



LIDERAZGO DIRECTIVO Y ENGAGEMENT DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA PERUANA

DIRECTIVE LEADERSHIP AND TEACHER ENGAGEMENT IN A PERUVIAN PUBLIC SCHOOL

Segundo Wilfredo Fasanando-García¹

E-mail: swfasanando@unsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2300-7283>

Pierre Vidaurre-Rojas¹

E-mail: pvidaurre@unsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2727-3717>

Karina Rengifo-Mesía¹

E-mail: krengifo@unsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9260-3009>

Juan Carlos Duharte-Peredo¹

E-mail: jcduhartep@unsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9311-5891>

Rony Flores-Ramírez¹

E-mail: rfloresr@unsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9171-6172>

¹ Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú

*Autor para correspondencia

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Fasanando-García, S. W., Vidaurre-Rojas, P., Rengifo-Mesía, K., Duharte-Peredo, J. C., y Flores-Ramírez, R. (2025). Liderazgo directivo y engagement de los docentes de una institución educativa pública peruana. *Revista Conrado*, 21(102), e4244.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos. Para ello, realizamos una investigación básica, con enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 210 docentes, y la muestra correspondió a 136 docentes, quienes respondieron a un cuestionario confiable. Analizamos los datos utilizando estadística descriptiva e inferencial a través del programa SPSS v.26. Los resultados mostraron que predominaban evaluaciones deficientes en las dimensiones de liderazgo directivo, especialmente en "Gestionar la instrucción" y "Establecer una dirección", con frecuencias de 72% y 65% respectivamente. En cuanto al engagement, el 55% de los docentes clasificaron su nivel como deficiente en vigor, dedicación y absorción. La prueba de normalidad indicó una distribución no normal de los datos, justificando el uso del coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Encontramos correlaciones fuertes y significativas entre el liderazgo directivo y el engagement, con coeficientes que oscilaron entre 0.699 y 0.977. Concluimos que existe una relación positiva y fuerte entre el liderazgo directivo efectivo y el nivel de engagement de los docentes, subrayando la

importancia de implementar prácticas de liderazgo que mejoren el compromiso y la motivación docente.

Palabras clave:

Calidad educativa, Compromiso laboral, Desempeño educativo, Estrategias de liderazgo, Motivación docente

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between directive leadership and teacher engagement at the Rosa Agustina Donayre de Morey Educational Institution in Iquitos. To this end, we conducted a basic, quantitative, descriptive-correlational, cross-sectional study. The population consisted of 210 teachers, and the sample comprised 136 teachers who responded to a reliable questionnaire. We analyzed the data using descriptive and inferential statistics through SPSS v.26 software. The results showed that there were predominantly deficient evaluations in the dimensions of directive leadership, especially in "Managing Instruction" and "Establishing Direction," with frequencies of 72% and 65%, respectively. Regarding engagement, 55% of the teachers classified their level as deficient in vigor, dedication, and absorption. The normality test indicated a non-normal distribution of



the data, justifying the use of the Spearman's Rho correlation coefficient. We found strong and significant correlations between directive leadership and engagement, with coefficients ranging from 0.699 to 0.977. We conclude that there is a positive and strong relationship between effective directive leadership and the level of teacher engagement, highlighting the importance of implementing leadership practices that enhance teacher commitment and motivation.

Keywords:

educational quality, job commitment, leadership strategies, teacher motivation, teaching performance

INTRODUCCIÓN

En el ámbito educativo, el liderazgo directivo desempeña un papel crucial en la mejora del rendimiento académico y en la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje (Agirdag & Mujs, 2023). Los directores de instituciones educativas tienen la responsabilidad de guiar y motivar a su personal docente, promoviendo un entorno en el que se valore la colaboración, la innovación y el desarrollo profesional continuo. Su capacidad para establecer una visión clara, implementar estrategias efectivas y crear una cultura organizacional positiva influye directamente en la motivación y el compromiso de los docentes (Dakir et al., 2024).

El concepto de engagement, o compromiso laboral, ha cobrado importancia en el contexto educativo debido a su impacto en la efectividad docente y en el logro de los objetivos institucionales. El engagement se refiere a un estado mental positivo y pleno de energía, caracterizado por la dedicación, absorción y vigor en el trabajo (Mişu et al., 2022). Los docentes comprometidos son más propensos a innovar en sus métodos de enseñanza, a colaborar con sus colegas y a mejorar continuamente su práctica educativa. Por lo tanto, el engagement docente no solo beneficia a los propios educadores, sino que también repercute en la calidad educativa y en el rendimiento de los estudiantes (Falcon et al., 2023).

A nivel internacional, el liderazgo directivo ha sido identificado como un factor clave en la mejora de los sistemas educativos. Países como Finlandia, Singapur y Canadá han implementado políticas educativas que enfatizan el desarrollo de líderes escolares efectivos, quienes son esenciales para impulsar reformas y mejorar el rendimiento estudiantil (OCDE, 2018). Estos países han mostrado que un liderazgo fuerte y centrado en el aprendizaje puede conducir a significativos avances en la calidad educativa. El liderazgo directivo en estos contextos se caracteriza por una visión estratégica, la capacidad de fomentar

una cultura de alta expectativa y el apoyo continuo al desarrollo profesional de los docentes (Toprak et al., 2023).

En el contexto latinoamericano, el liderazgo directivo enfrenta desafíos únicos debido a las diversas realidades socioeconómicas y culturales presentes en la región (Anand et al., 2023). A pesar de estas dificultades, se han observado esfuerzos significativos para fortalecer el liderazgo educativo en países como México y Brasil. Estos esfuerzos incluyen programas de formación y desarrollo profesional para directores y líderes escolares, destinados a mejorar sus habilidades de gestión y liderazgo (Mariano, 2021; Nava-Lara y Rodríguez Uribe, 2024). Sin embargo, la implementación efectiva de estas iniciativas a menudo se ve obstaculizada por limitaciones de recursos y políticas inadecuadas. A pesar de ello, el liderazgo transformacional sigue siendo una estrategia prometedora para abordar estos retos, promoviendo un sentido de propósito, inclusión y colaboración entre los docentes.

En un contexto educativo público, como el peruano, el liderazgo directivo adquiere una relevancia particular debido a los desafíos estructurales y recursos limitados que enfrentan estas instituciones (Alonzo Yaranga et al., 2023). Los directores deben encontrar formas creativas de motivar a su personal y de fomentar un ambiente de trabajo positivo, a pesar de las limitaciones presupuestarias y logísticas. En este sentido, el estilo de liderazgo transformacional ha demostrado ser particularmente efectivo en el sector educativo, ya que se centra en inspirar y empoderar a los docentes, promoviendo un sentido de propósito y pertenencia (Salvo-Garrido y Cisternas-Salcedo, 2021).

El engagement docente se ve influenciado por diversos factores dentro de la institución educativa, entre los cuales el liderazgo directivo juega un papel fundamental. Líderes que practican un estilo de liderazgo transformacional, que incluyen prácticas de apoyo emocional, comunicación abierta y reconocimiento de logros, tienden a fomentar un mayor compromiso entre sus equipos docentes (Hayak et al., 2024). Este tipo de liderazgo no solo mejora el bienestar de los docentes, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo (Ghamrawi et al., 2023, 2024).

Las investigaciones han demostrado que el liderazgo directivo efectivo está asociado con mayores niveles de engagement entre los docentes. Un liderazgo que se centra en las relaciones interpersonales, en la creación de un ambiente de apoyo y en la promoción del desarrollo profesional continuo, resulta en docentes más comprometidos y motivados (Jáuregui Eléspuru et al., 2022; Sarwar et al., 2022). Esta relación es clave para el

éxito de las instituciones educativas, ya que un mayor engagement docente se traduce en una mejor calidad educativa y en resultados académicos más positivos para los estudiantes.

En el contexto de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey en Iquitos, resulta esencial investigar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes. Las prácticas de liderazgo influyen en el nivel de compromiso de los educadores, considerando las particularidades de una institución educativa pública en Perú. La relevancia de este estudio radica en la necesidad de identificar estrategias de liderazgo que puedan ser implementadas para mejorar el entorno laboral y, en última instancia, la calidad educativa.

Además, comprender cómo el liderazgo impacta la motivación y el desempeño docente es crucial para desarrollar prácticas efectivas. Esta investigación es fundamental en un contexto educativo desafiante, ya que permite identificar y aplicar estrategias de liderazgo que mejoren significativamente el ambiente laboral en las instituciones educativas públicas. Al implementar estas prácticas, se pueden elevar los estándares de enseñanza y aprendizaje, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

Por consiguiente, este estudio se enfocó en analizar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos. A través de la identificación de las prácticas de liderazgo que mejoran el engagement, se espera proporcionar recomendaciones prácticas para los directores de instituciones educativas públicas. Esto permitirá la implementación de estrategias que fortalezcan el compromiso docente y mejoren la calidad educativa en contextos similares.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de la investigación

Realizamos un estudio básico y no experimental para examinar la relación entre el liderazgo directivo y el engagement docente en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos, Perú. El análisis, fue de carácter correlacional y transversal, permitiéndonos observar las interacciones de estas variables en su contexto natural, lo que contribuyó al entendimiento teórico de su asociación (Hernández Sampieri et al., 2014). Los datos recolectados durante el periodo académico del año 2020, nos permitió evaluar estas interacciones sin manipulación externa.

Unidad de análisis

La población estuvo conformada por 210 docentes de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey. Para el cálculo del tamaño de la muestra empleamos un muestreo probabilístico para asegurar la representatividad de la muestra, permitiendo así inferencias válidas sobre la población estudiada, consideramos un nivel de confianza de 95%, y una probabilidad de éxito y fracaso del 50%. Esto resultó en una muestra representativa de 136 docentes (dividida en 59% del género femenino y 41% masculinos). En cuanto a los criterios de selección incluimos aquellos docentes que decidieron participar de forma voluntaria brindando su consentimiento informado.

Instrumentos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Para evaluar el liderazgo directivo desarrollamos un cuestionario de 35 ítems en 4 indicadores (establecer una dirección, desarrollo del personal, rediseñar la organización y gestionar la instrucción) con una escala Likert de cinco puntos. La validez del cuestionario fue confirmada por expertos y su fiabilidad, medida mediante el Alfa de Cronbach, resultó ser muy alta (0,951). Paralelamente, el engagement se midió usando la escala UWES (Utrecht Work Engagement Scale) (Schaufeli et al., 2006) que comprende 17 ítems en tres dimensiones (vigor, dedicación, absorción) con una escala Likert de seis puntos. La consistencia interna de la escala también mostró alta fiabilidad, con alfas de Cronbach de 0.83, 0.92 y 0.82 respectivamente.

Procedimientos

Para recopilar los datos necesarios en la investigación, inicialmente obtuvimos permiso de las autoridades de la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, asegurando que la aplicación de los cuestionarios no interrumpiera las actividades académicas. Los cuestionarios fueron dirigidos a directivos y docentes, quienes fueron informados sobre los objetivos de la investigación antes de solicitar su consentimiento verbal para participar. A los que accedieron, se les proporcionaron los cuestionarios y se les leyeron las instrucciones. Tras completar los cuestionarios, estos fueron recolectados y revisados para asegurar que estuvieran completamente llenados.

Análisis de datos

Los cuestionarios completados fueron transferidos a una base de datos en Excel, posteriormente, los datos se codificaron en el software estadístico SPSS para realizar un análisis descriptivo mediante frecuencias y porcentajes. Adicionalmente, se efectuó una prueba de normalidad

para cada variable y dimensión, determinando aplicar la prueba estadística del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis.

RESULTADOS

Con el objetivo de analizar la correlación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes en una institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, interpretamos las dimensiones y variables utilizando una escala definida de categorías: Deficiente, Regular y Eficiente. Posteriormente, presentamos las correlaciones entre el liderazgo directivo y los niveles de engagement de los docentes.

En este sentido, de acuerdo a la Tabla 1, revela una prevalencia notable de evaluaciones deficientes, especialmente en las dimensiones de “Gestionar la instrucción” y “Establecer una dirección”, donde las frecuencias alcanzan un 72% y un 65% respectivamente en esta categoría. Estos altos porcentajes sugieren problemas significativos en estas áreas, que son cruciales para la eficacia organizacional y el desarrollo del personal. Las respuestas indican que tanto la claridad en los objetivos como las estrategias de desarrollo y gestión no están cumpliendo con las expectativas o necesidades de los docentes, afectando negativamente su compromiso y la calidad educativa ofrecida.

Por otro lado, aunque la dimensión “Rediseñar la organización” muestra una distribución más equilibrada entre las categorías evaluativas, aún prevalece una tendencia hacia evaluaciones negativas. Esto puede reflejar una variabilidad en cómo se perciben los cambios organizacionales, posiblemente debido a la manera en que se comunican e implementan. Los resultados sugieren la necesidad de mejorar continuamente las estrategias de liderazgo directivo, particularmente en la gestión de la instrucción y el establecimiento de direcciones claras, para aumentar el engagement y la eficiencia operativa en la institución educativa.

Tabla 1. Nivel de liderazgo directivo de los docentes

Niveles	Establecer una dirección		Desarrollo del personal		Rediseñar la organización		Gestionar la instrucción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	88	65	85	63	84	62	98	72
Regular	32	24	41	30	37	27	27	20
Eficiente	16	12	10	7	15	11	11	8
Total	136	100	136	100	136	100	136	100

Fuente: Elaboración de autores

La Tabla 2, nos ayuda a examinar el nivel de engagement de los docentes a través de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, muestra que una mayoría de los docentes (55% en cada dimensión) clasifica su engagement como deficiente. Este alto porcentaje en la categoría deficiente destaca áreas críticas de preocupación, indicando que la mayoría de los docentes podría estar experimentando bajos niveles de energía y entusiasmo (vigor), falta de significado y compromiso (dedicación), y una mínima inmersión en sus actividades laborales (absorción). Estos factores son esenciales para un desempeño laboral eficaz y pueden influir directamente en la calidad de la educación que los docentes son capaces de ofrecer.

Además, aunque un tercio de los docentes clasifica su engagement en la categoría regular, los porcentajes relativamente bajos en la categoría eficiente (11% para vigor y dedicación, 13% para absorción) indican que solo una minoría de docentes se siente altamente energizado, involucrado profundamente en su trabajo, y a sus tareas. Esta distribución enfatiza la necesidad de estrategias dirigidas a mejorar el engagement de los docentes, lo cual podría implicar mejoras en el ambiente laboral, reconocimiento más efectivo de su trabajo, y oportunidades aumentadas para el desarrollo profesional. Estas medidas podrían ayudar a elevar los niveles de vigor, dedicación y absorción, contribuyendo a un clima organizacional más positivo y productivo.



Tabla 2. Nivel de engagemet de los docentes

Niveles	Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	75	55	75	55	75	55
Regular	46	34	46	34	43	32
Eficiente	15	11	15	11	18	13
Total	136	100	136	100	136	100

Fuente: Elaboración de autores

La Tabla 3 se centró en la prueba de normalidad de datos para diferentes dimensiones relacionadas con el liderazgo y el engagement, mostrando que ninguna de las variables seguía una distribución normal, según los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En todas las dimensiones evaluadas, como “establecer una dirección”, “desarrollo del personal”, “rediseñar la organización”, “gestionar la instrucción”, “liderazgo directivo” y “engagement”, los estadísticos de prueba fueron significativos ($p<0.000$), rechazando la hipótesis de normalidad.

Dado que las muestras superaron las 50 unidades y todas mostraron una significancia menor a 0.000, se confirmó la no normalidad en la distribución de los datos. Este resultado fue crucial para determinar el enfoque estadístico adecuado para análisis subsiguientes. La elección del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis resultó adecuada en este contexto, ya que este método no asume normalidad en la distribución de los datos y es eficaz para medir la asociación entre variables en estudios donde las variables se desvían de la distribución normal. Este enfoque permitió una interpretación más precisa y fiable de las relaciones entre las dimensiones del liderazgo y el engagement dentro de la organización educativa.

Tabla 3. Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Establecer una dirección	,141	136	,000
Desarrollo del personal	,144	136	,000
Rediseñar la organización	,156	136	,000
Gestionar la instrucción	,147	136	,000
Liderazgo directivo	,162	136	,000
Engagement	,131	136	,000

^a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración de autores

La Tabla 4 detalla la correlación entre las dimensiones de liderazgo directivo y el engagement de los docentes, revelando fuertes correlaciones significativas en todas las dimensiones evaluadas. Los coeficientes de correlación oscilan entre 0.699 y 0.977, mostrando fuertes asociaciones positivas entre las prácticas de liderazgo y el nivel de engagement de los docentes. En particular, la dimensión “gestionar la instrucción” registra el coeficiente más alto, 0.977, indicando una relación directa y potente con el engagement de los docentes. Esto demuestra que una efectiva gestión de la instrucción está directamente relacionada con un aumento en el compromiso y la motivación de los docentes.

Los resultados son estadísticamente significativos con un nivel de significancia bilateral de 0.000, confirmando la fiabilidad de las correlaciones encontradas. La uniformidad en los resultados a lo largo de las distintas dimensiones del liderazgo directivo demuestra que un liderazgo efectivo es fundamental para el desarrollo de un ambiente educativo productivo y motivador. Estos hallazgos destacan la necesidad de implementar prácticas de liderazgo que abarquen no solo la gestión de la instrucción, sino también el establecimiento de direcciones claras, el desarrollo del personal y la reorganización efectiva para maximizar el compromiso y la satisfacción laboral de los docentes.

Tabla 4. Correlación de las dimensiones de liderazgo directivo y el engagement

Dimensiones de liderazgo directivo		Engagement
Establecer una dirección	Coeficiente de correlación	0,711**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	136
Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	0,700**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	136
Rediseñar la organización	Coeficiente de correlación	0,699**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	136
Gestionar la instrucción	Coeficiente de correlación	0,977**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	136

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

Fuente: Elaboración de autores

La Tabla 5 muestra la correlación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes, con un coeficiente de correlación de 0,809. Este alto coeficiente indica una relación positiva y fuerte entre un liderazgo directivo efectivo y el nivel de engagement de los docentes. La significancia estadística de esta correlación es confirmada con un valor p de 0,000 en una prueba bilateral, lo que establece que los resultados son fiables y no producto del azar. Este análisis subraya la importancia de un liderazgo directivo competente como un factor esencial para incrementar el engagement de los docentes. Un liderazgo que comprende bien las necesidades y motivaciones de los docentes puede mejorar significativamente su compromiso, lo cual es crucial para el éxito de cualquier institución educativa. Estos resultados respaldan la implementación de estrategias y políticas de liderazgo que fomenten un ambiente de trabajo positivo y motivador, lo que, a su vez, puede conducir a mejoras sustanciales en el desempeño y la satisfacción laboral.

Tabla 5. Correlación entre las variables liderazgo directivo y el engagement

		Engagement
Liderazgo directivo	Coeficiente de correlación	0,809**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	136

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

Fuente: Elaboración de autores

DISCUSIÓN

La investigación en la institución educativa Rosa Agustina Donayre de Morey muestra una fuerte asociación entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes, con un coeficiente de correlación de 0,809. Este resultado se alinea con el estudio de Jáuregui Eléspuru et al. (2022) quienes encontraron una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente, reportando un valor de Chi cuadrada ($\chi^2_c = 15,35$) que supera el valor crítico ($\chi^2_c = 9,48$), destacando cómo un liderazgo efectivo puede mejorar directamente el rendimiento y el compromiso de los docentes. Estos hallazgos subrayan la importancia de prácticas de liderazgo que no solo prioricen la gestión administrativa, sino que también fomenten un ambiente motivador y de apoyo para los docentes.

Nuestros resultados revelan un porcentaje preocupante de docentes con un nivel deficiente de engagement, particularmente en las áreas de vigor, dedicación y absorción. Esto refleja preocupaciones similares a las del estudio de Salvador Cornelio y Sánchez Ortega (2018), quienes evidenciaron una relación moderada entre el liderazgo directivo y el compromiso organizacional (ρ Spearman = 0,676). La comparación sugiere que un liderazgo más enfocado y sensible a las necesidades y bienestar de los docentes podría fortalecer su compromiso y rendimiento general.



El estudio de Salvo-Garrido y Cisternas-Salcedo (2021) resaltan cómo un liderazgo que integra las dimensiones del capital social y la colaboración puede impactar positivamente el compromiso y la eficacia de los equipos directivos. Nuestros hallazgos respaldan esta perspectiva, sugiriendo que los líderes educativos deberían adoptar estrategias de liderazgo transformacional que no solo respondan a los desafíos administrativos, sino que también promuevan un sentido de comunidad y colaboración entre los docentes.

El análisis de Sarwar et al. (2022) revelan que un estilo de liderazgo democrático mejora el rendimiento de los docentes. Nuestro estudio complementa esta visión, proponiendo que la inclusión de los docentes en las decisiones y la implementación de un liderazgo que valore y respete sus aportes puede aumentar su engagement y eficacia. Esta aproximación podría transformarse en una práctica estándar para los directivos de nuestra institución, alentando un ambiente más participativo y empoderador.

Mirando hacia el futuro, es esencial que los líderes escolares implementen y evalúen continuamente estrategias de liderazgo que aborden específicamente los factores que influyen en el engagement y el rendimiento docente (Pan & Chen, 2024). Las iniciativas podrían incluir programas de desarrollo profesional que se centren en fortalecer las competencias de liderazgo, así como en la creación de políticas que promuevan un ambiente de trabajo más inclusivo y colaborativo (Ghamrawi et al., 2023, 2024).

Finalmente, estos hallazgos ofrecen un llamado a la acción para los responsables de la formulación de políticas educativas y los líderes escolares para que consideren cómo las prácticas de liderazgo directivo pueden ser optimizadas para mejorar significativamente tanto el compromiso como el rendimiento de los docentes (Hayak et al., 2024). Esto no solo beneficiará a los educadores, sino que también mejorará la calidad de la educación que se ofrece a los estudiantes, asegurando una experiencia educativa más efectiva para todos los involucrados.

Limitaciones del estudio

Identificamos varias limitaciones en la presente investigación. En primer lugar, la muestra se limitó a docentes de una única institución educativa (Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey), lo cual restringe la generalización de los resultados a otras instituciones educativas públicas en diferentes contextos. En segundo lugar, no realizamos un análisis de las variables en función de la edad, género u otros indicadores sociodemográficos de los participantes, información que podría haber contribuido a una comprensión más detallada de los factores que influyen en el engagement y el liderazgo. Además,

la metodología utilizada fue transversal, lo que implica que los datos fueron recolectados en un solo punto en el tiempo, limitando la capacidad para observar cambios y tendencias a lo largo del tiempo.

CONCLUSIONES

Los resultados revelaron una correlación positiva y fuerte entre el liderazgo directivo y el engagement de los docentes en la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos. Esto indica que aquellos docentes que perciben prácticas de liderazgo más efectivas tienden a mostrar mayores niveles de compromiso y motivación en su labor educativa. Los hallazgos destacan la importancia de desarrollar y fortalecer las competencias de liderazgo directivo, ya que estas pueden ser un impulsor clave para mejorar el engagement docente y, en última instancia, la calidad educativa en las instituciones públicas.

Futuros estudios podrían investigar cómo factores específicos del contexto, como las políticas institucionales, el acceso a recursos, las oportunidades de desarrollo profesional y las condiciones laborales, influyen en la relación entre el liderazgo directivo y el engagement docente. Además, sería valioso explorar cómo estas relaciones varían en función de variables sociodemográficas como la edad, el género y la experiencia profesional de los docentes. Esto proporcionaría una comprensión más completa de los factores externos que afectan el compromiso y la motivación de los docentes en diferentes contextos educativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agirdag, O. & Mujs, D. (2023). School leadership development and academic achievement: Effectiveness of the High Performing Schools programme. *International Journal of Educational Research*, 122, 102248. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102248>
- Alonzo Yaranga, L., León Quispe, K., & Avendaño Cruz, C. E. (2023). El liderazgo directivo en el proceso educativo. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(28), 698–711. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.548>
- Anand, G., Atluri, A., Crawford, L., Pugatch, T., & Sheth, K. (2023). Improving school management in low and middle income countries: A systematic review. *Economics of Education Review*, 97, 102464. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2023.102464>
- Dakir, D., Fauzi, A., Nurbudiyani, I., Fatchurahman, M., Qodir, A., & Amir, A. (2024). The Impact Of Principle's Transformative Leadership On Organizational Culture, Commitment, Behavior And Performance Productivity. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 7686–7694. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.944>

- Falcon, S., Admiraal, W., & Leon, J. (2023). Teachers' engaging messages and the relationship with students' performance and teachers' enthusiasm. *Learning and Instruction*, 86, 101750. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2023.101750>
- Ghamrawi, N., Naccache, H., & Shal, T. (2023). Teacher Leadership and Teacher Wellbeing: Any Relationship? *International Journal of Educational Research*, 122, 102261. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102261>
- Ghamrawi, N., Shal, T., & Ghamrawi, N. A. R. (2024). Cultivating teacher leadership: evidence from a transformative professional development model. *School Leadership & Management*, 1–29. <https://doi.org/10.1080/13632434.2024.2328056>
- Hayak, M., Avidov-Ungar, O., & Bitton, I. (2024). Circles of Support for Teacher Leadership Implementing Innovations at School: Point of View of Teachers and School Principals. *Leadership and Policy in Schools*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/15700763.2024.2327574>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)* (McGraw-Hill Education (ed.)).
- Jáuregui Eléspuru, J. del C., Chávez Espinoza, P. E., Menacho Vargas, I., Ramírez García, L. L., & Romero Carhuancho, E. J. (2022). El liderazgo directivo y desempeño docente en la educación básica regular. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(23), 648–658. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.365>
- Mariano, S. R. H. (2021). Formação de diretores de escolas no Brasil. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*, 15(4), 37–54. <https://doi.org/10.12712/rpca.v15i4.52055>
- Mişu, S. I., Radu, C., Deaconu, A., & Toma, S. (2022). How to Increase Teacher Performance through Engagement and Work Efficacy. *Sustainability*, 14(16), 10167. <https://doi.org/10.3390/su141610167>
- Nava-Lara, S. A. y Rodríguez Uribe, C. L. (2024). Liderazgo educativo para la justicia social en contextos desafiantes. Casos documentados en México. *Páginas de Educación*, 17(1), e3723. <https://doi.org/10.22235/pe.v17i1.3723>
- OCDE. (2018). *Panorama de la educación 2018: Indicadores de la OCDE*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/eag-2018-es>
- Pan, H.-L. W. & Chen, W.-Y. (2024). School context matters? Faculty trust and academic emphasis moderating the effects of principals' distributed leadership on teacher leadership. *Journal of Educational Administration*, 62(2), 181–196. <https://doi.org/10.1108/JEA-10-2022-0188>
- Salvador Cornelio, E. M. y Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115–124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Salvo-Garrido, S., & Cisternas-Salcedo, P. (2021). Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 23, 1–16. <https://doi.org/10.24320/redie.2021.23.e01.2949>
- Sarwar, U., Tariq, R., & Yong, Q. Z. (2022). Principals' leadership styles and its impact on teachers' performance at college level. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919693>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Toprak, M., Karakus, M., & Chen, J. (2023). Transformational school leadership: a systematic review of research in a centralized education system. *Journal of Educational Administration*, 61(5), 514–530. <https://doi.org/10.1108/JEA-10-2022-0185>