

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



TESIS

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PROMESA, CUSCO 2024**

PRESENTADO POR:

**Br. ANA RAQUEL CCAMA GOMEZ
PARA OPTAR AL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA:
ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES**

**Br. BRUNO MAMANI VASQUEZ
PARA OPTAR AL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN: ESPECIALIDAD
EDUCACIÓN PRIMARIA**

ASESOR:

**Dr. FEDERICO UBALDO FERNANDEZ
SUTA**

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-3453-6589

CUSCO – PERÚ

2025



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Federico Ubaldo Fernandez Sutta
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: Estilos de liderazgo y engagement
en docentes de la institución educativa PROMESA Cusco
2024

Presentado por: Ana Reguol Crama Gomez DNI N°: 73003998;
presentado por: Bruna Mamani Vasquez DNI N°: 76476019
Para optar el título Profesional/Grado Académico de Licenciada en educación
Secundaria; especialidad Ciencias Sociales y Licenciado en
educación especialidad Educación Primaria

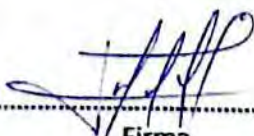
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

**Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a
grado académico o título profesional, tesis**

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 06 de Julio de 2026


.....
Firma

Post firma Federico Ubaldo Fernandez Sutta

Nro. de DNI.....27943609

ORCID del Asesor.....0000-0002-3453-6589

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259:600733477

Bruno Mamani Vasquez - Ana Raquel Ccama Gomez

ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PROMESA, CUSCO 2024

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:600733477

Fecha de entrega

17 jun 2026, 7:33 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 jun 2026, 7:50 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS Raquel y Bruno lev observaciones mayo (1).pdf

Tamaño del archivo

970.7 KB

88 páginas

16.753 palabras

96.034 caracteres

10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y paciencia infinita. Su presencia fue mi sostén en cada etapa de este camino, especialmente en los momentos más difíciles; de manera muy especial, dedico este trabajo a mi hija Astrid, mi mayor motivación y mi fuerza diaria, su amor, comprensión y ternura me enseñaron a ser valiente, persistente y resiliente, recordándome cada día que rendirse no era una opción, finalmente, dedico este logro a mí misma, como un acto de reconocimiento al esfuerzo, la constancia y la fortaleza demostrados a lo largo de este proceso, y como prueba de que soy capaz de superar los desafíos personales y profesionales que me proponga.

Ana Raquel

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres, quienes con su esfuerzo, sacrificio y apoyo incondicional me brindaron las bases necesarias para alcanzar mis metas personales y profesionales. Asimismo, dedico este trabajo a mis hermanos, por su comprensión, compañía y aliento constante en cada etapa de este camino académico. Finalmente, dedico este logro a mis amigos, quienes, con su apoyo, palabras de ánimo y presencia hicieron más llevadero el esfuerzo que implicó culminar la carrera universitaria y desarrollar este trabajo de investigación.

Bruno

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos profundamente a nuestras familias por su acompañamiento constante y por creer en nosotras durante todo el proceso de formación profesional y la elaboración de la presente tesis. Su apoyo incondicional fue fundamental para continuar avanzando con determinación y perseverancia. Asimismo, agradecemos a nuestros padres por su esfuerzo, orientación y apoyo permanente a lo largo de toda nuestra formación universitaria y en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Extendemos nuestro agradecimiento a nuestros hermanos, familiares y amigos, por su comprensión, aliento y acompañamiento durante este proceso académico, contribuyendo significativamente a la culminación de este logro profesional.

Expresamos también nuestro reconocimiento y gratitud a los docentes de la etapa universitaria, por su guía, enseñanza y valiosos aportes académicos, los cuales contribuyeron significativamente a nuestra formación profesional y al desarrollo del presente trabajo de investigación.

Finalmente, agradecemos mutuamente el compromiso, la paciencia y la colaboración demostrados durante la realización de esta investigación, lo cual hizo posible la culminación del presente trabajo de investigación.

Los tesistas

ÍNDICE

DEDICATORIA	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
CAPÍTULO I	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Ámbito de estudio: Localización política y geográfica	3
1.2. Descripción de la realidad problemática	3
1.3. Formulación del problema	7
a) Problema general	7
b) Problemas específicos	8
1.4. Justificación de la investigación	8
1.4.1. Justificación normativa	8
1.4.2. Justificación pedagógica	8
1.4.3. Justificación social	9
1.4.4. Justificación relevante	9
1.4.5. Justificación metodológica	9
1.5. Objetivos de la investigación	9
a) Objetivo general	9
b) Objetivos específicos	9
1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación	10

CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	11
2.1. Estado de arte de la investigación	11
2.1.1. En el ámbito internacional	11
2.1.2. En el ámbito nacional	12
2.1.3. En el ámbito local	14
2.2. Bases teóricas	15
2.2.1. Estilos de Liderazgo	15
2.2.1.1. Teorías o modelos vinculados con el liderazgo	17
Modelos de contingencia del liderazgo	17
Modelo del Continuo de Liderazgo	19
Teoría de los rasgos del liderazgo	20
Teoría de Liderazgo - Personalidad.	20
2.2.1.3. Estilos de liderazgo	21
Diferencias en el liderazgo	28
Imperativos que afronta el líder	29
2.2.2. Engagement	30
2.3. Marco conceptual	39
CAPÍTULO III	41
HIPÓTESIS Y VARIABLES	41
3.1. Hipótesis	41
a) Hipótesis general	41
b) Hipótesis específicas	41

3.2. Operacionalización de las variables	42
CAPÍTULO IV	43
METODOLOGÍA	43
4.1. Tipo, alcance y diseño de investigación	43
4.1.1. Tipo de investigación	43
4.1.2. Diseño de investigación	43
4.1.2. Enfoque	43
4.1.3. Nivel de investigación	43
4.1. Población y unidad de análisis	44
a) Población de estudio	44
b) Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra	44
4.2. Técnicas de recolección de información	44
4.3. Técnicas de análisis e interpretación de la información	44
4.4. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	44
4.5. Confiabilidad de datos	45
4.6. Validación por juicios de expertos	45
4.7. Método de análisis de datos	45
V. RESULTADOS	46
5.1 Resultados descriptivos	46
5.1.2 Resultados de los estilos de liderazgo	46
5.1.3 Resultados de engagement	50
5.2 Resultados inferenciales	54

ANEXOS	66
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Instrumentos De Recolección De Datos	69
Anexo 3: Estilos De Liderazgo Y Engagement	73
Anexo 4: Resolución Del Proyecto De Tesis	74
Anexo 5: Solicitud De Aplicación	75
Anexo 6: Constancia De Aplicación	76
Anexo 7: Evidencia fotográfica	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	42
Tabla 2 <i>Niveles de los estilos de liderazgo</i>	46
Tabla 3 <i>Nivel de liderazgo transformacional</i>	47
Tabla 4 <i>Nivel de liderazgo transaccional</i>	48
Tabla 5 <i>Nivel de laissez faire</i>	49
Tabla 6 <i>Niveles de engagement</i>	50
Tabla 7 <i>Nivel de vigor</i>	51
Tabla 8 <i>Nivel de la dimensión de dedicación</i>	52
Tabla 9 <i>Nivel de absorción</i>	53
Tabla 10 <i>Prueba de normalidad</i>	54
Tabla 11 <i>Relación entre los estilos de liderazgo y el engagement</i>	54
Tabla 12 <i>Relación entre los estilos de liderazgo y el vigor</i>	55
Tabla 13 <i>Relación entre los estilos de liderazgo y la dedicación</i>	56
Tabla 14 <i>Relación entre los estilos de liderazgo y la concentración</i>	56

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Ubicación geográfica</i>	<i>3</i>
<i>Figura 2 ¿Cuándo un color de liderazgo es favorable y cuándo no?</i>	<i>23</i>
<i>Figura 3 Conductas y comportamientos de líder</i>	<i>24</i>
<i>Figura 4 Modelo DRL de Bakker y Demerouti.....</i>	<i>33</i>
<i>Figura 5 Modelo JD - R de Bakker y Leiter</i>	<i>35</i>
<i>Figura 6 Nivel de los estilos de liderazgo</i>	<i>46</i>
<i>Figura 7 Nivel de liderazgo transformacional</i>	<i>47</i>
<i>Figura 8 Nivel de liderazgo transaccional</i>	<i>48</i>
<i>Figura 9 Nivel de laissez faire.....</i>	<i>49</i>
<i>Figura 10 Nivel de engagement.....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 11 Niveles de la dimensión vigor.....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 12 Niveles de la dimensión de dedicación</i>	<i>52</i>
<i>Figura 13 Nivel de la dimensión de absorción.....</i>	<i>53</i>

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se estructura en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se desarrolla el planteamiento de problema, el área de investigación, zona geográfica, descripción de la problemática, formulación de problema, justificación, objetivos y limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico del estudio, antecedentes, marco teórico y el marco conceptual del estudio.

Capítulo III: En esta sección se plantean las hipótesis del estudio y también se encuentra la operacionalización de variables.

Capítulo IV: Este apartado comprende la metodología del estudio, se integra por el tipo, diseño, nivel y enfoque de estudio, además se precisa la técnica de tratamiento de información, la población y la muestra, instrumentos de evaluación, pruebas de validación y confiabilidad de herramientas.

Capítulo V: Se presenta los resultados de la investigación, en la que se describen los resultados descriptivos e inferenciales, asimismo la discusión de resultados.

Por último, se incluirán conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el *engagement* en los docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco, durante el año 2024. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La población y muestra estuvieron conformadas por 25 docentes, empleándose un muestreo censal. Para la recolección de datos se aplicaron encuestas estructuradas, cuyos resultados fueron organizados en Microsoft Excel y analizados mediante el software SPSS para la elaboración de tablas, gráficos y la comprobación de hipótesis.

Los resultados evidenciaron una relación positiva entre los estilos de liderazgo y el *engagement* docente. Ambas variables se ubicaron en un nivel medio, lo que sugiere que la percepción de estilos de liderazgo más efectivos se asocia con un mayor compromiso laboral de los docentes. Asimismo, la prueba Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0.756 y un nivel de significancia bilateral de 0.000 ($p < 0.05$), confirmando una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre las variables. En consecuencia, se concluye que la percepción de estilos de liderazgo efectivos favorece el fortalecimiento del *engagement* docente, aspecto fundamental para mejorar el desempeño profesional y contribuir a la calidad educativa de la institución.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, Engagement, Vigor, Dedicación, Absorción.

ABSTRAC

The primary objective of this research was to determine the relationship between leadership styles and engagement among teachers at the Promesa Educational Institution in Cusco, 2024. This basic research employed a quantitative approach and a descriptive-correlational level, utilizing a non-experimental design. The population and sample consisted of all teachers at the Promesa Educational Institution in Cusco, with a census sample of 25 teachers. A properly structured survey was administered to the teachers. Data was collected using Excel software for the database, and subsequently processed using SPSS software, resulting in tables, graphs, and the corresponding hypothesis tests.

In conclusion, the results of the Leadership Styles and Engagement survey revealed a favorable relationship between leadership styles and engagement among teachers at the Promesa Educational Institution in Cusco in 2024. These relationships are classified as moderate, indicating a positive correlation and suggesting an improvement in teacher commitment and performance. The Spearman's Rho test showed a significant correlation coefficient of 0.756 with a two-tailed significance of 0.000. This indicates a strong positive correlation between the variables, leading to the conclusion that teachers who perceive effective leadership styles exhibit a higher level of engagement, which is crucial for the educational development and quality of teaching at the institution.

Keywords: leadership styles, engagement, vigor, dedication, absorption.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. **Ámbito de estudio: Localización política y geográfica**

El estudio fue desarrollado en la Institución Educativa Promesa de localización política en el distrito San Jerónimo, provincia y departamento de Cusco y de ubicación geográfica en calle Presbítero Andrés García 1-A-3.

Figura 1 Ubicación geográfica

Ubicación geográfica



Nota: Gobierno Regional (2024).

1.2. **Descripción de la realidad problemática**

En el contexto internacional, el recurso humano es reconocido como uno de los pilares fundamentales para el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones, incluidas las instituciones educativas. Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) destacan que el bienestar, la motivación y el compromiso del personal influyen directamente en la calidad de los servicios educativos y en el logro de los objetivos institucionales. En este marco, los directivos y líderes

organizacionales buscan implementar estrategias orientadas a fortalecer el clima organizacional, la satisfacción laboral y el compromiso de sus colaboradores, con la finalidad de optimizar el desempeño y alcanzar el éxito institucional (Lizcano, 2020).

La UNESCO (2017), desde la perspectiva educativa sostiene que la calidad de la educación depende en gran medida del desempeño y compromiso del docente, lo cual exige estilos de liderazgo efectivos que promuevan ambientes laborales favorables. Sin embargo, a nivel internacional, se observa como problema recurrente la debilidad en los estilos de liderazgo educativo, lo que genera bajos niveles de compromiso laboral (engagement) en los docentes, afectando negativamente los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Entre las principales causas de esta problemática se identifican: estilos de liderazgo tradicionales, escasa formación directiva, deficiente gestión del talento humano y limitada atención a los factores psicosociales del docente. Como consecuencia, se evidencian bajos niveles de motivación, desinterés institucional, desgaste emocional y disminución del desempeño docente.

En este sentido, Ganga y otros (2018) establecen que la formación educativa es un aspecto de notable relevancia en las sociedades, ya que representa a su vez niveles de desarrollo, desarrollo económico y social.

En la actualidad América Latina, prevalece un interés significativo en optimizar la disposición educacional como también el desempeño de sus involucrados (Condor & Remache, 2019). Sin embargo, este interés contrasta con las persistentes dificultades relacionadas con el liderazgo institucional y el compromiso docente, lo que constituye un problema estructural en los sistemas educativos de la región.

Por tal motivo, surge la importancia de efectuar investigaciones desde la óptica de los docentes, algunos autores sostienen que el compromiso y las percepciones del capital

humano, particularmente de educadores, intervienen en el proceso de aprendizaje del estudiantado; evidenciándose estos en las investigaciones de Webster & Richard (2002) quienes demostraron la existencia de una dependencia entre desempeño o rendimiento académico del estudiantado y el grado de eficacia del maestro. Entonces, diagnosticar aspectos perceptivos del comportamiento organizacional de los docentes y lograr gestionar el capital humano en establecimientos educativos permitirá tener conocimiento de las fortalezas y debilidades, información que permitirá la adecuada toma de decisiones generándose estrategias que garanticen el adecuado desarrollo de los docentes.

“El engagement es considerado un constructo que permite examinar el estado mental donde se desenvuelve un sujeto, esto en el contexto de la organización” Rahbi (2017). Por este motivo, durante los últimos años se ha prestado la importancia debida al abordaje científico de las capacidades académicas y psicológicas de poblaciones en un contexto laboral, siendo en este caso el de los docentes, en el que también se ha demostrado que la falta de motivación como el escaso control de las sensaciones relaciona a diversos motivos y causas ambientales, tales como el direccionamiento por parte de un líder (Thu, Dinh, & Xuan, 2019). Siendo de este modo, el engagement en un contexto educativo, puede evidenciarse como un concepto de compromiso por parte del educador, con el nivel de desempeño frente al estudiantado que ofrece, todo esto es percibido por el propio estudiante, el cual requiere la participación de los maestros para desenvolver estrategias de instrucción, que se acomoden a sus capacidades y condiciones. Por esta razón, “la gestión educativa y el sentido de aprendizaje son concepciones que no podrían tomarse como independientes, se requiere del imperativo de originar políticas de transformación de perfeccionamiento del sector educativo”. Reyes (2017).

Durante los últimos años, el liderazgo empezó a formar parte del discurso en el contexto educativo, en vista que de la demanda actual para las instituciones educativas

involucra innovación requerida para la globalización (Gonzáles, Gonzáles, Ríos, & León, 2013). Bajo esta premisa, se considera que en la actualidad es de necesidad social contar con líderes de visión y capacidad organizativa futura, con motivación, de competencias y habilidades, que en muchos casos no se evidencian. Visto así, Arias y otros (2000), establecen que el proceso de mejora en la capacidad del direccionamiento y liderazgo, tiende a garantizar la presencia de docentes preparados capaces de asumir exitosamente las necesidades de la globalización actual, contando con predisposición para el logro de objetivos.

A nivel de Nacional, diversos estudios señalan que la dirección de cada establecimiento educativo es directamente responsables frente a las autoridades del Ministerio de Educación y de la UGEL, esto en referencia a cualquier problemática que se presente, al margen de efectuar funciones relacionadas al trabajo a nivel administrativo, paralelamente se desempeñan funciones de liderazgo pedagógico, direccionadas a responder a la gestión o administración del conocimiento centrado en los aprendizajes, donde existe una sobrecarga administrativa, limitada formación de liderazgo y la ausencia de estrategias para fortalecer el compromiso docente constituyen causas que afectan negativamente la gestión educativa del país .motivo por el cual es importante considerar las habilidades y estilos apropiadas de liderazgo que permitan un adecuado desarrollo de la comunidad escolar. Espinoza (2022).

Como consecuencia de esta problemática nacional, se observan docentes con bajo nivel de engagement, escasa participación institucional y limitada identificación con las metas educativas, lo que repercute directamente en la calidad del servicio educativo.

A nivel local, se estima que la capacidad de liderazgo en diferentes actores de la educación ha concebido la precisión de mejora y su potencialización para fortalecer los estilos de liderazgos, empleándose en distintas instituciones educativas para que a su vez

esta logre dirigirse hacia necesidades colectivas de los docentes involucrados en su gestión, estableciéndose en este sentido la probabilidad de contar con docentes que se comprometan con las metas institucionales. Sin embargo, para Pérez (2021):

La gestión educativa peruana y en la región del Cusco es calificada y percibida de modo deficiente y que posiblemente en algunas situaciones de forma regular a nivel social, debido a que los maestros y líderes de las instituciones educativas muestran una falta de liderazgo pedagógico y directivo (p. 41.)

La descripción del presente estudio posee como único objeto el indagar de forma objetiva los estilos del liderazgo ejercidos y la relación con el engagement (compromiso) de los educadores, respondiendo en este sentido a las necesidades e interés de obtención de conocimiento establecer lineamientos que permitan la mejora continua en el establecimiento educativo.

En la actualidad la Institución Educativa Promesa de Cusco, no cuenta con un diagnóstico del comportamiento organizacional de los docentes, lo cual constituye un problema institucional, ya que impide conocer de manera objetiva la percepción docente respecto a los estilos de liderazgo ejercidos por la dirección y el nivel de engagement durante el desarrollo de las actividades institucionales, dado que la condición de establecer conexiones respecto a la capacidad de compromiso se encuentra estrechamente relacionada con la forma de direccionar al grupo y comprender el comportamiento de estas variables es de importancia para su adecuada intervención organizacional

Debido a esto, se crearon las siguientes preguntas:

1.3. Formulación del problema

a) *Problema general*

- ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de

la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024?

b) ***Problemas específicos***

1.4. Justificación de la investigación

- ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el vigor en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024?
- ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y la dedicación en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024?
- ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y la concentración en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024?

1.4.1. Justificación normativa

Normativamente se justifica ante la necesidad de conocer características de esta población docente, ante los estilos de liderazgo y engagement, esto como parte del comportamiento organizacional de la gestión educativa. Las normativas y principios legales respaldan el derecho a una educación de calidad y la Ley marco de modernización de la gestión del estado peruano, en base a ello, se proporcionan fundamentos para llevar a cabo la investigación y de esta forma poder contribuir con la actualización y evidencia de nuevos conocimientos que permitan generar estrategias de intervención para la gestión administrativa en potencial humano bajo un contexto escolar.

1.4.2. Justificación pedagógica

Es fundamentada en el menester de conocer características y la posible relación de las variables, siendo de esta forma importante conocer el comportamiento de estas variables para una adecuada intervención en los docentes, de tal forma en la que se logre dotar de competencias que mejoren su desempeño actitudinal y procedimental durante el desarrollo de actividades pedagógicas.

1.4.3. *Justificación social*

Se justifica socialmente ante el estudio de las variables en docentes del establecimiento educativo Promesa de Cusco, ya que a partir de estos se logrará identificar el tipo de liderazgo predominante en dicho establecimiento educativo, que a su vez permitirá el diseño de estrategias de mejora en beneficio de la población escolar, siendo esto visualizado por los estudiantes y padres de familia.

1.4.4. *Justificación relevante*

La exploración del comportamiento de los constructos de investigación en mención es relevante, en vista de que no se evidencian investigación semejante a nivel de Cusco, siendo además un tema de investigación innovador ya que el estudio del comportamiento organizacional no es un objeto de investigación frecuente en estudios educativos, por otro lado, se evaluará la percepción de cada uno de los docentes, lo que permitirá una evaluación global de cada uno de estos.

1.4.5. *Justificación metodológica*

Las técnicas de recopilación de información serán aplicadas a un contexto educativo, lo cual permitirá identificar la confiabilidad en una población de docentes, además esta se realizará por medio de herramientas estadísticas que permitan basarla en criterios científicos objetivos.

1.5. *Objetivos de la investigación*

a) *Objetivo general*

- Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024

b) *Objetivos específicos*

- Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el vigor en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024

- Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la dedicación en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024
- Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la concentración en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024

1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación

Las posibles limitaciones a evidenciarse durante el desarrollo de la investigación se tornarán en referencia a la escases de investigaciones semejantes a nivel local, y a la disponibilidad de los educadores para que se les aplique las técnicas o instrumentos de recolección de datos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Estado de arte de la investigación

2.1.1. *En el ámbito internacional*

Lizcano (2020) desarrollo el estudio “Relación entre engagement y estilos de liderazgo”, en Colombia, planteo como finalidad analizar el nexo entre engagement y estilos de liderazgo; el método empleado se basó en un corte transversal, diseño no experimental, su enfoque era cuantitativo y correlacional, la población estaba formada por una muestra de 74 trabajadores, a los que se les aplicó el instrumento UWES - escala utrecht de compromiso laboral y CELID sobre estilos de liderazgo. Los resultados sobre estilos de liderazgo muestran que los empleados perciben el estilo que predomina en su jefe es el transformacional con promedio 4.26, específicamente un 54% de los colaboradores señala que los jefes presentaron un grado promedio sobre liderazgo transformacional; un 45% de colaboradores percibieron que los jefes presentaron un grado promedio sobre liderazgo transaccional; un 85% de trabajadores señala que los jefes presentan un grado promedio sobre liderazgo permisivo (*laissez faire*). respecto a la variable engagement un 61% de trabajadores reflejo un grado superior de engagement, un 46% obtuvo un grado superior de vigor, un 46% reflejo una dedicación de grado superior, el 55% presento un grado alto de absorción. Asimismo, los resultados demostraron correlaciones significativas y positivas entre factores con engagement y el liderazgo transformacional; también se obtuvo correlación nada positiva entre engagement y liderazgo *laissez-faire*.

Franco y otros (2020) ejecuto el estudio “Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato?” en Colombia, plantearon como objetivo ejecutar un análisis sobre disimilitudes del Engagement, de

acuerdo a los tipos de contrato; se empleó la metodología cuantitativa y no-experimental, el grupo poblacional se conformó por 334 profesionales y emplearon como instrumentos el UWES - escala utrecht de compromiso laboral - 9 y el cuestionario had hoc. Los resultados respecto a dimensiones del engagement reflejaron puntuaciones de nivel superior a inferior que corresponden a dedicación, vigor y absorción de modo respectivo. Según el tipo de contrato no se halló disimilitudes significativas estadísticamente en los niveles de engagement.

Toscano y otros (2020) realizó el estudio “Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement”, en Colombia, cuya finalidad fue examinar el nexo funcional entre las variables; la metodología utilizada fue una estrategia asociativa, diseño predictivo y transversal, la población estuvo integrada por 221 trabajadores de una Institución Educativa Superior y como instrumentos se empleó el UWES - escala utrecht de compromiso laboral adaptado por Delgado - Abella y Ospina y el perfil sobre calidad de vida laboral de autoría de Gómez. Los resultados respecto al engagement indicaron que la valoración media superior fue de la dimensión dedicación (5,25), seguida de la dimensión vigor con media 5.12 y por último, la dimensión absorción con una media de 4.94, estas 3 dimensiones obtuvieron valoraciones medias - altas; de manera más específica, en la dimensión de vigor, el grupo poblacional masculino tuvo la media 5.12 y el grupo poblacional femenino tuvo la media 5.29; sobre la dimensión dedicación el grupo poblacional masculino tuvo la media 5.27 y el grupo poblacional femenino tuvo la media 5.48. Por último, este estudio estableció la existencia de un nexo directo entre engagement y CVT.

2.1.2. En el ámbito nacional

Cerda (2023) llevo a cabo el estudio “Estilos de liderazgo y engagement en profesionales de salud de obstetricia en el Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2021”, cuya

finalidad fue establecer nexo entre engagement y estilos de liderazgo; se basó en la metodología transversal y correlacional, la población se integró por 48 profesionistas de la carrera de obstetricia, se aplicó como instrumento las encuestas de CELIS-S y UWES. Los resultados evidenciaron que un 44.2% obtuvo un grado elevado de compromiso, con prevalencia de liderazgo transaccional de grado medio con 58,1%. Respecto al estilo de liderazgo de tipo transformacional, este posee un nexo directo moderado con dimensión vigor y dedicación del engagement; el estilo de liderazgo laissez-faire no posee vínculo con la variable engagement, pero obtuvo un nexo débil inverso con dimensión dedicación; en lo que respecta al estilo de liderazgo transaccional, este no posee nexo con el compromiso.

Ruiz (2021) desarrollo el estudio “Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Emblemática San Ramón de Cajamarca”, su finalidad fue determinar el nexo entre las variables de estudio; como metodología se empleó el diseño correlacional, el grupo poblacional se compuso por 44 docentes y se empleó como instrumento dos cuestionarios. Resultados, el valor correlacional entre de las variables fue 0.686 (nivel moderado). Por otro lado, el valor correlacional de engagement y liderazgo democrático fue 0.717.

Uriarte (2020) realizo la investigación “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una Municipalidad de la Región Lambayeque”, cuyo objetivo era entender el vínculo entre el compromiso organizativo y los estilos de liderazgo; Se utilizó el tipo de metodología no experimental y su diseño fue correlacional., la población se conformó por 120 trabajadores de 20 a 65 años y se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional (Allen y Meyer) y la escala multifactorial de liderazgo corto 5x (Avolio y Bass). Resultados, se obtuvo un nexo positivo significativo entre liderazgo transaccional y transformacional con compromiso normativo y afectivo, no obstante, el estilo de liderazgo laissez-faire tenía una relación negativa significativa con el compromiso normativo y

afectivo, pero se reveló que no existía ninguna relación entre las dimensiones del compromiso de continuidad. y estilos de liderazgo. Conclusión, si es superior la presencia del estilo de liderazgo transaccional y transformacional, superior será el compromiso normativo y afectivo; Si se utiliza continuamente el estilo de liderazgo laissez-faire, el compromiso normativo y afectivo será menor; Por último, si la presencia de los resultados del líder es mayor, el compromiso normativo y afectivo será mayor.

2.1.3. *En el ámbito local*

Romero (2023) desarrolló una investigación titulada “Engagement y resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023”, esta tuvo por finalidad hallar el nexo entre engagement y resiliencia. Se basó en la metodología correlacional y cuantitativa, el grupo poblacional se integró por 516 educadores de tres establecimientos educativos, la muestra fue de 221 maestross a los que se les aplicaron el cuestionario de resiliencia docente y UWES - escala utrecht de compromiso laboral. Resultados, se evidenció que del total de docentes un 43.9% presento un nivel medio de engagement y el 52% de educadores tiene un grado medio de resiliencia.

Cornejo (2021) elaboró una investigación denominada “Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Túpac Amaru del Cusco – 2018”, Su objetivo era determinar el vínculo entre el nivel de rendimiento y el liderazgo educativo del director. La metodología de investigación corresponde al nivel básico, enfoque cuantitativo, correlacional. La muestra fue establecida por un total de 30 docentes de un instituto, en quienes de aplicaron escalas valorativas para definir la percepción del liderazgo de la variable de rendimiento educativo. Resultados, se demostró la existencia de correlación entre desempeño docente y liderazgo pedagógico.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. *Estilos de Liderazgo*

La serie ISO 9001:2000 refiere que los líderes constituyen una unidad de objetivos y precisa el rumbo de las organizaciones, además debe mantener y crear un medio interno donde los individuos se centren completamente a obtener las metas de las organizaciones. Según Fundación Nacional de Calidad, el liderazgo abarca como criterios de excelencia de gestión los procesos referente a orientaciones filosóficas de las organizaciones y control exterior respecto al engagement por liderazgo y el interés por la causa; control sobre resultados de dirección (Chiavenato & Sapiro, 2017).

La variable liderazgo posee componentes como el ejemplo, trabajo colaborativo, aprobación del entorno, inspiración y sentido de dirección. Se percibe como una agrupación de características vinculadas que provee coordinación y dirección para alcanzar mejores y superiores esfuerzos del grupo, esto en interés de alcanzar las metas, misión y visión declaradas por la organización para dar respuesta rápida a cambios externos e internos. La variable liderazgo involucra a otros individuos, interacción efectiva, los seguidores o empleados son quienes con su voluntad de admitir órdenes de los líderes contribuyen en la definición de la posición del líder y permitir que se produzcan procesos de liderazgo por medio de acciones y valores, no competir por ser el núcleo de la atención y la constructiva confrontación de ideas. La tarea del líder vendría ser identificar las situaciones en las que debe presionar o no al grupo; postergar decisiones, controlador, ser directivo, etc. En otras palabras, actuar conscientemente de acuerdo a cada situación y emplear habilidades humanas y técnicas que posea. El individuo líder es fundamental para la inspiración de otros individuos, para motivarlos al logro de metas planteadas por medio de conducción de tareas en común, dado que de esta manera no únicamente se pondrá frente al grupo, puesto que también logrará la obtención de suficientes méritos a fin de ser

admitido por el grupo. Por tal razón, la base del liderazgo viene a ser la influencia que se tiene sobre los seguidores, poder que puede ejercerse sobre estos. Los líderes potencian a los individuos a fin que desenvuelvan su creatividad e inquietudes; también brinda liderazgo moral, el que permite la concientización de valores vinculados con el respeto al momento de decidir temas que impliquen a otros individuos. La estabilidad de las organizaciones precisa compromiso y liderazgo de la totalidad de sus integrantes con respecto a metas y objetivos trazadas en un determinado tiempo, incluso al presentarse emergencias (Ramírez, 2012).

De acuerdo a la sociedad contemporánea la variable liderazgo posee características que involucran cambios, aceptación por parte del entorno, trabajo en conjunto, ejemplo, inspiración y sentido de dirección. Además, es visto como un medio por el que se establecen prioridades y objetivos. Se toman decisiones que permiten la implementación y ejecución de la misión de las instituciones u organizaciones de modo visible y claro (Adair, 1990; citado en Ramírez, 2012).

La variable liderazgo en un nivel institucional (ejercido por directores y presidente) es considerablemente distinta del desempeñado en nivel táctico (ejecutivos y gerentes) y liderazgo típico de nivel operativo (supervisores de primer nivel). El liderazgo se vincula con el espíritu visionario y misionero, encuadre hacia objetivos, compromiso, oportunismo y enfoque en participación, impulso, entusiasmo, dedicación, dirección, motivación, énfasis en el aprendizaje de los individuos, refuerzo y retroalimentación. Dicho de otra manera, los líderes máximos no trabajan solos, sino con sus respectivos equipos, pues el éxito será dependiente al trabajo de dicho equipo. Los líderes deben poseer un radar a fin de identificar talentos y explotarlo (Chiavenato & Sapiro, 2017).

Se define el liderazgo como aquella capacidad que posee el individuo a fin de inspirar en otros el trabajo fundamentado en metas, es así que el grado de liderazgo está

reflejado en las capacidades que tienen las personas para trasladar sus ideales y difundir la confianza requerida fin que la persona o el equipo lo sigan, adicionalmente es trascendente comprender que no es necesario que los individuos sigan a otro por contemplarlo como líder, sino que en muchas ocasiones respaldan las concepciones que el líder encarna. El individuo puede poseer una superior motivación, un perfil y liderazgo para ejecutar una función, no obstante, si su propuesta no es acorde con el momento experimentado por la organización, pudiese producir impedimentos importantes para la dirección del grupo, lo que en consecuencia puede acarrear complicaciones. En tal sentido, también cita método “El Lenguaje de los Colores”, este permite identificar el estilo, no obstante, la variable liderazgo no se determina especialmente por colores de perfiles, sino que se encontrara enlazado a aquella capacidad para convocar, así como, determinados atributos individuales (Gómez, 2015).

Un estilo de liderazgo adecuado ayudará al grupo de adeptos adquiera una mayor competencia y experiencia. Como resultado, en tanto el líder contribuya con sus adeptos en la adquisición de niveles superiores de preparación, el estilo de liderazgo deberá evolucionar. Los líderes pueden valorar con precisión cada circunstancia y reformar su estilo de liderazgo, esto a fin de que se ajusten a distintas situaciones. Si los líderes pueden diagnosticar contingencias o eventualidades de manera acertada, posteriormente les será asequible seleccionar el estilo de liderazgo pertinente (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2013).

2.2.1.1. Teorías o modelos vinculados con el liderazgo

Modelos de contingencia del liderazgo

De acuerdo con Hellriegel y otros (2013) los distintos factores coyunturales determinaran cuál será el estilo de liderazgo adecuado que deba emplearse. Cada líder puede modificar su comportamiento en respuesta a una situación u otra.

El líder efectivo opta por comportamientos de mayor efectividad, esto de acuerdo a la situación. Según Shaeffer (2020; citado por Hellriegel y otros, 2013) no existen siempre lineamientos con claridad entre estilos de liderazgo; el líder que a veces deberá ser interventor o participativo, mientras que líder reformista en algunos casos deberá proceder como uno autócrata; evidenciándose así, que son diversos los factores coyunturales que determinaran el estilo de liderazgo que deba emplearse. Seguidamente, se explica los posteriores modelos de contingencia vinculados con el liderazgo.

Modelo de liderazgo situacional. Dicho modelo únicamente analiza una determinada eventualidad. Establece que el estilo de liderazgo que deba emplearse deba adaptarse al nivel de formación del grupo de adeptos, también contribuye a que líder identifique que un estilo pueda ser eficaz en ciertas circunstancias, sin embargo, puede perder tal efectividad en otras situaciones. Asimismo, resalta la trascendencia de estimar el grado de formación del grupo de adeptos al seleccionar el estilo de liderazgo, es necesario que los líderes estén constantemente vigilantes respecto al grado de preparación de la agrupación que lidere, esto con el fin de determinar la combinación de conductas que se orienten a tareas e interacciones más adecuadas. Dicho modelo, cuenta con los siguientes elementos base:

- Agrupación de variados estilos de liderazgo probables.
- Descripción de diversas circunstancias alternas que el líder podría encontrar.
- Sugerencias sobre cuál estilo de liderazgo tiene mayor efectividad, esto de acuerdo a las diversas situaciones.

En este modelo hace referencia a diversas combinaciones del comportamiento, estas orientadas a tareas y a relaciones.

- El comportamiento orientado a las tareas, que hace referencia a la preocupación por la producción, incluye confiar en la comunicación unidireccional, establecer

obligaciones y decir a los seguidores qué deben hacer, cuándo, dónde y cómo. Los líderes efectivos pueden utilizar un alto grado de comportamiento orientado a tareas en algunas situaciones y un grado moderado en otras.

- El comportamiento orientado a las relaciones se refiere a preocuparse por los demás. Esto implica utilizar la comunicación bidireccional, escuchar a los seguidores, animarles e implicarles en la toma de decisiones, así como dar apoyo emocional.

Modelo de Vroom & Jago sobre liderazgo. Este modelo precisa que cada líder debería valorar una agrupación de factores circunstanciales, para posteriormente, tomar la decisión de cómo actuar. Asimismo, identifica que los diferentes estilos de liderazgo implican diferentes beneficios y costos. En un periodo corto, ciertos estilos ahorrarán dinero y tiempo, no obstante, al ser ejecutado tendrá menor efectividad para el desarrollo de sus adeptos. En un periodo prolongado, distintos estilos poseen el favor de contar con una mayor efectividad para el desarrollo de los adeptos, sin embargo, requerirá de mayores recursos como el tiempo. El punto focal de dicho modelo vendría a ser el modo en que cada líder hace que participe el grupo de adeptos al tomar decisiones.

Modelo del Continuo de Liderazgo

De acuerdo con Ojeda (2017), este viene a ser un enfoque contingente para la variable liderazgo planteada por Schmidt y Tannenbaum, los cuales proponen una agrupación de conductas que cada líder podrá seleccionar de acuerdo a su grupo de adeptos. Cada conducta se asocia con determinado nivel de autoridad empleado por los líderes, así como, un rango de libertad disponible al grupo de adeptos en las decisiones. Los autores del modelo favorecen la percepción de que seleccionar un estilo exclusivo del liderazgo dependerá primordialmente de 3 factores:

- Fuerzas de líder: Experiencia, capacidad para responsabilizarse, educación, saber ejecutar.

- Fuerzas de subordinados: Experiencia, capacidad para responsabilizarse, educación, saber - ejecutar.
- Fuerzas de situación: Complejidad, metas, naturaleza de los trabajos, estructura organizativa, tamaño de las organizaciones, etc.

Teoría de los rasgos del liderazgo

Formulada durante el siglo XIX, aunque el origen se encuentra en la ancestral Roma y Grecia, esta teoría defiende que algunos individuos simplemente nacen como líderes, mientras que otros no. Carlyle fue el autor que destaco en este enfoque, dado que este tenía la conjetura de que debía buscarse al individuo que tenía la mayor capacidad y doblegarse ante este por su propio bien. El riesgo de tal aseveración vendría a reflejarse en contextos de dictadura. Por otra parte, esta teoría mantiene que un individuo cualquiera no podría volverse líder, puesto que la variable liderazgo viene a ser unidimensional, en otras palabras: es un líder o no es, evidenciándose que el desarrollo del individuo en esta teoría no posee cabida (Ojeda, 2017).

Teoría de Liderazgo - Personalidad.

La investigación sobre perfiles de la personalidad (combinación de rasgos que definen el comportamiento, manera frecuente de pensar, sentir y accionar que poseen los individuos, sustentada como casi estable en el transcurso del tiempo), podría ser utilizada por líderes a fin de conocer a los adeptos y seleccionar el estilo de liderazgo conveniente, a su vez, podrá emplearse para conocer el don de liderar del individuo (Ojeda, 2017). Esta teoría refiere que los rasgos (características que permiten que se distinga a los individuos) de los líderes eficaces son los siguientes:

- Estabilidad
- Sensibilidad hacia los demás.
- Autoconfianza

- Inteligencia
- Gran energía
- Integridad emocional
- Dominio
- Locus de control emocional interno
- Flexibilidad

2.2.1.2. Dimensiones de estilos de liderazgo.

- Liderazgo transformacional. Según (Burns, 1978; citado en Cerda, 2023) el líder transformacional provocaría en la vida de sus seguidores un cambio significativo.

- Liderazgo transaccional. (Bass, 1999; citado en Cerda, 2023), estableció este término con el fin de conceptualizar a aquel individuo que moviliza o motiva a sus adeptos al éxito, esto por medio de recompensas.

- Laissez faire (No liderazgo). Falta de liderazgo, considerado como aquel líder infructuoso, dado que se exhibe como indiferente respecto a situaciones de las organizaciones, dando paso a que los colaboradores actúen como lo crean pertinente, este líder no interviene (Lupano y Castro, 2008; citado en Cerda, 2023).

2.2.1.3. Estilos de liderazgo

De acuerdo con (Gómez, 2015) puede ser clasificada a través del método “El Lenguaje de Colores”, son los siguientes estilos:

- ***El perfil rojo del liderazgo***

Estilo para generar resultados y aquella capacidad de motivar a un determinado. Para el momento de actuar, estos líderes poseerán distintas motivaciones, para dicho perfil, lo esencial es identificar si la organización precisa de cambios.

- ***El perfil amarillo***

Este estilo de liderazgo será fundamentado en aquella inspiración para direccionar a

el equipo a través de seductoras ideas. Para el momento de actuar, estos líderes tendrán diferentes motivaciones, en este perfil el líder lo principal es determinar si lo que se precisa es visibilidad.

- ***El perfil verde***

Emplea liderazgo democrático, por medio de este se impulsa al individuo, empleando la participación y confianza. Para el periodo de actuación, estos líderes contarán con distintas motivaciones, dicho perfil verde tomara como central el proporcionar solidez.

- ***El perfil azul***

Emplea el liderazgo a partir de una perspectiva de mayor conservación, esto por medio de la ejecución de acciones inequívocas que emplea una agrupación. Para el momento de actuar, estos líderes tendrán diferentes motivaciones y lo primordial será generar credibilidad.

Figura 2

¿Cuándo un color de liderazgo es favorable y cuándo no?

Favorable	
	Su estilo particular a través del cual se pueden establecer objetivos con mayor claridad. Definen los roles, controlan los espacios de trabajo con mayor facilidad. Ejercen presión cuando las cosas no se están dando y confrontan al grupo para la toma de decisiones.
	Su estilo está dado para manejar una red de contactos considerable y está al tanto de lo que piensan las personas influyentes. Tiene la capacidad de promover ideas y participar en grupos de influencia. Le gusta el reconocimiento por lo cual buscaría que la organización tenga acceso a gremios y posibiliten estar en boca de muchas personas.
	Su estilo está enfocado a tomar las decisiones con calma, escuchar diferentes puntos de vista. Tienen la capacidad para abordar proyectos de alto impacto de forma sostenida y focalizada.
	Tiene un estilo único por medio del cual neutralizan al máximo el riesgo. Realizan escogencias más seguras. velarán por que se inviertan los recursos humanos, de tiempo y logísticos para que las cosas se ejecuten con altos estándares.
Desfavorable	
	Es es directo, impaciente y confrontante. Ejercería presión y esto probablemente terminarían acentuando las diferencias. Posiblemente se generarían más fricciones y podría generarse resistencia pasiva y disminuirse la confianza.
	Debido su sociabilidad y estilo creativo y a su tendencia a darle prelación a los compromisos externos, generar nuevas ideas y motivar a las personas, probablemente dedicaría un menor tiempo a garantizar el detalle de las operaciones, la revisión de los errores y la toma de correctivos con rigor.
	Por su estilo pausado y renuente a los cambios será evasivo ante la toma de decisiones bajo presión. Esto probablemente podría repercutir en que la organización no efectúe los cambios a tiempo, lo que le restaría posibilidades frente a las exigencias del entorno, poniendo en riesgo la sostenibilidad en el largo plazo
	Su estilo conservador, mesurado y precavido podría inmovilizar la organización en la toma de ciertas decisiones y ocasionar que se corra el riesgo de impedir su crecimiento o de disminuir su capacidad de reacción frente a la asimilación de los cambios intempestivos del entorno que pudieran afectar su supervivencia.

Fuente: (Gómez, 2015)

De acuerdo con (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2013) en el marco del modelo de liderazgo situacional, cada líder podría seleccionar un estilo de liderazgo de cuatro, que conlleva distintas combinaciones de conductas orientadas a tareas y relaciones. Aquellos líderes efectivos asocian distintos comportamientos que se orientan a tareas y a las interacciones, emplean 4 estilos de liderazgo distintos (participativo vendedor, delegador e indicativo).

Figura 3
Conductas y comportamientos de líder



Nota: GCR Tools

La figura anterior evidencia que el estilo de liderazgo pertinente obedecerá al nivel de formación o preparación del grupo de adeptos. De acuerdo a esta figura, la curva presentada en la gráfica precisa el determinado estilo de liderazgo que es adaptable al grado de preparación del grupo o persona. El gráfico muestra que los altos niveles de preparación se encuentran en el lado izquierdo, mientras que los niveles bajos de preparación se ubican al lado derecho.

R1 – Adeptos que se ubiquen en poca preparación, su estilo indicativo vendrá a ser el eficaz. En el momento en el que el líder emplee este estilo, brindara las directrices precisas, supervisara la labor de manera próxima y girara indicaciones específicas. El trabajador al ingresar a la institución u organización, suele contar con una preparación baja, es por esto que el estilo de liderar más adecuado es el indicativo. El estilo de liderazgo indicativo es adecuado para garantizar que el nuevo empleado tenga un rendimiento adecuado, lo que sienta un fundamento sólido para su satisfacción y éxito.

R2 – En la medida en que los colaboradores aprenden sus labores, su preparación se incrementa, no obstante, el líder deberá continuar empleando algo de conductas orientadas a la tarea, puesto que los colaboradores todavía no se encuentran listos para hacerse cargo de las responsabilidades. Dicho líder tendrá que emplear comportamientos solidarios para que se mantenga el entusiasmo y se incremente la confianza del colaborador. En otras palabras, los líderes deberán pasar a un estilo de vendedor, el líder al emplear este estilo ayuda en la creación de motivación y confianza, brinda una dirección e impulsa la comunicación bilateral. Ahora bien, el líder continuara con la responsabilidad de tomar el control y decisiones.

R3 – Momento en el que los adeptos están confiados para el desempeño de labores y se sienten preparados, aquí los líderes ya no deben ser directivos, sino que sostendrá una comunicación abierta, donde escuchara atentamente y valorara esfuerzos de su grupo de adeptos por haber aplicado lo que aprendieron. En el momento en el que el líder emplea el estilo participativo anima a los seguidores a compartir ideas, favorece su labor pues apoya y alienta a sus seguidores.

R4 – El caso en que los trabajadores tienen un nivel trascendente de preparación, el líder efectivo lleva a cabo una delegación mayor. El líder al emplear un estilo de delegación, pasa la responsabilidad a los seguidores de decidir e implementar tales

decisiones. La acción de delegar tiene un resultado eficaz pues los adeptos están motivados y son competentes, por consiguiente, aceptan las responsabilidades de su labor. Es posible que el líder pueda reconocer ciertos problemas, no obstante, la responsabilidad sobre la ejecución de planes está en manos de adeptos maduros.

De acuerdo con Hellriegel y otros (2013) el modelo de Jago - Vroom sobre liderazgo, distingue 5 estilos básicos de liderazgo, estos simbolizan las distintas rutas que cada líder podría emplear para hacer partícipe a sus seguidores. El proceso de selección del estilo de liderazgo a utilizar comienza cuando los líderes valúan la relevancia de los problemas. Debe considerarse que ninguno de estos enfoques para tomar decisiones vendría a ser el mejor en la totalidad de situaciones. Los estilos que podrían ser empleados por los líderes son los siguientes:

Estilo que decide. Los líderes deciden y anuncian la decisión. Cada líder podría emplear sus experiencias y/o recopilar información proporcionada por sus seguidores y otros individuos que considere que podrían contribuir en la resolución de problemas. La labor de los colaboradores claramente consistirá en el suministro de determinada información que solicite cada líder, esto en vez de valorar o generar soluciones.

Estilo de consulta individual. Cada líder presentara la problemática a sus equipos de manera individual, escuchara sugerencias e ideas sin reunirlos grupalmente y seguidamente tomara una decisión. Dicha decisión podría plasmar o no la influencia de los miembros del grupo.

Estilo de consultar al equipo. Durante una reunión los líderes presentaran la problemática a sus seguidores, escucharan sus propuestas y seguidamente emitirá una decisión, esto puede reflejar o no las propuestas de los miembros de este equipo.

Estilo de facilitador. Los líderes durante una reunión presentan la problemática al

grupo e interpreta el papel de facilitador, en tal sentido, define la problemática a ser resuelta, así como las limitantes existentes para la toma de decisión. El objetivo es que exista una sincronía en el dictamen o decisión. Principalmente, los líderes se encargarán de garantizar que sus propuestas no sean de mayor peso únicamente por el puesto que este ocupe, esto frente a las propuestas de otros miembros. La labor de dicho líder será muy próxima a la del consejero, dado que será quien coordine el debate, buscará mantener el enfoque, garantizará que se debatan la totalidad de cuestiones centrales, tampoco buscará influir en los miembros para que se tome una decisión particular y estará presto a admitir y ejecutar soluciones apoyadas por el equipo.

Estilo delegador. Los líderes posibilitarán que el grupo decida en base a determinados límites. El grupo se ocupará de diagnosticar e identificar la problemática, desenvolverá procesos opcionales de solución y decidirá por una o distintas resoluciones alternativas. Los líderes no intervienen en el debate del grupo, a menos que se solicite explícitamente su participación, no obstante, lleva a cabo una labor trascendente, donde proporciona aliento y recursos necesarios. Dicho estilo simboliza el grado más elevado de participación y discreción de los adeptos.

Adicionalmente Hellriegel y otros (2013), refirieron que el modelo de Jago - Vroom sobre liderazgo incluye 7 factores de contingencia que cada líder debe valorar previo a su toma de decisión sobre cuál estilo de liderazgo deberá emplear. Dichos factores situacionales son los siguientes:

- Trascendencia de la decisión: ¿Cuán relevante vendrá a ser la calidad técnica de lo decidido?
- Trascendencia de compromiso: ¿Cuán relevante será que los adeptos se comprometan con lo decidido? ¿Dicha decisión podrá ser implementada pese a que los adeptos no concuerden con la decisión?

- Conocimiento competente de los líderes: ¿El líder dispone de información trascendente, de la pericia para comprender el problema en su conjunto y optar por la solución más adecuada?
- Viabilidad de compromiso: Si el líder tomó la decisión, ¿los seguidores confiarán en el sentido común de su líder? ¿Tendrán el compromiso para que se ponga en marcha dicha decisión?
- Apoyo de equipo: ¿Los adeptos comparten los objetivos que se alcanzarían si se soluciona la problemática? ¿El interés de los adeptos está alineado con los intereses de las organizaciones?
- Conocimiento experto del grupo: ¿Los líderes piensan que sus adeptos poseen la información y capacidades imprescindibles para una toma de decisión adecuada?
- Competencia de grupo: ¿Los adeptos tienen la capacidad para manejar procesos a fin de tomar propias decisiones?

Diferencias en el liderazgo

De acuerdo con Chiavenato & Sapiro (2017) en cualquier nivel organizacional donde el líder actúe, este debería agrupar ciertas características individuales a nivel general:

- La inspiración de confianza en un futuro que se desea.
- Ser maestro en el manejo de ambigüedad en circunstancias que tienen poca claridad.
- Poseer una integridad irreprochable a fin de ganar la confianza de los individuos.
- Sentir un apasionamiento por metas y resultados que se puedan ofrecer.
- Contar con el valor necesario a fin de tomar decisiones, pese a que puedan ser arriesgadas o difíciles.
- Contar con un ego que sea fuerte y que no sea únicamente grande.
- Preparar y desarrollar a los individuos para el éxito.

Imperativos que afronta el líder

Chiavenato & Sapiro (2017) cita que los líderes de equipos afrontan los posteriores imperativos:

- **Conducción de individuos hacia resultados:** Los líderes alcanzan resultados con el aporte de su equipo y deben ser capaces de impulsar y capacitar a sus seguidores, esto a fin de que se consigan resultados de equipo.
- **Incitar el desempeño:** Los líderes son responsables de la obtención de objetivos y resultados, ya sea de manera particular como con el apoyo del equipo. Debera saber cómo avivar expectativas del ejercicio.
- **Conformar agrupaciones en el equipo, así como entre equipos:** La función crucial de los líderes viene a ser la eficiencia. El líder debera saber sobre la creación y mantenimiento del equipo de elevado desempeño, así como del establecimiento de agrupaciones cruzadas.
- **Administrar trabajo cotidiano:** Comprende presupuesto, recursos, tiempo, así como la totalidad de lo que debe aplicarse eficazmente para la obtención de metas del trabajo en equipo.
- **Influir por medio de su poder personal:** El líder precisa que se hagan las cosas únicamente bajo su poder individual de fuerza e influencia (con el fin de ganarse confianza), sin apelar a posiciones jerárquicas.
- **Poseer la intuición para hallar y desarrollar capacidades:** Los líderes deberan identificar, valorar y elegir talentos. Debe edificar su agrupación con individuos mejores que él y lograr que dicho equipo contribuya en el éxito global.
- **Inspirar confianza y lealtad:** El buen líder crea un entorno que posibilita que

el individuo (s) maximice talentos y que se desempeñe de forma superior a las expectativas.

2.2.2. *Engagement*

Desde los precedentes filosóficos, la terminología engagement esta identificado con la conceptualización de felicidad o eudaimonía, conceptualización presentada en filosofía Aristotélica, en el libro “La gran ética”, En ese trabajo se estudiaba el núcleo del bien moral desde una jerarquía de valores, en la cual, la felicidad se ubica en la cima. El engagement surge en los 90s con Kahn, pues es quien investigo organizaciones o establecimientos dedicados a cuidar de individuos de escasos recursos, en edades avanzadas o con enfermedades, en dichos estudios se identifican las problemáticas y aquellas estrategias empleadas para resolver estos problemas, a través de estas investigaciones, la variable engagement emerge vinculada al compromiso. Cárdenas (2014).

La variable engagement viene a ser un estado positivo a nivel psicológico del colaborador, caracterizado por altos niveles de vigor y energía, entusiasmo y dedicación, fuerte identificación, al igual que, total concentración y absorción en el trabajo. Dicha variable hace alusión al estado cognitivo-afectivo de mayor persistencia que no está enfocado en una situación, objeto o evento particular. Por medio de discusiones y entrevistas con supervisores y colaboradores, el estudio encontró que el engagement está caracterizado por la inmersión y felicidad del trabajador, dicho estado mental ha sido denominado como absorción. Es decir, el engagement vendría a ser un predictor de los comportamientos que van más allá de las conductas esperadas por parte del trabajador estándar, además que viene a ser un componente esencial respecto al bienestar de la psicología del trabajador. Salanova & Schaufeli (2004).

De acuerdo con el concepto de (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2013), el

compromiso hace referencia al entusiasmo que muestran los seguidores por cumplir metas de sus líderes, aceptándolas como propias. Los integrantes del grupo podrían desarrollar sentimientos renovados de compromiso y pertenencia. También puede entenderse como aquel compromiso con el equipo, reflejo del sentir de los integrantes hacia el equipo, en efecto, es posible que sientan fuerte compromiso con el grupo, pero no con la organización o institución. Las complicaciones o problemas se resuelven a través la admisión de influencia recíproca, cooperación y comunicación abierta.

La variable engagement, puede considerarse capital en salud y desempeño de organizaciones, contribuye en la creación de establecimientos sanos, donde los colaboradores que las componen pueden disfrutar de calidad de vida en el trabajo (Salanova & Schaufeli, 2009).

Retomando la filosofía Aristotélica sobre felicidad, se ve reflejada en la conceptualización del engagement en la medida en que se considera un estado mental constante que precisa de factores exteriores y de determinadas características personales para presentarse en el ámbito laboral, también emerge de la voluntad del individuo, se evidencia en lo práctico e intelectual y esta arraigada en el carácter. Por lo que, el engagement podría ser definido como aquel estado mental permanente y positivo, ilusión desencadenante de auto concepto en el trabajo favorable, del que emerge la resiliencia y las emociones positivas de modo que es factible percibir asistencia social en áreas laborales. Lo que desencadena reconocimiento y percepción de apoyo, optimismo, capacidad de afrontamiento de situaciones retadoras y complejas, sensación de aptitud, seguridad, eficacia, motivación, orgullo y satisfacción de la labor realizada, entusiasmo, energía, confianza, bienestar, entusiasmo, esperanza y alegría (Cárdenas, 2014).

Los trabajadores engages se sienten mejor, con pasión por lo que hacen en el trabajo, se sienten más felices, están entusiasmados, trabajan por su propio disfrute, con un

alto nivel de bienestar social y psicológico, además que proporciona más satisfacciones no únicamente de trabajo (pues los colaboradores engaged poseen ratios extraordinarias de desempeño y productividad), sino también de desarrollo individual, por consiguiente se generara un estado mental positivo que contribuirá a la salud mental y física del trabajador. El engagement laboral se asocia con la prosperidad o el florecimiento humano, además que hace referencia a un proceso afectivo cognitivo de mayor persistencia y vinculado con el propio trabajo (Salanova, 2019).

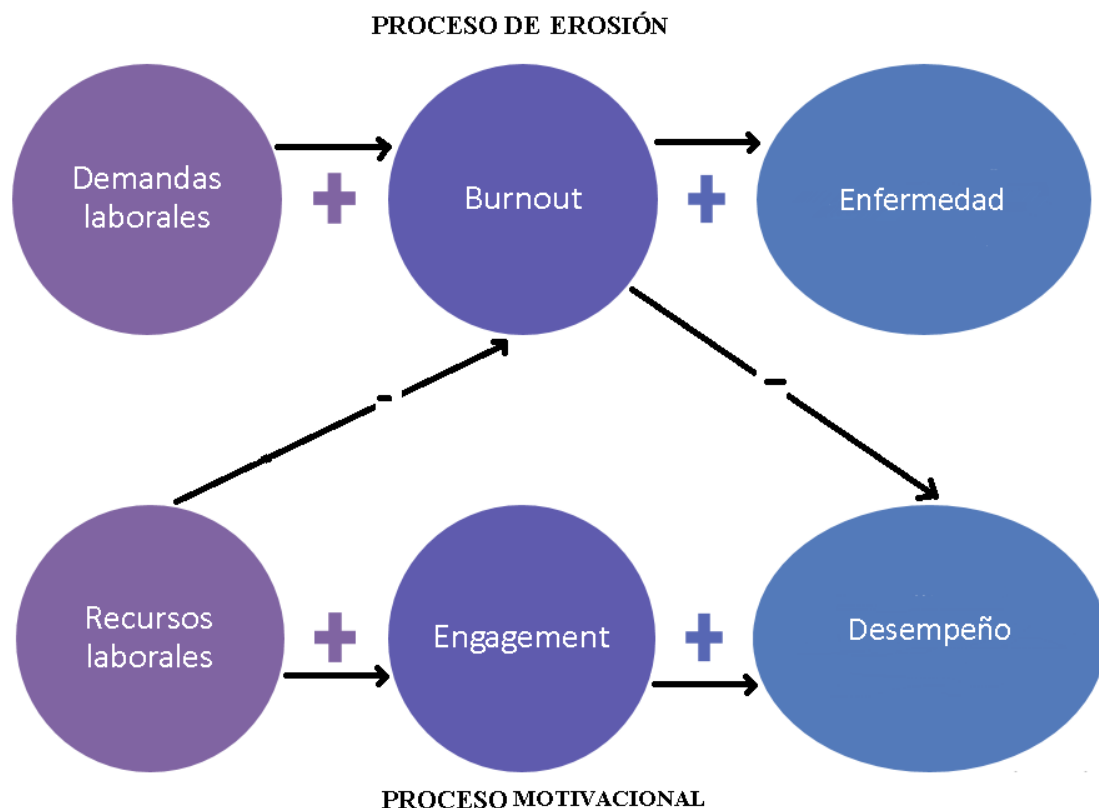
2.2.2.1. Teorías o modelos vinculados con el engagement

Modelo DRL de Bakker y Demerouti.

Este modelo se encuentra en el grupo de las teorías centradas en lo motivacional, ya que considera 2 indicadores de realistas del ámbito laboral (bienestar o engagement del colaborador y malestar o burnout del colaborador). Los trabajadores que consiguen dar respuesta a las exigencias del trabajo por medio de recursos o medios laborales, comienzan un proceso de motivación direccionado a engagement. Este modelo, precisa que la inadecuación o falta de medios o recursos en el trabajo incrementara demandas en el trabajo, hasta generar burnout, plasmado en el daño de la salud; en tanto, el manejo de recursos en el trabajo promueve procesos motivacionales hasta alcanzar el engagement y en consecuencia un buen desempeño y desempeño individual del colaborador, al igual que la efectividad de las organizaciones (Cárdenas, 2014).

Figura 4

Modelo DRL de Bakker y Demerouti.



Fuente: Salanova (2019)

Modelo HERO de organizaciones positivas

Salanova (2019) y su equipo, desarrollaron el modelo HERO (healthy and resilient organization), este es integrador y heurístico, acoge un carácter saludable y resiliente de las organizaciones. La perspectiva que se tomó fue positiva, holística, colectiva e integral, este modelo plantea que una organización positiva cuenta con 3 componentes relevantes que interactúan entre sí, por ende, si se invierte en un componente puede generar beneficios favorables en los otros componentes, a continuación, se mencionan los elementos:

1. **Recursos y prácticas organizaciones saludables.** Se comprenden como medios o recursos de la agrupación laboral (estrategias de comunicación) y de las tareas (autónomo).

Empleados y grupos de trabajo saludables. Los cuales se benefician de elevado engagement laboral, grado de bienestar psicosocial en lo que respecta a emociones fructíferas o positivas, creencia de efectividad y residencia.

Resultados organizacionales saludables. Elevada excelencia organizacional, desempeño organizacional, responsabilidad social empresarial y adecuadas interacciones con la comunidad y el entorno organizacional.

Tras resultados del estudio de este modelo se pudo concluir que cuando las organizaciones ponen en marcha practicas organizacionales saludables y recursos óptimos como el feedback de equipo, coordinación, autonomía de equipo, liderazgo transformacional, clima de apoyo y trabajo de equipo, los equipos se perciben con mayor salud (engaged, resilientes respecto a adversidades y con mayor eficacia) (Salanova, 2019).

Modelo JD - R de Leiter y Bakker.

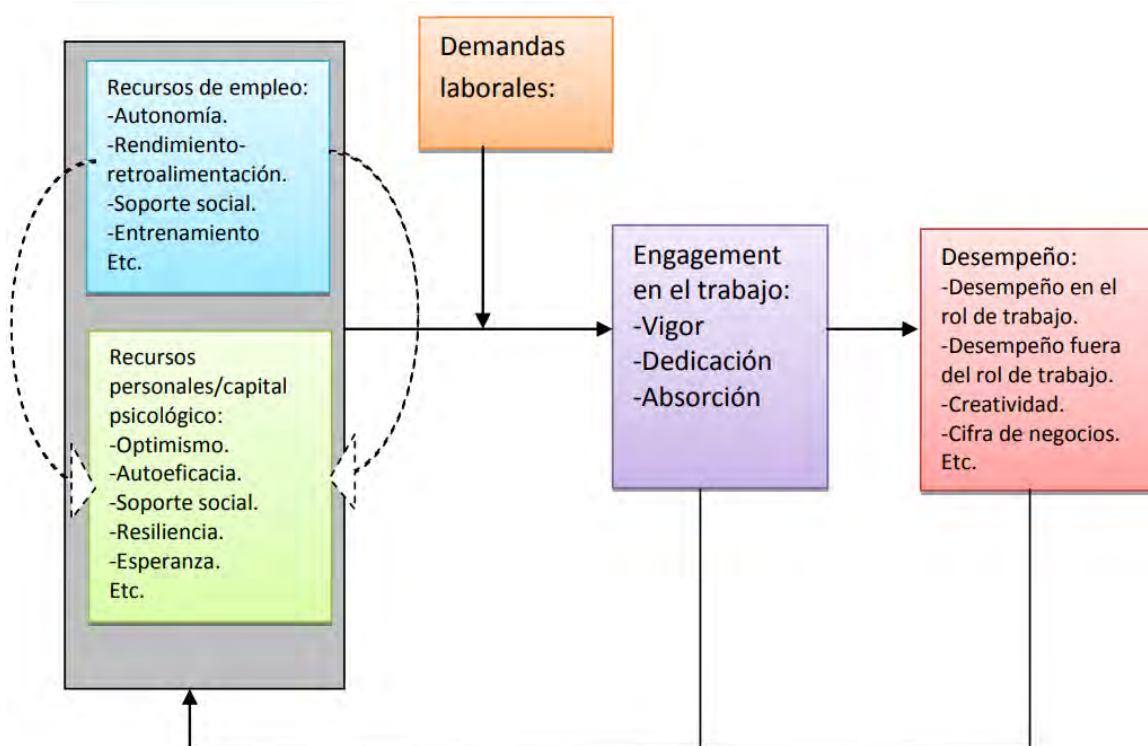
Cárdenas (2014) refiere que este modelo es presentado por sus autores para pronosticar el engagement, puesto que propone que la variable engagement laboral puede predecirse desde recursos o medios laborales, así como de capital psicológico o medios particulares. Este modelo plantea que los requerimientos o demandas en el trabajo se relacionan con recursos o medios del engagement y que los medios o recursos laborales posibilitan que perdure el engagement ante elevadas exigencias del cargo. Adicionalmente, se observó que la pericia profesional como componente del engagement mitiga efectos negativos del volumen laboral. Evidenciándose que tanto las presiones laborales, demandas psicológicas, demandas emocionales, entre otras., podrían resolverse con recursos de engagement. Este modelo se focalizo en recursos individuales, como los elementos para predecir engagement; dichos recursos o medios son:

- Auto valuación positiva vinculada a la capacidad de adaptarse o resiliencia

- Capacidades para el control e incidir en el medio
- Motivar
- Desempeño laboral
- Vital satisfacción.

Figura 5

Modelo JD - R de Bakker y Leiter



Fuente: (Cárdenas, 2014)

La figura anterior expone cómo los medios o recursos en el trabajo, aunado a recursos particulares y a capital psicológico del colaborador posibilita que se responda a demandas del trabajo y favorece el engagement en lo que respecta a sus dimensiones.

Modelo AREA del engagement

De acuerdo con (Cárdenas, 2014) dicho modelo no ejecuta un análisis de resultados en el trabajo, dado que está dedicado a la revisión de factores que comprenden el engagement, además este modelo plantea como elemento base del engagement laboral al auto concepto positivo en el trabajo, del que emergen emociones fructíferas o positivas y

resiliencia en el ámbito laboral, de dichos factores emerge lo siguiente:

- Soporte social que se percibe
- La integración de la conceptualización del vigor a emoción positiva laboral
- Dedicación
- Absorción a factor de auto concepto en el trabajo positivo.

2.2.2.2. Dimensiones

Las dimensiones que citan Salanova & Schaufeli (2004) son las siguientes:

a) Vigor

Caracterizada por elevados niveles de resistencia mental y energía durante el trabajo, no experimentar fatiga fácilmente y deseo por esforzarse en la labor que se realiza, pese a las posibles dificultades. Los colaboradores que obtienen puntuaciones altas en esta dimensión, invierten una elevada energía en sus labores, en tanto, los colaboradores con puntuaciones bajas invierten una menor energía.

b) Dedicación

Esta dimensión revela la elevada implicación en el trabajo, aunado a sentimientos de orgullo, significación, inspiración psicológica, reto y entusiasmo por la labor desempeñada. Los colaboradores al puntuar alto denotan una fuerte identificación, pues se percibe como retador, inspirador y significativo. Los colaboradores con puntuación baja están identificados con su labor, pues perciben su labor como sin significado y sentido, poco retadora e inspiradora.

c) Concentración

La concentración se genera cuando el individuo está totalmente concentrado en su trabajo, vivirá ese momento que transcurrió en un instante y es difícil desconectarse de la actividad que se realiza, esto por las elevadas concentración y sensación de disfrute. Los colaboradores que puntúen alto disfrutan de su labor y vivencian una distorsión en el

tiempo. Los colaboradores que puntúen bajo no sienten que están inmersos en su labor en el trabajo y no se les dificulta dejar su labor, estarán más atentos de lo que ocurra en su entorno.

Cómo promover el compromiso

De acuerdo con Chiavenato & Sapiro (2017), la implicación de las altas direcciones es trascendente y ciertas acciones son primordiales para la búsqueda de un grado de compromiso y alineación de organizaciones. De acuerdo a entrevistas de investigación, las acciones que son más citadas son:

1. Transmitir y compensar victorias en corto plazo.
2. Impulsar fuerte garantía al liderazgo.
3. Lograr el compromiso de los individuos.
4. Atraer individuos talentosos para sostener procesos de transición.
5. Actuar en los procesos, por medio de estructuras inteligentes y claras, direccionadas a resultados deseados.
6. Encaminarse en salud organizacional, así como en el desempeño organizacional.
7. Impulsar ideología de transición, por medio de argumentaciones compartidas.
8. Brindar incentivos al trabajador que consiga resultados deseados, de acuerdo a indicadores del desempeño ya establecidos.
9. Ownership (Sentido de propiedad)

Causas del Engagement

De acuerdo con Salanova & Schaufeli (2004) el estudio demostró que a más medios o recursos a disposición se incrementaría la posibilidad de contar con colaboradores engaged. Además, expuso lo siguiente como probable causa del engagement:

- Medios o recursos en el trabajo. Apoyo social, autonomía.

- Medios o recursos personales. Creencia en la propia eficacia.
- Debido restablecimiento del esfuerzo.
- Contagio emotivo fuera del trabajo.
- Podría estar vinculado positivamente con características de cada puesto. Vigorizantes laborales, recursos que motivan.
- Asistencia social de parte de sus superiores y compañeros.
- Feedback que recibe respecto al desempeño en el trabajo.
- Autonomía en el trabajo.
- Variedad de funciones.
- Facilidades formativas.
- Coordinación positiva de la familia – trabajo, asociado con el engagement.

Según (Sonnentag, 2003; citado en Salanova & Schaufeli, 2004) el nivel de engagement se asocia positivamente con la recuperación del esfuerzo del colaborador (mentales, emocionales y físicos) respecto a la jornada previa. Los colaboradores que se sienten recuperados de las tensiones del día previo, sienten en el día posterior un mayor nivel de engagement. Dichos niveles elevados de engagement contribuyen a que el colaborador establezca nuevos objetivos laborales y tome nuevas iniciativas.

Consecuencias del engagement

Salanova & Schaufeli (2004) refieren que las consecuencias principalmente hacen alusión a:

- Actitud frente al trabajo.
- Actitudes dirigidas a la institución u organización.
- Satisfacción laboral.
- Compromiso institucional.
- Menor intención de dejar la institución.

- Desempeño en las labores.
- Aumento de los niveles de salud.
- Se siente mayor lealtad.
- Conductas de mayor proactividad e iniciativa por parte del colaborador.
- Los colaboradores poseen niveles elevados de motivación para el aprendizaje de nuevas cosas y para la toma de nuevos retos laborales.
- El engagement está positivamente relacionado con el rendimiento del colaborador.

Adicionalmente Salanova (2019) añade las siguientes consecuencias positivas del engagement:

- Búsqueda de metas desafiantes.
- Búsqueda de soluciones inmediatas cuando las cosas están mal.
- Asumen mayor riesgo.
- Se atreven a innovar, esto por la fascinación generada por desafíos laborales.
- Optimo desempeño intra y extra role.
- Óptimos resultados financieros.
- Emprendimiento.
- Mas ideas creativas.

2.3. Marco conceptual

Liderazgo. Conjunto de habilidades que están direccionadas a asegurar el desarrollo de competencias organizacionales, compromiso y coordinación de los individuos. El individuo líder deberá exhibir una capacidad superior integradora (Chiavenato & Sapiro, 2017).

Motivación. Totalidad de componentes que puede provocar, sustentar y guiar el accionar en dirección a una meta. Actualmente es un elemento central de gestión humana, dado que esta permite que la organización establezca una cultura organizativa fiable y

sólida (López L. , 2019)

Engagement. Compromiso que se posee con las tareas a efectuar, además de la capacidad que posee el individuo al experimentar flow (sensación que se vivencia cuando las actividades a realizar están en armonía con el habilidades y esfuerzo, percibe que se detiene el tiempo, esto por la concentración elevada en las tareas), básicamente si las tareas son placenteras (Gallego, 2019).

Recursos personales. Mecanismos de motivación que conectan y comprometen al individuo con su labor, pueden determinarse cuatro recursos particulares relacionados con la variable engagement: resiliencia y capital psicológico, auto eficacia, características particulares y conductas laborales (Cárdenas, 2014).

Recursos laborales. Recursos que poseen la función de motivar intrínsecamente, pues impulsa el crecimiento profesional e individual del trabajador, así como su desarrollo y aprendizaje. Asimismo, puede cumplir el papel de motivador extrínseco, pues son instrumentos base para el logro de metas laborales (Cárdenas, 2014).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a) *Hipótesis general*

- Existe relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024

b) *Hipótesis específicas*

- Existe relación entre los estilos de liderazgo y el vigor en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024
- Existe relación entre los estilos de liderazgo y la dedicación en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024
- Existe relación entre los estilos de liderazgo y la concentración en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024

3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Estilos de liderazgo	Según Palomo (2000) son todas aquellas maneras en las que una persona puede inducir, influir, motivar o animar a otras a ejecutar objetivos a nivel organizacional.	Liderazgo transformacional	- Carisma, consideración, inspiración, razón y lógica, ideas, diálogos
		Liderazgo transaccional	- Dirección, recompensa, negocia
		Laissez faire (No liderazgo)	- Presencia, responsabilidades
Engagement	Es un estado mental positivo que se encuentra relacionado con las labores del trabajo y tiene un afecto positivo, que mantiene y focaliza concentrado al sujeto (Schaufeli y otros, 2002)	Vigor	- Energía de acción
		Dedicación	- Constancia en cumplimiento de tareas
		Concentración	- Tiempo y dedicación laboral

Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo, alcance y diseño de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

A efectos de esta investigación, el tipo corresponde al básico, de acuerdo con Sánchez y otros (2018), se establece lo siguiente:

Es encaminada a la indagación de conocimientos nuevos sin un propósito a nivel práctico inmediato e específico, además, pretende leyes y principios científicos. Por otro lado, es definida también como una investigación científica básica (p. 79)

4.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación se corresponde con el de los estudios no experimentales siendo estos “estudios desarrollados sin el manejo deliberado de variables, en este solo son fenómenos observados en su entorno natural para examinarlos” (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 175), para efectos de la presente investigación, las variables de estilos de liderazgo y engagement no se manipularán pues estas son estudiadas en su ambiente real.

4.1.2. Enfoque

El enfoque de investigación es cualitativo, ya que las variables de estudio se medirán mediante cuestionarios en los que se asignará una respuesta numérica a cada una de ellas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

4.1.3. Nivel de investigación

En cuanto a su alcance, la investigación corresponde al correlacional, visto de este modo para Hernández & Mendoza (2018) este alcance es definido como: “estudios que buscan vincular conceptos, variables, hechos o fenómenos. Cuantifican las variables como

también su relación en técnicas estadísticas” (p. 109).

4.1. Población y unidad de análisis

a) *Población de estudio*

Está formado por todos los profesores de la Institución Educativa Promesa, Cusco.

b) *Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra*

El tamaño de la muestra estará formado por 25 profesores de la Institución Educativa Promesa, Cusco.

La técnica comprendida para efectos de esta investigación es la censal en vista de que la relección de datos tornó en funciona la totalidad poblacional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, pág. 215).

4.2. Técnicas de recolección de información

Las técnicas de recogida de datos utilizadas para esta investigación fueron la encuesta aplicada al profesorado de la Institución Educativa Promesa, Cusco, durante el año 2024. Como instrumentos se utilizaron el Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo (CELID) y la Escala Utrech de Work Engagement.

4.3. Técnicas de análisis e interpretación de la información

En un primer espacio, los datos consignados y rescatados a través de los instrumentales, fueron tabulados en el programa Microsoft Office Excel para el posterior procesamiento estadístico en el paquete SPSS 26. Con la finalidad de realizar la estadística descriptiva como inferencial.

4.4. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

La corroboración de hipótesis formuladas y contrastarlas se usó la estadística inferencial, y para la elección de la prueba estadística conveniente se procedió a aplicar la prueba de Kolmogorov de Smirnov identificándose de esta forma el tipo de distribución de

los datos rescatados.

4.5. Confiabilidad de datos

Recopilados los datos mediante la aplicación de los cuestionarios, la puntuación de la prueba estadística de Alfa de Cronbach dio por resultado ,924 para el constructo estilos de liderazgo y ,945 para el engagement, vistos los resultados, las puntuaciones establecen la consistencia interna de los instrumentos es excelente.

4.6. Validación por juicios de expertos

Para el propósito del estudio actual, no se someterán a los instrumentos a la validación por juicio de expertos, en vista que al tratarse de pruebas psicométricas estas fueron adaptadas a la realidad nacional siendo estandarizadas estadísticamente.

4.7. Método de análisis de datos

Una vez procesados los datos, se sometieron a análisis estadístico mediante la descripción mediante tablas y figuras en las que se podían reflejar frecuencias y porcentajes. Por su parte, el análisis de las estadísticas inferenciales se definió mediante el test estadístico Rho de Spearman.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

5.1.2 Resultados de los estilos de liderazgo

Tabla 2

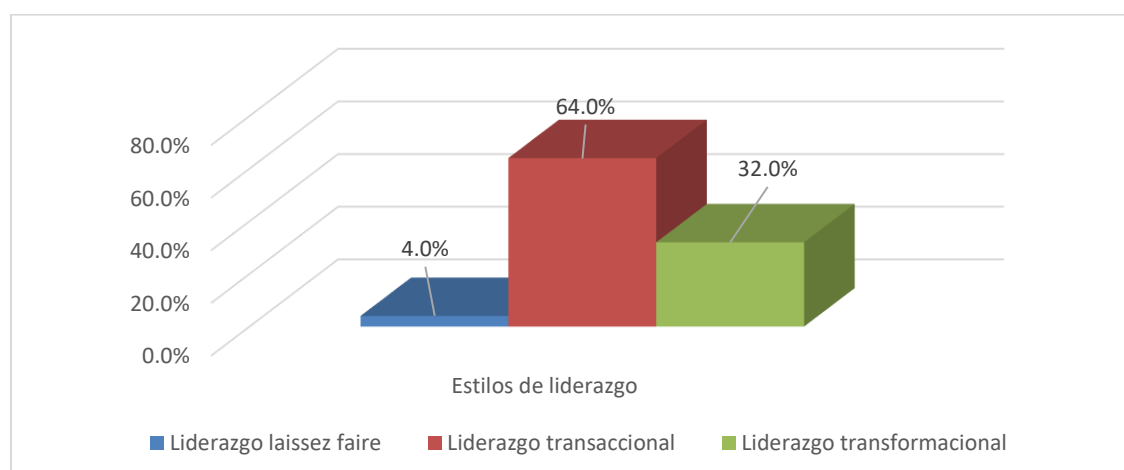
Niveles de los estilos de liderazgo

Nivel	N	Estilos de liderazgo
Liderazgo laissez faire	1	4,0%
Liderazgo transaccional	16	64,0%
Liderazgo transformacional	8	32,0%
Total	25	100,0%

Nota: Esta tabla muestra los resultados en porcentajes de estilos de liderazgos.

Figura 6

Nivel de los estilos de liderazgo



Nota: el grafico muestra los resultados en porcentajes de estilos de liderazgos después de la aplicación del instrumento de recojo de información.

En la tabla 2, revelan la predominancia del liderazgo transaccional, que abarca un 64%, indicando, indicando que los docentes perciben este tipo de liderazgo, orientándose a diversos estímulos para lograr sus objetivos planteados, el otro estilo que muestra una predominancia considerable es el transformacional, donde a través de la parte estadística demostró un 32%, que refleja que los docentes se sienten partícipes en las diversas actividades realizadas dentro de la institución educativa, donde a través de diversas iniciativas, promueven que los docentes estén motivados y dispuestos a cooperar con lo

que la institución educativa requiera. Sin embargo, se muestra un pequeño porcentaje del 4% aunque mínimo, refleja que es el menos adaptado lo que sugiere que exista más participación y que el director presente cuando se lo necesite.

Tabla 3

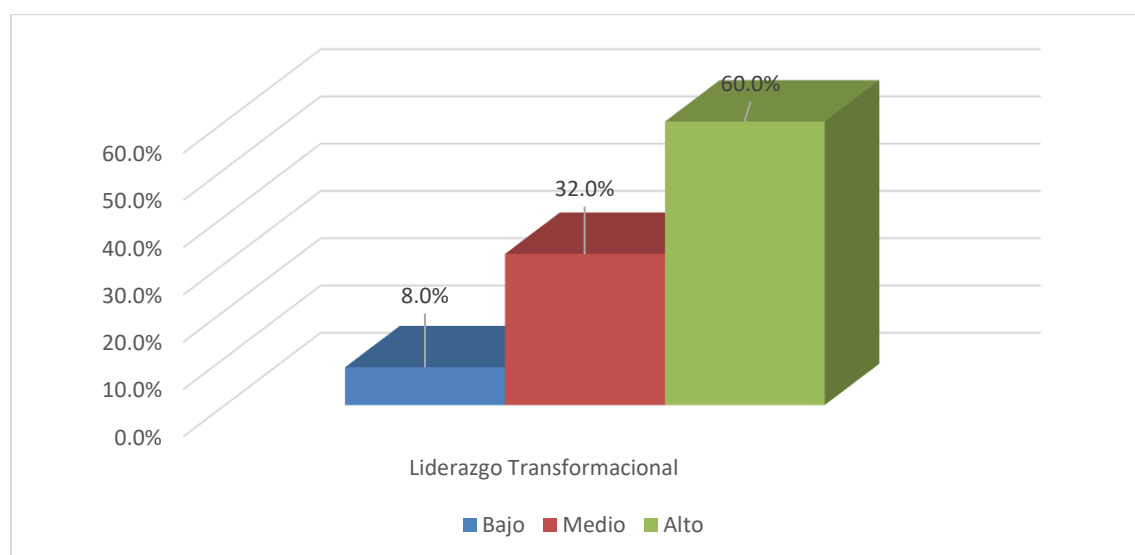
Nivel de liderazgo transformacional

	N	%
Alto	15	60,0%
Medio	8	32,0%
Bajo	2	8,0%
Total	25	100,0%

Nota: La tabla muestra los resultados del nivel de liderazgo transformacional

Figura 7

Nivel de liderazgo transformacional



Nota: EL grafico muestra los resultados del nivel de liderazgo transformacional

Tal como se evidencia en la tabla 3, se demostró que la mayoría de los docentes demostraron una fuerte inclinación hacia este estilo, con un 60% alcanzando un nivel alto, donde indican que el director potencia sus habilidades a través de la motivación, haciendo que los docentes tengan una confianza en él al momento de solucionar cualquier dificultad, sin embargo existe un 32% que muestra un nivel medio, que indica, que aunque existe diversos problemas, el director trata que los docentes adquieran nuevas pautas al momento de actuar frente a los problemas y por último se evidencia un 8% lo que sitúa un

nivel bajo , que indica que los docentes tienen que fundamentar sus opiniones de manera sólida. Tras estos resultados la mayoría de docenes exhiben un estilo de liderazgo que motiva e inspira a sus estudiantes y colegas.

Tabla 4

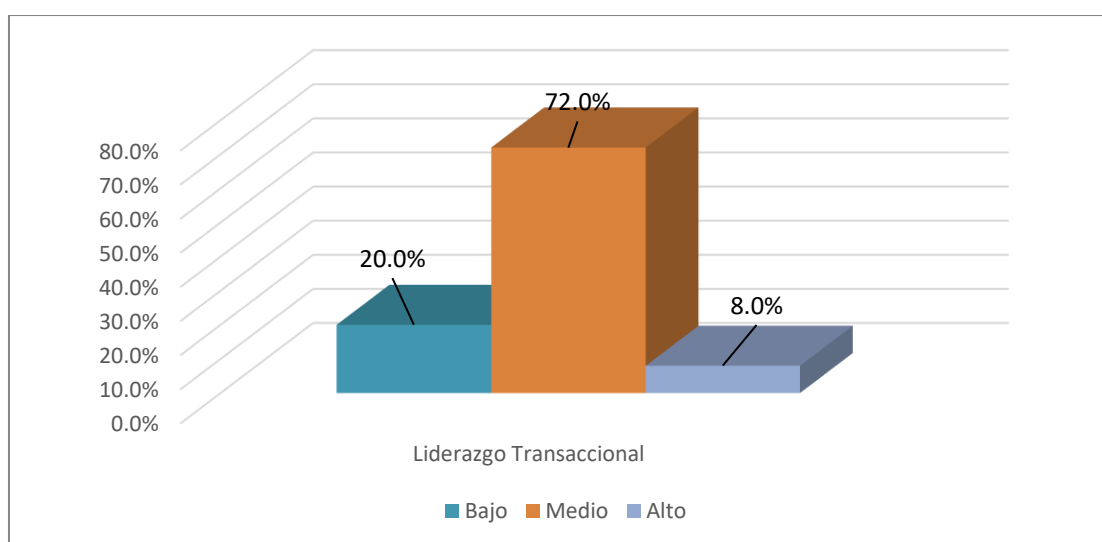
Nivel de liderazgo transaccional

	N	%
Alto	2	8,0%
Medio	18	72,0%
Bajo	5	20,0%
Total	25	100,0%

Nota: La tabla muestra los resultados el nivel de liderazgo transaccional en porcentajes.

Figura 8

Nivel de liderazgo transaccional



Nota: el grafico nos muestra los resultados el nivel de liderazgo transaccional en porcentajes.

En la tabla 4 en cuanto al liderazgo transaccional, los resultados tienen una predominancia moderada, donde en el nivel alto solo refleja un 8%, donde indica que existe un fuerte acuerdo frente lo que espera que los docentes realicen y lo que pueden obtener si ellos realizan las actividades satisfactoriamente, donde deja que los docentes realicen su trabajo mientras que no haya que introducir algún cambio. En el nivel medio se evidencia

un 72%, que muestra que el director plantea que los docentes tienen que cumplir sus indicaciones conforme a lo pactado para lograr diversos objetivos, mientras que un 20% demostró un nivel bajo, que indica que el director evita involucrarse en el trabajo, donde no trata de hacer cambio mientras las cosas se encaminen bien, por lo cual es necesario que los docentes negocien y muestren su postura para poder manifestar el desarrollo de su trabajo.

Tabla 5

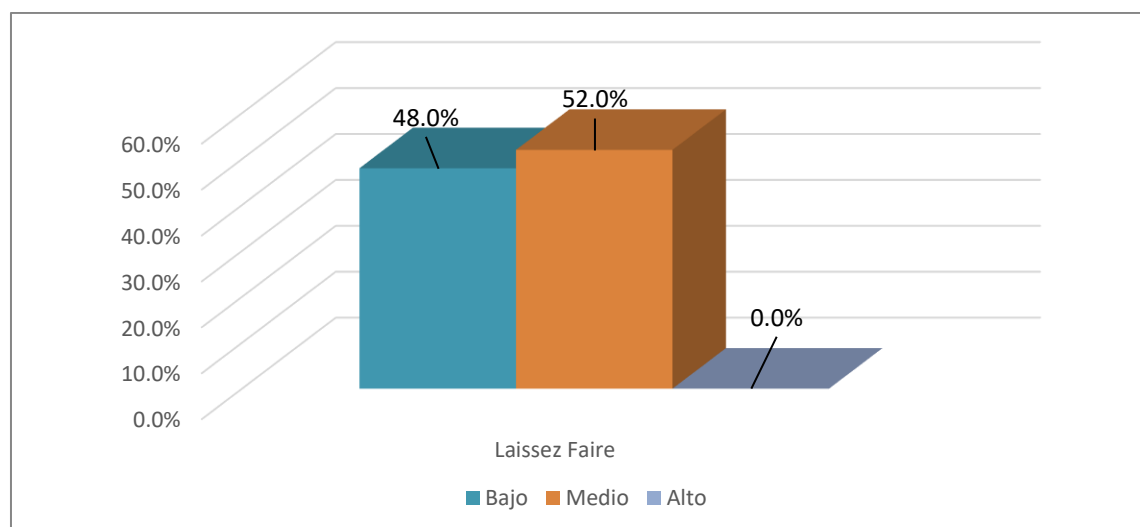
Nivel de laissez faire

Nivel	N	%
Alto	0	0,0%
Medio	13	52,0%
Bajo	12	48,0%
Total	25	100,0%

Nota: La tabla muestra los resultados en porcentajes del nivel de laissez faire.

Figura 9

Nivel de laissez faire



Nota: el grafico muestra los resultados en porcentajes del nivel de laissez faire.

En la tabla 5, el liderazgo laissez faire mostró la menor adopción entre los docentes, con un 52% en un nivel medio, que indica que su presencia tiene poco efecto en el rendimiento, que evita decir el estado de las cosas que se tienen que realizar dentro de las actividades diarias y un 48% en un nivel bajo, que es difícil encontrarlo cuando surgen

algún tipo de problema, por ende, no se logra resolver las dificultades en su momento. Este estilo es caracterizado por una mínima intervención, que indica ser el menos favorecido entre los docentes de la institución.

5.1.3 Resultados de engagement

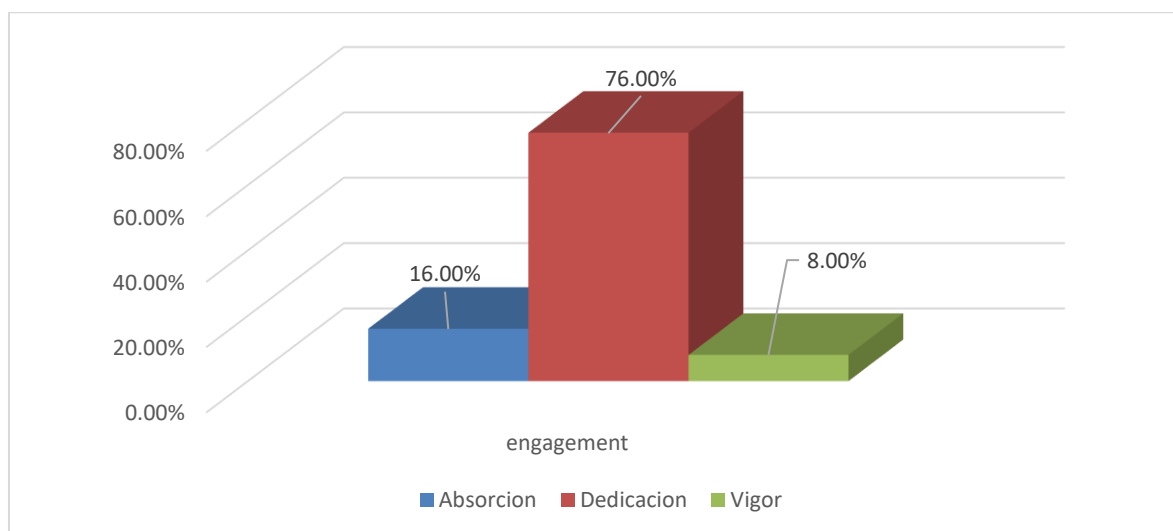
Tabla 6

Niveles de engagement

Nivel	N	%
Dedicación	19	76,00%
Absorción	4	16,00%
Vigor	2	8,00%
Total	25	100.0%

Figura 10

Nivel de engagement



Nota: El grafico muestra los resultados en porcentaje sobre el nivel de engagement.

En la tabla 6, los resultados demostraron un nivel de predominancia alta en la dimensión de dedicación, con un 76% , que indica que para los docentes su trabajo está lleno de propósitos por lo tanto se muestran orgullosos, lo cual permite que ellos se esmeren al momento de realizar sus actividades rutinarias. La absorción, refleja un 16% , donde indica que los docentes están muy absortos con su trabajo, lo cual implica que

cuando ellos están trabajando el tiempo se pasa rápido, por ultimo tenemos la dimensión de vigor, que representa el 8% donde los docentes se sienten llenos de energía en el trabajo, sienten persistente en diversas dificultades, están centrados dentro de su trabajo, esto indica que, mientras los docentes se sienten emocionalmente conectados con su rol, podrían estar enfrentando desafíos en términos de energía y están enfocados en sus actividades diarias.

Tabla 7

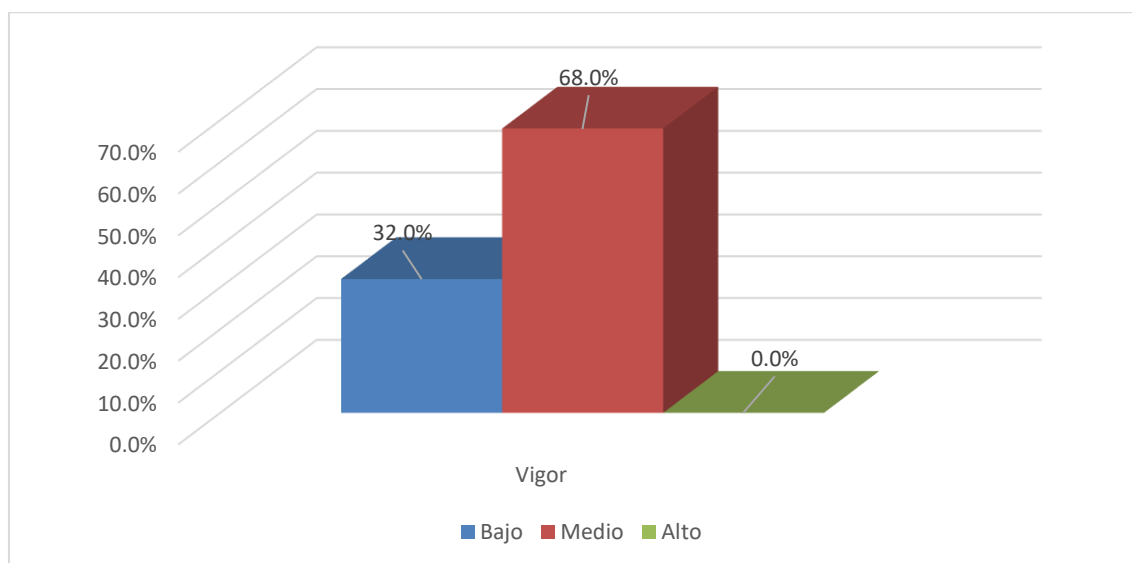
Nivel de vigor

Nivel	N	%
Alto	0	0,0%
Medio	17	68,0%
Bajo	8	32,0%
Total	25	100,0%

Nota: La tabla muestra los resultados en porcentajes el nivel de vigor.

Figura 11

Niveles de la dimensión vigor



Nota: El gráfico muestra los resultados en porcentajes sobre el nivel de vigor.

En la tabla 7, un 68%, indica un nivel medio en vigor, donde se interpreta que los docentes se tiene predisposición al momento de iniciar con sus actividades rutinarias, mostrándose sus persistencias, al momento de trabajar. El 32 % de los docentes experimenta un nivel bajo en vigor donde implica que no se sienten el nivel adecuado de energía y su entusiasmo laboral en su entorno laboral, se aprecia que en el nivel alto carece

de un porcentaje, lo que indica que en la dimensión de vigor, se sugiere una mejoría para que los docentes se incorporen activamente en actividades propuestas, enfrenten desafíos y exigencias en el ámbito educativo, de manera elaboren estrategias de apoyo para mejorar el bienestar y la motivación de los docentes dentro de la institución.

Tabla 8

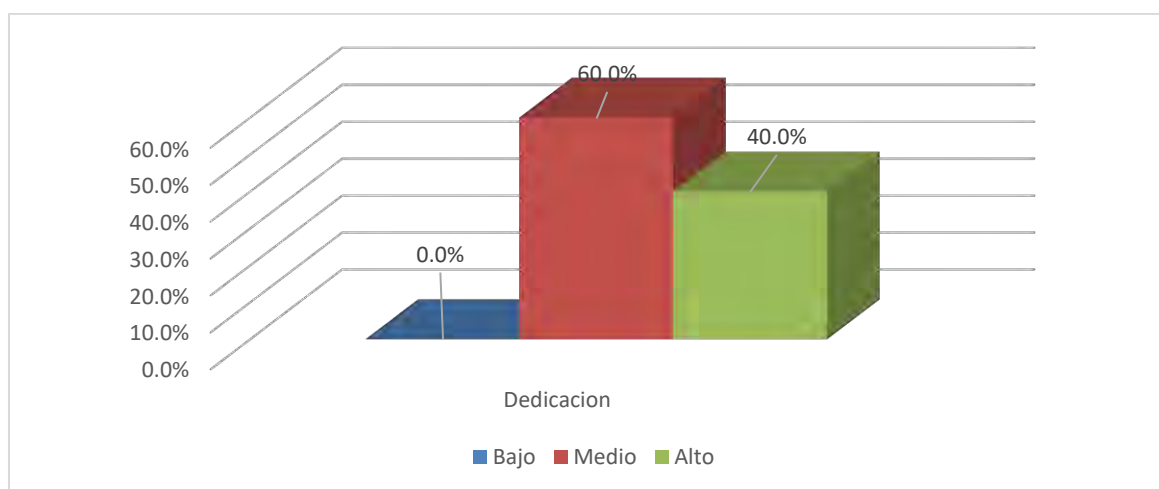
Nivel de la dimensión de dedicación

Nivel	N	%
Alto	10	40,0%
Medio	15	60,0%
Bajo	0	0,0%
Total	25	100,0%

Nota: La tabla muestra los resultados en porcentajes sobre el nivel de la dimensión de dedicación.

Figura 12

Niveles de la dimensión de dedicación



Nota: El gráfico muestra los resultados en porcentajes sobre el nivel de la dimensión de dedicación.

En la tabla 14, en la dimensión de dedicación se aprecia que ningún docente reportó nivel bajo, por lo que existe una gran mayoría de docentes muestra resultados significativos dentro del nivel medio, lo cual refleja compromiso, entusiasmo que es reflejado dentro y fuera del trabajo, que implica que los docentes se encuentran comprometidos con labor de docente, el 40% refleja un nivel alto de dedicación donde

ellos manifiesta la significancia , los propósitos propuestos, el orgullo y satisfacción que tiene al momento de impartir clases, esmerándose en crecer profesionalmente y dar sentido a su distinguida profesión.

Tabla 9

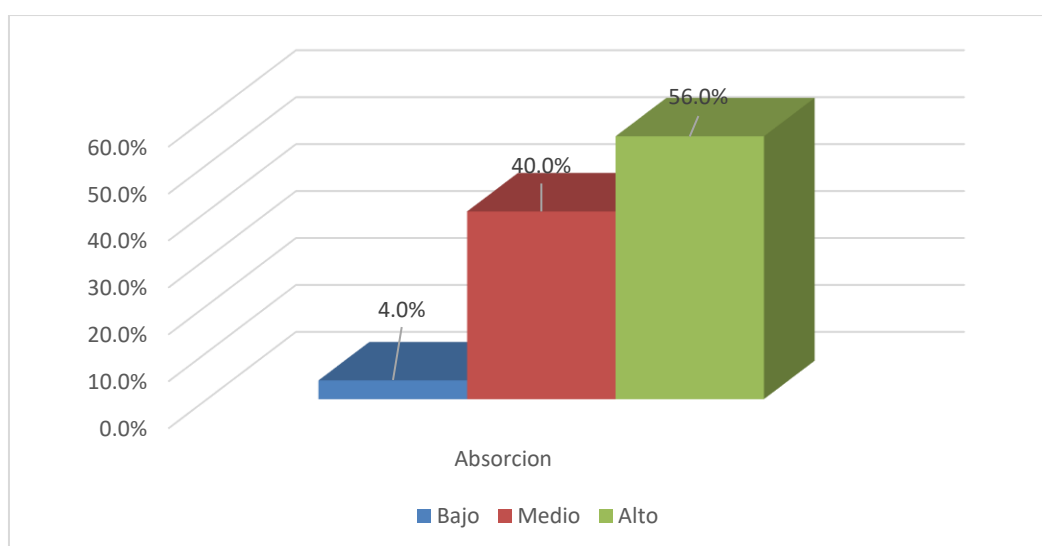
Nivel de absorción

Nivel	N	%
Alto	14	56,0%
Medio	10	40,0%
Bajo	Bajo	4,0%
Total	25	100,0%

Nota: La tabla muestra los resultados en porcentajes sobre el nivel de absorción.

Figura 13

Nivel de la dimensión de absorción



Nota: El gráfico muestra los resultados en porcentajes sobre el nivel de absorción.

En la tabla 9, representa un nivel alto en un 56% que indica que los docentes logran sumergirse satisfactoriamente en sus actividades educativas, disfrutando y concentrándose plenamente en las actividades propuestas, el nivel medio refleja un 40%, que indica que es difícil desconectarse de su trabajo y por último está el nivel bajo que refleja un 4 % que los docentes a pesar que las cosas no estén bien encaminadas ellos continúan trabajando. Por lo tanto en esta dimensión implica un nivel de inmersión que favorece a la productividad y que probablemente este involucrada en sus actividades institucionales.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	0.714	25	0.000
Liderazgo Transformacional	0.834	25	0.001
Liderazgo Transaccional	0.828	25	0.001
Laissez Faire	0.869	25	0.004
Engagement	0.786	25	0.000
Vigor	0.848	25	0.002
Dedicación	0.794	25	0.000
Absorción	0.859	25	0.003

Nota: La tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad sobre las dimensiones de las variables.

En la tabla 10, en la prueba de normalidad Shapiro-Wilk aplicada a las variables del estudio en la Institución Educativa Promesa, los resultados mostraron que ninguna sigue una distribución normal, dado que los valores de significancia, fueron inferiores al umbral típico de 0.05. Dado esto, se determinó la no normalidad de los datos, lo que llevó a la decisión de utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para los análisis subsiguientes, adecuado para datos que no cumplen con la asunción de normalidad.

Hipótesis general

Hi. Existe relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024.

Ho: No existe relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024.

Tabla 11

Relación entre los estilos de liderazgo y el engagement

				Engagement
Rho de Spearman	de Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	0.756**
				0.000
				25

Nota: La tabla muestra la relación que existe entre las variables los estilos de liderazgo y

el engagement.

En la tabla 11, mostró un coeficiente de correlación significativo de 0.756 con una significancia bilateral de 0.000. Esto indica una fuerte correlación positiva entre las variables, permitiendo rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), que postula que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el engagement en los docentes.

Hipótesis específico 1

H_1 : Existe relación entre los estilos de liderazgo y el vigor en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024

H_0 : No existe relación entre los estilos de liderazgo y el vigor en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024

Tabla 12

Relación entre los estilos de liderazgo y el vigor

				vigor
Rho	de	Estilos	Coeficiente de correlación	0.654**
Spearman		de liderazgo	Sig. (bilateral)	0.000
			N	25

Nota: La tabla nos muestra los resultados de la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el vigor de acuerdo a la prueba de Rho Spearman.

En la tabla 12, resultó en un coeficiente de 0.654 con una significancia bilateral de 0.000, indicando una correlación positiva fuerte. Esto permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alternativa (H_1), que afirma que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el vigor en los docentes.

Hipótesis específico 2

H_1 : Existe relación entre los estilos de liderazgo y la dedicación en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024.

H_0 : No existe relación entre los estilos de liderazgo y la dedicación en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024.

Tabla 13*Relación entre los estilos de liderazgo y la dedicación*

				Dedicación
	Rho de	Estilos	Coefficiente de	0.578**
		de liderazgo	correlación	
Spearman			Sig. (bilateral)	0.000
			N	25

Nota: La tabla muestra los resultados de la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la dedicación según la prueba de Rho Spearman.

En la tabla 13, reveló un coeficiente de 0.578, con una significancia bilateral de 0.000. Este resultado muestra una correlación positiva moderada, lo que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Hi), confirmando que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la dedicación en los docentes.

Hipótesis específico 3

Hi: Existe relación entre los estilos de liderazgo y la concentración en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024.

Ho: No existe reacción entre los estilos de liderazgo y la concentración en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024.

Tabla 14*Relación entre los estilos de liderazgo y la concentración*

				Concentración
	Rho de	Estilos	Coefficiente de	0.456**
		de liderazgo	correlación	
Spearman			Sig. (bilateral)	0.000
			N	25

Nota: La tabla muestra los resultados de la relación existente entre los estilos de liderazgo y la concentración de acuerdo a Rho Spearman.

En la tabla 14, arrojó un coeficiente de 0.456 con una significancia bilateral de 0.000. Esto muestra una correlación positiva moderada y permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Hi). El resultado confirma que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la capacidad de concentración de los docentes.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, en la ciudad del Cusco en el año 2024, tras el análisis de datos tal como se muestra en la tabla 2 se determinó que en la aplicación de la encuesta de estilos de liderazgo da como resultado que el liderazgo predominante es el transaccional con un 64%, lo que implica que es el estilo que más prevalece, seguido el transformacional en un 32% de los docentes y un 4% en el liderazgo laissez faire.

Estos resultados son contrastados con lo que sostiene el autor Lizcano (2020) quién desarrolló el estudio donde concluyó que respecto a los estilos de liderazgo los colaboradores perciben el estilo que predomina es el transformacional específicamente un 54% presentaron un grado promedio sobre liderazgo transformacional; un 45% de presentaron un grado promedio sobre liderazgo transaccional; un 85% de trabajadores señala que los jefes presentan un grado promedio sobre liderazgo permisivo (laissez faire).

La aplicación de la encuesta de los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, en la ciudad del Cusco en el año 2024, tal como se aprecia en la tabla 6, refleja que la dimensión con más prevalencia es la dedicación con 76%, posicionándose en un nivel alto, seguido la absorción en el nivel medio con un 16 % y por último vigor con pequeño porcentaje de 8% .

Datos que guardan relación con Franco y otros (2020) donde concluyeron que respecto a dimensiones del engagement reflejaron puntuaciones de nivel superior a inferior que corresponden a dedicación, vigor y absorción de modo respectivo

CONCLUSIÓN

PRIMERA: La aplicación de la encuesta estilos de liderazgo y engagement se determinó una relación favorable entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, en la ciudad del Cusco en el año 2024, los mismos que se clasifican en un nivel medio que indican una correlación positiva sugiriendo una mejora en el compromiso en el desempeño de los docentes.

A través de la prueba Rho de Spearman mostró un coeficiente de correlación significativo de 0.756 con una significancia bilateral de 0.000. Esto indica una fuerte correlación positiva entre las variables, donde se concluye que los docentes perciben estilos de liderazgo efectivos, presenta un mayor nivel de engagement, lo cual es crucial para el desarrollo educativa y la calidad de enseñanza de la institución educativa.

SEGUNDA: Se estableció una relación positiva fuerte entre los estilos de liderazgo y el vigor en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024, donde a través de la prueba Rho de Spearman muestra un coeficiente de 0.654 con una significancia bilateral de 0.000, indicando una correlación positiva fuerte, dichos hallazgos ponderan que los estilos de liderazgo tienen un impacto significativo en el vigor de los docentes, haciendo que los estilos de liderazgo sean más eficaces, promoviendo un ambiente de trabajo más dinámico y motivador para la realización de su práctica pedagógica.

TERCERA: Se estableció la relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo y la dedicación en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024, como se logró visualizar en la tabla 10, reveló un coeficiente de 0.578, con una significancia bilateral de 0.000. Estos hallazgos manifiestan que los estilos de liderazgo en la institución educativa incluyen significativamente en el nivel de dedicación de los docentes, resaltando la importancia del liderazgo adecuado para fomentar un compromiso,

propósito, entusiasmo y dedicación del personal docente.

CUARTA: Se determinó que existe relación positiva moderada entre los estilos de liderazgo y la absorción en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024, dicho resultado se apreció en la tabla 11, donde arrojó un coeficiente de 0.456 con una significancia bilateral de 0.000, donde se estipula que los estilos de liderazgo tiene un impacto significativo en el nivel de absorción de los docentes, que implica en que este nivel debe mejorar la atención y el enfoque del personal docente al momento de ejecutar diversas actividades académicas.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la Institución Educativa Promesa del Cusco implementar programas de desarrollo y capacitación para los líderes directivo, orientados al fortalecimiento de estilos de liderazgo, que promuevan su motivación, comunicación asertiva, participación activa y la toma de decisiones compartidas, que permitan fortalecer el engagement docente.

SEGUNDA: Se recomienda a los directivos de la institución educativa Promesa a fomentar la colaboración, apoyo mutuo y el reconocimiento del desempeño docente, mediante programas de bienestar que incluyan el apoyo emocional y promoción de una vida laboral saludable, creando un entorno positivo que incremente significativamente el compromiso y la motivación de los docentes. De este modo se logrará una mejora en su dedicación, vigor y absorción y así mismo tener resultados favorables en el desempeño educativo y la calidad de la enseñanza educativa.

TERCERA: Se sugiere a los docentes que se involucren en la toma de decisiones institucionales, así como en el diseño y desarrollo de políticas educativas internas y actividades de mejora continua. La participación activa del docente no solo favorece su desarrollo profesional, sino que fortalece su sentido de pertenencia, compromiso institucional y responsabilidad compartida, aspectos fundamentales para la consolidación de una gestión educativa eficiente y orientada a la mejora de los aprendizajes.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F., Valera, D., Loli, A., & Quintana, M. (2000). El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el espuerzo: Evidencias provenientes de Perú. *Liberabit*, 11-25.
- Cárdenas, T. (2014). *Engagement. Ilusión por el trabajo. Un modelo teórico-conceptual*. México: REDIE. Obtenido de <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/engagement.pdf>
- Cardozo, M. (2021). Evidencia: conceptos y usos en la evaluación de políticas y programas públicos. *Ciencias sociales y humanidades*.
- Cerda, M. (2023). *Estilos de liderazgo y engagement en profesionales de salud de obstetricia en el Hospital Sergio E. Bernales, Lima, 2021*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19255/Cerda_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2017). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones* (Tercera ed.). México: Mc Graw-Hill. Obtenido de <https://www.remax-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>
- Condor, B., & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131.
- Cornejo, Q. (2021). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Túpac Amaru” del Cusco - 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
- Espinoza, C., Pino, H., Medina, W., Chalco, N., & Contreras, R. (2022). Liderazgo directivo y gestión del conocimiento en la institución educativa Uriel García,

- Cusco-Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*(6), 8716-8731.
- Franco, V., Quiroz, E., & Castaño, E. (2020). Engagement en profesionales colombianos de la salud ¿Existen diferencias según el tipo de contrato? *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(60), 159-177. doi:
<https://www.doi.org/10.35575/rvucn.n60a9>
- Gallego, R. (2019). *Autoeficacia laboral y las organizaciones saludables. Estudio de la influencia de las variables sociodemográficas*. Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/37218/TFG-N.1155.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ganga, F., Reyes, J., Rojas, C., Estay, J., Cabezas, C., & Vargas, S. (2018). Educación y calidad: Análisis comparado del desempeño estudiantil en contextos vulnerables en una provincia de Chile. *Espacios*, 39(52), 36.
doi:<https://www.revistaespacios.com/a18v39n52/a18v39n52p36.pdf>
- Gómez, J. (2015). *Los cuatro estilos de Liderazgo*. Bogotá : THT. Obtenido de https://tht.company/ebook/Los%20Cuatro%20estilos%20del%20Liderazgo_-_THT_ELDC.pdf
- Gonzáles, O., Gonzáles, O., Ríos, G., & León, J. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. *Revista de Estudio Interdisciplinar en Ciencias Sociales*, 15(3), 335-371.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2013). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. (11ª. ed.). México: CENGAGE Learning. Obtenido de https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: MC GRAW HILL.

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Gill.
- Herrera, O., & Bedoya, L. (2019). Crianza contemporánea: formas de acompañamiento, significados y comprensiones desde las realidades familiares. *Universidad Católica del Norte*.
- Lizcano, N. (2020). *Relación entre estilos de liderazgo y engagement*. Bucaramanga - Colombia : Universidad Pontificia Bolivariana.
- Lizcano, N. (2020). *Relación entre estilos de liderazgo y engagement*. Tesis de posgrado], [Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga.
- López, L. (2019). La motivación. *Innovación y experiencias educativas*.
- López, L. (2019). *La motivación. Innovación y experiencias educativas*.
- Mayorga, M., & Gallardo, M. (2018). Competencia social y ciudadana en las pruebas de diagnóstico general. *Internacional de Investigación en Educación*.
- MINEDU. (2022). *Qué aprendizajes logran nuestros estudiantes*. Lima: Ministerio de Educacion.
- Ojeda, L. (2017). *Teorías de los estilos de liderazgo*. Universidad Autónoma del Estado de México. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/1479604.pdf>
- Palomo, T. (2000). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Editorial ESIC.
- Pérez, L., & Llera, J. (2019). *La educación de los alumnos superdotados en la nueva sociedad de la información*. Madrid: Ministerio de Educación y ciencia.
- Rahbi, D., Khalid, K., & Khan, M. (2017). The effects of leadership styles on team motivation. *Revista de Academy of Strategic Management Journal*, 16(2), 1-14.
- Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el análisis de la dirección organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, XVIII(1), 89-98. Obtenido de

https://www.academia.edu/31686736/ESTILOS_DE_LIDERAZGO_Y_SUS_ENF_OQUES_GERENCIALES?uc-g-sw=36377285

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmerica*, 9(3).

doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Reyes, V., Trejo, M., & Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 1-36.

Romero, C. (2023). *Engagement y resiliencia de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de Cusco, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco].

Roncero, I., & Molinero, R. (2020). Agresividad y conducta violenta en la adolescencia. *Formación Continuada de la Sociedad Española de Medicina de la Adolescencia*.

Ruiz, C. (2021). *Estilo de liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San Ramón” de Cajamarca*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71769/Ruiz_BCNSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salanova, M. (2019). *El engagement en el trabajo: Una mirada desde la Psicología Positiva*. Universitat Jaume I. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/531962307/El-engagement-en-el-trabajo-salanova>

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *El engagement de los empleados: Un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos*. Estudios financieros. Obtenido de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/221.pdf>

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se*

- convierte en pasión*. . Madrid: Alianza Editorial. Obtenido de https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/11/2009_Salanova-Schaufeli.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en investigacion cientpifica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzáles, V., & Bakker, A. (2002). La medición del compromiso y el agotamiento: a dos muestras de factor confirmatorio de enfoque-analítico. *Diario de Estudios de Felicidad*, 3(1), 71-92.
- Thu, H., Dinh, D., & Xuan, T. (2019). The Impact of Leadership Styles on the Engagement of Cadres, Lecturers and Staff at Public Universities - Evidence from Vietnam. *Revista de Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 273-208.
- Torres, H., & Corrales, D. (2019). *Inimputabilidad e inmadurez psicológica y su relación con los principios generales de la responsabilidad penal del adolescente infractor en Colombia*. Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
- Toscano, C., Vesga, J., & Avendaño, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, XXIII(1), 128-137.
doi:<http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Uriarte, A. (2020). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una Municipalidad De La Región Lambayeque*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7833/Uriarte%20Villa%20lobos%2C%20Anahis%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Webster , J., & Richard, T. (2002). Analyzing the Past to Prepare for the Future: Writing a literature review. *Management Information Systems Research Center*, 26(2), 13-23.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PROMESA, CUSCO 2024

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método de investigación
Problema General: ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024?	Objetivo General: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024	Hipótesis General: Existe relación entre los estilos de liderazgo y el engagement en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024	Variable: Estilos de liderazgo - Liderazgo transformacional - Liderazgo transaccional - Laissez faire (No liderazgo)	Tipo: Básica Nivel: Estudio descriptivo correlacional, Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental
Problemas Específicos: 1. ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y el vigor en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024? 2. ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo	Objetivos Específicos: a) Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y el vigor en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024	Hipótesis Específicas: d) Existe relación entre los estilos de liderazgo y el vigor en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024 e) Existe relación entre los estilos de liderazgo y la	Variable: Engagement - Vigor - Dedicación - Absorción	Población y muestra: Docentes de la Institución Educativa Promesa de Cusco Muestra Censal 25 docentes

y la dedicación en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024?	b) Establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la dedicación en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024	dedicación en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024	Técnicas e instrumentos: Cuestionario de Estilos de Liderazgo Protocolo (CELID) Escala Utrecht de Work Engagement Procesamiento para el análisis de datos SPSS y Excel
3. ¿Existe relación entre los estilos de liderazgo y la absorción en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024?	c) Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la concentración en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024	f) Existe relación entre los estilos de liderazgo y la concentración en docentes de la Institución Educativa Promesa, Cusco 2024	

Anexo 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID - Forma S

Instrucciones. - A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe de su SUPERIOR. 1 indica: Total desacuerdo con la afirmación, 5 indica: Total acuerdo con la afirmación y 3 es intermedio (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).

Ítems	1	2	3	4	5
1. Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento.					
2. No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
3. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5. Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6. No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones					
7. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8. Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9. Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo.					
11. Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14. Centra su atención en los casos en los que no se					

consigue alcanzar las metas esperadas.					
15. Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
16. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17. Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
18. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19. Nos da charlas para motivarnos.					
20. Evita tomar decisiones.					
21. Cuenta con nuestro respeto.					
22. Potencia nuestra motivación de éxito.					
23. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25. Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva					
26. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27. Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.					
28. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.					
29. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
31. Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas.					

32. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.					
33. Tenemos plena confianza en él.					
34. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo					

Escala Utrech de Work Engagement.

Instrucciones: Lee detenidamente cada una de las oraciones indicadas líneas abajo y contesta con una (X) en la opción que vaya a acorde a tu sensación o pensamiento. Recuerda que no existe respuesta buena o mala, solo se trata de tu percepción

ITEMS		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	En mi trabajo me siento lleno de energía					
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					
7	Mi trabajo me inspira					
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11	Estoy inmerso en mi trabajo					
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo					
13	Mi trabajo es retador					
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo					
15	Soy muy persistente en mi trabajo					
16	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo					
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando					

Anexo 3: Estilos De Liderazgo Y Engagement

Numero de docente	Estilos de liderazgo																																		Engagement																			
	Liderazgo Transformacional												Liderazgo Transaccional												Laissez Faire										Vigor						Dedicación						Absorción							
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17			
101	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
102	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
103	4	2	3	3	1	4	3	2	2	2	2	4	5	4	5	2	5	2	4	1	4	4	5	4	4	3	1	4	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4		
104	2	3	4	4	1	1	1	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	5	5		
105	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	1	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	1	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5		
106	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5			
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
108	5	4	5	5	1	1	1	1	3	3	1	5	5	5	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	3	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5			
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
110	3	4	4	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	4	3	2	2	2	5	3	4	4	4	3	3	2	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2		
111	1	1	5	5	1	3	1	1	1	3	3	5	5	5	5	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5		
112	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3			
113	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	2	4	4			
114	1	2	4	5	1	1	2	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5			
115	5	4	5	5	3	3	2	2	2	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	1	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5			
116	1	4	5	5	1	1	3	1	1	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	4	4	1	5	5	4	3	1	5	4	4	5	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	2	5				
117	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
118	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5				
119	1	5	5	3	1	1	3	3	4	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4			
120	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4				
121	3	5	5	5	2	2	3	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	3	5	1	5	4	5	4	5	5	1	5	5	4	3	1	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4				
122	3	1	5	5	1	3	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	3	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5				
123	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3				
124	1	2	4	3	1	3	2	1	2	4	2	2	5	4	3	3	5	4	5	1	5	5	5	5	3	3	1	4	4	4	1	1	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3			
125	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	3	3			

Anexo 4: Resolución Del Proyecto De Tesis

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

• **REPARTIDO POSTAL**
N° 901 Cuzco, Perú

• **FAX:**
288155-288173-228512

• **SECTORADO:**
Calle Tigua N° 121
Teléfonos 222771-224581-25348

• **CIUDAD UNIVERSITARIA**

Av. De la Cultura N° 733 - Teléfono: 228951
222542-232370-232578-263215

• **CENTRAL TELEFONICA:** 223088-252910-
243835-243836-243837-243838

• **LOCAL CENTRAL:**
Plaza las Armas s/n
Teléfonos: 222771-224581-25348

• **MUSEO INRA**

Cuzco de Antares N° 103 - Teléfono: 217360

• **CENTRO AGRONÓMICO DE KAYNA**

San Jerónimo km Cuzco - Teléfono: 277145-277346

• **COLEGIO "FORTUNATO L. HERRERA"**

Av. De la Cultura N° 721
"Estado Universitario" - Teléfono: 227152

RESOLUCIÓN-N°-396-2024-FED-UNSAAC

Cusco, 29 de febrero del 2024

LA DECANA(e) DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO;

Visto los expedientes Nros. 609453 y 609454, respectivamente presentado por los estudiantes: **ANA RAQUEL CCAMA GOMEZ** y **BRUNO MAMANI VASQUEZ**, de la Escuela Profesional de Educación Secundaria: Especialidad Ciencias Sociales y de la Escuela Profesional de Educación Primaria, solicitando **INSCRIPCIÓN DE TEMA DE TESIS** y **NOMBRAMIENTO DE ASESOR** del plan de tesis titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PROMESA, CUSCO 2024**, para optar al **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA: ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES** y **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**, respectivamente y:

CONSIDERANDO:

Que, por **RESOLUCIÓN NRO. CU-201-2022-UNSAAC** de fecha 05 de setiembre de 2022, el Consejo Universitario Aprueba el **RETORNO A LA PRESENCIALIDAD** en el 100% como modalidad de enseñanza académica o prestación de servicio educativo en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, a partir del Semestre Académico 2022-II; dejando sin efecto el primer numeral de la **RESOLUCIÓN NRO. CU-197-2022-UNSAAC**, que aprueba la **SEMPRESENCIALIDAD** como modalidad de enseñanza académica o prestación de servicio educativo en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, a partir del Semestre Académico 2022-II;

Que, el trabajo de investigación requiere de un profesor responsable, encargado de conducir a los egresados en la culminación del trabajo de Tesis, proponiendo los solicitantes el asesoramiento del **DR. FEDERICO UBALDO FERNÁNDEZ SUTTA** quien, a su vez mediante **CARTA DE ACEPTACIÓN**, aprueba dicho asesoramiento;

Que, al contar con la aprobación de la Comisión Evaluadora de los Proyectos de Tesis de Pre Grado presidido por el **DR. EDWARDS JESÚS AGUIRRE ESPINOZA**, y ficha de evaluación correspondiente con fecha **12-02-2024**; y

Estando; a las consideraciones señaladas, en la Ley Universitaria 30220, el Estatuto Universitario, Reglamento Académico de la UNSAAC, el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad, Resolución N°CU-330-2020-UNSAAC, RESOLUCIÓN NRO. CU-201-2022-UNSAAC y a las atribuciones conferidas a este Decanato;

RESUELVE:

PRIMERO.- NOMBRAR como **ASESOR**, al **DR. FEDERICO UBALDO FERNÁNDEZ SUTTA**; del trabajo de Tesis titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PROMESA, CUSCO 2024**. Quién deberá informar periódicamente sobre el avance del trabajo de Tesis en mención

Anexo 5: Solicitud De Aplicación

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

FACULTAD DE EDUCACION Y CIENCIAS DE LA COMUNICACION

SOLICITO: Autorización para el
desarrollo de investigación y aplicación de
instrumentos.

SEÑORA:

Damaris Micaela Lucano Santa Cruz
Director de la I.E. "PROMESA".

Me es grato saludarle y al mismo tiempo presentarme, Bach. Ccama Gomez Ana Raquel, identificada con DNI 73003958, Cod. 160276 - Bach Mamani Vasquez Bruno, identificado con DNI 76436015, Cod. 161681 egresados de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, la Facultad de Educación especialidad Ciencias Sociales y Primaria, me encuentro desarrollando la investigación titulada: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PROMESA, CUSCO 2024"**, bajo la asesoría del Dr. Federico Ubaldo Fernández Sutta por lo cual es necesario aplicar los instrumentos respectivos de pretest.

Que, en tal sentido solicito a usted Señora directora, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de datos de las pruebas de pretest, en el grupo de docentes nivel inicial, primaria y secundaria de la I.E. "PROMESA".

Esperando tener aprobación de mi solicitud

Cusco 20 de abril 2024

Ana Raquel Ccama Gomez
Bruno Mamani Vasquez
Egresados de la Escuela profesional de educación


Damaris Micaela Lucano Santa Cruz
DIRECTORA PROMESA
C.P.N. 102200667



Anexo 6: Constancia de Aplicación**Institución Educativa PROMESA****CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS**

La directora de la Institución Educativa "PROMESA" de la ciudad de CUSCO.

HACE CONSTAR:

Que, en la Institución Educativa "PROMESA" de la ciudad de Cusco, con código modular N° 1531979, los alumnos CCAMA GOMEZ, Ana Raquel; MAMANI VASQUEZ, Bruno de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, ha aplicado su instrumento de tesis titulado:

Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID - Forma S - Escala Utrech de Work Engagement.

La cual inició el día **Jueves 25 de abril** y culminó el **mismo día** en el horario de **7:00 am a 8:15 am**, demostrando puntualidad y responsabilidad concerniente a la aplicación de instrumento de tesis en forma satisfactoria.

Se le expide la presente constancia a fines que sea concerniente.

Cusco, 30 de abril del 2024.

Atentamente


Damaris M. Lucano Santa Cruz
DIRECTORA PROMESA
CPP. 102209657



(Firma)

Damaris M. Lucano Santa Cruz
DIRECTORA

Anexo 7: Evidencia fotográfica



Descripción. Aplicación del cuestionario sobre estilos de liderazgo y engagement docente a los docentes de la Institución Educativa Promesa del Cusco, durante el proceso de recolección de datos, año 2024.



Descripción. Participación de los docentes durante la aplicación del cuestionario de investigación en la Institución Educativa Promesa del Cusco, 2024.



Descripción. Registro fotográfico de la aplicación del instrumento de investigación a los docentes de la Institución Educativa Promesa del Cusco.



Descripción. Aplicación del cuestionario sobre estilos de liderazgo y engagement docente a los docentes de la Institución Educativa Promesa del Cusco, durante el proceso de recolección de datos, año 2024.