



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



TESIS

ENGAGEMENT LABORAL EN DIRECTORES DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS: UN ANÁLISIS DE FACTORES
SOCIODEMOGRÁFICOS (artículo científico)

PRESENTADA POR:

MARINA YANET COPAZA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2024



MARINA YANET COPAZA MAMANI

ENGAGEMENT LABORAL EN DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS: UN ANÁLISIS DE FACTORES SOCIODEMOGRÁF...

 Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:414774226

99 Páginas

Fecha de entrega

10 dic 2024, 5:01 p.m. GMT-5

17,939 Palabras

Fecha de descarga

10 dic 2024, 5:11 p.m. GMT-5

108,058 Caracteres

Nombre de archivo

ENGAGEMENT LABORAL EN DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS UN ANÁLISIS DE FACT....docx

Tamaño de archivo

13.6 MB


Dr. Vidnay Noel Valero Arco
DOCENTE UNIVERSITARIO





11% 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 12 palabras)

Fuentes principales

- 10% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

- Texto oculto**
4 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

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.

Dr. Vidnay Noel Valero Anco
DOCENTE UNIVERSITARIO





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

ENGAGEMENT LABORAL EN DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS: UN ANÁLISIS DE FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS (artículo científico)



PRESENTADA POR:

MARINA YANET COAPAZA MAMANI

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN: ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE

Dr. EFRAIN HUMBERTO YUPANQUI PINO

PRIMER MIEMBRO

Dra. GABRIELA CORNEJO VALDIVIA

SEGUNDO MIEMBRO

D.Sc. HECTOR HUGO INCA HUACASI

ASESOR DE TESIS

Dr. VIDNAY NOEL VALERO ANCCO

Puno, 25 de octubre de 2024.

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.

TEMA: Engagement laboral en directores de instituciones educativas un análisis de factores sociodemográficos.

LÍNEA: Relaciones humanas y clima institucional.



DEDICATORIA

Dedico a todos los niños y niñas del Perú, que son el presente y futuro del país.

Marina Yanet Coapaza Mamani



AGRADECIMIENTOS

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Nacional del Altiplano por la formación recibida a lo largo de mis estudios de maestría, a través de cada uno de los docentes.

Así también expreso mi agradecimiento a mi Asesor de Investigación, por su orientación en la concreción de la misma.

A su vez expreso mi gratitud a los funcionarios y directores de las instituciones educativas de la UGEL Chucuito Juli, quienes colaboraron en la presente investigación.

Marina Yanet Coapaza Mamani



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE ANEXOS	vi
ACRÓNIMOS	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	5
1.1.1	Factores sociodemográficos	5
1.1.2	Engagement laboral	5
1.1.3	Engagement laboral en directores de instituciones educativas	16
1.1.4	Liderazgo educativo y engagement laboral	18
1.2	Antecedentes	20
1.2.1	Internacionales	20
1.2.2	Nacionales	26
1.2.3	Locales	28

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	30
2.2	Enunciados del problema	31
2.2.1	Problema general	32
2.2.2	Problemas específicos	32
2.3	Justificación	32
2.4	Objetivos	34
2.4.1	Objetivo general	34
2.4.2	Objetivos específicos	34
2.4.3	Hipótesis general	34



2.4.4	Hipótesis específicas	35
CAPÍTULO III		
MATERIALES Y MÉTODOS		
3.1	Lugar de estudio	36
3.2	Población	36
3.3	Muestra	36
3.4	Método de investigación	37
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	37
3.5.1	Factores sociodemográficos analizados en los objetivos específicos	37
3.5.2	Instrumentos de investigación	39
3.5.3	Prueba estadística	39
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1	Resultados	40
4.1.1	Resultados del perfil sociodemográfico y laboral de los directores	40
4.1.2	Resultados del nivel de engagement laboral y dimensiones	42
4.1.3	Resultados de la correlación de variables y dimensiones	44
4.2	Discusión	48
CONCLUSIONES		50
RECOMENDACIONES		52
BIBLIOGRAFÍA		53
ANEXOS		64

Nombre de la revista: Revista de Gestão Social e Ambiental

DOI: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-153>

Título: Labor Engagement in Directors of Educational Institutions: An Analysis of Sociodemographic Factors



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Población de la investigación	36
2. Muestra de la investigación	37
3. Resultados del perfil sociodemográfico	40
4. Resultados del Perfil laboral	41
5. Resultados del nivel de engagement laboral en la dimensión dedicación	42
6. Resultados del nivel de engagement laboral en la dimensión vigor	43
7. Resultados del nivel de engagement laboral en la dimensión absorción	43
8. Resultados del nivel de engagement laboral de los directores	44
9. Resultados de la relación de factores sociodemográficos y nivel de engagement laboral en directores	45
10. Resultados de la correlación de factores sociodemográficos y la dimensión dedicación del engagement laboral en directores	45
11. Resultados de la correlación de factores sociodemográficos y la dimensión vigor del engagement laboral en directores	46
12. Resultados de la correlación de factores sociodemográficos y la dimensión absorción del engagement laboral en directores	47



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Artículo científico publicado: https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-153	64
2. Matriz de consistencia	80
3. Encuesta codificada	82
4. Base de datos	85
5. Declaración jurada de autenticidad de tesis	87
6. Autorización para el depósito Repositorio Institucional	88



ACRÓNIMOS

MINEDU : Ministerio de Educación

RESUMEN

El engagement laboral (EL) en los directores de instituciones educativas es un factor clave debido a su influencia directa en la calidad educativa y el desempeño institucional. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre factores sociodemográficos y el EL en directores de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli durante el año 2023. El estudio utilizó un enfoque no experimental con diseño correlacional transversal. La población incluyó 365 directores, de los cuales se seleccionó una muestra aleatoria estratificada de 187 participantes. Se aplicó una ficha sociodemográfica para evaluar variables como sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona geográfica, tipo de institución, situación laboral y escala magisterial. Para medir el nivel de EL se empleó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Los resultados revelaron que el 51,3 % de los directores presenta un nivel alto de EL, reflejado también en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Entre los factores analizados, únicamente la escala magisterial mostró una relación significativa con el EL ($p = 0,04 < 0,05$). Los demás factores, como sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona geográfica, tipo de institución y situación laboral no mostraron correlaciones significativas con el EL ($p > 0,05$). Se concluye que, aunque el EL de los directores es generalmente alto, solo la escala magisterial influye en su nivel. Este hallazgo resalta la necesidad de considerar políticas que fortalezcan este factor, optimizando así el liderazgo educativo y los resultados institucionales.

Palabras clave: Engagement laboral, factores sociodemográficos, motivación laboral, profesores, remuneración y bienestar.

ABSTRACT

Work engagement (WE) among school principals is a key factor due to its direct influence on educational quality and institutional performance. In this context, the objective of this study was to analyze the relationship between sociodemographic factors and WE in principals from the Local Educational Management Unit Chucuito Juli during 2023. The study employed a non-experimental, cross-sectional correlational design. The population consisted of 365 principals, from which a stratified random sample of 187 participants was selected. A sociodemographic questionnaire was used to evaluate variables such as gender, age, higher education, educational level, geographic zone, type of institution, employment status, and teaching scale. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) was used to measure the level of WE. The results showed that 51.3 % of principals exhibited a high level of WE, also reflected in the dimensions of vigor, dedication, and absorption. Among the analyzed factors, only the teaching scale demonstrated a significant relationship with WE ($p = 0.04 < 0.05$). Other factors, such as gender, age, higher education, educational level, geographic zone, type of institution, and employment status, showed no significant correlation with WE ($p > 0.05$). It is concluded that although the WE level among principals is generally high, only the teaching scale influences their engagement. This finding highlights the need to consider policies that strengthen this factor, thereby optimizing educational leadership and institutional outcomes.

Keywords: Remuneration and well-being, sociodemographic factors, teachers, work engagement, work motivation.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción y el compromiso laboral de los directores de instituciones educativas son temas de creciente relevancia en el ámbito de la gestión educativa. El engagement laboral, entendido como el nivel de dedicación y entusiasmo que un individuo muestra hacia su trabajo, se ha convertido en un indicador clave del éxito organizacional y de la calidad educativa. En este contexto, es fundamental investigar los factores que influyen en el engagement de los directores, considerando su impacto no solo en su desempeño, sino también en el clima laboral y en la satisfacción de los docentes y estudiantes.

El liderazgo educativo desempeña un papel crucial en la creación de un ambiente de trabajo positivo. Según Molina y Collazos (2021), los directores deben preocuparse por la satisfacción de los docentes, fomentando un clima laboral que promueva el entusiasmo y el compromiso. Esto se alinea con la investigación de Martínez y Gil (2018), quienes subrayan la importancia de la satisfacción en la dirección escolar como un factor que mejora la motivación y el compromiso de los directores en su función. La satisfacción laboral de los directores no solo afecta su bienestar personal, sino que también influye en la calidad de la educación que se imparte en sus instituciones.

Además, la relación entre los factores sociodemográficos y la satisfacción laboral es un área que merece atención. González (2014) sugiere que el nivel educativo y la experiencia en el cargo pueden ser predictores significativos de la satisfacción laboral. Esto implica que los directores con mayor formación y experiencia tienden a reportar niveles más altos de satisfacción, lo que podría estar relacionado con su capacidad para enfrentar los desafíos del liderazgo educativo. Por otro lado, Trinidad-López & Escobar-Galindo (2022) destacan que los riesgos psicosociales en el entorno laboral pueden tener un efecto negativo en la satisfacción laboral, lo que sugiere que es crucial abordar estos factores para mejorar el engagement de los directores.

La investigación sobre la satisfacción laboral en el contexto educativo también ha revelado que el clima organizacional y el estilo de liderazgo son determinantes clave. Ramery-Gelpi y Pérez Navío (2016) encontraron que un ambiente de trabajo positivo y un liderazgo efectivo están correlacionados con altos niveles de satisfacción laboral entre los directores. Esto se complementa con el estudio de Tejero-González y Fernández-Díaz



(2014), que concluye que la satisfacción laboral de los directores está influenciada por la calidad de las relaciones con su equipo y las condiciones laborales en las que operan.

La investigación corresponde al área Gestión y Gerencia Administrativa. la línea de investigación es Relaciones Humanas y Clima Institucional. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre los factores socioeconómicos y el engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023. La investigación es de tipo no experimental con diseño correlacional, con muestreo probabilístico estratificado con un tamaño de muestra de 187 directores.

El presente informe se estructura por capítulos y es como sigue; capítulo I la Revisión de Literatura que comprende el marco teórico y los antecedentes, capítulo II que Planteamiento del Problema que comprende; la identificación del problema, enunciado del problema, justificación, objetivos e hipótesis, en el capítulo III Materiales y Métodos que comprende lugar de estudios, población, muestra, método de investigación y descripción detallada de métodos por objetivos específicos y el capítulo IV Resultados y Discusión, finalmente se presenta las conclusiones, sugerencias y anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1 Marco teórico

1.1.1 Factores sociodemográficos

Los factores sociodemográficos son características específicas de las personas que combinan aspectos sociales y demográficos y que permiten describir y analizar el comportamiento, las condiciones de vida, y las diferencias o desigualdades entre grupos poblacionales. Estos factores incluyen variables como la edad, género, nivel educativo, estado civil, ocupación, ingresos económicos, lugar de residencia (urbano/rural), religión, etnia, y otros elementos contextuales que influyen en las dinámicas sociales y económicas de las personas.

En el ámbito de la investigación, los factores sociodemográficos son cruciales para comprender cómo las características individuales y grupales afectan diferentes fenómenos, tales como el acceso a recursos, las percepciones sociales, los patrones de consumo, o las inequidades en áreas como la salud, educación y empleo. Además, son frecuentemente utilizados como variables independientes, de control o moderadoras en estudios cuantitativos y cualitativos.

1.1.2 Engagement laboral

A. Definición de engagement laboral

El engagement laboral, traducido frecuentemente como “compromiso laboral”, se refiere a un estado emocional positivo y satisfactorio que los trabajadores experimentan hacia su labor. Según Schaufeli y Bakker (2004) este constructo incluye tres dimensiones fundamentales: vigor, dedicación y absorción. El vigor implica altos niveles de energía y resiliencia en el trabajo; la dedicación se relaciona con un fuerte involucramiento emocional y sentido de significancia hacia la tarea, y la absorción refiere a una total concentración en las actividades laborales, a tal punto que el tiempo parece pasar rápidamente. Este concepto se encuentra en la intersección de la psicología positiva y la

gestión organizacional, promoviendo una fuerza laboral más productiva y satisfecha (Xing, 2022).

Es importante distinguir entre engagement laboral y satisfacción laboral, términos que a menudo se utilizan de manera intercambiable (Anaya y López-Martín, 2015). Mientras que la satisfacción laboral refleja el grado en que un empleado está contento con su trabajo, el engagement implica un compromiso activo, energía y dedicación hacia las tareas. Un empleado puede estar satisfecho con su trabajo debido a factores externos como el salario o la estabilidad laboral, pero no necesariamente estar comprometido. Por lo tanto, el engagement laboral se considera una forma más profunda y activa de conexión emocional y cognitiva con el trabajo (Tomás et al., 2019).

El engagement no surge de manera espontánea, sino que es el resultado de diversos factores individuales, organizacionales y contextuales. Entre los principales impulsores se encuentran el liderazgo transformacional, el diseño de trabajo significativo, la retroalimentación positiva, las oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio entre las demandas y recursos laborales (V. N. Valero-Ancco et al., 2023). Estos elementos crean un entorno que facilita la conexión emocional y cognitiva de los empleados con sus roles.

Numerosos estudios han demostrado que el engagement laboral está positivamente relacionado con el desempeño en el trabajo. Los empleados comprometidos tienden a ser más productivos, innovadores y orientados a objetivos, lo que contribuye al éxito organizacional. Además, este compromiso no solo beneficia a la organización, sino también al propio empleado, al promover su desarrollo personal y profesional (Yslado et al., 2021).

El engagement laboral también está vinculado al bienestar psicológico de los empleados (Berrocal, 2023). Según la psicología positiva, los empleados comprometidos son más felices, menos propensos al agotamiento emocional y más capaces de manejar el estrés laboral (Ilaja y Reyes, 2016). Además, experimentan mayores niveles de satisfacción

vital, lo que refuerza su percepción de la vida como significativa y equilibrada (Boix et al., 2021).

Las organizaciones pueden implementar diversas estrategias para fomentar el engagement laboral, como desarrollar programas de formación en liderazgo, diseñar políticas de reconocimiento y recompensas, y ofrecer oportunidades de desarrollo personal (García-Balsas y Planelles Almeida, 2023). Además, la creación de un entorno laboral inclusivo y colaborativo donde los empleados se sientan valorados y escuchados es fundamental para construir una cultura de engagement. El compromiso no solo se traduce en beneficios organizacionales, sino también en una fuerza laboral más saludable y motivada (Solís et al., 2016).

B. Dimensiones del engagement laboral

B.1 El vigor

El vigor, una de las dimensiones principales del engagement laboral, se caracteriza por altos niveles de energía y disposición para enfrentar los retos laborales. Los empleados con vigor no solo son resilientes frente a las dificultades, sino que también demuestran entusiasmo y persistencia, incluso ante tareas complejas (Diestra et al., 2023). Este componente está asociado con una salud mental positiva, ya que los empleados vigorosos suelen interpretar las demandas laborales como oportunidades en lugar de amenazas, potenciando su rendimiento.

Entre las principales características de la dimensión vigor en directores de instituciones educativas se tiene:

La alta energía para liderar múltiples procesos, el vigor en un director de institución educativa se refleja en su capacidad para mantenerse enérgico incluso frente a las largas jornadas de trabajo. La gestión escolar implica tareas administrativas, pedagógicas y de interacción con estudiantes, docentes, padres de familia y autoridades. Un director con alto vigor puede abordar estas múltiples demandas con

entusiasmo, evitando el agotamiento prematuro y promoviendo un ambiente de trabajo positivo.

La resiliencia frente a desafíos, en el ámbito educativo, los directores enfrentan desafíos como la gestión de recursos limitados, conflictos interpersonales, implementación de nuevas políticas y la presión por resultados académicos. La resiliencia, como parte del vigor, les permite enfrentar estas adversidades con determinación, buscar soluciones efectivas y aprender de las dificultades sin que estas afecten su desempeño o motivación.

La disposición para asumir un rol activo, el vigor se caracteriza por una disposición constante a actuar de manera proactiva y no reactiva. En el caso de los directores, esto se traduce en la iniciativa para identificar áreas de mejora en la escuela, implementar cambios necesarios y liderar proyectos que beneficien a la comunidad educativa. Su energía y disposición contagian a los docentes y estudiantes, generando un efecto multiplicador en el compromiso colectivo.

La persistencia en el cumplimiento de objetivos, los directores con alto vigor demuestran una persistencia notable para alcanzar las metas institucionales, incluso cuando estas implican esfuerzos prolongados y obstáculos significativos. Esta característica es fundamental para mantener la dirección estratégica de la institución, asegurándose de que las políticas y programas educativos se implementen de manera efectiva.

La capacidad para inspirar y motivar al equipo docente, el vigor de un director se manifiesta en su habilidad para inspirar a su equipo de docentes, alentándolos a comprometerse con los objetivos institucionales. Su energía y entusiasmo actúan como un catalizador, motivando a otros a mejorar su desempeño y a superar los desafíos del entorno educativo.

El enfoque dinámico y flexible, el vigor también incluye la capacidad de adaptarse a cambios y mantener una actitud positiva ante nuevas exigencias. En un contexto educativo, donde las políticas y necesidades pueden variar rápidamente, un director vigoroso es capaz de

mantener su dinamismo y flexibilidad, buscando soluciones innovadoras que beneficien a la institución.

La gestión efectiva del tiempo y priorización, el vigor está relacionado con una gestión eficiente del tiempo. Un director con esta cualidad organiza y prioriza tareas de manera que su energía se invierta en las actividades más críticas. Este enfoque asegura que las responsabilidades administrativas no interfieran con el liderazgo pedagógico, permitiéndole dedicar tiempo de calidad a la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El compromiso con la formación profesional continua, un director con alto vigor busca activamente oportunidades para desarrollar sus habilidades y conocimientos. Reconoce que el aprendizaje continuo es esencial para mantenerse actualizado en un entorno educativo en constante cambio y utiliza su energía para participar en capacitaciones, investigaciones y actividades que enriquezcan su liderazgo.

Promoción de una cultura escolar positiva, el vigor de un director se traduce en la promoción de una cultura escolar enérgica y optimista. Este líder crea un ambiente donde estudiantes y docentes se sienten valorados, fomentando el entusiasmo por aprender y enseñar. Este enfoque impacta positivamente en el clima organizacional, mejorando la satisfacción y el rendimiento de toda la comunidad educativa.

El manejo del estrés laboral, aunque el estrés es inherente al rol de un director, aquellos con alto vigor pueden manejarlo de manera efectiva, utilizando su energía para canalizar las presiones hacia la búsqueda de soluciones. Esta capacidad de gestionar el estrés les permite mantener la calma, tomar decisiones acertadas y mantener un enfoque constructivo en situaciones críticas.

B.2 La dedicación

La dedicación representa una conexión emocional profunda hacia el trabajo, marcada por sentimientos de significancia, entusiasmo e inspiración. Un empleado dedicado no solo cumple con sus

responsabilidades, sino que también siente orgullo y propósito en sus logros (Peralta et al., 2023). Este componente es esencial en contextos laborales donde los valores organizacionales y personales están alineados, promoviendo una cultura de compromiso mutuo entre el trabajador y la organización.

Entre las principales características de la dimensión dedicación en directores de instituciones educativas se tiene:

La identificación con la misión educativa, un director dedicado se identifica profundamente con la misión y visión de la institución educativa que lidera. Esto implica sentir un fuerte propósito y orgullo al desempeñar su rol, considerando su trabajo no solo como un empleo, sino como una contribución significativa al desarrollo social y educativo de la comunidad.

El compromiso emocional hacia el bienestar institucional, la dedicación se manifiesta en el compromiso del director con el bienestar integral de la institución. Este compromiso se traduce en esfuerzos constantes para mejorar los procesos educativos, garantizar un ambiente seguro y propicio para el aprendizaje, y promover la equidad y la inclusión en todos los niveles.

El entusiasmo por los desafíos del rol, el entusiasmo es una característica clave de la dedicación. Un director con alto nivel de dedicación aborda los desafíos y cambios del entorno educativo con una actitud positiva, considerándolos como oportunidades para innovar y crecer. Este entusiasmo motiva a los docentes y estudiantes, generando un efecto transformador en la cultura escolar.

La priorización de la calidad educativa, un director dedicado prioriza la calidad en todos los aspectos de la gestión escolar. Esto incluye establecer estándares altos para los procesos de enseñanza-aprendizaje, fomentar el desarrollo profesional de los docentes y garantizar que las políticas y estrategias educativas estén alineadas con las mejores prácticas pedagógicas.

La empatía y conexión con la comunidad educativa, la dedicación implica una conexión emocional genuina con la comunidad educativa, incluyendo docentes, estudiantes y familias. Un director con esta cualidad escucha activamente las necesidades y preocupaciones de todos los actores, construyendo relaciones basadas en el respeto y la confianza.

La promoción de valores institucionales, un director dedicado se convierte en un defensor activo de los valores de la institución, como la responsabilidad, la excelencia, la cooperación y el respeto. Estos valores no solo los comunica, sino que también los modela en su comportamiento diario, inspirando a la comunidad educativa a seguir su ejemplo.

La persistencia para superar obstáculos, la dedicación se caracteriza por una fuerte perseverancia ante las dificultades. Un director con esta cualidad no se desanima fácilmente por las limitaciones de recursos, conflictos o cambios en las políticas educativas. En cambio, encuentra soluciones creativas y mantiene una actitud constructiva para superar los retos.

La visión a largo plazo, un director dedicado tiene una perspectiva estratégica, enfocándose en metas a largo plazo que aseguren la sostenibilidad y el progreso de la institución educativa. Esta visión lo motiva a trabajar con determinación para construir un legado de impacto positivo en la comunidad escolar.

La inspiración para el equipo docente, la dedicación de un director tiene un efecto multiplicador en el compromiso de los docentes. Su entusiasmo y sentido de propósito inspiran al equipo docente a involucrarse más profundamente en sus propias prácticas pedagógicas y a esforzarse por alcanzar los objetivos institucionales.

El compromiso con la mejora continua, un director dedicado nunca se conforma con el statu quo. Esta característica lo impulsa a buscar constantemente oportunidades de mejora, tanto a nivel personal como institucional. Participa activamente en capacitaciones, investigaciones y proyectos innovadores que beneficien a la comunidad escolar.

El reconocimiento del esfuerzo del equipo, la dedicación también implica valorar y reconocer el trabajo de los demás. Un director comprometido celebra los logros de su equipo y fomenta una cultura de gratitud, fortaleciendo así las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia.

La resiliencia emocional en situaciones de crisis, la capacidad de mantener la dedicación incluso en momentos de crisis es una característica esencial en un director. Esta resiliencia le permite actuar con calma y determinación, garantizando que la institución pueda superar los desafíos sin comprometer su misión educativa.

El enfoque en el impacto positivo, un director dedicado mide su éxito no solo en términos administrativos, sino también en el impacto positivo que genera en los estudiantes, docentes y la comunidad en general. Esta orientación hacia los resultados significativos lo motiva a dar lo mejor de sí cada día.

B.3 La absorción

La absorción describe el estado de inmersión total en el trabajo, donde los empleados se sienten completamente concentrados y encuentran difícil desconectarse de sus tareas (Orgambidez-Ramos y Borrego-Alés, 2017). Este fenómeno está relacionado con el concepto de flujo (flow) donde las personas experimentan un alto nivel de atención y disfrute en sus actividades, lo que contribuye a una experiencia laboral más significativa y productiva.

Entre las principales características de la dimensión absorción en directores de instituciones educativas se tiene:

La concentración plena en las actividades laborales, un director que presenta un alto nivel de absorción se caracteriza por una profunda concentración en sus tareas. Esto incluye analizar y resolver problemas, supervisar el desempeño docente, evaluar políticas escolares y diseñar estrategias para mejorar los resultados educativos. Esta capacidad para

enfocarse le permite gestionar múltiples responsabilidades con eficiencia y precisión.

La inmersión total en la gestión escolar, la absorción implica estar completamente involucrado en las actividades del día a día, lo que en el caso de un director significa liderar reuniones, interactuar con la comunidad educativa y tomar decisiones estratégicas. Esta inmersión les permite abordar sus responsabilidades con compromiso y dedicación, incluso cuando enfrentan jornadas largas o demandas imprevistas.

La percepción alterada del tiempo, un director con un alto nivel de absorción a menudo experimenta una percepción alterada del tiempo mientras realiza su trabajo. Las largas horas dedicadas a planificar estrategias educativas, supervisar programas y atender conflictos pueden parecerle más breves debido a su alto nivel de concentración y compromiso con las tareas.

La capacidad para mantener el enfoque bajo presión, la absorción permite a los directores mantener su enfoque incluso en situaciones de alta presión, como resolver problemas urgentes, gestionar conflictos entre docentes o estudiantes, y responder a las demandas de las autoridades educativas. Esta característica les permite mantener la calma y tomar decisiones informadas sin distraerse por factores externos.

La fluidez en la resolución de problemas, la absorción facilita un estado de flujo en el cual los directores resuelven problemas de manera creativa y eficaz. Su inmersión les permite identificar rápidamente las causas de los problemas y proponer soluciones que benefician a la comunidad educativa.

El foco en la calidad de los resultados, la absorción está asociada con una atención detallada a la calidad de los resultados. Un director inmerso en sus responsabilidades pone énfasis en asegurar que los objetivos institucionales, como la mejora del aprendizaje estudiantil y el desarrollo profesional docente, se alcancen de manera efectiva y con altos estándares.

La conexión emocional con el trabajo, la absorción también implica una conexión emocional con las actividades laborales. En el caso de un director, esta conexión se traduce en un compromiso genuino con la mejora continua de la institución, la creación de un ambiente de aprendizaje positivo y el bienestar de la comunidad escolar.

La flexibilidad cognitiva, un director con un alto nivel de absorción puede cambiar rápidamente su enfoque entre diferentes tareas sin perder la calidad de su trabajo. Esto es fundamental en un entorno escolar, donde las prioridades pueden cambiar de un momento a otro, como atender emergencias o ajustar estrategias pedagógicas en función de nuevas normativas.

La resiliencia frente a distracciones externas, la capacidad de absorberse en el trabajo permite a los directores minimizar las distracciones externas, como problemas administrativos menores o interrupciones no planificadas. Esto les ayuda a mantener un enfoque claro en las prioridades estratégicas de la institución.

La satisfacción intrínseca en el desempeño del rol, la absorción está asociada con altos niveles de satisfacción intrínseca, ya que los directores sienten que su trabajo tiene un propósito significativo. Esta satisfacción refuerza su compromiso y motivación, creando un ciclo positivo que beneficia tanto al director como a la institución educativa.

La profundidad en la planificación y ejecución, la absorción permite a los directores dedicar tiempo y esfuerzo sustanciales a la planificación y ejecución de estrategias clave. Esto incluye la creación de programas de mejora continua, la supervisión de proyectos educativos y el establecimiento de metas a largo plazo.

La promoción de una cultura de excelencia, un director altamente absorbido en su trabajo tiende a promover una cultura organizacional enfocada en la excelencia. Su ejemplo de compromiso y dedicación inspira al personal docente y administrativo a replicar este nivel de inmersión en sus propias responsabilidades.

El enfoque orientado al detalle, la absorción permite a los directores prestar atención a los detalles más finos de las operaciones escolares, desde la revisión de informes hasta la supervisión de actividades específicas. Esta característica asegura que se minimicen errores y se maximice la calidad en todos los aspectos de la gestión.

El equilibrio entre compromiso y bienestar, aunque la absorción implica una alta dedicación, también es importante que los directores mantengan un equilibrio saludable entre su trabajo y su vida personal. Aquellos con un nivel óptimo de absorción saben cómo gestionar su tiempo y energía para evitar el agotamiento y mantener un rendimiento sostenible.

C. Importancia del engagement en el ámbito educativo

El engagement en el ámbito educativo se ha convertido en un tema de gran relevancia, ya que influye directamente en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Este compromiso no solo se refiere a la motivación y dedicación de los docentes, sino que también abarca la participación activa de los estudiantes en su proceso educativo. Un alto nivel de engagement se asocia con mejores resultados académicos, mayor satisfacción laboral y un ambiente escolar más positivo. Según Marques-Firmino et al. (2023), la implementación de plataformas de aprendizaje bien diseñadas puede facilitar el engagement al promover la colaboración y el intercambio de ideas entre estudiantes y docentes, lo que a su vez mejora la eficiencia y eficacia del aprendizaje. Este enfoque resalta la importancia de crear entornos educativos que fomenten la interacción y el compromiso, elementos esenciales para el éxito académico.

Además, el contexto actual, marcado por la pandemia y la transición hacia la educación virtual, ha puesto de manifiesto la necesidad de estrategias que mantengan el engagement de los estudiantes y docentes. Tejedor et al. (2020) destacan que la enseñanza virtual ha presentado desafíos significativos, pero también oportunidades para redefinir el compromiso educativo. La capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías y metodologías es crucial para mantener el interés y la motivación en un

entorno de aprendizaje que ha cambiado drásticamente. La educación mediada por internet, como señala García-Chitiva (2021), ha transformado los paradigmas de enseñanza, permitiendo que el aprendizaje colaborativo se convierta en una metodología efectiva para fomentar el engagement. Esta transformación no solo beneficia a los estudiantes, sino que también empodera a los docentes, quienes pueden explorar nuevas formas de interacción y enseñanza.

Por otro lado, el desarrollo de habilidades socioemocionales se ha identificado como un componente clave para mejorar el engagement en el ámbito educativo. Hernández et al. (2022) enfatizan la necesidad de integrar estas habilidades en el currículo, ya que contribuyen a la convivencia armónica y a la comunicación asertiva en el aula. La educación emocional no solo enriquece la experiencia de aprendizaje, sino que también prepara a los estudiantes para enfrentar desafíos en su vida personal y profesional. En este sentido, la promoción de un ambiente educativo que valore el engagement y las habilidades socioemocionales puede resultar en un impacto positivo en la calidad de la educación, creando un ciclo virtuoso donde el compromiso de los docentes y estudiantes se retroalimenta, mejorando así los resultados académicos y el bienestar general en las instituciones educativas.

1.1.3 Engagement laboral en directores de instituciones educativas

El engagement laboral en los directores de instituciones educativas tiene particularidades que lo distinguen debido a la naturaleza de sus responsabilidades y al contexto en el que desempeñan su labor.

Por ejemplo, los directores de instituciones educativas suelen estar profundamente comprometidos con la misión educativa, viendo su trabajo como una oportunidad para impactar positivamente en la formación integral de estudiantes y en la calidad del aprendizaje. Este sentido de propósito refuerza su dedicación, ayudándoles a superar retos organizacionales y contextuales (Adrianzen-Moscol et al., 2021).

Además, enfrentan una gran variedad de demandas, como la gestión administrativa, la supervisión pedagógica y la resolución de conflictos. Los directores con alto engagement demuestran vigor, caracterizado por su energía, resiliencia y disposición para enfrentar estas demandas, incluso en contextos adversos como recursos limitados o cambios en políticas educativas. El compromiso de los directores trasciende la administración y se centra en el liderazgo pedagógico (Sánchez-García, 2022). Esto implica inspirar a los docentes, fomentar el desarrollo profesional continuo y garantizar que las prácticas educativas se alineen con los objetivos institucionales. Su dedicación se refleja en el entusiasmo y orgullo con que lideran los procesos educativos.

Así también, los directores comprometidos suelen involucrarse profundamente en la planeación estratégica de la institución. Su absorción se manifiesta en la capacidad de concentrarse intensamente en diseñar y supervisar proyectos innovadores, políticas educativas y estrategias para mejorar los indicadores de calidad educativa (De-Vera, 2022). Una característica distintiva del engagement laboral en los directores es su capacidad para construir relaciones sólidas con los diferentes actores de la comunidad educativa. Este compromiso se traduce en empatía, comunicación abierta y esfuerzos constantes por fortalecer la colaboración entre docentes, estudiantes, padres de familia y autoridades educativas.

Por otra parte, los directores con alto engagement tienden a ser proactivos en la búsqueda e implementación de innovaciones educativas. Se muestran interesados en adoptar nuevas tecnologías, metodologías de enseñanza y prácticas organizativas que beneficien tanto a los estudiantes como al personal docente. El rol de director implica enfrentar presiones significativas, como la gestión de recursos limitados, la resolución de conflictos y el cumplimiento de normativas. Aquellos con engagement laboral presentan altos niveles de resiliencia, lo que les permite manejar el estrés de manera constructiva y mantener una perspectiva positiva frente a las dificultades (Li y Chen, 2021).

El engagement de los directores impacta directamente en la cultura organizacional. Su entusiasmo y dedicación tienden a ser contagiosos, motivando a los docentes y otros colaboradores a comprometerse más con los objetivos

institucionales. Esta influencia contribuye a la creación de un ambiente laboral más positivo y orientado al logro. Los directores comprometidos buscan activamente oportunidades para su crecimiento profesional, ya sea mediante cursos, talleres o investigaciones educativas. Consideran que su desarrollo personal está intrínsecamente relacionado con la mejora de la calidad educativa de la institución que lideran.

El engagement laboral en los directores se refleja en su visión estratégica a largo plazo. Más allá de las tareas cotidianas, se enfocan en construir una institución educativa sólida, con metas claras en áreas como el rendimiento académico, la formación integral de los estudiantes y el posicionamiento de la institución en la comunidad.

1.1.4 Liderazgo educativo y engagement laboral

A. El rol del director en las instituciones educativas

El rol del director en las instituciones educativas es fundamental para el éxito y la calidad del proceso educativo. Los directores no solo son responsables de la administración y gestión de los recursos, sino que también desempeñan un papel crucial en la creación de un ambiente escolar positivo y motivador. Según Peña y Sémbler (2019), la autoridad del director puede verse debilitada por la influencia de otros actores dentro del sistema educativo, lo que limita su capacidad para abordar conflictos y tomar decisiones efectivas. Sin embargo, un liderazgo sólido y efectivo puede contrarrestar estas limitaciones, permitiendo a los directores movilizar a la comunidad educativa hacia objetivos comunes y mejorar la dinámica escolar.

El liderazgo efectivo en el ámbito educativo se traduce en relaciones interpersonales positivas entre docentes y estudiantes, lo que a su vez impacta en el rendimiento académico y el bienestar general de la comunidad escolar. Parra y Silva (2020) destacan que un director que maneja su entorno de manera amigable y que delega responsabilidades puede reducir conflictos y fomentar un clima de colaboración. Este tipo de liderazgo no solo beneficia a los docentes, sino que también crea un

ambiente propicio para el aprendizaje de los estudiantes. La capacidad del director para establecer relaciones interpersonales sólidas es, por tanto, un factor determinante en la efectividad de la institución educativa.

Además, el director debe ser un agente de cambio que adapte su estilo de liderazgo a las necesidades del contexto educativo en el que opera. García-Martínez y Cerdas-Montano (2019) enfatizan que los directores deben transformar los intereses individuales en esfuerzos colectivos, lo que representa un desafío significativo en la gestión educativa. La adaptabilidad y la capacidad de liderazgo son esenciales para enfrentar los constantes cambios en el ámbito educativo, especialmente en un entorno global que demanda innovación y flexibilidad. En este sentido, los directores deben estar preparados para liderar en tiempos de crisis y cambio, como se evidenció durante la pandemia de COVID-19, donde la gestión del liderazgo educativo se volvió crucial para mantener la continuidad del aprendizaje y el bienestar de la comunidad escolar (De-La-Cruz-Castro et al., 2023).

B. Liderazgo pedagógico como base para el engagement laboral

El liderazgo pedagógico se erige como un pilar fundamental para el engagement laboral en las instituciones educativas. Este tipo de liderazgo no solo se centra en la gestión administrativa, sino que también se enfoca en el desarrollo profesional de los docentes y en la creación de un ambiente de aprendizaje positivo. Según Parra y Silva (2020), un liderazgo efectivo permite a los directores manejar su entorno de manera amigable, lo que se traduce en una disminución de conflictos y en una mayor cohesión dentro de la comunidad educativa. Este enfoque no solo beneficia a los docentes, sino que también impacta positivamente en la motivación y el compromiso de los estudiantes, creando un ciclo virtuoso donde el engagement se retroalimenta.

Además, el liderazgo pedagógico fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, lo que es esencial para el desarrollo de una cultura escolar sólida. Martínez-Vargas & Rivera-Porrás (2019) destacan que el bienestar laboral está intrínsecamente relacionado con la

percepción que tienen los empleados sobre su entorno de trabajo. Un director que promueve un liderazgo pedagógico inclusivo y participativo puede aumentar la autoeficacia de los docentes, lo que a su vez reduce el estrés y mejora la satisfacción laboral. Este tipo de liderazgo no solo se traduce en un ambiente de trabajo más saludable, sino que también potencia el compromiso de los docentes hacia su labor, lo que se refleja en una mejora en la calidad educativa.

Por otro lado, el liderazgo pedagógico también se relaciona con la implementación de prácticas innovadoras que pueden aumentar el engagement laboral. Sanclemente et al. (2017) sugieren que un liderazgo orientado a objetivos y a la justicia en el entorno laboral puede ser un factor determinante para el compromiso de los docentes. La capacidad de un director para inspirar y motivar a su equipo, así como para establecer metas claras y alcanzables, es crucial para fomentar un ambiente donde los docentes se sientan valorados y comprometidos. En este sentido, el liderazgo pedagógico no solo se limita a la gestión de recursos, sino que se convierte en un motor de cambio que impulsa la mejora continua en las instituciones educativas, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

1.2 Antecedentes

En la presente investigación se considera los siguientes antecedentes:

1.2.1 Internacionales

Ortiz-Isabeles y García-Avitia (2023) en su estudio con diseño transversal, descriptivo, comparativo y correlacional, analizaron la relación entre los niveles de engagement laboral y diversas variables sociodemográficas, económicas y laborales en una muestra de 293 trabajadores de 27 organizaciones en Colima, México. Los resultados indican una correlación positiva significativa entre el engagement laboral y la edad, así como diferencias significativas en la dedicación por género, siendo las mujeres quienes presentan niveles más altos. Además, los trabajadores con estudios técnicos muestran niveles de participación superiores, aunque la única diferencia significativa se dio en comparación con aquellos con

nivel máximo de bachillerato. Se concluye que solo algunas de las variables estudiadas están relacionadas significativamente con el engagement laboral, destacando la necesidad de realizar investigaciones adicionales en México y otros contextos para comprender mejor esta variable clave del bienestar organizacional.

Raza (2017) en un estudio explicativo con diseño no experimental y causal comparativo, analizó las diferencias en la satisfacción estudiantil en relación con los niveles de engagement laboral de los docentes, incluyendo sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Se evaluó a 26 docentes y 784 estudiantes del Área Académica de Gestión durante un trimestre del ciclo 2016-2017. Los resultados muestran que el nivel general de engagement laboral en los docentes es alto y no varía significativamente por edad o antigüedad. Además, los docentes con mayores valores de vigor recibieron evaluaciones más altas en su capacidad para fomentar un ambiente de participación en el aula. Este hallazgo destaca la importancia del vigor en el impacto docente sobre la satisfacción estudiantil.

Gómez-González y Gallardo-Echenique (2023) en un estudio cuantitativo, analizó la relación entre la satisfacción con la comunicación y el engagement laboral en colaboradores de empresas sociales. Los resultados mostraron una relación fuerte, positiva y directa entre ambas variables. Se identificó que el vigor y la dedicación, dimensiones del engagement, fueron significativamente influenciados por componentes como la perspectiva organizacional, la integración, la retroalimentación y la calidad de los medios de comunicación. Este hallazgo resalta la importancia de una comunicación organizacional efectiva para fortalecer el compromiso laboral.

Raza, (2021) en un estudio descriptivo, utilizó la encuesta UWES y un cuestionario de evaluación docente para analizar la relación entre el engagement laboral de los docentes y la satisfacción de los estudiantes de posgrado. Con una muestra de 26 docentes y 784 estudiantes, los resultados evidenciaron que los docentes con mayores niveles de vigor fueron mejor evaluados por su capacidad para generar un ambiente participativo en el aula. El estudio concluye que fomentar el engagement laboral, particularmente el vigor, puede ser clave para mejorar la percepción estudiantil, y sugiere la implementación de políticas orientadas a fortalecer la gestión docente.

Padilla-Lugo y González-Hernández (2024) en un estudio correlacional con enfoque multidisciplinario, exploró la relación entre el engagement laboral y los comportamientos cívicos organizacionales en 280 trabajadores universitarios de dos instituciones públicas mexicanas. Los hallazgos revelan que un mayor engagement laboral, caracterizado por estados mentales positivos, repercute en el incremento de conductas prosociales discrecionales, favoreciendo la innovación y el desarrollo sostenible en las organizaciones. El estudio destaca su relevancia en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente en la promoción de instituciones eficaces (ODS16) y una educación de calidad e inclusiva (ODS4).

Acosta y González (2017) investigó el engagement laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Villavicencio. Basándose en el modelo de Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011), el estudio analizó las dimensiones de vigor, absorción y dedicación como indicadores del compromiso laboral. Los resultados evidenciaron que estas características permiten describir los aspectos necesarios para mantener una organización saludable, destacando el engagement como un estado mental positivo y satisfactorio que impulsa el desempeño y bienestar en el trabajo.

Hua et al. (2024) en un análisis cuantitativo basado en el modelo de mediación de Grandey (2000), examinaron las estrategias de trabajo emocional (ELS) de 636 docentes chinos durante la enseñanza en línea. Utilizando un modelo de ecuaciones estructurales, se identificó que el conocimiento pedagógico tecnológico (TPACK) y el liderazgo de información escolar percibido (PSIL) tienen efectos protectores sobre la salud mental mediante las ELS. Además, se resaltó el papel de la carga alostática en la relación entre el agotamiento emocional, la depresión y la ansiedad. Este estudio propone estrategias prácticas para abordar los desafíos del bienestar docente en tiempos de pandemia.

Lam y Cheung (2024) investigaron cómo la inteligencia cultural (CQ) y el trabajo emocional (EL) influyen en la satisfacción laboral (JS) de empleados de hoteles en Hong Kong. Con una muestra de 719 trabajadores, los hallazgos mostraron que la dimensión de EL “expresión de emociones naturalmente sentidas” media la relación entre CQ y JS. Este estudio destaca la relevancia de

desarrollar CQ y habilidades de EL para mejorar la satisfacción laboral en entornos multiculturales, contribuyendo al bienestar organizacional.

Huang y Yin (2024) realizaron un análisis multinivel para explorar los efectos mediadores de las estrategias de trabajo emocional entre el liderazgo paternalista y los resultados docentes. En una muestra de 1,384 docentes, se encontró que la benevolencia se relaciona positivamente con estrategias de trabajo emocional profundo y expresión de emociones naturales, mientras que el autoritarismo se asocia con el trabajo emocional superficial. La benevolencia tuvo un impacto positivo en el engagement laboral, mientras que el autoritarismo influyó la intención de rotación. Estos hallazgos destacan la importancia de las dimensiones del liderazgo paternalista en el bienestar laboral.

Guo (2023) basándose en el modelo de manejo emocional de Grandey, examinó cómo el trabajo emocional afecta el agotamiento laboral en 276 periodistas chinos. Los resultados mostraron que las demandas emocionales incrementan el agotamiento, pero las estrategias de afrontamiento enfocadas en problemas ayudan a reducir sus efectos. Este estudio aporta nuevas perspectivas sobre la relación entre trabajo emocional, agotamiento y estrategias de afrontamiento en el ámbito del periodismo.

Palacios et al. (2022) analizaron la relación entre las habilidades interpersonales y el engagement laboral en 228 empleados administrativos de origen policial y militar de una institución judicial en Lima, Perú. Utilizando un enfoque cuantitativo, los resultados mostraron una correlación moderada y significativa ($Rho = 0,665$; $p < 0,000$). Este estudio concluye que un mayor desarrollo de habilidades interpersonales está asociado con niveles más altos de engagement laboral, destacando su importancia en la gestión organizacional.

Zárate y Morales-Sánchez (2022) investigaron la relación entre el engagement laboral y el estrés percibido en 248 médicos residentes en Ciudad de México. Utilizando las escalas UWES-15 y PSS, los resultados indicaron una correlación negativa moderada y significativa (Spearman $r = -0,443$; $p = 0,000$) entre estas variables. El estudio concluye que el engagement laboral es crucial para reducir el estrés y mejorar la calidad de atención médica, subrayando su importancia en el contexto de la formación de residentes.

Arias-Ulloa et al. (2020) evaluaron la relación entre riesgos psicosociales y engagement laboral en 163 trabajadores de una empresa de transporte vertical en Guayaquil, Ecuador. Utilizando la encuesta UWES-17 y un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, se encontró que menores niveles de riesgo psicosocial se asocian con mayores niveles de engagement laboral, particularmente en las dimensiones de vigor y dedicación. Los hallazgos subrayan la necesidad de minimizar los riesgos psicosociales para mejorar el compromiso laboral y la calidad del servicio en la organización.

Almeida et al. (2023) evaluaron los niveles de engagement laboral en 240 profesionales de la red nacional de cuidados continuos integrados del sistema de salud portugués. Utilizando el UWES-9 y un cuestionario sociodemográfico, los resultados mostraron altos niveles de engagement, con diferencias estadísticamente significativas en las variables sociodemográficas de estado civil ($F = -4,28$; $p = 0,006$) y grupo de edad ($F = 3,476$; $p = 0,009$), así como en variables profesionales como clasificación en la remuneración ($t = -5,015$; $p < 0,001$) y experiencia laboral ($t = -3,343$; $p < 0,001$). El análisis de regresión indicó que el 12,4 % de la varianza en el engagement puede explicarse por estas variables. Este estudio destaca la importancia de conocer el engagement laboral para mejorar el desempeño y la calidad organizacional.

Ruiz-Frutos et al. (2022) analizaron la relación entre factores del ambiente laboral y el engagement laboral en la población ecuatoriana durante la primera fase de la pandemia de COVID-19. Con un enfoque descriptivo y transversal, los resultados mostraron niveles intermedios de engagement, siendo más altos en individuos sin malestar psicológico. Variables como bajo vigor, estrés laboral y baja satisfacción en el trabajo predijeron un 70,2 % del malestar psicológico. Este estudio concluye que mejorar el entorno laboral, reducir el estrés y fomentar la satisfacción puede prevenir efectos negativos en la salud mental y fortalecer el engagement laboral.

Nägele et al. (2018) exploró los factores laborales y sociodemográficos que influyen en el compromiso con la educación superior vocacional y académica en jóvenes trabajadores suizos. A través de una encuesta longitudinal, se encontró que los factores del lugar de trabajo, como oportunidades de aprendizaje y apoyo

social, predicen el compromiso con la educación vocacional, mientras que los factores sociodemográficos son más relevantes para la educación académica. Este estudio resalta la importancia de los valores individuales y los entornos laborales en la motivación educativa.

Lima y Freitas (2021) examinaron cómo las variables sociodemográficas explican los niveles de engagement laboral y workaholism en enfermeros intensivistas en hospitales de Río de Janeiro. Con un enfoque exploratorio y cuantitativo, se observó que las variables sociodemográficas están débilmente relacionadas o no relacionadas con el engagement. Sin embargo, la carga semanal de trabajo se relacionó positivamente con los niveles de remuneración y escolaridad. Este estudio sugiere que el engagement en enfermeros intensivistas no depende directamente de su nivel educativo, destacando la necesidad de enfoques específicos para este grupo.

Keyko et al. (2016) realizaron una revisión sistemática para identificar los factores antecedentes y resultados del engagement laboral en la práctica profesional de enfermería. Los 18 estudios incluidos identificaron seis temas principales que influyen en el engagement: clima organizacional, recursos laborales, recursos profesionales, recursos personales, demandas laborales y variables demográficas. Los resultados positivos del engagement incluyeron mejores resultados de cuidado, desempeño profesional y bienestar personal. A partir de estos hallazgos, se desarrolló un modelo adaptado JD-R para la práctica enfermera, ofreciendo una base para mejorar políticas y prácticas en el sector de la salud.

Mori et al. (2024) investigaron el engagement laboral en trabajadores mayores (40 años o más) mediante una revisión sistemática de 50 artículos. Los resultados indicaron que el engagement aumenta con la edad y está mediado por una mayor regulación emocional. También se encontró que la edad modera las relaciones entre factores psicológicos y ambientales del trabajo con el engagement. El estudio concluye que las organizaciones deben implementar estrategias adaptadas para apoyar el engagement en trabajadores mayores, especialmente en contextos de envejecimiento poblacional.

Bakker et al. (2011) sintetizaron investigaciones sobre los antecedentes del engagement laboral, destacando la importancia del contexto social y la gestión organizacional para crear un clima de engagement. El estudio también abordó los “lados oscuros” del engagement y su relación con la salud, proponiendo intervenciones organizacionales que fomenten el engagement mediante el diseño de roles y recursos laborales efectivos. Este análisis estableció una agenda de investigación para avanzar en la comprensión y aplicación práctica del engagement laboral.

Hayashi y Nagata (2018) exploraron la relación entre el equilibrio trabajo-vida (WLB) y el engagement laboral en trabajadores japoneses. Utilizando datos de 10,060 empleados, se encontró una correlación positiva entre el engagement y factores de WLB, como la satisfacción con la distribución del tiempo ($r = 0,366$) y la salud subjetiva. El análisis concluyó que intervenciones para mejorar el uso del tiempo y el contenido de ocio podrían fortalecer el engagement, especialmente en contextos de cambios demográficos y laborales en Japón.

Su et al. (2022) examinó el rol de la propiedad psicológica colectiva (CPO) en el modelo JD-R en trabajadores sociales de Macao. Los resultados indicaron que la CPO media parcialmente la relación entre recursos laborales y engagement laboral, pero no en la relación entre demandas laborales y engagement. Este hallazgo sugiere que los recursos laborales y la CPO son fundamentales para mitigar los efectos de las demandas laborales y fomentar el engagement, proporcionando nuevos insights para el desarrollo del modelo JD-R.

1.2.2 Nacionales

Perez (2020), en un estudio cuantitativo de diseño causal y método hipotético-deductivo, analizó la influencia del burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica de 57 docentes de educación inicial del distrito de Comas, Perú. Los datos, recolectados mediante encuestas, fueron analizados con una prueba de regresión ordinal. Los resultados revelaron que el burnout y el engagement laboral influyen en la práctica pedagógica entre un 36,3 % y 42,8 %. Además, se identificó que el burnout predominó en nivel alto (40,40 %), el engagement laboral en nivel medio (43,90 %) y la práctica pedagógica en nivel

regular (52,60 %), destacando la necesidad de abordar ambos factores para mejorar el desempeño docente.

Ruiz (2021), investigó la influencia del liderazgo transformacional sobre el engagement laboral en 125 profesores de secundaria de cuatro instituciones educativas en el distrito de Los Olivos, Perú. Este estudio cuantitativo, con diseño transversal no experimental y alcance correlacional, utilizó la Escala Breve de Liderazgo Transformacional y el Nuevo Inventario de Work Engagement. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional tuvo una influencia positiva y moderada en el engagement laboral, siendo estadísticamente significativos ($p < 0,05$). Las dimensiones de liderazgo, como la articulación de una visión y el modelo a seguir, influyeron de manera similar, subrayando la importancia del liderazgo para fomentar el compromiso laboral en el profesorado.

Bustamante et al. (2019) en un estudio explicativo y transversal, examinó si las emociones predecían el engagement en 293 docentes de una institución educativa privada en Lima Sur. Utilizando el Modelo Circumplejo de Emociones y el modelo de engagement, los hallazgos evidenciaron que las emociones positivas predicen positivamente el engagement, mientras que las emociones negativas lo afectan negativamente, especialmente en la dimensión de vigor. A partir de los resultados, se propuso un plan de acción para optimizar el engagement y promover emociones positivas en los docentes.

Silva y Vivas (2016) analizaron si los factores personales y recursos laborales predicen el engagement laboral en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú. Basándose en el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R), este estudio explicativo y predictivo utilizó análisis de regresión múltiple para determinar que el estado civil y recursos laborales como el feedback y la autonomía influyen significativamente en el engagement. Los hallazgos sirvieron de base para desarrollar un plan de mejora enfocado en incrementar el engagement a través de estrategias orientadas a la gestión de recursos humanos.

Arriaran (2021) investigó la influencia del compromiso organizacional en el engagement laboral de 132 docentes de instituciones educativas públicas en Comas, Perú. Este estudio cuantitativo, con diseño transversal no experimental, utilizó la Escala de Compromiso Organizacional y el Utrecht Work Engagement

Scale-15. Los resultados mostraron que el compromiso organizacional tiene una alta influencia positiva en la dimensión de concentración en el trabajo y una influencia moderada en las dimensiones de vigor y dedicación. Los hallazgos fueron estadísticamente significativos ($p < 0,05$), resaltando el papel del compromiso organizacional en el desempeño docente.

Reyes (2022) en un estudio correlacional y transversal, examinó la influencia del clima organizacional en el engagement laboral de 61 profesores del CEBA “Brígida Silva de Ochoa” en Chorrillos, Perú. Utilizando la Escala de Clima Organizacional y la prueba ISA Engagement Scale, los resultados mostraron una influencia positiva moderada del clima organizacional en las dimensiones social y afectiva del engagement, mientras que la dimensión intelectual evidenció una influencia positiva baja. Estos hallazgos, significativos ($p < 0.05$), destacan la importancia de un clima organizacional favorable para fortalecer la vinculación laboral del profesorado.

1.2.3 Locales

Mamani (2023), en un estudio empírico con diseño predictivo correlacional simple, analizó la relación entre la percepción de la justicia organizacional y el engagement laboral en una muestra de 354 docentes de educación básica regular en Juliaca, Perú. El estudio empleó la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman (1993) y la escala de engagement de Schaufeli y Bakker (2003). Los resultados evidenciaron relaciones significativas entre las dimensiones de la justicia organizacional (distributiva, procedimental e interaccional) y el engagement laboral, siendo la dimensión interaccional la de mayor correlación ($Rho = 0,581$, $p < 0,01$). Además, se encontró una relación significativa entre las variables generales ($Rho = 0,574$, $p < 0,01$). Este estudio concluye que la percepción de justicia organizacional incide de manera altamente significativa en el compromiso laboral de los docentes, destacando su importancia para el bienestar y desempeño en el ámbito educativo.

Valero-Ancco et al. (2023) en un estudio cuantitativo con análisis descriptivo e inferencial, investigaron la relación entre factores sociodemográficos y el engagement laboral en docentes de instituciones públicas y privadas en Juliaca, Perú. Mediante el uso del paquete estadístico SPSS, se



concluyó que el único factor sociodemográfico relacionado significativamente con el engagement es la edad ($\chi^2 = 15,966$, $p = 0,043$), mientras que factores como género, estado civil, condición laboral, régimen laboral, antigüedad, formación académica y remuneración promedio no presentaron relaciones significativas ($p > 0,05$). Este trabajo aporta un análisis detallado de los factores socioeconómicos y su vínculo con las dimensiones del engagement laboral, ampliando la comprensión de este constructo en el contexto educativo de Puno.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Identificación del problema

En la última década, las políticas educativas en el Perú han experimentado cambios significativos debido a la implementación de la Ley de Carrera Magisterial y la introducción del Marco del Buen Desempeño Docente (MBD), que define las competencias esenciales para los profesores de educación básica regular (Gálvez y Milla, 2018). Paralelamente, el Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD) promueve una gestión escolar centrada en los aprendizajes, destacando el liderazgo pedagógico como una competencia clave para los directores de instituciones educativas (Casas, 2019; Miras y Longás, 2020).

Desde el enfoque del liderazgo pedagógico, el director desempeña un rol crucial en la creación de un entorno académico que favorezca el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Este liderazgo no solo implica administrar recursos y supervisar las operaciones escolares, sino también establecer una visión educativa clara, motivar al personal docente y alinear las prácticas pedagógicas con dicha visión. Además, el director fomenta el desarrollo profesional de los docentes a través de formación continua, reflexión y promoción de la innovación pedagógica (Forssten-Seiser, 2020).

El liderazgo pedagógico también incluye una comprensión profunda de las necesidades educativas de los estudiantes y la implementación de estrategias didácticas para garantizar su éxito académico y personal. Este liderazgo actúa como un puente entre la teoría educativa y su aplicación en el aula, asegurando que las políticas y programas se traduzcan en experiencias significativas para los estudiantes (Sari et al., 2022). Este enfoque se caracteriza por la evaluación continua de los resultados de aprendizaje, el establecimiento de metas ambiciosas y la adopción de estrategias basadas en evidencia para la mejora escolar. Así, el director se convierte en un agente de cambio que promueve el liderazgo distribuido y el empoderamiento de toda la comunidad educativa, guiándola hacia la excelencia (Siswanto et al., 2020).

Dado el papel central que los directores tienen en el logro de los objetivos institucionales, resulta necesario analizar y mejorar sus condiciones laborales. En este contexto, el engagement laboral (EL), un concepto de la psicología positiva, se define

como un estado psicológico de bienestar compuesto por tres dimensiones: vigor, asociado con la energía para realizar las tareas; dedicación, relacionada con el compromiso y entusiasmo hacia las actividades; y absorción, que implica concentración total en las tareas (Arias et al., 2020). El EL es considerado esencial para la satisfacción laboral y el desempeño organizacional (Extremera et al., 2019), así como una característica clave para mantener la competitividad institucional (Luciano et al., 2023).

Las investigaciones evidencian que los empleados con altos niveles de EL suelen ser más proactivos, energéticos y comprometidos con los objetivos de la institución. Además, enfrentan mejor los desafíos y toman la iniciativa en sus actividades (Flores et al., 2015). Recientes estudios han demostrado que el ambiente laboral tiene una relación directa con el EL y la satisfacción en el trabajo (Padmavathi, 2023). Asimismo, el clima organizacional influye en el compromiso laboral (Khulbe y Kumar, 2024), y altos niveles de EL garantizan la retención del personal (Suardana et al., 2024). También se ha identificado que factores organizacionales, individuales y sociales tienen un impacto en el compromiso laboral (Al-Mamari y Groves, 2023).

El análisis del EL en directores es fundamental para entender cómo su motivación y compromiso inciden en la efectividad y los resultados de las instituciones educativas. Explorar cómo factores sociodemográficos como género, edad y condición laboral influyen en su nivel de EL permite diseñar estrategias de apoyo y desarrollo profesional que fortalezcan el liderazgo y mejoren el clima organizacional, beneficiando a toda la comunidad educativa. Con esta comprensión, es posible personalizar las intervenciones para que los directores se sientan valorados y apoyados, lo que refuerza su capacidad de liderazgo y motivación hacia sus equipos docentes.

Por ello, la presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre los factores sociodemográficos y el engagement laboral en directores de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli, en el año 2023.

2.2 Enunciados del problema

En este sentido, expresa la relación entre el problema de investigación, la pregunta de investigación y la intención para investigar.

2.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre los factores socioeconómicos y el engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión vigor del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023?
- ¿Cuál es la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión dedicación del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023?
- ¿Cuál es la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión absorción del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023?

2.3 Justificación

La presente investigación, de enfoque cuantitativo y alcance correlacional, se propone determinar la relación entre los factores socioeconómicos y el engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli en el año 2023. A continuación, se presenta la justificación teórica, práctica y académica que sustenta este estudio.

El engagement laboral, entendido como un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, se ha asociado con mejoras en el desempeño y bienestar de los profesionales. La teoría de demandas y recursos laborales (DRL) postula que el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles influye en el nivel de engagement de los empleados. Aplicando esta teoría al contexto educativo, es pertinente analizar cómo los factores socioeconómicos de los directores pueden actuar como recursos o demandas que afectan su engagement laboral.

Estudios recientes en Iberoamérica han explorado la relación entre factores socioeconómicos y el engagement en distintos contextos. Por ejemplo, una investigación en Bolivia examinó cómo el acceso a la tecnología y la condición laboral se relacionan

con el engagement académico en estudiantes universitarios (V. N. Valero-Ancco et al., 2021). Aunque centrado en estudiantes, este estudio destaca la importancia de los factores socioeconómicos en el engagement, lo que sugiere la necesidad de investigaciones similares en el ámbito directivo.

Asimismo, se ha analizado el liderazgo directivo como promotor del engagement docente, evidenciando que las interacciones entre directores y docentes influyen significativamente en la participación y compromiso de los estudiantes. Sin embargo, existe una brecha en la literatura respecto a cómo los factores socioeconómicos de los propios directores afectan su engagement laboral. Este estudio busca llenar ese vacío, aportando al avance del conocimiento y generando reflexión académica sobre la influencia de las condiciones socioeconómicas en el compromiso laboral de los líderes educativos.

Comprender la relación entre los factores socioeconómicos y el engagement laboral de los directores es esencial para el desarrollo de estrategias que fortalezcan su compromiso y, por ende, mejoren la calidad educativa. Identificar qué factores socioeconómicos influyen en el engagement permitirá diseñar políticas y programas de apoyo específicos que aborden las necesidades particulares de los directores, optimizando su desempeño y satisfacción laboral.

Por ejemplo, investigaciones han demostrado que el liderazgo transformacional puede mejorar el clima laboral docente (Molina-Vicuña, 2023). Si se identifica que ciertos factores socioeconómicos afectan el engagement de los directores, se podrían implementar programas de formación en liderazgo que consideren estas variables, promoviendo un ambiente laboral más positivo y productivo.

Además, al reconocer la influencia de los factores socioeconómicos en el engagement, las autoridades educativas pueden desarrollar políticas que aborden desigualdades y brinden recursos adicionales a directores en contextos más desafiantes, contribuyendo a una gestión educativa más eficiente y activa.

Este estudio se alinea con las líneas de investigación que exploran la intersección entre factores socioeconómicos y dinámicas laborales en el ámbito educativo. Al enfocarse en los directores de instituciones educativas, la investigación aporta una

perspectiva novedosa, ya que gran parte de la literatura existente se centra en docentes o estudiantes.

La relevancia académica de este estudio radica en su potencial para enriquecer el debate sobre cómo las condiciones socioeconómicas de los líderes educativos influyen en su engagement laboral y, por ende, en la calidad de la educación que administran. Al proporcionar datos empíricos sobre esta relación, se espera que los hallazgos contribuyan a la formulación de teorías más integradoras que consideren el contexto socioeconómico como un factor clave en el liderazgo educativo.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Establecer la relación entre los factores sociodemográficos y el engagement laboral en directores de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli, en el año 2023.

2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión vigor del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.
- Establecer la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión dedicación del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.
- Determinar la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión absorción del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023. Hipótesis

2.4.3 Hipótesis general

- Existe relación positiva significativa entre los factores socioeconómicos y el engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.

2.4.4 Hipótesis específicas

- Existe relación positiva significativa entre los factores socioeconómicos y la dimensión vigor del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.
- Existe relación positiva significativa entre los factores socioeconómicos y la dimensión dedicación del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.
- Existe relación positiva significativa entre los factores socioeconómicos y la dimensión absorción del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023. Hipótesis específica 1

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Lugar de estudio

El lugar de estudio corresponde a la provincia de Chucuito – Juli, que es una de las trece provincias que conforman el departamento de Puno. Limita por el norte con la provincia de Yunguyo y el lago Titicaca; por el este con la provincia de Yunguyo y Bolivia; por el oeste con la provincia de El Collao; y, por el sur con el departamento de Tacna. Chucuito – Juli se ubica en las coordenadas 16°12'52"S 69°27'27"O, su capital es Juli, tiene una población aproximada de 90000 habitantes.

3.2 Población

La población de la investigación estuvo conformada por directores de las instituciones educativas de educación básica regular en los niveles inicial, primaria y secundaria, comprendidos en la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli de la Región Puno. El tamaño de la población corresponde a 380 unidades.

Tabla 1

Población de la investigación

Nivel	Número de directores	
	Frecuencia	Porcentaje
Inicial	155	40,8 %
Primaria	171	45 %
Secundaria	54	14,2 %
Total	380	100 %

Nota. Datos obtenidos de Escala 2023.

3.3 Muestra

Para el establecimiento del tamaño de muestra se recurrió a la fórmula de establecimiento de muestras para poblaciones finitas, además se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio estratificado, quedando conformada la muestra por 187 directores, dentro de ellos 77 del nivel inicial, 85 del nivel primaria y 25 del nivel secundaria.

Tabla 2

Muestra de la investigación

Nivel	Número de directores	
	Frecuencia	Porcentaje
Inicial	77	41 %
Primaria	85	45 %
Secundaria	25	14 %
Total	187	100 %

La muestra es representativa de la población. Por ello, se describe la técnica de muestreo adecuada.

3.4 Método de investigación

El tipo de investigación utilizado en el estudio es no experimental, porque no se manipularon las variables, sino que se observaron tal como se presentan en el entorno natural de los sujetos de estudio. El diseño de investigación es correlacional, ya que el objetivo es identificar la relación entre los factores socioeconómicos y el engagement laboral de los directores. Es transversal, porque la recolección de datos se realizó en un único momento en el tiempo, lo que permite analizar el estado de las variables y sus relaciones en ese punto específico.

3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

La investigación se llevó a cabo durante el último trimestre del año 2023. Para recopilar la información, se empleó una ficha sociodemográfica compuesta por ocho preguntas diseñadas para evaluar variables como sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona, tipo de institución, situación laboral y escala magisterial.

3.5.1 Factores sociodemográficos analizados en los objetivos específicos

A. Sexo

Son las categorías masculino y femenino.

B. Edad

Agrupada en los rangos de 20 a 40 años, de 41 a 60 años, y de 61 años o más.

C. Formación superior

Corresponde a la formación del director, si proviene de una universidad o de un instituto superior pedagógico.

D. Nivel educativo

Categorizado en los niveles inicial, primaria y secundaria.

E. Zona de la institución

Clasificada como rural 1, rural 2, rural 3 y urbano. Las zonas rurales se distinguen según la accesibilidad, infraestructura, número de estudiantes y condiciones socioeconómicas. Por ejemplo, una institución en zona rural 1 enfrenta grandes desafíos debido a su ubicación remota y recursos limitados, mientras que una en zona rural 3 cuenta con mayor accesibilidad y recursos.

F. Tipo de institución

Incluye las categorías unidocentes (un solo docente atiende a todos los grados), multigrado (un docente o pocos atienden a varios grados en una misma aula) y polidocente (varios docentes, cada uno encargado de un grado o área específica).

G. Situación laboral

Se clasifica en docentes contratados, quienes tienen un vínculo temporal con la institución pública, y docentes nombrados, que poseen estabilidad laboral tras aprobar un concurso público.

H. Escala magisterial

Esta variable refleja el nivel dentro de la Carrera Pública Magisterial, que promueve el desarrollo profesional mediante avances en

escalas que van del nivel I al VIII. Las escalas determinan tanto beneficios económicos como profesionales; por ejemplo, un director en la escala I recibe 4134.00 soles mensuales, mientras que uno en la escala VIII percibe 8681.40 soles.

3.5.2 Instrumentos de investigación

Para medir el nivel de engagement laboral se utilizó el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), desarrollado por Schaufeli y Bakker (2004) y validado en Perú por Mori et al. (2021). Este instrumento consta de 17 preguntas que evalúan las dimensiones de vigor, dedicación y absorción mediante una escala tipo Likert.

3.5.3 Prueba estadística

La prueba estadística que se utilizó corresponde a la prueba no paramétrica de chi cuadrado fundamentada en los siguientes criterios:

- Tipo de datos: no normales.
- Significancia: 0.05
- Nivel de confianza: 95%
- Hipótesis nula: No existe relación entre las variables de estudio.
- Hipótesis alterna: Existe relación entre las variables de estudio.
- El procesamiento de datos se realizará a través del programa SPSS versión 26.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados del perfil sociodemográfico y laboral de los directores

Los resultados del perfil sociodemográfico de la muestra investigada, muestra que en la categoría sexo se encontró 80 varones que representan el 42,8 % y 107 mujeres que representan el 57,2 %. En la categoría edad se encontró 45 directores que representan el 24,1 % con una edad de 20 a 40 años, también se encontró 125 directores que representan el 66,8 % con una edad de 41 a 60 años y por último se encontró 17 directores que representan el 9,1 % con una edad de 61 a más años. Respecto a la categoría formación universitaria se encontró 143 directores que representan el 76,5 % poseen una formación profesional universitaria y también se encontró 44 directores que representan el 23,5 % tiene formación no universitaria (Tabla 3).

Tabla 3

Resultados del perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo	Masculino	80	42,8	42,8
	Femenino	107	57,2	100,0
	Total	187	100,0	
Edad	De 20 a 40 años	45	24,1	24,1
	De 41 a 60 años	125	66,8	90,9
	De 61 años a más	17	9,1	100,0
	Total	187	100,0	
Formación superior	Universitaria	143	76,5	76,5
	No universitaria	44	23,5	100,0
	Total	187	100,0	

Respecto a las características del perfil laboral de los directores se encontró que, del total de la muestra, 77 directores que representan el 41,2 % son del nivel inicial, 85 directores que representan el 45,5 % son del nivel primaria y 25 directores que representan el 13,4 % son del nivel secundaria (Tabla 4).

Tabla 4

Resultados del Perfil laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel	Inicial	77	41,2	41,2
	Primaria	85	45,5	86,6
	Secundaria	25	13,4	100,0
	Total	187	100,0	
Zona	Rural 1	21	11,2	11,2
	Rural 2	78	41,7	52,9
	Rural 3	56	29,9	82,9
	Urbano	32	17,1	100,0
	Total	187	100,0	
Tipo de Institución	Unidocente	81	43,3	43,3
	Multigrado	59	31,6	74,9
	Polidocente	47	25,1	100,0
	Total	187	100,0	
Situación laboral	Nombrado	181	96,8	96,8
	Contratado	6	3,2	100,0
	Total	187	100,0	
Escala Magisterial	Sin escala	6	3,2	3,2
	Primera	56	29,9	33,2
	Segunda	40	21,4	54,5
	Tercera	43	23,0	77,5
	Cuarta	22	11,8	89,3
	Quinta	12	6,4	95,7
	Sexta	8	4,3	100,0
	Total	187	100,0	

En la categoría zona donde trabaja se encontró que 21 directores que representan el 11,2 % laboran en zona rural 1, así también 78 directores que representan el 41,7 % laboran en una zona de tipo rural 2, así mismo 56 directores que representan el 29,9 % laboran en una zona de tipo rural 3 y por último 32 directores que representan el 17,1 % laboran en un zona urbana (Tabla 4).

En la categoría tipo de institución educativa, se encontró 81 directores que representan el 43,3 % dirigen una institución unidocente, 59 directores que representan el 31,6 % laboran en una institución multigrado, mientras que 47

directores que representan el 25,1 % pertenecen a una institución educativa polidocente.

En la categoría situación laboral se encontró 181 directores que representan el 96,8 % que son nombrados y sólo 6 directores que representan el 3,2 % son contratados.

En la categoría escala magisterial se encontró 6 directores que no tienen escala, 56 directores que representan el 29,9 % se ubican en la primera escala; 40 directores que representan el 21,4 % se ubican en la segunda escala; además se encontró 43 directores que representan el 23 % se ubican en la tercera escala; 22 directores que representan el 11,8 % se encuentran en la cuarta escala; mientras que, 12 directores que representan el 6,4 % se ubican en la quinta escala y 8 directores que representan el 4,3 % se ubican en la sexta escala (Tabla 4).

4.1.2 Resultados del nivel de engagement laboral y dimensiones

A. Resultados de la dimensión dedicación

Tabla 5

Resultados del nivel de engagement laboral en la dimensión dedicación

Escala	Dimensión Dedicación	
	f	%
Muy bajo	30	16,0
Bajo	28	15,0
Promedio	32	17,1
Alto	31	16,6
Muy alto	66	35,3
Total	187	100,0

En los resultados de la dimensión dedicación se observa que 30 directores que representan el 16 % tienen un nivel muy bajo; 28 directores que representan el 15 % se ubicaron en el nivel bajo; además se observa que 32 directores que representan el 17,1 % tienen un nivel promedio; 31 directores que representan el 16,6 % se ubican en el nivel alto y por último

se tiene 66 directores que representan el 35,3 % tienen un nivel muy alto de dedicación (Tabla 5).

B. Resultados de la dimensión vigor

Tabla 6

Resultados del nivel de engagement laboral en la dimensión vigor

Escala	Dimensión Vigor	
	f	%
Muy bajo	30	16,0
Bajo	0	0
Promedio	15	8,0
Alto	78	41,7
Muy alto	64	34,2
Total	187	100,0

En la dimensión vigor del EL se encontró que 30 directores que representan el 16 % tienen un nivel muy bajo; 15 directores que representan el 8 % tienen un nivel promedio; además se observa que 78 directores que representan el 41,7 % se ubican en el nivel alto y por último se tiene 64 directores que representan el 34,2 % tienen un nivel muy alto de dedicación; en el nivel bajo no se encontró ningún porcentaje (Tabla 6).

C. Resultados de la dimensión absorción

Tabla 7

Resultados del nivel de engagement laboral en la dimensión absorción

Escala	Dimensión Absorción	
	f	%
Muy bajo	30	16,0
Bajo	15	8,0
Promedio	7	3,7
Alto	73	39,0
Muy alto	62	33,2
Total	187	100,0

En la dimensión absorción del EL se encontró 30 directores que representan el 16% tienen un nivel muy bajo; 15 directores que representan el 8% se ubicaron en el nivel bajo; además se observa que 7 directores que representan el 3,7 % tienen un nivel promedio; 73 directores que representan el 39 % se ubican en el nivel alto y por último se tiene 62 directores que representan el 33.2% tienen un nivel muy alto de absorción (Tabla 7).

D. Resultados del nivel de engagement laboral

En los resultados del nivel de EL se observa que 30 directores que representan el 16% tienen un nivel muy bajo; 15 directores que representan el 8% tienen un nivel promedio; además se observa que 98 directores que representan el 51.3% se ubican en el nivel alto y por último se tiene 46 directores que representan el 24.6% tienen un nivel muy alto de EL (Tabla 8).

Tabla 8

Resultados del nivel de engagement laboral de los directores

Escala	Engagement laboral	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	30	16,0
Bajo	0	0
Promedio	15	8,0
Alto	98	51,3
Muy alto	46	24,6
Total	187	100,0

4.1.3 Resultados de la correlación de variables y dimensiones

El análisis del perfil sociodemográficos revela que los factores sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona geográfica, tipo de institución y situación laboral no están relacionadas con el EL en los directores (Tabla 9).

Tabla 9

Resultados de la relación de factores sociodemográficos y nivel de engagement laboral en directores

Factores sociodemográficos	Prueba de Chi cuadrado de Pearson		
	Valor	gl	Sig. asintótico
Sexo	2,12	3	0,54
Edad	5,24	6	0,51
Formación superior	2,95	3	0,39
Nivel educativo	0,89	6	0,98
Zona geográfica	5,70	9	0,67
Tipo de institución	2,42	6	0,87
Situación laboral	1,81	3	0,61
Escala magisterial	20,35	11	0,04

A diferencia de los resultados previos, el análisis de la relación de la escala magisterial con el nivel de EL, muestra un valor de 20.35 con 11 grados de libertad y un valor de p de 0,04, el cual es menor al nivel de significancia propuesto ($0,04 < 0,05$). De esto se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación entre el factor escala magisterial y el EL.

Tabla 10

Resultados de la correlación de factores sociodemográficos y la dimensión dedicación del engagement laboral en directores

Factores sociodemográficos	Dimensión Dedicación
	Valor Sig.
Sexo	0,856
Edad	0,959
Formación superior	0,810
Nivel educativo	0,999
Zona geográfica	0,882
Tipo de institución	0,796
Situación laboral	0,699
Escala magisterial	0,041

Los resultados de la relación entre los factores sociodemográficos sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona geográfica, tipo de institución y

situación laboral no se relación con la dimensión dedicación del EL, ya que el valor p es mayor al valor de significancia propuesto. El factor escala magisterial se relaciona con la dimensión dedicación del EL ya que el valor de p (0,041) es menor al valor de la significante (0,05) propuesta. (Tabla 10).

Tabla 11

Resultados de la correlación de factores sociodemográficos y la dimensión vigor del engagement laboral en directores

Factores sociodemográficos	Dimensión Vigor Valor Sig.
Sexo	0,564
Edad	0,533
Formación superior	0,535
Nivel educativo	0,979
Zona geográfica	0,861
Tipo de institución	0,932
Situación laboral	0,510
Escala magisterial	0,042

Los resultados de la relación entre los factores sociodemográficos sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona geográfica, tipo de institución y situación laboral no se relación con la dimensión vigor del EL, ya que el valor p es mayor al valor de significancia propuesto. El factor escala magisterial se relaciona con la dimensión vigor del EL ya que el valor de p (0,042) es menor a la significante (0,05) propuesta. (Tabla 11).

Tabla 12

Resultados de la correlación de factores sociodemográficos y la dimensión absorción del engagement laboral en directores

Factores sociodemográficos	Dimensión Absorción Valor Sig.
Sexo	0,564
Edad	0,533
Formación superior	0,535
Nivel educativo	0,979
Zona geográfica	0,861
Tipo de institución	0,932
Situación laboral	0,510
Escala magisterial	0,042

Los resultados de la relación entre los factores sociodemográficos sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona geográfica, tipo de institución y situación laboral no se relacionan con la dimensión absorción del EL, ya que el valor p es mayor al valor de significancia propuesto. El factor escala magisterial se relaciona con la dimensión absorción del EL ya que el valor de p (0,040) es menor al valor de la significativa (0,05) propuesta. (Tabla 12).

4.2 Discusión

Los hallazgos de esta investigación muestran que los directores de instituciones educativas de educación básica regular poseen altos niveles de engagement laboral (EL). Estos resultados están en consonancia con lo reportado por Adrianzen-Moscol et al. (2021) quienes identificaron altos niveles de EL en docentes peruanos. Asimismo, coinciden con los estudios de Sánchez-García (2022) y Valero-Ancco et al. (2023) quienes encontraron resultados similares en profesores peruanos de educación básica. Según De-Vera (2022) los recursos personales como la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia son factores clave que contribuyen a niveles elevados de EL, influyendo indirectamente en los resultados organizacionales a través del estado psicológico de los profesionales (Bakker et al., 2008).

En este estudio, se evidenció que la escala magisterial es el único factor sociodemográfico que se relaciona significativamente con el EL de los directores. Este hallazgo sugiere que, a medida que los directores ascienden en las escalas magisteriales, la remuneración mejora, lo que incrementa el compromiso laboral. Estos resultados concuerdan con los de Li y Chen (2021) y Valero-Ancco et al. (2023) quienes también identificaron una relación significativa entre el nivel de ingresos y el EL en docentes. En este contexto, se concluye que una remuneración adecuada puede elevar el compromiso de los empleados al proporcionar mayor satisfacción financiera y reducir el estrés económico. Además, cuando los trabajadores perciben que su compensación es justa y competitiva, se sienten valorados y motivados, fortaleciendo su vínculo emocional y mental con el trabajo.

Adicionalmente, los resultados se alinean con las observaciones de Al-Mamari y Groves (2023) quienes sostienen que factores organizacionales como el liderazgo, el trabajo en equipo, la autonomía, la remuneración y la carga laboral influyen directamente en el EL. Los autores proponen que, para mejorar el compromiso laboral, es necesario implementar incentivos salariales, mayor flexibilidad en el trabajo, políticas de retroalimentación y reconocimiento, así como garantizar recursos adecuados.

En relación con las dimensiones del EL, se identificaron niveles altos en vigor, dedicación y absorción. Respecto a la dimensión vigor, considerada el componente conductual, los directores demuestran una energía notable y una disposición constante para invertir esfuerzo en sus actividades, incluso frente a desafíos. Según Ocampo-

Álvarez et al. (2021) esta dimensión implica persistencia y resiliencia, características esenciales para enfrentar las exigencias del entorno educativo. Además, Flores et al. (2015) destacan que el vigor promueve una actitud positiva que mejora no solo el desempeño individual, sino también el clima organizacional.

En cuanto a la dimensión dedicación, considerada el componente afectivo del EL, los directores presentan un alto nivel de compromiso emocional, mostrando entusiasmo y orgullo por su labor. Este resultado coincide con lo señalado por Vásquez-Pailaqueo et al. (2021) quienes describen la dedicación como una implicación laboral profunda que inspira un propósito claro y motiva a los demás a alcanzar la excelencia académica.

Finalmente, en la dimensión absorción, los directores evidencian un disfrute y conexión profunda con sus responsabilidades laborales. Este nivel de inmersión total en sus tareas refleja un fuerte compromiso emocional con la organización, lo que contribuye al éxito institucional y al bienestar general del entorno escolar (Ocampo-Álvarez et al., 2021).

Otros estudios, como el de Ortiz-Isabeles y García-Avitia (2023) sostienen que el apoyo organizacional está moderadamente relacionado con el EL, ya que aspectos como el reconocimiento, los recursos, las oportunidades de desarrollo profesional y un entorno laboral positivo fomentan el compromiso laboral. Por otro lado, investigaciones recientes también destacan la relación entre satisfacción laboral y EL (Corbeanu y Iliescu, 2023). Mientras que la satisfacción laboral se enfoca en el grado de satisfacción general con aspectos tangibles del trabajo, el EL representa una conexión más profunda caracterizada por energía, dedicación y absorción (Yildiz et al., 2022).

Estos resultados subrayan la importancia de fomentar políticas organizacionales que fortalezcan los recursos personales, económicos y organizacionales, con el fin de mejorar los niveles de EL y promover un liderazgo educativo más efectivo.

CONCLUSIONES

- Los factores sociodemográficos como el sexo, la edad, la formación superior, el nivel educativo, la zona geográfica, el tipo de institución y la situación laboral no presentan una relación significativa con el engagement laboral de los directores de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli en 2023, dado que los valores p obtenidos en la correlación de cada uno de estos factores superan el umbral de significancia de 0,05. Por otro lado, el factor sociodemográfico escala magisterial muestra una relación positiva y moderada, ya que el valor p obtenido es inferior al nivel de significancia establecido ($0,04 < 0,05$).
- Los factores sociodemográficos, como el sexo, la edad, la formación académica, el nivel educativo, la ubicación geográfica, el tipo de institución y la situación laboral, no evidencian una relación significativa con la dimensión vigor del engagement laboral de los directores de las instituciones educativas pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli en 2023, ya que los valores p obtenidos en las correlaciones respectivas exceden el nivel de significancia de 0,05. En contraste, el factor sociodemográfico escala magisterial presenta una relación positiva y moderada, puesto que el valor p obtenido es menor al umbral de significancia propuesto ($0,04 < 0,05$).
- El factor sociodemográfico escala magisterial presenta una relación positiva y moderada con la dimensión dedicación del engagement laboral puesto que el valor p obtenido es menor al umbral de significancia propuesto ($0,04 < 0,05$). En contraste los factores sociodemográficos, como el sexo, la edad, la formación académica, el nivel educativo, la ubicación geográfica, el tipo de institución y la situación laboral, no evidencian una relación significativa con la dimensión dedicación, ya que los valores p obtenidos en las correlaciones respectivas exceden el nivel de significancia de 0,05.
- El factor sociodemográfico escala magisterial muestra una relación positiva y moderada con la dimensión de absorción del engagement laboral, dado que el valor p obtenido es inferior al nivel de significancia establecido ($0,04 < 0,05$). Por el contrario, otros factores sociodemográficos como el sexo, la edad, la formación académica, el nivel educativo, la zona geográfica, el tipo de institución y la situación laboral no presentan una relación significativa con la dimensión de absorción, ya que



los valores p obtenidos en las correlaciones respectivas superan el umbral de significancia de 0,05.

RECOMENDACIONES

- A los directores de los órganos desconcentrado del Ministerio de Educación, fortalecer programas de capacitación y desarrollo profesional orientados a las escalas magisteriales. Dado que la escala magisterial se relaciona positivamente con el engagement laboral y sus dimensiones (vigor, dedicación y absorción), se recomienda implementar programas específicos de formación y actualización que permitan a los directores avanzar en su desarrollo profesional dentro de la Carrera Pública Magisterial, incentivando su compromiso y desempeño laboral.
- A las autoridades educativas revisar y ajustar las políticas de promoción en la escala magisterial, considerando que este factor sociodemográfico influye significativamente en el engagement laboral, se sugiere que las autoridades educativas evalúen y optimicen los criterios y procesos para la promoción en las escalas magisteriales, asegurando que sean accesibles y justos, lo que podría motivar a más directores a aspirar a niveles más altos.
- A las autoridades del Ministerio de Educación, diseñar estrategias para reforzar el engagement laboral en directores con menor escala magisterial. Identificar y abordar las posibles barreras que enfrentan los directores en las escalas iniciales, como menor acceso a recursos o reconocimiento, mediante políticas que fomenten la motivación intrínseca y la participación activa, independientemente del nivel de escala magisterial.
- A futuros investigadores, ampliar investigaciones para explorar factores no sociodemográficos que influyan en el engagement laboral, dado que la mayoría de los factores sociodemográficos estudiados no muestran una relación significativa con el engagement, es recomendable llevar a cabo investigaciones adicionales que analicen factores contextuales, organizacionales y psicológicos, como el estilo de liderazgo, la cultura institucional o el clima laboral, para identificar nuevas variables que puedan impactar en el compromiso laboral de los directores.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, L. M., & González, L. A. (2017). *Engagement laboral de los administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio* [Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/4456>
- Adrianzen-Moscol, M. J., Gil-Mayzondo, L. V., & Principe-Flores, E. B. (2021). *Relación entre el engagement y el apoyo social, resiliencia y autoeficacia computacional en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19783>
- Al-Mamari, H., & Groves, P. S. (2023). Work Engagement among Acute Care Nurses: A Qualitative Study. *Nursing Research and Practice*, 2023, 1–13. <https://doi.org/10.1155/2023/2749596>
- Almeida, D., Morais, C., & Costa, A. R. (2023). Work Engagement in Portugal's National Continues Care Network Professionals. *European Journal of Business and Management Research*, 8(4), 110–115. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.4.2068>
- Anaya, D., & López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Arias-Ulloa, C., Collin-Orellana, A., Duque-Córdova, L., Escobar-Segovia, K., Espinoza-Samaniego, C., & Vásquez-Cassinelli, J. (2020). Mejora en calidad del servicio analizando la relación entre riesgos psicosociales y el Engagement laboral en una empresa de mantenimiento de equipos de transporte vertical. *Proceedings of the 18th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education, and Technology: Engineering, Integration, And Alliances for A Sustainable Development* "Hemispheric Cooperation for Competitiveness and Prosperity on A Knowledge-Bas. <https://doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.501>
- Arias, D., Vera, M., Ramos, T., & Pérez, S. (2020). Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), e423. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.423>

- Arriaran, B. (2021). *Influencia del compromiso organizacional en el compromiso laboral de Profesores de Instituciones Educativas Públicas 2020* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5728>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Berrocal, F. I. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación, 21*(22), 12–22. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2023.22.473>
- Boix, S., Barrera, R., León, E., & Serrano, M. Á. (2021). Conciliación trabajo-familia y salud psicosocial en los inicios del COVID-19: un estudio piloto con profesores y no profesores. *Perfiles Educativos, 43*(174). <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2021.174.59993>
- Bustamante, P. M., Kato, C., Marroquín, P. del C., & Yánac, S. E. (2019). *Las emociones como predictoras del engagement laboral en docentes de una institución educativa privada del Perú* [Universidad del Pacífico]. <http://hdl.handle.net/11354/2581>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana, 13*(1). <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The Link Between Work Engagement and Job Performance. *Journal of Personnel Psychology, 22*(3), 111–122. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>
- De-La-Cruz-Castro, B. E., Carbonell-García, C.-G., Ruiz-Gómez, A. A., & Temoche-Guevara, C. (2023). Educación remota y liderazgo educativo. Una experiencia postpandemia COVID-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 8*(1), 518–528. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2812>

- De-Vera, I. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de Educación*, 20(2), 275–294. <https://doi.org/10.14516/fde.837>
- Diestra, G.-F., Ponce-Yactayo, D. L., Pérez-Ruiz, D. D., & Carbonell-García, C. E. (2023). Liderazgo directivo para el fomento de Engagement docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 662–673. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2833>
- Extremera, N., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C., & Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69–92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Work Engagement: a Validity Study in Teaching Professionals From Lima, Peru. *Universidad de San Martín de Porres*, 4827, 1729–4827. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Forssten-Seiser, A. (2020). Exploring enhanced pedagogical leadership: an action research study involving Swedish principals. *Educational Action Research*, 28(5), 791–806. <https://doi.org/10.1080/09650792.2019.1656661>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452.
- García-Balsas, M., & Planelles Almeida, M. (2023). Perfil identitario de profesores de español a migrantes y refugiados: compromiso, interculturalidad y dimensión social. *ELUA: Estudios de Lingüística. Universidad de Alicante*, 40, 249–269. <https://doi.org/10.14198/ELUA.24171>
- García-Chitiva, M. D. P. (2021). Aprendizaje colaborativo, mediado por internet, en procesos de educación superior. *Revista Electrónica Educare*, 25(2), 1–19. <https://doi.org/10.15359/ree.25-2.23>
- García-Martínez, J. A., & Cerdas-Montano, V. (2019). Estilos de liderazgo de los

- directivos escolares costarricenses: transformando las organizaciones educativas. *Innovaciones Educativas*, 21(31), 5–21. <https://doi.org/10.22458/ie.v21i31.2690>
- Gómez-González, A., & Gallardo-Echenique, E. (2023). Impacto de la satisfacción con la comunicación interna en el engagement laboral: Análisis correlacional. *Comunicación y Sociedad*, 1–21. <https://doi.org/10.32870/cys.v2023.8407>
- González, V. (2014). Satisfacción laboral, satisfacción vital y autoestima en una muestra comparada de sujetos con estudios superiores y no superiores. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*. <https://doi.org/10.30827/Digibug.31295>
- Guo, L. (2023). Effects of Emotional Labor Engagement on Job Burnout: A Study of Chinese Frontline Reporters. *Journalism Studies*, 24(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/1461670X.2022.2141299>
- Hayashi, K., & Nagata, T. (2018). 1409 Influence of factors of work-life balance on work engagement among japanese workers. *Work Organisation and Psychosocial Factors*, A623.1-A623. <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-ICOHabstracts.1756>
- Hernández, A., Cervantes, D. I., & Anguiano, B. (2022). Las habilidades socioemocionales en la educación: una revisión sistemática de la literatura existente sobre el tema. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 6, e1611. <https://doi.org/10.33010/recie.v6i0.1611>
- Hua, Z., Li, Y., Zuo, H., Ma, R., & Gao, R. (2024). Emotional labor mediates how personal knowledge and school leadership influence mental health in pandemic online teaching: Integrating multidisciplinary theories into Grandey's model. *Teaching and Teacher Education*, 152, 104762. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104762>
- Huang, S., & Yin, H. (2024). The relationships between paternalistic leadership, teachers' emotional labor, engagement, and turnover intention: A multilevel SEM analysis. *Teaching and Teacher Education*, 143, 104552. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104552>
- Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout and emotional intelligence in university professors: implications for occupational health. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 31–46.

<https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>

- Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, *61*, 142–164. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.06.003>
- Khulbe, M., & Kumar, P. (2024). Interrogating the Interceding Effects of Service and Justice Climates on the Juncture Between Employee Engagement and Organizational Performance in the Service Sectors. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, *18*(3), e07018. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n3-129>
- Lam, R., & Cheung, C. (2024). Synthesizing cultural intelligence, emotional labor, and job satisfaction in the concept of a social cognitive model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, *60*, 280–290. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2024.08.001>
- Li, X., & Chen, Y. (2021). The Impact of R&D Employees' Income on Work Engagement in High-tech Industries: Based on A Moderated Mediation Model. *The 2021 12th International Conference on E-business, Management and Economics*, 578–584. <https://doi.org/10.1145/3481127.3481185>
- Lima, D. B., & Freitas, C. P. P. de. (2021). Sociodemographic profile of intensive nursing and its relations with engagement and workaholism. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 206–220. <https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/health/engagement-and-workaholism>
- Luciano, R. A., Arevalo Avecillas, D. X., Vilca Narvaez, J. C., Soto Pareja, M., Loayza Chacara, M. F., Benites Barrionuevo, J. J., Zavala Benites, E. F., Carbajal Rebaza, K. Y., & Ccoñislla Caceres, N. (2023). Engagement y Competitividad en el Sector Educación en el Contexto Peruano. *Memorias de la Vigésima Segunda Conferencia Iberoamericana en Sistemas, Cibernética e Informática: CИСCI 2023, Cisci*, 233–239. <https://doi.org/10.54808/CИСCI2023.01.233>
- Mamani, J. E. (2023). *Percepción de justicia organizacional y engagement laboral en profesores de educación básica regular de Juliaca 2023* [Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/13216>
- Marques-Firmino, A., Tafur-Méndez, F., & Almao-Malvacias, V. (2023). Rediseño de

- MODVS para Mejorar Los Procesos de Enseñanza-Aprendizaje en el Tecnológico Universitario EuroAmericano. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(5), 70–87. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.5.1933>
- Martínez-Vargas, J. A., & Rivera-Porras, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(2), 77–81. <https://doi.org/10.15649/2346030X.559>
- Martínez, I., & Gil, J. (2018). Explicación de la satisfacción en la dirección escolar a partir del desempeño de la función directiva. *Education in the Knowledge Society (EKS)*, 19(1), 77–95. <https://doi.org/10.14201/eks20181917795>
- Miras, J., & Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(41), 287–305. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Molina-Vicuña, G. del P. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(3), 783–801. <https://doi.org/10.36390/telos253.14>
- Molina, Z. C., & Collazos, M. A. (2021). Calidad en los procesos de gestión de las Instituciones Educativas desde el neoliderazgo. *Revista Iberoamericana de educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.96>
- Mori, A., Torres, E., Oblitas, E., & Ordoñez, B. (2021). *Determinación del nivel de Engagement en los Centennials Económicamente Activos del Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado.
- Mori, K., Odagami, K., Inagaki, M., Moriya, K., Fujiwara, H., & Eguchi, H. (2024). Work engagement among older workers: a systematic review. *Journal of Occupational Health*, 66(1). <https://doi.org/10.1093/joccu/uiad008>
- Nägele, C., Neuenschwander, M. P., & Rodcharoen, P. (2018). Higher Education in Switzerland: Predictors of Becoming Engaged in Higher Vocational or Higher Academic Education – The Role of Workplace Factors. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 5(4), 264–284. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.5.4.2>

- Ocampo-Álvarez, L. F., Quiroz-González, E. F., & Villavicencio-Ayub, E. (2021). Engagement y optimismo en un grupo de trabajadores colombianos: análisis de algunos predictores. *Universidad y Salud*, 23(3), 320–328. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.246>
- Orgambídez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(4), 208. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>
- Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2023a). Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario. *Psicumex*, 13, 1–25. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.550>
- Ortiz-Isabeles, C. J., & García-Avitia, C. A. (2023b). Relación del engagement laboral con variables sociodemográficas y laborales en trabajadores mexicanos del sector terciario. *Psicumex*, 13, 1–25. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v13i1.550>
- Padilla-Lugo, J. I., & González-Hernández, J. (2024). Relación del Engagement Laboral y las Conductas Cívicas Organizacionales en Personal de dos Universidades Públicas en Zacatecas, México. *Scientia et PRAXIS*, 4(08), 160–191. <https://doi.org/10.55965/setp.4.08.a6>
- Padmavathi, T. (2023). Does Sustainable Work Environment Influence Work Engagement, Job Satisfaction and Employee Retention? Perspectives from E-Commerce Industry. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(4), e03392. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n4-002>
- Palacios, E., Zavaleta, M., Renfijo, A., & Fuster-Guillen, D. (2022). Habilidades interpersonales y engagement laboral del personal policial y militar administrativo en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38165>
- Parra, N., & Silva, A. (2020). Liderazgo efectivo directivo y su incidencia en relaciones interpersonales docentes en Escuela José Mejía Lequerica. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 39–46. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.412>
- Peña, J., & Sémbler, M. (2019). Movilizaciones estudiantiles y liderazgo directivo: un estudio exploratorio en tres liceos de la Región Metropolitana. *Calidad en la Educación*, 51, 315–349. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.488>

- Peralta, J., Palacios, J., Tamayo, P. J., Rodríguez, M. A., & Olivares, P. C. (2023). Engagement académico y laboral docente: Una revisión bibliográfica. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 35–48. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.495>
- Perez, M. V. (2020). *Burnout y engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54599>
- Ramery-Gelpi, E., & Pérez Navío, E. (2016). Comparación de la satisfacción laboral del Director Escolar y los Docentes. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 15. <https://doi.org/10.17561/reid.v0i15.2797>
- Raza, D. F. (2017). *Relación entre el Engagement Laboral de los docentes del Área de Gestión de la UASB-E y la satisfacción de sus estudiantes* [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5874>
- Raza, D. F. (2021). *El engagement laboral del docente y su incidencia en el estudiante: un estudio de caso* (Serie Magíster (ed.)). Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/8605>
- Reyes, J. G. (2022). *Clima organizacional y vinculación laboral/engagement en una Institución de Gestión Pública* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7288>
- Ruiz-Frutos, C., Adanaqué-Bravo, I., Ortega-Moreno, M., Fagundo-Rivera, J., Escobar-Segovia, K., Arias-Ulloa, C. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Work Engagement, Work Environment, and Psychological Distress during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study in Ecuador. *Healthcare*, 10(7), 1330. <https://doi.org/10.3390/healthcare10071330>
- Ruiz, R. E. C. (2021). *Engagement laboral relacionado al liderazgo transformacional en el profesorado de Educación Secundaria* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5359>
- Sánchez-García, W. R. (2022). *Engagement y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85617>

- Sanclemente, I., Saso, C. E., & Berrozpe, T. Í. (2017). Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas. *Enfermería Global*, 16(3), 400. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.259541>
- Sari, R. L., Istikomah, I., & Fahyuni, E. F. (2022). Principal's Role in Developing Educators' Pedagogical and Social Competencies. *KnE Social Sciences*, 2022, 350–357. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11237>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten 1. *Gedrag & Organisatie*, 17(2), 89–112. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/211.pdf>
- Silva, R. del P., & Vivas, I. L. (2016). *Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú* [Universidad del Pacífico]. <http://hdl.handle.net/11354/1948>
- Siswanto, H., Hariri, H., Sowiyah, S., & Ridwan, R. (2020). The influence of principal performance on teachers' pedagogical competence. *Journal of Social, Humanity, and Education*, 1(1), 13–26. <https://doi.org/10.35912/jshe.v1i1.259>
- Solís, M. C., Núñez, C., Vásquez, N., Contreras, I., & Ritterhausen, S. (2016). Problemas en la inserción profesional de profesores: necesidad de mentoría. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(4), 201–221. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052016000500012>
- Su, X., Wong, V., Kwan, C. K., & Mok, L. (2022). The Impact of Collective Psychological Ownership on Social Workers' Work Engagement in the Job Demands-Resources Model. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 46(3), 224–237. <https://doi.org/10.1080/23303131.2021.2007195>
- Suardana, I. B. R., Martini, L. K. B., & Yuesti, A. (2024). The Effect of Employee Engagement, Job Satisfaction, and Superior-Subordinate Relationships on the Desire to Change Job and its Implications in Employee Resignation. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(6), e05856. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-055>
- Tejedor, S., Cervi, L., Tusa, F., & Parola, A. (2020). Educación en tiempos de pandemia: reflexiones de alumnos y profesores sobre la enseñanza virtual universitaria en

- España, Italia y Ecuador. *Revista Latina*, 78, 1–21. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2020-1466>
- Tejero-González, C. M., & Fernández-Díaz, M. J. (2014). Medición de la satisfacción laboral en la dirección escolar. *RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 15(2). <https://doi.org/10.7203/relieve.15.2.4160>
- Tomás, J. M., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63–76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Trinidad-López, J. M., & Escobar-Galindo, C. M. (2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista Herediana de Rehabilitación*, 5(2), 30–37. <https://doi.org/10.20453/rhr.v5i2.4361>
- Valero-Ancco, V., Mamani, H., Pari, M., & Laurente, V. (2023). Estrés y satisfacción laboral en profesores del altiplano peruano. *Encuentros*, 17, 205–216. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.7527638>
- Valero-Ancco, V. N., Calderon-Quino, K. M., Pari-Orihuela, M., & Condori-Arpi, C. V. (2023). Socio-Economic Factors and Engagement Work in Teachers of Educational Institutions, State and Private. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(2), e03546. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n2-047>
- Valero-Ancco, V. N., Calderon, K. M., Pari, M., & Arpasi, U. (2021). Factores socioeconómicos y engagement académico en estudiantes universitarios en contextos de pandemia por SARS-CoV-2. *Horizontes*, 5(20), 1238–1248. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.273>
- Vásquez Pailaqueo, M. P., Inostroza Naranjo, R. F., & Acosta Antognoni, H. (2021). Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile. *Revista de Psicología*, 30(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066>
- Xing, Z. (2022). English as a Foreign Language Teachers' Work Engagement, Burnout, and Their Professional Identity. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916079>



- Yildiz, B., Yildiz, T., Ozbilgin, M., & Yildiz, H. (2022). Counterintuitive consequences of COVID-19 on healthcare workers: A meta-analysis of the relationship between work engagement and job satisfaction. *Frontiers in Psychology, 13*.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.962830>
- Yslado, R. M., Ramirez, E. H., García-Figueroa, M. E., & Arquero Montaña, J. L. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 24*(3).
<https://doi.org/10.6018/reifop.476651>
- Zárate, L. M., & Morales-Sánchez, M. A. (2022). Compromiso laboral y estrés percibido en residentes de dermatología y otras especialidades en instituciones públicas. *Investigación en Educación Médica, 11*(42), 78–85.
<https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2022.42.21405>

ANEXOS

Anexo 1. Artículo científico publicado: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-153>



RGSA – Revista de Gestão Social e Ambiental
ISSN: 1981-982X
Submission date: 04/12/2024
Acceptance date: 06/12/2024
DOI: <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n5-153>
Organization: Interinstitutional Scientific Committee
Chief Editor: Éverton Hillig
Assessment: Double Blind Review pelo SEER/OJS

ENGAGEMENT LABORAL EN DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS: UN ANÁLISIS DE FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

Marina Yanet Coapaza-Mamani¹
Vidnay Noel Valero-Ancco²
Yolanda Lujano-Ortega³

RESUMEN

Objetivo: En la actualidad investigar el engagement laboral (EL) de los directores es crucial, debido a su impacto directo en la calidad educativa y el desempeño institucional. Los directores con altos niveles de compromiso no solo lideran con mayor eficacia, sino que también inspiran y motivan a los docentes y al personal administrativo, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Además, entender los factores que influyen en el engagement de los directores permite desarrollar estrategias y políticas que fortalezcan su bienestar y rendimiento, lo cual es esencial para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos y asegurar el éxito y la sostenibilidad de las instituciones educativas. En ese marco el objetivo de la investigación fue establecer la relación entre los factores sociodemográficos y el EL en directores de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli – 2023.

Métodos: La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con diseño correlacional transversal. La población estuvo compuesta por 365 directores, de los cuales se seleccionó aleatoria y estratificadamente una muestra de 187 directores. Se empleó una ficha sociodemográfica para evaluar el sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona, tipo de institución, situación laboral y escala magisterial; y el cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) para medir el nivel de engagement con sus dimensiones vigor, dedicación y absorción.

Resultados: Se revela que el nivel de EL de los directores es alto ya que el 51.3% de los investigados se identifica con este nivel, en las dimensiones vigor, dedicación y absorción, también reflejaron un nivel alto, lo que significa que están profundamente comprometidos con su rol y responsabilidades dentro de la institución educativa. Esto se refleja en su alta motivación, dedicación y entusiasmo hacia el trabajo. Un director con alto nivel de EL no solo muestra una fuerte conexión emocional con los objetivos y valores de la organización, sino que también inspira y motiva a su equipo a alcanzar metas comunes. También se demuestra que el factor escala magisterial se relaciona con el EL, ya que una remuneración adecuada aumenta el compromiso del empleado al brindar mayor satisfacción financiera y disminuir el estrés relacionado con cuestiones económicas, cuando los empleados consideran que su compensación es justa y competitiva, se sienten apreciados y motivados, lo que refuerza su vínculo emocional y mental con el trabajo.

Conclusión: Los factores sociodemográficos sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona geográfica, tipo de institución y situación laboral no se relacionan con el EL de los directores de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli – 2023, ya que el valor p obtenido en la correlación de cada factor resultó mayor a 0.05, El único factor que se relaciona con el EL es la escala magisterial puesto que el valor p obtenido es menor al nivel de significancia propuesto ($0.04 < 0.05$).

Palabras clave: Engagement Laboral, Profesores, Factores Sociodemográficos, Motivación Laboral, Remuneración Y Bienestar.

¹ Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Puno, Perú. Correo electrónico: coapazamy@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1918-3092>

² Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Correo electrónico: vvalero@unap.edu.pe
Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7980-0339>

³ Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Correo electrónico: yujano@unap.edu.pe
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7178-3346>



Engagement Laboral en Directores de Instituciones Educativas: Un Análisis de Factores Sociodemográficos

LABOR ENGAGEMENT IN DIRECTORS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS: AN ANALYSIS OF SOCIODEMOGRAPHIC FACTORS

ABSTRACT

Objective: Currently, researching the work engagement (EL) of principals is crucial, due to its direct impact on educational quality and institutional performance. Principals with high levels of engagement not only lead more effectively, but also inspire and motivate faculty and staff, promoting a positive and collaborative work environment. In addition, understanding the factors that influence the engagement of principals allows the development of strategies and policies that strengthen their well-being and performance, which is essential to face contemporary educational challenges and ensure the success and sustainability of educational institutions. In this framework, the objective of the research was to establish the relationship between sociodemographic factors and LE in directors of educational institutions of the Chucuito Juli Local Educational Management Unit – 2023.

Methods: The research adopted a quantitative, non-experimental approach, with a cross-sectional correlational design. The population was composed of 365 directors, from whom a sample of 187 directors was randomly and stratified selected. A sociodemographic file was used to evaluate sex, age, higher education, educational level, area, type of institution, employment status, and teacher scale; and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) questionnaire to measure the level of engagement with its strength, dedication and absorption dimensions.

Results: It is revealed that the level of LE of the principals is high since 51.3% of the investigated identify with this level, in the dimensions vigor, dedication and absorption, they also reflected a high level, which means that they are deeply committed to their role and responsibilities within the educational institution. This is reflected in their high motivation, dedication and enthusiasm towards work. A director with a high level of EL not only shows a strong emotional connection to the organization's goals and values, but also inspires and motivates his or her team to achieve common goals. It is also shown that the teacher scale factor is related to the EL, since adequate remuneration increases employee commitment by providing greater financial satisfaction and decreasing stress related to economic issues, when employees consider their compensation to be fair and competitive, they feel appreciated and motivated, which reinforces their emotional and mental bond with work.

Conclusion: The sociodemographic factors sex, age, higher education, educational level, geographical area, type of institution and employment status are not related to the EL of the directors of the educational institutions of the Chucuito Juli Local Educational Management Unit – 2023, since the p value obtained in the correlation of each factor was greater than 0.05, The only factor that is related to the EL is the teacher scale, since the p-value obtained is lower than the proposed significance level ($0.04 < 0.05$).

Keywords: Work Engagement, Teachers, Sociodemographic Factors, Work Motivation, Remuneration and Well-Being.

ENGAJAMENTO NO TRABALHO DE DIRETORES DE INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO: UMA ANÁLISE DE FATORES SOCIODEMOGRÁFICOS

RESUMO

Objetivo: Atualmente, investigar o engajamento no trabalho (EL) dos diretores é crucial, devido ao seu impacto direto na qualidade educacional e no desempenho institucional. Os diretores com elevados níveis de compromisso não só lideram de forma mais eficaz, mas também inspiram e motivam professores e pessoal administrativo, promovendo um ambiente de trabalho positivo e colaborativo. Além disso, compreender os fatores que influenciam o envolvimento dos diretores permite-nos desenvolver estratégias e políticas que fortaleçam o seu bem-estar e desempenho, o que é essencial para enfrentar os desafios educativos contemporâneos e garantir o sucesso e a sustentabilidade das instituições educativas. Nesse marco, o objetivo da pesquisa foi estabelecer a relação entre fatores sociodemográficos e NE em diretores de instituições de ensino da Unidade Local de Gestão Educacional Chucuito Juli - 2023.

Métodos: A pesquisa adotou abordagem quantitativa, não experimental, com delineamento correlacional transversal. A população foi composta por 365 diretores, dos quais foi sorteada e estratificada uma amostra de 187 diretores. Foi utilizado formulário sociodemográfico para avaliar sexo, idade, escolaridade superior, escolaridade, área, tipo de instituição, situação profissional e escala de ensino; e o questionário Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) para mensurar o nível de engajamento com suas dimensões vigor, dedicação e absorção.

Rev. Gest. Soc. Ambient. | Miami | v.18.n.5 | p.1-16 | e08097 | 2024.



Engagement Laboral en Directores de Instituciones Educativas: Un Análisis de Factores Sociodemográficos

Resultados: Revela-se que o nível de NE dos diretores é alto já que 51,3% dos investigados se identificam com esse nível, nas dimensões vigor, dedicação e absorção também refletiram um nível alto, o que significa que estão profundamente comprometidos com seu papel e responsabilidades dentro da instituição educacional. Isso se reflete em sua alta motivação, dedicação e entusiasmo pelo trabalho. Um gestor com alto nível de EL não só demonstra uma forte ligação emocional com os objetivos e valores da organização, mas também inspira e motiva a sua equipa para atingir objetivos comuns. Mostra-se também que o fator escala docente está relacionado com o EL, uma vez que a remuneración adecuada aumenta o comprometimento dos funcionários, proporcionando maior satisfacción financiera e reduciendo o estresse relacionado às questões económicas, quando os funcionários consideram que sua remuneración é justa e competitiva, o que reforça sua ligação emocional e mental com o trabalho.

Conclusão: Os fatores sociodemográficos de sexo, idade, ensino superior, nível de escolaridade, área geográfica, tipo de instituição e situação laboral não estão relacionados com a NE dos diretores das instituições de ensino da Unidade Local de Gestão Educacional Chucuito Juli – 2023, uma vez que o valor de p obtido na correlação de cada fator foi superior a 0,05. O único fator que está relacionado ao NE é a escala de ensino, pois o valor de p obtido é inferior ao nível de significância proposto ($0,04 < 0,05$).

Palavras-chave: Engajamento no Trabalho, Professores, Fatores Sociodemográficos, Motivação no Trabalho, Remuneração e Bem-Estar.

RGSA adota a Licença de Atribuição CC BY do Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



1 INTRODUCCIÓN

En la última década en el Perú, las políticas educativas han experimentado una transformación significativa a raíz de la implementación de la Ley de Carrera Magisterial y la vigencia del Marco del Buen Desempeño Docente (MBD). Este marco define las características esenciales que deben poseer los profesores en servicio dentro de las instituciones de educación básica regular (Gálvez & Milla, 2018). Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD) promueve una gestión escolar centrada en los aprendizajes, destacando el liderazgo pedagógico como una competencia primordial para los directivos de las instituciones educativas (Casas, 2019; Miras & Longás, 2020).

El director de una institución educativa, desde la perspectiva del liderazgo pedagógico, desempeña un rol fundamental en la configuración de un entorno académico propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes. Este liderazgo se centra en la promoción de una cultura escolar que valore y priorice los procesos de enseñanza y aprendizaje de alta calidad. Un líder pedagógico eficaz no solo administra los recursos y supervisa las operaciones diarias de la escuela, sino que también establece una visión educativa clara y compartida, motivando al personal docente a alinear sus prácticas con dicha visión. A través de un enfoque colaborativo, el director fomenta el desarrollo profesional continuo de los docentes, facilitando



oportunidades de formación y creando espacios para la reflexión y la innovación pedagógica (Forssten-Seiser, 2020).

Además, este liderazgo implica una profunda comprensión de las necesidades educativas de los estudiantes y la implementación de estrategias didácticas que promuevan su éxito académico y personal. El director, en su rol de líder pedagógico, actúa como un mediador entre la teoría educativa y la práctica en el aula, asegurando que las políticas y los programas educativos se traduzcan en experiencias de aprendizaje significativas y efectivas (Sari et al., 2022). Este liderazgo se caracteriza por una orientación hacia el logro de metas educativas ambiciosas, la evaluación continua de los resultados de aprendizaje y la adopción de enfoques basados en evidencia para la mejora escolar. En este contexto, el director se convierte en un agente de cambio, guiando a la comunidad educativa hacia la excelencia y el progreso constante mediante el fortalecimiento del liderazgo distribuido y el empoderamiento de todos los actores involucrados en el proceso educativo (Siswanto et al., 2020).

Según lo expuesto el rol que cumplen los directores de las instituciones educativas es fundamental para el logro de los objetivos institucionales. En ese marco surge la necesidad de conocer y mejorar las condiciones laborales de docentes y directivos, frente a esto, uno de los conceptos presentados por la psicología positiva es el *engagement*, definido como un estado psicológico de bienestar compuesto por tres dimensiones (Arias et al., 2020); vigor, que implica la fuerza de voluntad para realizar las tareas; dedicación, que se relaciona con el entusiasmo y el compromiso del empleado con sus actividades; y absorción, que se refiere a la concentración e inmersión en la ejecución de las tareas. Asimismo, el EL es considerado un componente crucial para la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados (Extremera et al., 2019). Para Luciano et al. (2023), el EL es visto como una cualidad crucial que los empleados deben tener para que una institución sea competitiva.

Las investigaciones muestran que los empleados con altos niveles de EL tienden a ser más activos, tienen mayor energía para desempeñar sus tareas, están más comprometidos con los objetivos de la institución educativa, enfrentan los desafíos que los cambios conllevan y toman la iniciativa en el desarrollo de actividades (Flores et al., 2015). Recientes investigaciones, demuestran que el ambiente de trabajo se relaciona directamente con el EL y la satisfacción laboral (Padmavathi, 2023), a esto se añade que el clima de la organización se relaciona con el compromiso laboral (Khulbe & Kumar, 2024), además se demostró que altos niveles de EL garantizan la permanencia en el puesto de trabajo de los empleados (Suardana et al., 2024). Otros estudios revelan que los factores organizacionales, factores individuales y factores sociales se relacionan con el compromiso laboral (Al-Mamari & Groves, 2023).



De lo expuesto se afirma que estudiar el EL de los directores es crucial para comprender cómo su motivación y compromiso impactan en la efectividad y el rendimiento de las instituciones educativas. Este análisis permite identificar cómo factores sociodemográficos como el sexo, la edad y la condición laboral influyen en su nivel de EL. Entender estas relaciones es esencial para diseñar estrategias de apoyo y desarrollo profesional que promuevan un liderazgo efectivo y sostenible, mejorando así el clima organizacional y los resultados educativos. Además, conocer estas dinámicas ayuda a personalizar las intervenciones, asegurando que los directores se sientan valorados y apoyados, lo que a su vez fortalece su capacidad para liderar y motivar a sus equipos docentes.

Por consiguiente la presente investigación se guio por el objetivo establecer la relación entre los factores sociodemográficos y el EL en directores de instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli – 2023.

2 METODOLOGÍA

El lugar de estudio corresponde a la provincia de Chucuito – Juli, que es una de las trece provincias que conforman el departamento de Puno. Limita por el norte con la provincia de Yunguyo y el lago Titicaca; por el este con la provincia de Yunguyo y Bolivia; por el oeste con la provincia de El Collao; y, por el sur con el departamento de Tacna. Chucuito – Juli se ubica en las coordenadas 16°12'52"S 69°27'27"O, su capital es Juli, tiene una población aproximada de 90000 habitantes.

La investigación se basó en un paradigma de enfoque cuantitativo positivista, de tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional y transversal. Esto promovió la investigación de un vínculo o correlación entre las variables de estudio; así como sus dimensiones.

La población de la investigación estuvo compuesta por 365 directores que laboran en el ámbito de la provincia de Chucuito Juli, que corresponden a los niveles de inicial, primaria y secundaria (Minedu, 2023). Para el establecimiento del tamaño de muestra se recurrió a la fórmula de establecimiento de muestras para poblaciones finitas, además se utilizó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio estratificado, quedando conformada la muestra por 187 directores, dentro de ellos 77 del nivel inicial, 85 del nivel primaria y 25 del nivel secundaria.

La investigación se ejecutó en el último trimestre del año 2023. Para la recolección de la información se utilizó una ficha sociodemográfica que consta de ocho preguntas que evalúan el sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona, tipo de institución, situación laboral y escala magisterial.



Los factores sociodemográficos evaluados son el sexo con sus categorías masculino y femenino, la edad que se agrupó en rangos de 20 a 40 años, de 41 a 60 años y de 61 años a más. El factor formación superior se consideró si el director es egresado de una universidad o de un instituto superior pedagógico. En el factor nivel educativo se considera si pertenece al nivel inicial, primaria o secundaria. En el factor zona se consideró rural 1, rural 2, rural 3, y urbano; las categorías para las instituciones educativas en zonas rurales suelen estar definidas por criterios, como la accesibilidad, la infraestructura, el número de estudiantes, y las condiciones geográficas y socioeconómicas. Una institución educativa rural 1 es una escuela que enfrenta desafíos significativos debido a su ubicación remota y a la limitada disponibilidad de recursos educativos y de infraestructura, mientras que la rural 3 tiene mayor facilidad de acceso y recursos.

El factor tipo de institución se consideró la categoría unidocente, aquella en la que un solo docente se encarga de enseñar a todos los estudiantes, independientemente de su grado; la categoría multigrado, es aquella donde un solo docente o un pequeño número de docentes enseña a estudiantes de diferentes grados en la misma aula; y la categoría polidocente es aquella donde hay varios docentes, cada uno encargado de enseñar a estudiantes de un grado específico o de un área de conocimiento en particular. En el factor situación laboral se consideró la categoría de contratado, es un docente que ha sido seleccionado para trabajar en una institución educativa pública mediante un contrato temporal que suele ser anual; y nombrado, es un docente que ha obtenido una plaza permanente en el sistema educativo público tras haber aprobado un concurso de nombramiento y cumplido con los requisitos establecidos por el Ministerio de Educación. Los profesores nombrados gozan de estabilidad laboral, lo que significa que tienen un puesto de trabajo fijo.

El último factor escala magisterial, que se define como el nivel dentro de la Carrera Pública Magisterial que determinan el progreso y desarrollo profesional de los docentes en el sistema educativo público. Estas escalas están diseñadas para incentivar la mejora continua, el desempeño profesional, y la permanencia de los docentes en el servicio educativo, ofreciendo beneficios económicos y profesionales a medida que avanzan de una escala a otra. Las escalas magisteriales están organizadas en varios niveles, del I al VIII, donde la escala I representa el nivel inicial y la escala VIII es el nivel más alto. Estas escalas están asociadas a un nivel remunerativo donde el profesor con cargo de director de la escala I percibe 4134.00 soles y un profesor con cargo de director de la escala VIII percibe de remuneración mensual 8681.40 soles.

Para la medición del nivel de engagement se utilizó el cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) de (Schaufeli & Bakker, 2004) validado en el Perú por (Mori et



al., 2021), el UWES-17 consta de 17 preguntas y evalúa las dimensiones vigor, dedicación y absorción a través de una escala de Likert.

3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 RESULTADOS DEL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y LABORAL DE LOS DIRECTORES

Los resultados del perfil sociodemográfico de la muestra investigada, muestra que en la categoría sexo se encontró 80 varones que representan el 42.8% y 107 mujeres que representan el 57.2%. En la categoría edad se encontró 45 directores que representan el 24.1% con una edad de 20 a 40 años, también se encontró 125 directores que representan el 66.8% con una edad de 41 a 60 años y por último se encontró 17 directores que representan el 9.1% con una edad de 61 a más años. Respecto a la categoría formación universitaria se encontró 143 directores que representan el 76.5% poseen una formación profesional universitaria y también se encontró 44 directores que representan el 23.5% tiene formación no universitaria (Tabla 1).

Tabla 1

Resultados del perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Sexo	Masculino	80	42.8	42.8
	Femenino	107	57.2	100.0
	Total	187	100.0	
Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	De 20 a 40 años	45	24.1	24.1
	De 41 a 60 años	125	66.8	90.9
	De 61 años a más	17	9.1	100.0
Total	187	100.0		
Formación superior		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	Universitaria	143	76.5	76.5
	No universitaria	44	23.5	100.0
Total	187	100.0		

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las características del perfil laboral de los directores se encontró que del total de la muestra, 77 directores que representan el 41.2% son del nivel inicial, 85 directores que representan el 45.5% son del nivel primaria y 25 directores que representan el 13.4% son del nivel secundaria. En la categoría zona donde trabaja se encontró que 21 directores que



Engagement Laboral en Directores de Instituciones Educativas: Un Análisis de Factores Sociodemográficos

representan el 11.2% laboran en zona rural 1, así también 78 directores que representan el 41.7% laboran en una zona de tipo rural 2, así mismo 56 directores que representan el 29.9% laboran en una zona de tipo rural 3 y por último 32 directores que representan el 17.1% laboran en un zona urbana (Tabla 2).

En la categoría tipo de institución educativa, se encontró 81 directores que representan el 43.3% dirigen una institución unidocente, 59 directores que representan el 31.6% laboran en una institución multigrado, mientras que 47 directores que representan el 25.1% pertenecen a una institución educativa polidocente. En la categoría situación laboral se encontró 181 directores que representan el 96.8% que son nombrados y sólo 6 directores que representan el 3.2% son contratados. En la categoría escala magisterial se encontró 6 directores que no tienen escala, 56 directores que representan el 29.9% se ubican en la primera escala; 40 directores que representan el 21.4% se ubican en la segunda escala; además se encontró 43 directores que representan el 23% se ubican en la tercera escala; 22 directores que representan el 11.8% se encuentran en la cuarta escala; mientras que, 12 directores que representan el 6.4% se ubican en la quinta escala y 8 directores que representan el 4.3% se ubican en la sexta escala (Tabla 2).



Engagement Laboral en Directores de Instituciones Educativas: Un Análisis de Factores Sociodemográficos

Tabla 2

Resultados del Perfil laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel	Inicial	77	41.2	41.2
	Primaria	85	45.5	86.6
	Secundaria	25	13.4	100.0
	Total	187	100.0	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Zona	Rural 1	21	11.2	11.2
	Rural 2	78	41.7	52.9
	Rural 3	56	29.9	82.9
	Urbano	32	17.1	100.0
	Total	187	100.0	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Tipo de Institución	Unidocente	81	43.3	43.3
	Multigrado	59	31.6	74.9
	Polidocente	47	25.1	100.0
	Total	187	100.0	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Situación laboral	Nombrado	181	96.8	96.8
	Contratado	6	3.2	100.0
	Total	187	100.0	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Escala Magisterial	Sin escala	6	3.2	3.2
	Primera	56	29.9	33.2
	Segunda	40	21.4	54.5
	Tercera	43	23.0	77.5
	Cuarta	22	11.8	89.3
	Quinta	12	6.4	95.7
	Sexta	8	4.3	100.0
Total	187	100.0		

Fuente: Elaboración propia

3.2 RESULTADOS DEL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL Y DIMENSIONES

En los resultados de la dimensión dedicación se observa que 30 directores que representan el 16% tienen un nivel muy bajo; 28 directores que representan el 15% se ubicaron en el nivel bajo; además se observa que 32 directores que representan el 17.1% tienen un nivel promedio; 31 directores que representan el 16.6% se ubican en el nivel alto y por último se tiene 66 directores que representan el 35.3% tienen un nivel muy alto de dedicación (Tabla 3).

En la dimensión vigor del EL se encontró que 30 directores que representan el 16% tienen un nivel muy bajo; 15 directores que representan el 8% tienen un nivel promedio; además se observa que 78 directores que representan el 41.7% se ubican en el nivel alto y por último se



tiene 64 directores que representan el 34.2% tienen un nivel muy alto de dedicación; en el nivel bajo no se encontró ningún porcentaje (Tabla 3).

En la dimensión absorción del EL se encontró 30 directores que representan el 16% tienen un nivel muy bajo; 15 directores que representan el 8% se ubicaron en el nivel bajo; además se observa que 7 directores que representan el 3.7% tienen un nivel promedio; 73 directores que representan el 39% se ubican en el nivel alto y por último se tiene 62 directores que representan el 33.2% tienen un nivel muy alto de absorción (Tabla 3).

En los resultados del nivel de EL se observa que 30 directores que representan el 16% tienen un nivel muy bajo; 15 directores que representan el 8% tienen un nivel promedio; además se observa que 98 directores que representan el 51.3% se ubican en el nivel alto y por último se tiene 46 directores que representan el 24.6% tienen un nivel muy alto de EL (Tabla 3).

Tabla 3

Resultados del nivel de engagement laboral y dimensiones de los directores.

Escala	Dimensión Dedicación		Dimensión Vigor		Dimensión Absorción		Engagement total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	30	16.0	30	16.0	30	16.0	30	16.0
Bajo	28	15.0	0	0	15	8.0	0	0
Promedio	32	17.1	15	8.0	7	3.7	15	8.0
Alto	31	16.6	78	41.7	73	39.0	98	51.3
Muy alto	66	35.3	64	34.2	62	33.2	46	24.6
Total	187	100.0	187	100.0	187	100.0	187	100.0

Fuente: Elaboración propia

3.3 RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN DE VARIABLES

El análisis del perfil sociodemográficos revela que los factores sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona geográfica, tipo de institución y situación laboral no están relacionadas con el EL en los directores (Tabla 4).

A diferencia de los resultados previos, el análisis de la relación de la escala magisterial con el nivel de EL, muestra un valor de 20.35 con 11 grados de libertad y un valor de p de 0.04, el cual es menor al nivel de significancia propuesto ($0.04 < 0.05$). De esto se rechaza la hipótesis nula y se afirma que existe relación entre el factor escala magisterial y el EL.



Tabla 4

Resultados de la correlación de factores sociodemográficos y nivel de engagement laboral en directores

Factores sociodemográficos	Prueba de Chi cuadrado de Pearson		Sig. asintótico
	Valor	gl	
Sexo	2.12	3	0.54
Edad	5.24	6	0.51
Formación superior	2.95	3	0.39
Nivel educativo	0.89	6	0.98
Zona geográfica	5.70	9	0.67
Tipo de institución	2.42	6	0.87
Situación laboral	1.81	3	0.61
Escala magisterial	20.35	11	0.04

Fuente: Elaboración propia

3.4 DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación revelaron que los directores de instituciones educativas de educación básica regular, poseen altos niveles de EL, estos resultados coinciden con lo expuesto por Adrianzen-Moscol et al. (2021), quienes también encontraron altos niveles de EL en docentes peruanos. Así también concuerda con los resultados de Sánchez-García (2022) y Valero-Ancco et al. (2023), quienes también encontraron altos niveles de EL en profesores peruanos de educación básica. Para De-Vera (2022), las principales causas de un alto nivel de EL se destacan los recursos personales, como la autoeficacia, el optimismo y la resiliencia. Los autores señalan que estos recursos influyen indirectamente en los resultados organizacionales mediante el estado psicológico de los profesionales (Bakker et al., 2008).

En el estudio también quedó demostrado que el único factor sociodemográfico que se relaciona directamente con el EL es la escala magisterial que tienen los directores, se sabe que a mayor escala magisterial la remuneración es mayor, por lo tanto se afirma que el factor económico y nivel de ingresos desarrolla mayores de niveles de EL en los trabajadores, estos resultados coinciden con Li & Chen (2021), así también con Valero-Ancco et al. (2023), quienes encontraron estrecha relación del factor sociodemográfico nivel de ingresos con el EL en profesores. Por lo tanto se afirma que una remuneración adecuada puede incrementar el compromiso del empleado al proporcionar una mayor satisfacción financiera y reducir el estrés relacionado con problemas económicos (Valero-Ancco et al., 2023). Cuando los empleados perciben que su compensación es justa y competitiva, es más probable que se sientan valorados y motivados, lo que fortalece su conexión emocional y mental con el trabajo.



Los resultados también se relacionan con lo expresado por Al-Mamari & Groves (2023), quienes señalan que los factores organizacionales influyen en el EL, como el liderazgo, el trabajo en equipo, la autonomía, la remuneración y la carga de trabajo, además sugieren que para mejorar el EL, se deben implementar mejores incentivos salariales y monetarios, mayor flexibilidad en el sistema de trabajo, una política de puertas abiertas, retroalimentación sobre el desempeño, reconocimiento y provisión de recursos.

Además, se analizaron las dimensiones del EL. En cuanto a los resultados relacionados con el vigor, considerado el primer componente y que representa la dimensión conductual, se encontró que la muestra investigada posee un nivel de vigor alto, según Ocampo-Álvarez et al. (2021), el vigor se refiere a la energía y el esfuerzo que los docentes invierten en la realización de sus tareas. Flores et al. (2015) señalan que el vigor también implica la resiliencia mental durante el trabajo, lo cual fomenta la persistencia frente a situaciones difíciles. Que los directores tengan un nivel alto de vigor significa que poseen una notable energía y disposición para invertir esfuerzo en sus tareas diarias. Además demuestran una gran resiliencia y persistencia, enfrentando los desafíos con entusiasmo y manteniendo una actitud positiva incluso ante situaciones difíciles. Su alta motivación y vitalidad no solo mejoran su rendimiento individual, sino que también inspiran y motivan a sus colegas y estudiantes, contribuyendo significativamente a un ambiente educativo dinámico y productivo.

Respecto a la dedicación, como segundo componente del engagement, el cual representa la dimensión afectiva, la muestra investigada reveló un nivel alto de dedicación, esto coincide con los resultados de Ocampo-Álvarez et al. (2021). La dedicación puede definirse como un alto nivel de implicación laboral, destacándose por el sentimiento de entusiasmo y orgullo en el trabajo (Vásquez-Pailaqueo et al., 2021). Los directores con un alto nivel de dedicación muestran un profundo compromiso se sienten apasionados y orgullosos de sus responsabilidades, lo que se traduce en un entusiasmo visible y en un sentido de propósito claro. Su alto nivel de dedicación lo lleva a invertir tiempo y esfuerzo adicionales para alcanzar los objetivos educativos y mejorar continuamente la calidad de la enseñanza. Además, su actitud positiva y motivación afectan positivamente al personal docente y a los estudiantes, fomentando un clima escolar de colaboración, innovación y excelencia académica.

Por otra parte, en la dimensión absorción, también se obtuvo niveles altos, esto se asocia al disfrute del trabajo, la concentración y la identificación con la organización (Ocampo-Álvarez et al., 2021). Los directores que tiene un nivel alto de absorción experimentan un profundo disfrute y conexión con su trabajo. Esta dimensión se caracteriza por una inmersión total en las actividades laborales, donde el director muestra una concentración intensa y una



identificación significativa con los valores y metas de la organización educativa. Este nivel de absorción refleja un compromiso emocional fuerte y una dedicación continua hacia la mejora de la institución. El director se encuentra totalmente absorbido en las responsabilidades y desafíos del puesto, lo que no solo aumenta su eficacia y eficiencia en la gestión escolar, sino que también inspira a otros miembros del equipo directivo, docentes y personal administrativo a comprometerse activamente con la misión educativa. Además, esta alta absorción puede contribuir a crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, donde se promueve la innovación, el crecimiento profesional y el bienestar general dentro de la comunidad escolar.

Otras investigaciones como la de Ortiz-Isabeles & García-Avitia (2021), sostienen que el EL se relaciona moderadamente con el apoyo organizacional ya que el respaldo que los empleados perciben de su organización influye significativamente en su nivel de compromiso y dedicación. El apoyo organizacional, que incluye aspectos como el reconocimiento del esfuerzo, el acceso a recursos necesarios, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo positivo, crea un sentido de valoración y seguridad entre los empleados. Este ambiente propicio fomenta el entusiasmo, la energía y la absorción en las tareas laborales, componentes esenciales del engagement. Cuando los empleados sienten que su organización se preocupa por su bienestar y éxito, es más probable que se sientan comprometidos, lo que a su vez mejora su rendimiento y contribuye a la consecución de los objetivos organizacionales.

Dentro de la literatura también se encuentran estudios que indican que la satisfacción laboral y el EL están estrechamente relacionados, aunque representan conceptos distintos en el ámbito de la psicología organizacional. La satisfacción laboral se refiere al grado en que los empleados se sienten contentos y satisfechos con sus trabajos, lo cual abarca aspectos como las condiciones laborales, la remuneración, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y las relaciones con colegas y supervisores (Corbeanu & Iliescu, 2023; Padmavathi, 2023; Yildiz et al., 2022). El EL, por otro lado, implica un estado más profundo de conexión emocional y mental con el trabajo, caracterizado por la energía, la dedicación y la absorción en las tareas laborales. Los empleados comprometidos no solo están satisfechos con su trabajo, sino que también están altamente motivados y entusiastas, y muestran una mayor disposición para invertir esfuerzo adicional en sus responsabilidades (Valero-Ancco et al., 2023).

4 CONCLUSIONES

Los factores sociodemográficos sexo, edad, formación superior, nivel educativo, zona geográfica, tipo de institución y situación laboral no se relacionan con el EL de los directores



de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli – 2023, ya que el valor p obtenido en la correlación de cada factor resultó mayor a 0.05. Además se encontró que el factor sociodemográfico escala magisterial se relaciona positiva y moderadamente ya que el valor p obtenido es menor al nivel de significancia propuesto ($0.04 < 0.05$). El nivel de EL de los directores es alto ya que el 51.3% de los investigados se identifica con este nivel, en las dimensiones vigor, dedicación y absorción, también reflejaron un nivel alto, lo que significa que están profundamente comprometidos con su rol y responsabilidades dentro de la institución educativa. Esto se refleja en su alta motivación, dedicación y entusiasmo hacia el trabajo. Un director con alto EL no solo muestra una fuerte conexión emocional con los objetivos y valores de la organización, sino que también inspira y motiva a su equipo a alcanzar metas comunes.

REFERENCIAS

- Adrianzen-Moscol, M. J., Gil-Mayzondo, L. V., & Principe-Flores, E. B. (2021). Relación entre el engagement y el apoyo social, resiliencia y autoeficacia computacional en docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/19783>
- Al-Mamari, H., & Groves, P. S. (2023). Work Engagement among Acute Care Nurses: A Qualitative Study. *Nursing Research and Practice*, 2023, 1–13. <https://doi.org/10.1155/2023/2749596>
- Arias, D., Vera, M., Ramos, T., & Pérez, S. (2020). Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), e423. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.423>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1). <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Corbeanu, A., & Iliescu, D. (2023). The Link Between Work Engagement and Job Performance. *Journal of Personnel Psychology*, 22(3), 111–122. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000316>
- De-Vera, I. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de Educación*, 20(2), 275–294. <https://doi.org/10.14516/fde.837>
- Extremera, N., Mérida, S., Sánchez, N., Quintana, C., & Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69–92. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>



- Flores, C., Fernandez, M., & Juarez, A. (2015). Entusiasmo por el trabajo (Engagement): Un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195–206. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Forssten-Seiser, A. (2020). Exploring enhanced pedagogical leadership: an action research study involving Swedish principals. *Educational Action Research*, 28(5), 791–806. <https://doi.org/10.1080/09650792.2019.1656661>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452.
- Khulbe, M., & Kumar, P. (2024). Interrogating the Interceding Effects of Service and Justice Climates on the Juncture Between Employee Engagement and Organizational Performance in the Service Sectors. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(3), e07018. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n3-129>
- Li, X., & Chen, Y. (2021). The Impact of R&D Employees' Income on Work Engagement in High-tech Industries: Based on A Moderated Mediation Model. *The 2021 12th International Conference on E-Business, Management and Economics*, 578–584. <https://doi.org/10.1145/3481127.3481185>
- Luciano, R. A., Arevalo AVECILLAS, D. X., Vilca Narvaez, J. C., Soto Pareja, M., Loayza Chacara, M. F., Benites Barrionuevo, J. J., Zavala Benites, E. F., Carbajal Rebaza, K. Y., & Ccoñislla Caceres, N. (2023). Engagement y Competitividad en el Sector Educación en el Contexto Peruano. *Memorias de La Vigésima Segunda Conferencia Iberoamericana En Sistemas, Cibernética e Informática: CISCi 2023, Cisci*, 233–239. <https://doi.org/10.54808/CISCi2023.01.233>
- Minedu. (2023). *Escale: Estadística de la Calidad Educativa*. <https://escale.minedu.gob.pe/>
- Miras, J., & Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 19(41), 287–305. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16>
- Mori, A., Torres, E., Oblitas, E., & Ordoñez, B. (2021). Determinación del nivel de Engagement en los Centennials Económicamente Activos del Perú. *Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Posgrado*.
- Ortiz-Isabeles, C. J., & Garcia-Avitia, C. A. (2021). Relationship between perceived organizational support and work engagement in Mexican workers. *Psicogente*, 24(45), 1–18. <https://doi.org/10.17081/psico.24.45.4084>
- Padmavathi, T. (2023). Does Sustainable Work Environment Influence Work Engagement, Job Satisfaction and Employee Retention? Perspectives from E-Commerce Industry. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 17(4), e03392. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n4-002>
- Sánchez-García, W. R. (2022). Engagement y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Santo Toribio, Huaylas, 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85617>



- Sari, R. L., Istikomah, I., & Fahyuni, E. F. (2022). Principal's Role in Developing Educators' Pedagogical and Social Competencies. *KnE Social Sciences*, 2022, 350–357. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i10.11237>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten 1. *Gedrag & Organisatie*, 17(2), 89–112. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/211.pdf>
- Siswanto, H., Hariri, H., Sowiyah, S., & Ridwan, R. (2020). The influence of principal performance on teachers' pedagogical competence. *Journal of Social, Humanity, and Education*, 1(1), 13–26. <https://doi.org/10.35912/jshe.v1i1.259>
- Suardana, I. B. R., Martini, L. K. B., & Yuesti, A. (2024). The Effect of Employee Engagement, Job Satisfaction, and Superior-Subordinate Relationships on the Desire to Change Job and its Implications in Employee Resignation. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(6), e05856. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-055>
- Valero-Ancco, V., Mamani, H., Pari, M., & Laurente, V. (2023). Estrés y satisfacción laboral en profesores del altiplano peruano. *Encuentros*, 17, 205–216. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.7527638>
- Valero-Ancco, V. N., Calderon-Quino, K. M., Pari-Orihuela, M., & Condori-Arpi, C. V. (2023). Socio-Economic Factors and Engagement Work in Teachers of Educational Institutions, State and Private. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(2), e03546. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n2-047>
- Yildiz, B., Yildiz, T., Ozbilgin, M., & Yildiz, H. (2022). Counterintuitive consequences of COVID-19 on healthcare workers: A meta-analysis of the relationship between work engagement and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.962830>

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CONCLUSIONES
¿Cuál es la relación entre los factores socioeconómicos y el engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023?	Determinar la relación entre los factores socioeconómicos y el engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.	Existe relación positiva significativa entre los factores socioeconómicos y el engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.	Los factores sociodemográficos como el sexo, la edad, la formación superior, el nivel educativo, la zona geográfica, el tipo de institución y la situación laboral no presentan una relación significativa con el engagement laboral de los directores de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli en 2023, dado que los valores p obtenidos en la correlación de cada uno de estos factores superan el umbral de significancia de 0.05. Por otro lado, el factor sociodemográfico escala magisterial muestra una relación positiva y moderada, ya que el valor p obtenido es inferior al nivel de significancia establecido ($0.04 < 0.05$).
¿Cuál es la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión vigor del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023?	Determinar la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión vigor del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.	Existe relación positiva significativa entre los factores socioeconómicos y la dimensión vigor del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.	Los factores sociodemográficos, como el sexo, la edad, la formación académica, el nivel educativo, la ubicación geográfica, el tipo de institución y la situación laboral, no evidencian una relación significativa con la dimensión vigor del engagement laboral de los directores de las instituciones educativas pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local Chucuito Juli en 2023, ya que los valores p obtenidos en las correlaciones respectivas exceden el nivel de significancia de 0.05. En contraste, el factor sociodemográfico escala magisterial presenta una relación positiva y moderada, puesto que el valor p obtenido es menor al umbral de significancia propuesto ($0.04 < 0.05$).
¿Cuál es la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión dedicación del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023?	Establecer la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión dedicación del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.	Existe relación positiva significativa entre los factores socioeconómicos y la dimensión dedicación del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.	El factor sociodemográfico escala magisterial presenta una relación positiva y moderada con la dimensión dedicación del engagement laboral puesto que el valor p obtenido es menor al umbral de significancia propuesto ($0.04 < 0.05$). En contraste los factores sociodemográficos, como el sexo, la edad, la formación académica, el nivel educativo, la ubicación geográfica, el tipo de institución y la situación laboral, no evidencian una relación significativa con la dimensión dedicación, ya que los valores p obtenidos en las correlaciones respectivas exceden el nivel de significancia de 0.05.
¿Cuál es la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión absorción del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023?	Determinar la relación entre los factores socioeconómicos y la dimensión absorción del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.	Existe relación positiva significativa entre los factores socioeconómicos y la dimensión absorción del engagement laboral en directores de instituciones educativas de Chucuito Juli – 2023.	El factor sociodemográfico escala magisterial muestra una relación positiva y moderada con la dimensión de absorción del engagement laboral, dado que el valor p obtenido es inferior al nivel de significancia establecido ($0.04 < 0.05$). Por el contrario, otros factores sociodemográficos como el sexo, la edad, la formación académica, el nivel educativo, la zona geográfica, el tipo de institución y la situación laboral no presentan una relación significativa con la dimensión de absorción, ya que los valores p obtenidos en las correlaciones respectivas superan el umbral de significancia de 0.05.



VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
VARIABLE 1: Factores socioeconómicos	Edad Sexo Situación laboral Nivel en el que labora Tipo de institución Zona de institución Escala Magisterial Formación Inicial	TIPO DE ESTUDIO: No experimental DISEÑO: Correlacional transversal POBLACIÓN: 387 unidades MUESTRA: 387 unidades
VARIABLE 2: Engagement laboral	Vigor Dedicación Absorción	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Observación INSTRUMENTO: Cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17) de (Schaufeli & Bakker, 2004) (Mori et al., 2021)

Anexo 3. Encuesta codificada

Código N° _____

ENCUESTA PARA EVALUAR EL NIVEL DE ENGAGEMENT LABORAL EN LOS DIRECTORES DE LA PROVINCIA CHUCUITO – JULI

Estimado(a) Director(a) la presente encuesta, tiene por finalidad recoger datos para evaluar el nivel de engagement laboral. Por favor responda las preguntas con la mayor sinceridad.

Anticipadamente le agradecemos por su colaboración con la presente investigación.

PARTE I: FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Complete la siguiente información:

1. Edad:
 - 20 – 30
 - 31 – 40
 - 41 – 60
 - 61 a más
2. Sexo:
 - Masculino
 - Femenino
3. Situación laboral
 - Contratado
 - Nombrado
4. Nivel en el que labora
 - Inicial
 - Primaria
 - Secundaria
5. Tipo de institución
 - Unidocente
 - Multigrado
 - Polidocente
6. Zona de la Institución
 - Rural 1
 - Rural 2
 - Rural 3
 - Urbano
7. Formación inicial
 - Instituto/escuela pedagógica
 - Universidad
8. Escala Magisterial: _____

PARTE II: CUESTIONARIO UWE – 17

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta.

1. En mi trabajo me siento lleno de energía
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana



3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
7. Mi trabajo me inspira
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
11. Estoy inmerso en mi trabajo
 - Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días



12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo
- Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
13. Mi trabajo es retardador
- Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo
- Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
15. Soy muy persistente en mi trabajo
- Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
16. Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo
- Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando
- Ninguna vez
 - Pocas veces al año
 - Una vez al mes o menos
 - Pocas veces al mes
 - Una vez por semana
 - Pocas veces por semana
 - Todos los días

Anexo 5. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **MARINA YANET COAPAZA MAMANI** identificado(a) con N° DNI: **40495752** en mi condición de egresado(a) de la:

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

con código de matrícula N° 202091, informo que he elaborado la tesis denominada:

ENGAGEMENT LABORAL EN DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS: UN ANÁLISIS DE FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS (ARTÍCULO CIENTÍFICO)

Es un tema original.

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

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

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

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno, 10 de Diciembre del 2024.



FIRMA (Obligatorio)



Huella

Anexo 6. Autorización para el depósito Repositorio Institucional



Universidad Nacional del
Altiplano Puno



Vicerrectorado de
Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo **MARINA YANET COAPAZA MAMANI** identificado(a) con N° DNI: **40495752**, en mi condición de egresado(a) del **Programa de Maestría o Doctorado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, informo que he elaborado la tesis denominada:

ENGAGEMENT LABORAL EN DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS: UN ANÁLISIS DE FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS (ARTÍCULO CIENTÍFICO)

para la obtención de **Grado**.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 10 de Diciembre del 2024.


FIRMA (Obligatorio)



Huella