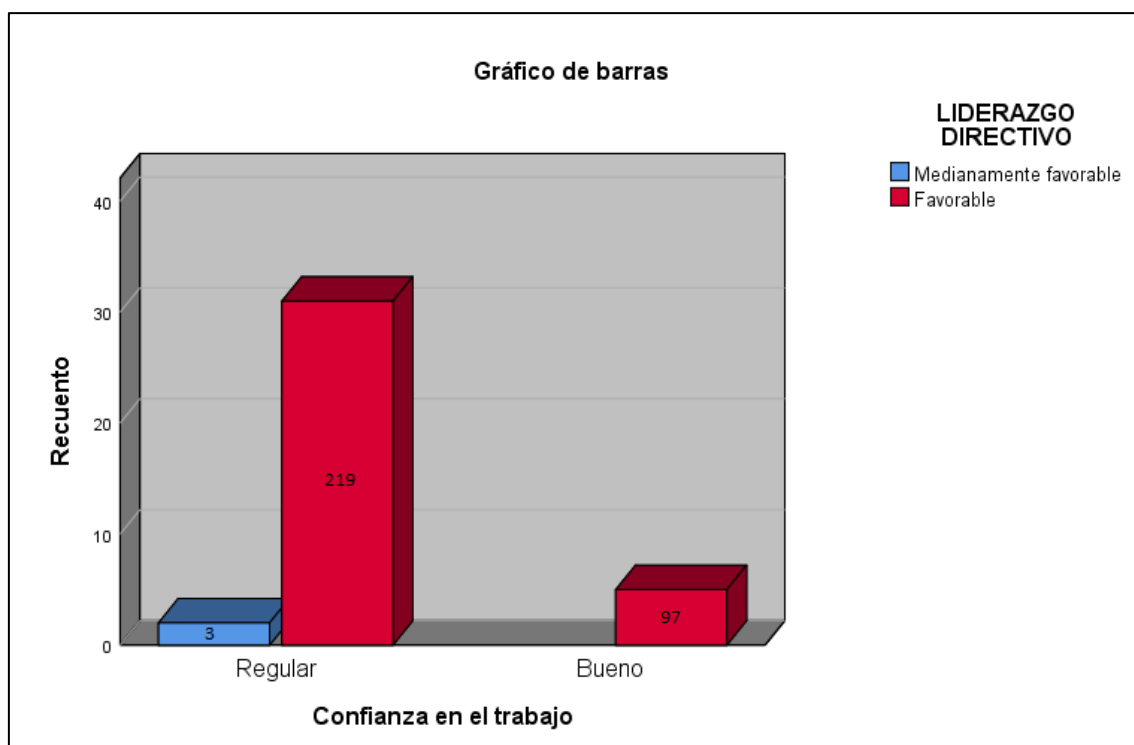
Relación entre la confianza en el trabajo y liderazgo directivo

			LIDERAZGO DIRECTIVO		Total
			Medianamente favorable	Favorable	
Confianza en el trabajo	Regular	Recuento	3 _a	219	222
		% del total	5,3%	81,6%	86,8%
	Bueno	Recuento	0 _a	97 _a	97
		% del total	0,0%	13,2%	13,2%
Total		Recuento	3	316	319
		% del total	5,3%	94,7%	100,0%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 2

Relación entre la confianza en el trabajo y liderazgo directivo



Nota: *Elaboración propia*

Tabla 5

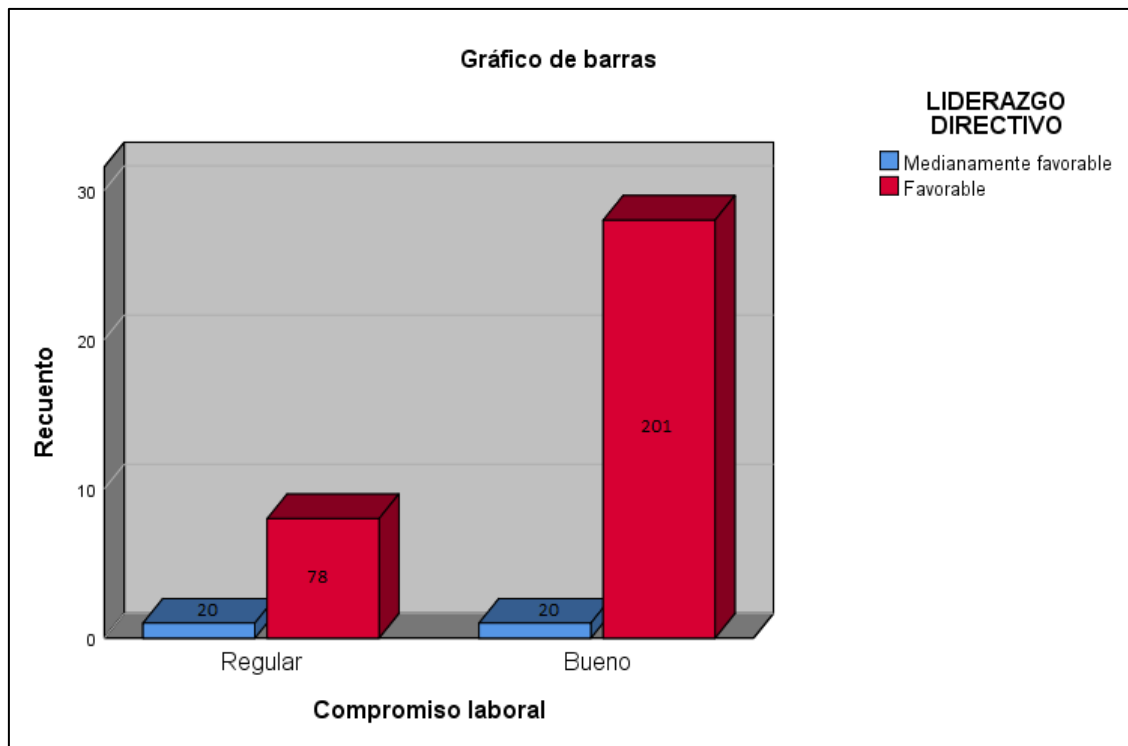
Relación entre el compromiso laboral y liderazgo directivo

			LIDERAZGO DIRECTIVO		Total
			Medianamente favorable	Favorable	
Compromiso laboral	Regular	Recuento	20 _a	78 _a	98
		% del total	2,6%	21,1%	23,7%
	Bueno	Recuento	20 _a	201 _a	221
		% del total	2,6%	73,7%	76,3%
Total		Recuento	40	279	319
		% del total	5,3%	94,7%	100,0%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 3

Relación entre el compromiso laboral y liderazgo directivo



Nota: *Elaboración propia*

Tabla 6

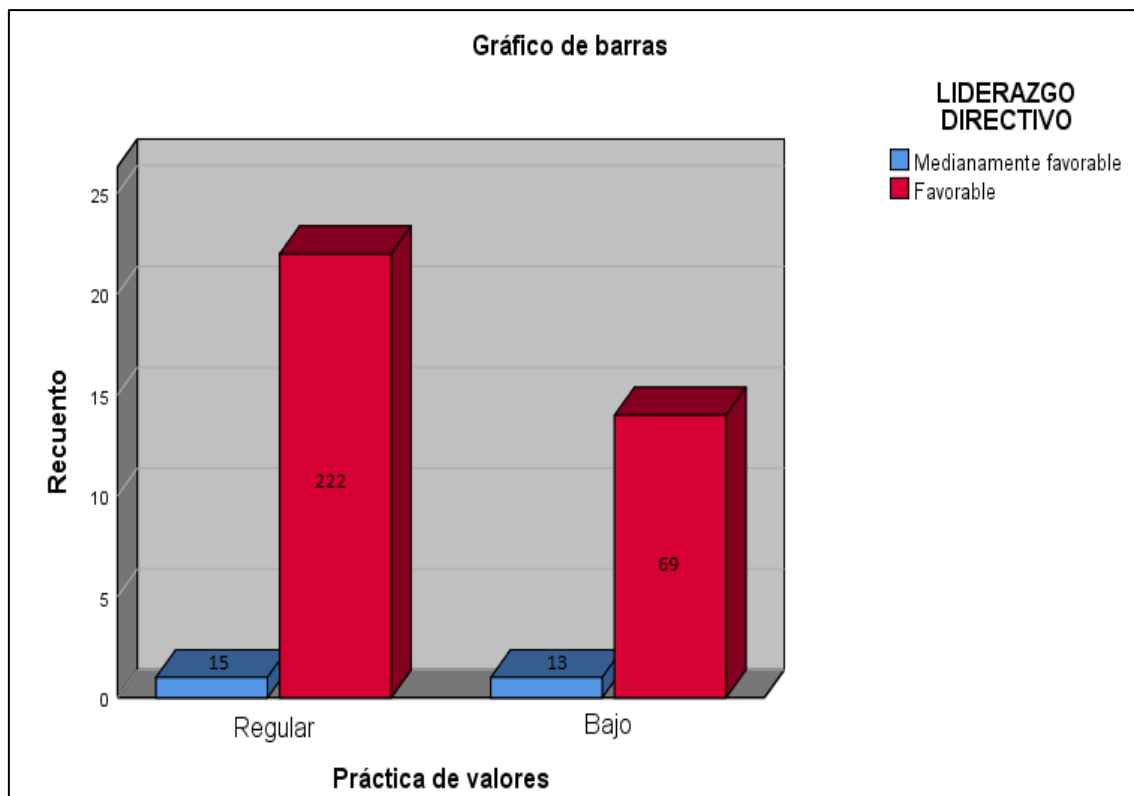
Relación entre la práctica de valores y liderazgo directivo

			LIDERAZGO DIRECTIVO		Total
			Medianamente favorable	Favorable	
Práctica de valores	Bajo	Recuento	13 ^a	69 ^a	82
		% del total	2,1%	36,8%	39,9%
	Regular	Recuento	15 ^a	222 ^a	237
		% del total	2,6%	57,9%	60,1%
	Total	Recuento	28	291	319
		% del total	5,7%	94,3%	100,0%

Nota: *Elaboración propia*

Figura 4

Relación entre la práctica de valores y liderazgo directivo



Nota: *Elaboración propia*



4.1.1. Interpretación de los resultados

En la tb 3 y fg 1, se evidencia que al relacionar las variables que forman parte del estudio realizadas en docentes se observa que la filosofía del engagement se encuentra en un nivel bueno con un liderazgo directivo favorable del 55.3%, semejante al 39.5% de docentes con una filosofía engagement regular. Mientras que los docentes con una filosofía engagement regular presentan un liderazgo directivo medianamente favorable con un porcentaje del 5.3%.

En la tb 4 y fg 2, se evidencia que al relacionar la dimensión confianza en el trabajo y la variable liderazgo educativo las cuales forman el estudio de investigación realizadas en docentes, se concluye que los docentes tienen una regular confianza en el trabajo evocado a un liderazgo directivo favorable ello con una frecuencia de 219 encuestados, semejante a 97 docentes con una buena confianza en el trabajo. Mientras que otro grupo de docentes presenta una regular confianza en el trabajo ello con un liderazgo directivo medianamente favorable ello con una frecuencia de 3 representado por el 5.3%

En la tb 5 y fg 3, se muestra que al relacionar la dimensión compromiso laboral y la variable liderazgo educativo las cuales forman el estudio de investigación realizadas en docentes, se concluye que los docentes tienen un regular compromiso laboral evocado a un liderazgo directivo favorable ello con una frecuencia de 201 encuestados representado por el 73.7%, semejante a 78 docentes con un buen compromiso laboral. Mientras que otro grupo de docentes presenta un regular compromiso laboral bajo un liderazgo directivo medianamente favorable ello con una frecuencia de 20 representado por el 2.6%.



En la tb 6 y fg 4, se evidencia que al relacionar la dimensión práctica de valores y la variable liderazgo educativo las cuales forman el estudio de investigación realizadas en docentes, se concluye que los docentes tienen una regular práctica de valores bajo a un favorable liderazgo directivo ello con una frecuencia de 222 encuestados representado por el 57.9%, semejante a 69 docentes con una buena práctica de valores. Mientras que otro grupo de docentes presenta una regular práctica de valores bajo un liderazgo directivo medianamente favorable ello con una frecuencia de 15.

Prueba de normalidad

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

H_0 = Hipótesis nula

H_a = Hipótesis alterna

H_0 = Los datos tienen una distribución normal

H_a = Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Confianza en el trabajo	0.472	318	0.000	0.528	318	0.000
Compromiso laboral	0.421	318	0.000	0.556	318	0.000
Práctica de valores	0.433	318	0.000	0.586	38	0.000
FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT	0.352	318	0.000	0.636	318	0.000
LIDERAZGO DIRECTIVO	0.457	318	0.000	0.584	318	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Elaboración propia.

La tb 14 evidencia que por los resultados optaremos por la prueba de Kolmogorov-Smirnov, puesto que la muestra pasa los 50, teniendo en cuenta lo mencionado se muestra que nuestro p – valor no supera el nivel de significancia ($p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$), se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , en otras palabras, que nuestros datos NO tienen un reparto normal, dado esto se aplicará la prueba estadística de Rho – Spearman, cabe recalcar que nuestros datos no presentan una división normal.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre la filosofía engagement y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.



1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre la filosofía engagement y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la filosofía engagement y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

2. Elección del nivel de significancia

El nivel de significación elegido es $\alpha=0,05$

3. Selección de la prueba estadística

Suponiendo que los integrantes de la muestra eligieron al azar y completaron todos los procedimientos relevantes, se eligió la prueba de correlación de Rho Spearman.

4. Lectura de P – valor

Si el p – valor es menor al nivel de significancia se aceptará la prueba de hipótesis, si el p – valor es mayor al nivel de significancia se aceptará la hipótesis nula.

Tabla 8

Correlaciones entre la filosofía engagement y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.

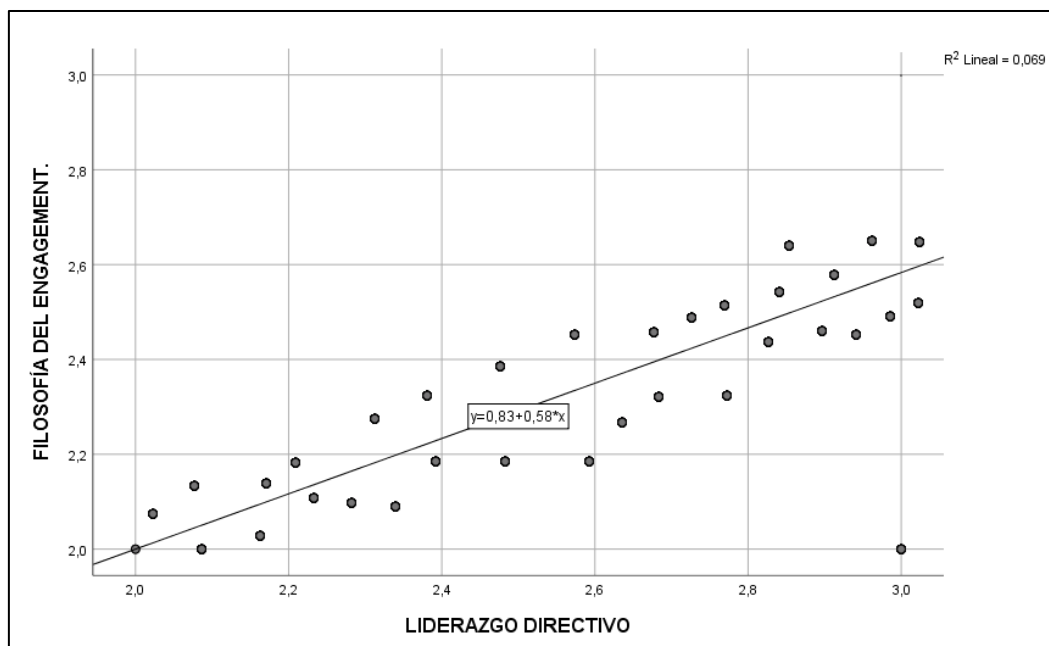
			FILOSOFÍA ENGAGEMENT	LIDERAZGO DIRECTIVO
Rho de Spearman	FILOSOFÍA ENGAGEMENT	Coefficiente de correlación	1.000	,695**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	319	319
	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	,695**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	319	319

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 5

Correlaciones entre la filosofía engagement y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.



Nota: Elaboración propia.



5. Decisión estadística

Los siguientes criterios se basan en los datos para optar una decisión estadística sobre si se aceptará o rechazará la H_a .

Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación:

Conforme con la tb 15 vemos que nuestro p valor es 0.000 siendo menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la H_a , y se rechaza la H_o , se menciona que hay relación significativa entre la filosofía engagement y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.695 el que evidencia una correlación moderada.

Prueba de Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

H_o : No existe relación significativa entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

H_a : Existe relación significativa entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 9

Correlaciones entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno

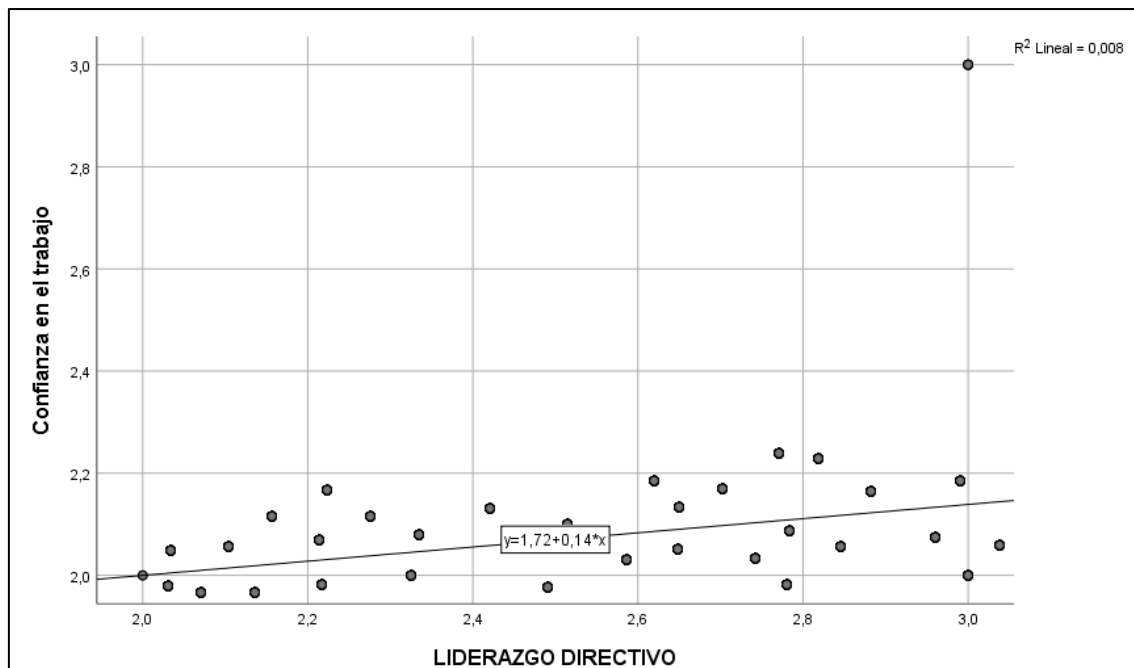
			Confianza en el trabajo	LIDERAZGO DIRECTIVO
Rho de Spearman	Confianza en el trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	,521**
		Sig. (bilateral)		0.001
	N		319	319
	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coeficiente de correlación	,521**	1.000
Sig. (bilateral)		0.001		
N		319	319	

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 6

Correlaciones entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

Conforme a la tb 16, observamos que nuestro p valor es 0.001 menor al nivel de significancia ($0.001 > 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se menciona que existe relación significativa entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las IE de la provincia de Puno, 2021.

El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.521 el que evidencia una correlación moderada.

Prueba de Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 10

Correlaciones entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno

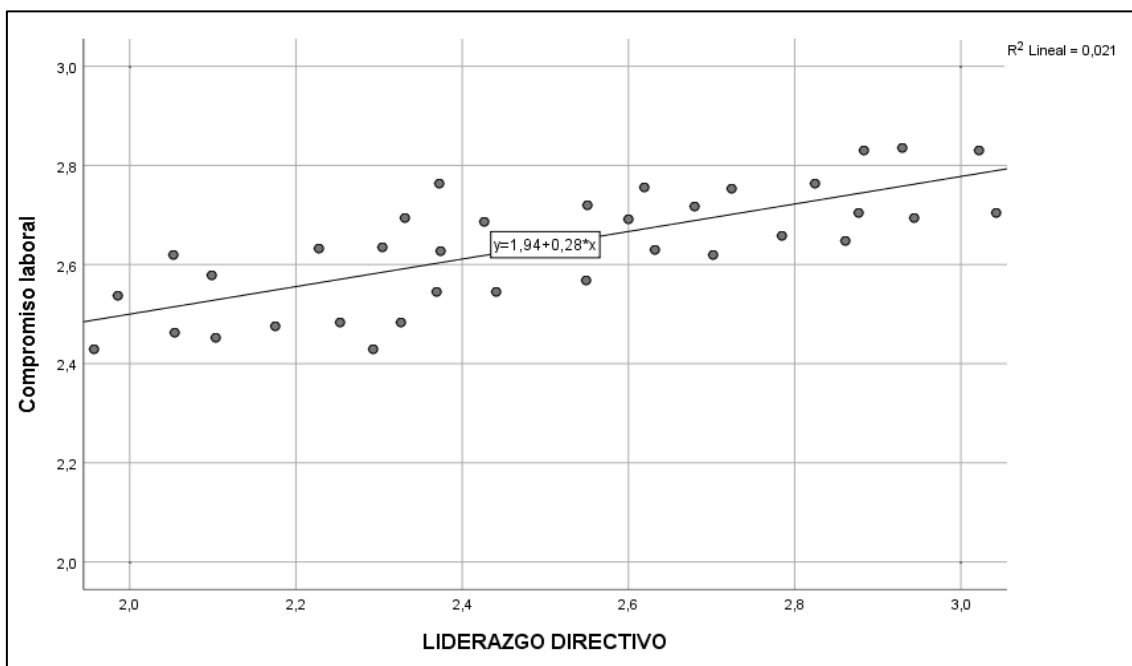
			Compromiso laboral	LIDERAZGO DIRECTIVO
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,557**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	38	38
	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	,557**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

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

Nota: Elaboración propia.

Figura 7

Correlaciones entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno



Nota: Elaboración propia.



Interpretación:

Conforme con la tb 17, vemos que nuestro p valor es de 0.000 es menor al nivel de significancia ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se menciona que existe relación significativa entre el compromiso laboral y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.577 el mismo que representa una correlación moderada.

Prueba de Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre los recursos didácticos pedagógicos y el desempeño docente, en docentes del nivel inicial Pucará – Lampa.

1. Formulación de hipótesis estadísticas

Ho: No existe relación significativa entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

2. Criterio: regla de decisión

P valor $> 0,05$: Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

P valor $< 0,05$: Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Correlaciones entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno

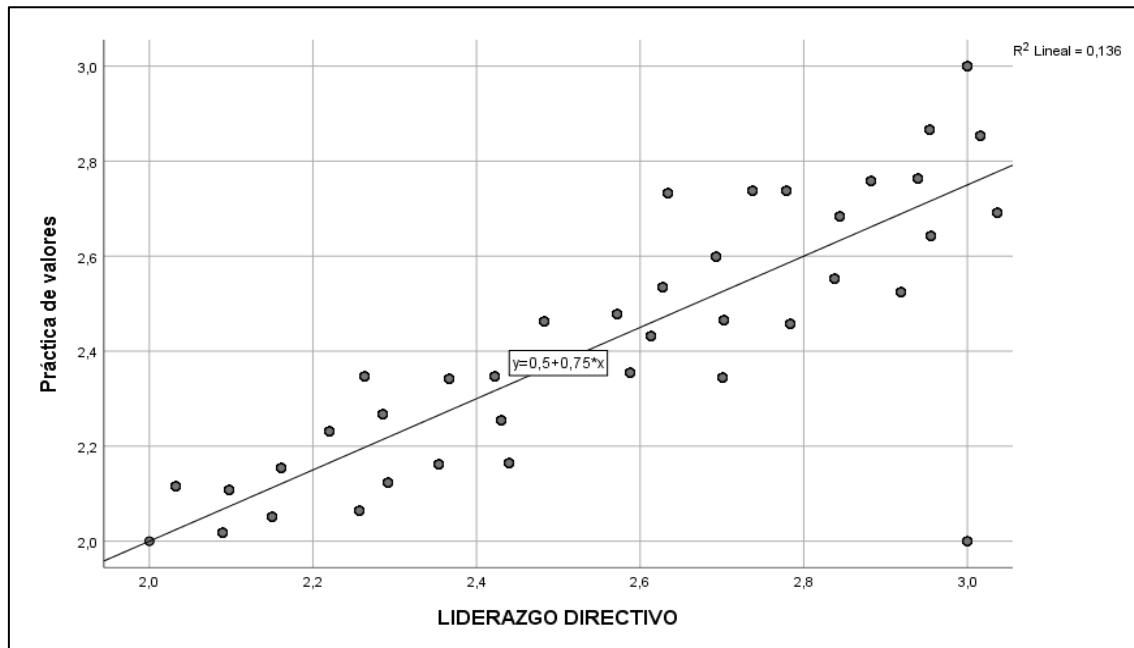
			Práctica de valores	LIDERAZGO DIRECTIVO
Rho de Spearman	Práctica de valores	Coefficiente de correlación	1.000	,398*
		Sig. (bilateral)		0.019
		N	319	319
	LIDERAZGO DIRECTIVO	Coefficiente de correlación	,398*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.019	
		N	319	319

***. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).**

Nota: Elaboración propia.

Figura 8

Correlaciones entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno



Nota: Elaboración propia.

**Interpretación:**

Conforme a la tb 18, vemos que nuestro p valor es de 0.019 menor al nivel de significancia ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la H_a y se rechaza la H_o , se menciona que existe relación significativa entre la práctica de valores y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021.

El coeficiente de correlación de Rho – Spearman resultó = 0.378 el mismo que representa una correlación baja.

4.3. Discusión de resultados

Con base en los descubrimientos de este estudio, concluimos que hay una relación entre el liderazgo directo bajo la filosofía del engagement en las IE de la provincia de Puno, 2021, ello en vista que nuestro P – valor es menor al nivel de significancia ($0.00 < 0.05$) con un nivel de correlación 0.695. de manera que se aceptó la H_a y rechazar la H_o .

Los hallazgos se compararon con los de otros estudios relacionados; Uno de esos estudios es el de Barden (2017). donde su objetivo principal determinar la relación entre el compromiso de los empleados y la SL en la SSA, en la cual la metodología que se empleó fue correlación para evaluar la relación entre la SL y el compromiso de los colaboradores entre los empleados de la Administración del Seguro Social (SSA), al igual que nuestra investigación se aceptó la H_a y se negó la H_o donde los resultados de correlación evidenciaron la existencia de una relación positiva entre el compromiso de los empleados y la SL. Otra investigación en la cual converge nuestros resultados es de Mendoza y Gutiérrez (2017) donde su objetivo principal es establecer la relación que se presenta entre el Engagement y el desempeño laboral en el personal que labora en el hospital



Santa Rosa de Puerto Maldonado, el diseño fue un estudio descriptivo correlacional, de corte transversal, los resultados convergen con los nuestros ya que llegan a la conclusión que de acuerdo la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.896$) presenta una correlación positiva alta, Se concluye que el engagement tiene una relación significativa con el rendimiento laboral para el cual se encuentra correlación. Este símbolo de que el desempeño laboral se satisface de manera directa al realizar trabajo de manera armoniosa., lo que no solo influye en la mejora de la corporación sino de sus empleados. Otra investigación en la cual converge nuestros resultados es de Grados (2018) donde su objetivo principal determinar el impacto, que la aplicación del Engagement tiene en las labores cotidianas que desempeñan los colaboradores de una IE superior privada. Investigación descriptivo correlacional y causal, analítica, los resultados convergen con los nuestros ya que llegan a la conclusión que La entidad tiene colaboradores que engaged y que tienen un alto vigor, lo que significa que ellos dan todo de manera voluntaria & desinteresada, Como resultado, no sólo cumplen con sus funciones laborales dentro de la empresa, sino que también demuestran un alto nivel de dedicación cuando es necesario. Esto es posible gracias al alto nivel de motivación de los empleados. Por último, los empleados muestran una actitud positiva, lo que sitúa la capacidad de absorción en una categoría superior.



CONCLUSIONES

- PRIMERA.** De acuerdo con el objetivo general, y conforme con la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.695$) evidencia una correlación positiva moderada, aceptando que existe relación significativa entre la filosofía engagement y el liderazgo directivo, en docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Puno.
- SEGUNDA.** Conforme con objetivo específico 1, concluimos que conforme a la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.501$) evidencia una correlación positiva moderada, aceptando que existe relación significativa entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo, en maestros de las Instituciones Educativas de la provincia de Puno, así mismo hay un p -valor menor al nivel de significancia ($0.001 < 0.05$) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.
- TERCERA.** Conforme con objetivo específico 2, concluimos conforme a la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.557$) evidencia correlación positiva moderada, aceptando que existe relación significativa entre la confianza en el compromiso laboral y el liderazgo directivo, en docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Puno, así mismo se tiene un p -valor menor al nivel de significancia ($0.000 < 0.05$) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.



CUARTA. Conforme con objetivo específico 3, concluimos conforme a la prueba de Rho de Spearman ($r = 0.398$) evidencia correlación positiva baja, aceptando que existe relación significativa entre la práctica de valores y el liderazgo directivo, en docentes de las Instituciones Educativas de la provincia de Puno, así mismo se tiene un p -valor menor al nivel de significancia ($0.019 < 0.05$) rechazando la H_0 y aceptando la H_a .



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Se aconseja a futuros investigadores contar con una población más extensa así mismo involucrar a los demás niveles de enseñanza.
- SEGUNDA.** Implementar cursos de formación en liderazgo transformador para educadores y directores con el objetivo de formar líderes como agentes de cambio y comprometidos con su institución.
- TERCERA.** Fomentar nuevas investigaciones para establecer diagnósticos de gestión de los directores y mejorar su competencia de liderazgo.
- CUARTA.** Fomentar la práctica de valores en las Instituciones Educativas con líderes transformacionales como modelos a seguir para que otros directivos mejoren su gestión.



REFERENCIAS

- Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36.
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (A case of public sector university of Gujranwala division. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23-30
- Bano, S., Khan, M. A., Rehman, Q. H. U., & Humayoun, A. A. (2011). Schematizing talent management, a core business issue. *Far East Journal of Psychology and Business*, 2(1), 4-16.
- Bobadilla, M., Callata, C., & Caro, A. (2015). Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global. Universidad del Pacífico, Lima.
- Barden, C. (2017). The Correlation Between Employee Engagement and Job Satisfaction in the Social Security Administration. Informe de tesis OPUS Open Portal to University Scholarship. Recuperado de <https://opus.govst.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1368&context=capstones>
- Britt, T. W., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2005). Self-engagement, stressors, and health: A longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1475-1486.
- Bologna, E. (2018). *Métodos Estadísticos de Investigación*. Córdoba: Editorial Brujas.



Candia, M, Castro, C y Sánchez, E. (2017). Relación entre la satisfacción laboral y el Engagement en la intención de derrotar en una empresa minera. Informe de tesis presentado a la Universidad del pacífico, escuela de posgrado. Recuperado de:
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2021>

Cárdenas, R. (2016). Propiedades psicométricas de la escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del distrito de Moche. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NszsaTrV_DoJ:revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/download/879/686/+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe

Córdova, N. (2015). Niveles de Engagement en los colaboradores de una industria de detergentes ubicada Escuintla. Informe de tesis presentada a la Universidad Rafael Landivar. Recuperado de:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cordoba-Nely.pdf>

Delgado, S y Velásquez, K. (2018). Influencia del Engagement en la satisfacción laboral de los colaboradores de la agencia bancaria en el distrito de Cayma-Arequipa, 2018. Informe de tesis presentada la Universidad católica San Pablo. Recuperado de
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSP_58c567ca9b87debb4569e54a85472b6e/Details

Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos. México: Pearson.



- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71.
- Goff, M. (2003). *Motivation theories*. London, Harper & Row.
- Grados, R. (2018). El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, Lima – Perú, 2018. Informe de tesis UTP. Recuperado de http://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/UTP/1822/1/Rosa%20Grados_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2018.pdf
- Hernández, A. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía. *Ciencias Económicas* 26-No. 2. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7142>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- John, E y Pant, R. (2018). Impact of work Engagement on Job Satisfaction: A study on faculty of higher education in Arunachal Pradesh (India). *International Journal of Creative Research Thoughts*. Vol. 6. 1. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/327511287_IMPACT_OF_WORK_ENGAGEMENT_ON_JOB_SATISFACTION_A_STUDY_ON_FACULTY_OF_HIGHER_EDUCATION_IN_ARUNACHAL_PRADESH_INDIA



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

DISEÑO TEÓRICO				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo debe ser la gerencia del liderazgo directivo bajo la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la gerencia del liderazgo directivo bajo la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Si existe relación entre la la gerencia del liderazgo directivo y la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno, año 2021.</p> <p>SUB HIPÓTESIS</p> <p>1. Si existe relación entre la confianza en el trabajo y el liderazgo directivo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.</p>	<p>VARIABLE 1: Filosofía del engagement.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confianza en el trabajo. • Compromiso laboral. • Práctica de valores. <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Liderazgo directivo.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Filosofía de trabajo. • Filosofía de gestión. 	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo causal y Explicativo.</p> <p>Método de investigación: Método científico.</p> <p>Diseño de Investigación: No Experimental de tipo Longitudinal.</p> <p>Población y Muestra: Población: Estará conformada por los trabajadores docentes y administrativos de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Puno 2021.</p>



<p>provincia de Puno?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el compromiso laboral y liderazgo en las instituciones educativas de la provincia de Puno?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la práctica de valores y el liderazgo en las instituciones educativas de la provincia de Puno?</p>	<p>2. la relación que existe entre el compromiso laboral y liderazgo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la práctica de valores y el liderazgo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.</p>	<p>2. Si existe relación entre el compromiso laboral y liderazgo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.</p> <p>3. Si existe relación entre la práctica de valores y el liderazgo en las instituciones educativas de la provincia de Puno.</p>		<p>Muestra: Tamaño de muestra probabilística estratificada.</p> <p>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: Entrevista y Observación como técnicas.</p> <p>Cuestionario y guía de observación como instrumentos.</p> <p>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos: Tabla de Distribución de frecuencias.</p> <p>Las medidas de correlación para validación de instrumentos.</p> <p>Se hará uso del software SPSS V.23 para el procesamiento de datos.</p>
---	--	---	--	--



Anexo 02. Instrumentos de la investigación

CUESTIONARIO

Estimado Sr. (Sra.) (Srta.):

Esta escala de valoración tiene como objetivo determinar la gerencia del **Liderazgo directivo bajo la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021**. Tu opinión es de máxima importancia y constituye un aporte fundamental de investigación.

La encuesta es anónima, agradezco su colaboración contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

INSTRUCCIONES:

Responde marcando con aspa (x) o cruz (+), en aquella columna que expresa mejor su opinión.

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

Nº	ITEMS	ESCALA		
		1	2	3
1	¿Existe confianza de trabajo laboral entre docentes y el personal directivo de la institución educativa?			



2	¿Existe confianza de trabajo laboral entre trabajadores administrativos y estudiantes de la institución educativa?	1	2	3
3	¿Existe una mejora continua en la atención a los usuarios en la institución educativa?	1	2	3
4	¿Existe participación voluntaria de parte de los usuarios de la educación para mejorar la imagen de la institución educativa?	1	2	3
5	¿Existe identificación de parte de los trabajadores docentes con su trabajo laboral en la institución educativa?	1	2	3
6	¿Existe identificación de parte de los trabajadores administrativos con su trabajo laboral en la institución educativa?	1	2	3
7	¿Existe cumplimiento de sus funciones laborales a carta cabal de parte de los trabajadores de la institución educativa?	1	2	3
8	¿Existe una satisfacción laboral positiva de parte de los trabajadores de la institución educativa?	1	2	3
9	¿Existe puntualidad durante el trabajo de parte de todos los agentes de la educación?	1	2	3
10	¿Existe respeto mutuo entre todos los agentes de la educación de la institución educativa?	1	2	3



11	¿Existen estrategias de parte de los directivos para fidelizar a los agentes de la educación?	1	2	3
12	¿Existe trabajo colaborativo entre los agentes educativos?	1	2	3
13	¿Existe compromiso real de parte de los directivos con los demás agentes de la educación?	1	2	3
14	¿Existe una comunicación fluida de parte de los agentes educativos?	1	2	3
15	¿Existe una relación fuerte y estable entre los agentes de la educación?	1	2	3
16	¿Existe una atención diferenciada a los agentes de la educación?	1	2	3
17	¿Existe empatía de parte de los directivos con los demás agentes de la educación?	1	2	3
18	¿Existe una participación activa de parte de los agentes educativos para con su institución?	1	2	3
19	¿Existe una estrategia de servicio para con los usuarios?	1	2	3
20	¿Existen campañas agresivas de parte de la institución para mejorar la imagen institucional?	1	2	3



Anexo 03. Cantidad de trabajadores docentes y administrativos de las instituciones educativas secundarias de la provincia de Puno, 2020.

Código modular	Nombre de IE	Dirección de IE	Docentes
0230052	LA INMACULADA	JIRON TACNA 759	23
0239798	SAN JUAN BOSCO	DON BOSCO	46
0239814	45 EMILIO ROMERO PADILLA	JIRON HUANCANE 154	57
0239822	32	JIRON SIMON BOLIVAR 1505	65
0240176	GRAN UNIDAD ESCOLAR SAN CARLOS	JIRON EL PUERTO 164	130
0240184	GLORIOSO SAN CARLOS	JIRON AREQUIPA 245	87
0240259	SANTA ROSA	JIRON DEUSTUA 715	74
0240267	MARIA AUXILIADORA	JIRON LAMBAYEQUE 591	78
0474403	NUESTRA SEÑORA DE LA MERCED	JIRON ALFONSO UGARTE 288	23
0578773	PASAJE HIPOLITO UNANUE	152	42
0578799	INDEPENDENCIA NACIONAL	JIRON LOS ANDES 246	19
0578807	JOSE ANTONIO ENCINAS	JIRON GRAU 449	18
0578823	SAN JUAN BAUTISTA	JIRON GRAU 388	27
0618447	CARLOS RUBINA BURGOS	JIRON ANTONIO MACHADO 140	22
0660290	POLITECNICO HUASCAR	JIRON DEZA 454	14
0701557	ADVENTISTA PUNO	PASAJE ALTO DE LA LUNA S/N	9
1024033	SAN JOSE	JIRON JORGE BASADRE S/N	16
1024074	JOSE CARLOS MARIATEGUI	JAYLLIHUAYA	8
1024157	APLICACION UNA	AVENIDA TITICACA 340	15
1024199	CARLOS DANTE NAVA	SAN VICENTE DE PAUL MZ L	12
1029644	PRESCOTT	LOTE 29	20
1029974	VILLA DEL LAGO	AVENIDA NORTE S/N	9
0239590	SAN ANTONIO DE PADUA	DANIEL ALCIDES CARRION	7
0578815	VILLA FATIMA	JIRON PIURA 150	8
1025774	COMPLEJO EDUCATIVO	COLLACACHI	7
1154343	AGROPECUARIO	CHULLUNI	12
1154780	UROS CHULLUNI	JIRON ANDRES RAZURI 475	9
1571140	SAN IGNACIO DE LOYOLA	JIRON BRANDEEN 265	7
1571157	IMAGINA SCHOOL	JIRON JOSE MARIA	27
1571249	DIEGO J. THOMPSON	ARGUEDAS MZ D LOTE 17	13
1306950	CLAUDIO GALENO	JIRON TEODORO VALCARCEL 136	9
1372879	CHAMPAGNAT DEL NIÑO DIVINO	JIRON HUANCANE 916	16
1438753	JESUS	PASAJE 1 DE MAYO 156	10
1438779	NOVUS ORDER	AVENIDA EJERCITO S/N	19
1561398	MILITAR INCA MANCO CAPAC	CALLE CAÑETE 164	9
1561380	MARIA TERESA DE CALCUTA	JIRON 4 DE NOVIEMBRE 548	10
1569201	CRAMER	MZ Q LOTE 1 ETAPA III	15
1641562	MARIANO SANTOS MATEOS	SECTOR SALCEDO	8
	JAMES BALDWIN	JIRON LAMPA 315	
	LEONARD EULER	JIRON ANDRES RAZURI 475	
	EL BUEN PASTOR	JIRON PITIQUILLANI S/N	



1645993	PRINSTON	AVENIDA LA TORRE 786	12
1721471	SAN SALVADOR	CIUDAD EL ALTO MZ J	8
1731322	CRISTO REY	AVENIDA ANDRES RASURI 338	3
1751296	COLVER	JIRON LAMPA 315	9
1761295	YACHAY SCHOOL	AVENIDA FLORAL CUADRA 9	11
	FRANCISCO BOLOGNESI	S/N	
1025154	CERVANTES	SACUYO	9
1260124	GILATAMARCA	JILATAMARCA	8
0240341	ALFONSO TORRES LUNA	JIRON ANTONIO RAYMONDI	43
		135	
0474494	TUPAC AMARU II	CARRETERA PANAMERICANA	10
0578971	ENRIQUE ENCINAS FRANCO	SUR KM 1401	8
0706580	TUPAQ KATARI	SANTA ROSA DE YANAQUE	11
0744441	THUNCO	VILLA DE SOCCA	8
1025113	THUNUHUYA	THUNCO	8
1025196	SAN JUAN	THUNUHUYA	9
1027820	TAIPICIRCA	CUCHO ESQUEÑA	8
0535864	RICARDO PALMA	TAIPICIRCA	19
0615351	JOSE ANTONIO ENCINAS	AVENIDA ILAVE S/N	11
0579029	CARLOS DANTE NAVA	AMPARANI	19
0660282	SIMON BOLIVAR	JAYU JAYU	9
1029982	AYRUMAS CARUMAS	ANCCACCA	8
1572544	MANCO CAPAC	CARUMAS	6
1385061	CCAPALLA	AGUAS CALIENTES	8
1418169	AYMARA	CCAPALLO	8
1541887	FLORENTINO AMEGHINO	AVENIDA TUPAC AMARU	8
0631135	MIGUEL GRAU	EL DESCANSO	20
1025394	TAQUILE	LAMPAYUNI	17
0507533	SAN ANDRES	QUINUA PATA	29
		JIRON PUNO S/N	
1376938	CRFA AMANECER QOLLA	COMUNIDAD TICANI PAMPA	11
1564608	SAN JOSE DE LLUNGO	S/N	8
0239723	ENRIQUE TORRES BELON	SAN JOSE DE LLUNGO	13
0474452	JOSE CARLOS MARIATEGUI	CHAPA	26
0578930	FRAY SAN MARTIN DE PORRES	JIRON DOS DE MAYO 831	8
1023365	JOSE OLAYA BALANDRA	LLACHON	8
1023407	CORAZON DE CRISTO	ESCALLANI	8
1154491	JOSE ABELARDO QUIÑONES	YAPURA	8
1364629	ISAÑURA	CCOTOS	8
0240358	EMILIO ROMERO PADILLA	ISAÑURA	20
0521997	INCA GARCILAZO DE LA VEGA	JIRON TRUCOS 460	8
1023480	INDEPENDENCIA NACIONAL	HUAYRAPATA	8
1023522	LEONCIO PRADO	COCHIRAYA	8
1023563	MARIANO MELGAR VALDIVIESO	KARINA	8
1023605	POTOJANI GRANDE	TACASAYA	10
1400738	INCHUPALLA	POTOJANI GRANDE	8
		INCHUPALLA	
1669753	COAR PUNO	CARRETERA PUNO -	27
		CHUCUITO KM 17	
0578955	SAN AGUSTIN	JIRON JOSE CARLOS	32
0578963	SORAZA	MARIATEGUI S/N	9
1023647	SAJANACACHI	SORAZA	9
		SAJANACACHI	9



1023688	TECNICO INDUSTRIAL TAHUANTINSUYO	JIRON 28 DE JULIO S/N	16
0522193	SAN JUAN DE HUATTA	JIRON LIMA S/N	22
1753730	MIGUEL GRAU SEMINARIO	ISLA CCAPI LOS UROS	8
0474569	MAÑAZO	AVENIDA LA CULTURA S/N	31
1571470	SAN MIGUEL TECNICO AGROPECUARIO	CARI CARI	13
1372861	CHARAMAYA	CHARAMAYA S/N	9
1746304	INMACULADA CONCEPCION	ALFONSO UGARTE	6
0522292	TUPAC AMARU	JIRON CAHUIDE 260	22
1571587	CESAR VALLEJO EDUARDO BENIGNO LUQUE	SANTA BARBARA DE MORO	8
0489963	ROMERO	ANCCACA	31
1023928	MARISCAL SUCRE	PICHACANI	8
1025808	HUACOCULLO	HUACCOCHULLO	9
1025816	MIGUEL GRAU	HUARIJUYO	8
1024082	GAMALIEL CHURATA	CARUCAYA	8
0474502	AGROINDUSTRIAL DE CCOTA	CCOTA	8
0474510	MANUEL ZUÑIGA CAMACHO	JIRON TEODORO VALCARCEL 280	10
0521799	VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	PERKA	8
0615203	JULIO GONZALES RUIZ	PALLALLA	9
0701581	FERNANDO A. STAHL	JIRON FERNANDO A STAHL S/N	6
1024041	ANDRES AVELINO CACERES	TITILACA	9
1024124	LOS ANDES	JIRON SAN ANTONIO S/N	8
1571439	SEÑOR DE HUANCA	CACHIPASCANA	8
0536912	SAN FRANCISCO	JIRON 4 DE NOVIEMBRE 182	10
0631333	JUAN BUSTAMANTE DUEÑAS	CALLE CABANILLAS 194	20
1569219	SAN JUAN DE MACHACMARCA	SAN JUAN DE MACHACMARCA	8
TOTAL			1874



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Juan Carlos Castro Ramos
- 1.2. Validado por: Dr. Pio N. Vilca Ramos
- 1.3. Título de la investigación:
Liderazgo Directivo bajo la filosofía del Engagement en las Instituciones Educativas de la Provincia de Puno, 2021
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Apto para su aplicación
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100 excelente
- V. OBSERVACIONES: -
- LUGAR Y FECHA: Juliaca, 18 de agosto, 2022

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Pio N. Vilca Ramos



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Juan Carlos Castro Ramos
- 1.2. Validado por: Dra. Amalia Pérez Abarca
- 1.3. Título de la investigación:
Liderazgo Directivo bajo la Filosofía del Engagement en las Instituciones Educativas de la provincia de Puno, 2021
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES	VALORACIÓN																			
	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
	1	9	11	15	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X
ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X
SUFICIENCIA	El número de items propuesto es suficiente para medir la variable.																			X
ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X
COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			/
METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			/
PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			/

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede aplicar su instrumento.
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente
- V. OBSERVACIONES: -
- LUGAR Y FECHA: Juliaca 18 de agosto, 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
EL EXPERTO
Dra. Amalia Pérez Abarca
COORDINADORA DE DOCTORADO - FFC



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 28 Agosto 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JUAN CARLOS CASTRO RAMOS

Dirección: URB. ALAS DEL SUR N-1 JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29541619

Teléfono: 959626361 email: juancacr1968@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado:

Escuela Profesional o Mención:

Título o Grado Académico a optar: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Asesor: DR. PAUL MAMANI TISNADO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: LIDERAZGO DIRECTIVO BAJO LA FILOSOFÍA DEL ENGAGEMENT EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE PUNO, 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): FILOSOFÍA ENGAGEMENT, PRACTICA DE VALORES, COMPROMISO

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

NO. SE DESARROLLÓ EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE PUNO

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Firma de Autor



huella digital

28 agosto, 2024

Fecha