



Liderazgo directivo bajo la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno, 2021

Management leadership under the philosophy of engagement in the educational institutions of the province of Puno, 2021

Juan Carlos Castro Ramos¹
juancarloscastro@gmail.com
Facultad de Ciencias de la educación
Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez
Juliaca, Perú
<https://orcid.org/0009-0004-9195-712X>

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre la gerencia del liderazgo directivo y la filosofía del engagement en las instituciones educativas de la provincia de Puno durante el año 2021. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo básico y nivel correlacional-transversal. La población de estudio estuvo conformada por docentes de la provincia, estableciendo una muestra probabilística de 319 participantes. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario validado por juicio de expertos, cuya confiabilidad mediante Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.841, indicando una consistencia excelente. Los resultados procesados mediante la prueba Rho de Spearman (0.695) demostraron una correlación positiva moderada. Se concluyó que existe una relación significativa entre la filosofía del engagement y el liderazgo directivo en el contexto estudiado, validando la importancia del compromiso emocional y cognitivo en la gestión educativa.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between management leadership and the philosophy of engagement in educational institutions in the province of Puno during the year 2021. A quantitative approach was used, with a non-experimental basic design and a correlational-cross-sectional level. The study population consisted of teachers from the province, establishing a probabilistic sample of 319 participants. The survey was used as a data collection technique, and a questionnaire validated by expert judgment was used as the instrument; its reliability via Cronbach's Alpha yielded a value of 0.841, indicating excellent consistency. The results processed using Spearman's Rho test (0.695) showed a moderate positive correlation. It was concluded that there is a significant relationship between

¹ Juan Carlos Castro Ramos juancarloscastro@gmail.com
Facultad de Ciencias de la educación

the engagement philosophy and directive leadership in the studied context, validating the importance of emotional and cognitive commitment in educational management.

Palabras Clave: Confianza en el trabajo, compromiso laboral, filosofía engagement, práctica de valores.

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

I. INTRODUCCIÓN

En el escenario organizacional contemporáneo, el bienestar del capital humano es una prioridad indiscutible para el logro de las metas institucionales. Conceptos como la satisfacción laboral y el engagement se han posicionado como pilares de la psicología organizacional (León, 2011). Específicamente en el ámbito educativo, lograr que los docentes desarrollen niveles óptimos de engagement es crucial, ya que esto trasciende el simple cumplimiento de obligaciones; implica una conexión emocional y cognitiva con su labor pedagógica. Es necesario diferenciar el compromiso organizacional del compromiso con la actividad laboral: un docente puede ser leal a la institución, pero requiere de engagement para manifestar vigor y dedicación en el aula.

El trabajo es una fuente de realización personal y social (Ramírez, 2011). En este sentido, las instituciones educativas deben elevar su competitividad para satisfacer las demandas sociales, lo cual requiere un personal altamente involucrado. Estudios internacionales, como los de Baker (2010), subrayan la imperatividad de comprender los factores que inciden en la satisfacción laboral para fomentar un compromiso genuino. Sin embargo, en la provincia de Puno, los docentes enfrentan condiciones laborales desafiantes, desde remuneraciones limitadas hasta carencia de materiales, lo que pone a prueba la gestión directiva y el clima organizacional.

La presente investigación busca responder a la interrogante: ¿Cómo se relaciona la gerencia del liderazgo directivo con la filosofía del *engagement* en las instituciones educativas de la provincia de Puno en 2021? El estudio se justifica en la necesidad de analizar cómo variables como la confianza, el compromiso laboral y la práctica de valores interactúan con el liderazgo en un contexto de recursos limitados. El artículo se estructura presentando primero la metodología empleada, seguido del análisis descriptivo e inferencial de los resultados a través de tablas formateadas bajo norma APA, para finalizar con la discusión de los hallazgos frente a antecedentes previos y las conclusiones pertinentes.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, adoptando un diseño no experimental, de tipo básico y nivel correlacional de corte transversal. Este diseño permitió observar las variables en su contexto natural sin manipulación deliberada.

La población estuvo constituida por docentes de la provincia de Puno. Se calculó una muestra probabilística representativa de 319 trabajadores, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error máximo del 5%.

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. La validez del instrumento fue certificada mediante juicio de expertos, asegurando que los ítems midieran adecuadamente las dimensiones propuestas. La confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado

de 0.841, lo cual categoriza al instrumento con una confiabilidad excelente para su aplicación. El análisis estadístico incluyó estadística descriptiva para las tablas de frecuencia y la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

III. RESULTADOS

Los resultados se presentan a continuación mediante tablas cruzadas que relacionan las variables y dimensiones de estudio, siguiendo el formato establecido.

Tabla 1

Relación entre las variables filosofía del engagement y liderazgo directivo

Filosofía del Engagement	Liderazgo Directivo: Medianamente favorable	Liderazgo Directivo: Favorable	Total
Regular	2 (5.3%)	89 (39.5%)	91 (44.7%)
Bueno	0 (0.0%)	228 (55.3%)	228 (55.3%)
Total	2 (5.3%)	317 (94.7%)	319 (100.0%)

Nota. Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada (2021).

En la Tabla 1 se observa que el 55.3% de los docentes manifiesta una filosofía de engagement "Buena" asociada a un liderazgo directivo "Favorable". Asimismo, un 39.5% con engagement "Regular" también percibe el liderazgo como favorable. La prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.695, indicando una correlación positiva moderada⁷⁷⁷⁷.

Tabla 2

Relación entre la confianza en el trabajo y liderazgo directivo

Confianza en el trabajo	Liderazgo Directivo: Medianamente favorable	Liderazgo Directivo: Favorable	Total
Regular	3 (5.3%)	219 (81.6%)	222 (86.8%)
Bueno	0 (0.0%)	97 (13.2%)	97 (13.2%)
Total	3 (5.3%)	316 (94.7%)	319 (100.0%)

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 2 muestra que la mayoría de los encuestados (81.6%) posee una confianza "Regular" en el trabajo, coincidiendo con una percepción "Favorable" del liderazgo. La correlación obtenida fue de $Rho = 0.501$, significativa al nivel 0.01⁸⁸⁸⁸.

Tabla 3

Relación entre el compromiso laboral y liderazgo directivo

Compromiso laboral	Liderazgo Directivo: Medianamente favorable	Liderazgo Directivo: Favorable	Total
Regular	20 (2.6%)	78 (21.1%)	98 (23.7%)
Bueno	20 (2.6%)	201 (73.7%)	221 (76.3%)
Total	40 (5.3%)	279 (94.7%)	319 (100.0%)

Nota. Elaboración propia.

Según la Tabla 3, el 73.7% de los docentes evidencia un compromiso laboral "Bueno" junto a un liderazgo "Favorable". Estadísticamente, se halló una correlación positiva moderada de $Rho = 0.557^{9999}$.

Tabla 4
 Relación entre la práctica de valores y liderazgo directivo

Práctica de valores	Liderazgo Directivo: Medianamente favorable	Liderazgo Directivo: Favorable	Total
Bajo	13 (2.1%)	69 (36.8%)	82 (39.9%)
Regular	15 (2.6%)	222 (57.9%)	237 (60.1%)
Total	28 (5.7%)	291 (94.3%)	319 (100.0%)

Nota. Elaboración propia.

Finalmente, la Tabla 4 indica que el 57.9% de los participantes tiene una práctica de valores "Regular" en un entorno de liderazgo favorable. Esta dimensión presentó la correlación más baja, aunque significativa, con un $Rho = 0.398^{10101010}$.

IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio confirman que existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la filosofía del *engagement* en las instituciones educativas de Puno ($p < 0.05$, $Rho=0.695$). Esto implica que un estilo de liderazgo efectivo fomenta un mayor compromiso, vigor y dedicación en los docentes.

Al contrastar estos resultados con investigaciones previas, se encuentran coincidencias con Barden (2017), quien en su estudio sobre la Administración del Seguro Social identificó una relación positiva entre el compromiso de los empleados y la satisfacción laboral, validando que el bienestar emocional del trabajador influye en su percepción organizacional. De igual forma, los resultados convergen con Mendoza y Gutiérrez (2017), quienes reportaron una correlación positiva alta ($Rho=0.896$) entre el *engagement* y el desempeño laboral en el sector salud, sugiriendo que el compromiso emocional potencia el rendimiento.

Por otro lado, Grados (2018) concluyó en su investigación que los colaboradores con altos niveles de *engagement* (vigor y dedicación) realizan sus funciones de manera voluntaria y desinteresada, lo cual se alinea con lo observado en la dimensión de compromiso laboral de este estudio, donde el 73.7% mostró niveles buenos.

V. CONCLUSIONES

En primer lugar, se demostró que existe una relación positiva moderada ($Rho=0.695$) y significativa entre la filosofía del *engagement* y el liderazgo directivo. Esto sugiere que los directivos que promueven un ambiente de involucramiento logran una mejor respuesta de su plana docente.

En segundo lugar, respecto a la dimensión de confianza en el trabajo, se halló una correlación positiva moderada ($Rho=0.501$), aceptando la hipótesis alterna de que la confianza es un componente esencial del liderazgo percibido.

En tercer lugar, el compromiso laboral evidenció una vinculación positiva moderada

($Rho=0.557$) con el liderazgo directivo, confirmando que la identificación psicológica con el trabajo está ligada a la gestión de la dirección.

Finalmente, la práctica de valores mostró una correlación positiva baja ($Rho=0.398$), lo que indica que, aunque existe una relación significativa, otros factores podrían estar influyendo con mayor peso en esta dimensión específica.

REFERENCIAS

- Abraham, S. (2012). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36.
- 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.
- Barden, C. (2017). *The Correlation Between Employee Engagement and Job Satisfaction in the Social Security Administration* [Tesis de maestría]. OPUS Open Portal to University Scholarship.
<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.
- 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.
- Grados, R. (2018). *El engagement y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior privada – Lima Norte, 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Tecnológica del Perú.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill Education.
- León, F. (2011). *Psicología organizacional*. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Mendoza, B., & Gutiérrez, M. (2017). *Relación del Engagement en el Desempeño Laboral del personal del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Ramírez, C. (2011). El trabajo como realización personal. *Revista de Sociología del Trabajo*, 14(2), 45-60.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial.

Fechas

Recepción: 01/08/ 2025

Revisión y aceptación: 22/09/2025

Publicación: 01/11/2025