



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Empoderamiento docente y competencias para una enseñanza  
innovadora en docentes de las instituciones  
educativas de la provincia de Tambopata, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Yupanqui Soncco, Hermenegildo ([orcid.org/0000-0002-1163-2770](https://orcid.org/0000-0002-1163-2770))

**ASESOR:**

Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto ([orcid.org/0000-0003-3329-8184](https://orcid.org/0000-0003-3329-8184))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos  
sus niveles

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a Dios, por permitirme gozar de buena salud y por protegernos a toda mi familia de todo mal.

A mis padres Juan y María. A mi padre a quien le guardo un grato recuerdo; aunque no lo veo físicamente, lo llevo en mi corazón y en mi alma. A mi madre, que es mi mayor motivo de superación y la gran roca en la cual toda mi familia nos sostenemos.

A mis hermanos y demás familiares por su brindarme su apoyo emocional y especialmente por su paciencia.

## **Agradecimiento**

A los docentes del programa de maestría y en especial a mi asesor Dr. Jesús por su paciencia y las constantes orientaciones

A los directivos de las distintas instituciones educativas de la UGEL Tambopata por brindarme la autorización para realizar la investigación y también por sus orientaciones.

A los docentes de las distintas instituciones educativas por su desinteresada participación en la recolección de datos.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de empoderamiento docente	17
Tabla 2 Niveles de Competencias para una enseñanza innovadora	17
Tabla 3 Validez del cuestionario sobre empoderamiento docente	18
Tabla 4 Validez del cuestionario competencias para una enseñanza innovadora	18
Tabla 5 Resultados de la variable empoderamiento docente y de sus dimensiones	20
Tabla 6 Resultados de la variable competencias para una enseñanza innovadora y de sus dimensiones	21
Tabla 7 Nivel de correlación entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora	22
Tabla 8 Nivel de correlación entre toma de decisiones y competencias para una enseñanza innovadora	23
Tabla 9 Nivel de correlación entre crecimiento profesional y competencias para una enseñanza innovadora	24
Tabla 10 Nivel de correlación entre estatus y competencias para una enseñanza innovadora	25
Tabla 11 Nivel de correlación entre autoeficacia y competencias para una enseñanza innovadora	26
Tabla 12 Nivel de correlación entre autonomía y competencias para una enseñanza innovadora	27
Tabla 13 Nivel de correlación entre impacto y competencias para una enseñanza innovadora	28

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el empoderamiento docente y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.

La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y diseño correlacional transversal. La población estuvo conformada por 1430 docentes de instituciones educativas públicas del nivel primaria y secundaria de la modalidad educación básica regular, su muestra estuvo conformada por 225 docentes elegidas por muestreo no probabilístico y por conveniencia. Se empleó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron un cuestionario tipo Likert para cada variable; los cuales fueron validados por juicio de expertos y verificados su nivel de confiabilidad.

Los resultados muestran que existe una relación positiva moderada entre las variables estudiadas, con un índice de Rho de Spearman = 0.656 y una Sig. = 0,00, la cual es menor a 0,05 de margen de error. Por tanto, se concluye que existe una relación positiva moderada entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.

**Palabras Clave:** Empoderamiento docente, enseñanza innovadora, competencias

## **Abstract**

The objective of this research work was to determine the relationship between teacher empowerment and competencies for innovative teaching in teachers of educational institutions in the province of Tambopata, 2022.

The research has a quantitative approach, of an applied type and cross-sectional correlational design. The population was made up of 1,430 teachers from public educational institutions at the primary and secondary levels of the regular basic education modality, its sample was made up of 225 teachers chosen by non-probabilistic and convenience sampling. The survey technique was used and the instruments were a Likert-type questionnaire for each variable; which were validated by expert judgment and verified their level of reliability.

The results show that there is a moderate positive relationship between the variables studied, with a Spearman's Rho index = 0.656 and a Sig. = 0.00, which is less than 0.05 margin of error. Therefore, it is concluded that there is a moderate positive relationship between teacher empowerment and competencies for innovative teaching in teachers of educational institutions in the province of Tambopata, 2022.

**Keywords:** Teacher empowerment, innovative teaching, skills

## I. INTRODUCCIÓN

El docente, también conocido como el profesor o el maestro es uno de los actores clave en todo quehacer educativo, especialmente en lo referente a la educación básica; ya que son ellos quienes dedican parte de su vida a sus estudiantes: compartiendo sus experiencias, guiándolos, brindando el soporte socioemocional y por supuesto enseñándoles. También así lo considera la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y por eso el fortalecimiento de la labor docente a nivel global está planteada como una de las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 4 (UNESCO, 2016).

Sin embargo, esta noble labor, no es lo suficientemente valorada ni potenciada acorde a las exigencias para una educación en el siglo XXI. En la actualidad se le exige al docente, por ejemplo, el desarrollo de habilidades blandas (Vásquez y otros, 2021), el pensamiento crítico (Vilela, 2015), el pensamiento creativo (Vásquez E. , 2021), las competencias digitales (Adelantado-Renau y otros, 2021) y entre otros.

Por otro lado, es necesario acotar que, a nivel internacional, los países con mejor calidad de educación valoran a sus maestros (Passarinho, 2018). Sin embargo, en América Latina, la profesión docente ha perdido el prestigio (Elacqua y otros, 2018). Según ese informe, en esta región la profesión docente no atrae a los mejores postulantes, ello se complementa con lo señalado en otro informe, en el sentido de que los jóvenes talentosos no aspiran a ser docente (Delgado, 2018). La realidad peruana no ha sido ajena a esta situación. Desde hace varias décadas, el docente ha sido un agente meramente implementador de las innumerables disposiciones y directivas educativas. Es decir, seguir y llevar al aula, casi sin discutir, los planteamientos en materia educativa de cada periodo de gobierno, salvo algunas excepciones. Por lo cual es sustancial empoderar al docente para permitirle el desarrollo de sus múltiples competencias, elevar su estatus y revalorar.

Con respecto a las competencias para una enseñanza innovadora, recién a partir del 2019, por primera vez a nivel nacional se ha movilizó a las instituciones educativas (IIEE) y particularmente a los docentes para fomentar la innovación

educativa en el país. La entidad responsable de esta gran iniciativa fue el Fondo Nacional del Desarrollo de la Educación Peruana (FONDEP) creada a través de Ley N° 28332 (2004); lo cual significa que durante los primeros 15 años de su funcionamiento no se realizó ninguna actividad significativa. Desde el 2019 hasta este 2022, de forma ininterrumpida, el FONDEP ha organizado el Concurso Nacional de Proyectos de Innovación Educativa (CNPIE) de alcance nacional con el propósito de identificar y reconocer a las IIEE con las propuestas más innovadoras (FONDEP, 2022).

En la región de Madre de Dios, la participación de los docentes en eventos como el mencionado anteriormente ha sido mínima, lo que quiere decir, es que hay muy pocos docentes que realizan innovación en sus aulas o en todo caso no lo difunden. Esta situación conlleva a uno de los problemas más álgidos en materia educativa que se tiene en la región, que son los bajos niveles de aprendizaje alcanzados por el estudiante de la educación básica, donde lamentablemente como región está en los últimos lugares en cuanto a logros de aprendizaje (Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes, 2020).

Si bien es cierto que esta problemática tiene múltiples causas, es coherente señalar que una de ellas es la falta de innovación, ya que esta constituye uno de los pilares fundamentales de la educación, si no solo bastaría con imaginar lo contrario: una educación sin innovación. Pero, la innovación que, por supuesto no se da de manera automática, requiere desarrollar en el docente competencias que le permitan implementar innovaciones pedagógicas de forma sostenida y no solo casualmente.

Previo al desarrollo de competencias para la innovación también es fundamental empoderar a los docentes para que sean capaces de tomar decisiones y así como sus decisiones sean tomadas en cuenta, continuar su proceso de formación profesional, ganarse el respeto y la admiración de los integrantes de la comunidad educativa, que realicen sus labores con dedicación y compromiso, que tengan autonomía y sean una influencia positiva para toda la comunidad educativa. Esto es colocar al docente en el sitio que le corresponde, en una sociedad que se halaga de “ser globalizada”, “ser de la era del conocimiento”, lleno de avances

científicos y tecnológicos, pero que lamentablemente, no respeta ni valora a sus maestros.

En cuanto a la escasa innovación en las IIEE, se señala algunas causas como el desconocimiento de estrategias o recursos para innovar, la falta de compromiso de los directivos y docentes, la falta de políticas educativas a nivel local y regional, entre otros. También se menciona que hay barreras que se presentan al momento de innovar y son de dos tipos: Según Fidalgo, Sein y García (2020), unas son aquellas relacionadas al propio proceso de innovación como un planteamiento impreciso, desconocimiento del tema, esfuerzo que requiere, etc.) y otras de tipo cultural como la resistencia al cambio. Asimismo, se identifica como principal problema de la innovación educativa el hecho de que los profesores no tienen guías o pautas para planificar, aplicar y medir, como señalan Fidalgo, Sein y García (2018); lo cual hace responsable, por extensión, a las mismas instituciones educativas por la falta de criterios para identificar y sistematizar las innovaciones educativas.

Pero, no todo está perdido, si bien hay responsabilidades compartidas a nivel de las IIEE, está en el docente tomar la iniciativa, arriesgarse, intentar, fallar, probar nuevamente; es decir, aprender, desaprender y reaprender, y así avanzar hasta lograr prácticas o experiencias pedagógicas innovadoras, partiendo desde su realidad y características sociales, culturales, económicas, ambientales, etc., aprovechando sus fortalezas y potencialidades de cada institución educativa, así como las posibilidades que ofrezca su comunidad; y sobre todo teniendo presente que los maestros como protagonistas principales del proceso educativo, pueden despertar y desarrollar ese espíritu innovador que llevan dentro. Es decir, es muy importante que los docentes recuperen su capacidad de análisis, pensamiento y reflexión pedagógica a cerca de su labor en el aula, las relaciones entre docentes y las familias (Vásquez M. , 2012).

Esta propuesta de empoderar a los docentes y fortalecer sus competencias para la innovación es altamente viable debido a algunos aspectos concretos relacionados al docente: a) en cada IE hay al menos un docente, en los de mayor cantidad sobrepasan una centena y b) los docentes conocen a los estudiantes, a

sus familias y la realidad de la comunidad donde se ubica la IE y c) el docente está en constante aprendizaje.

En ese sentido se ha planteado la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022?, de forma similar se formulan las preguntas específicas: (a) ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre el crecimiento profesional y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022?; (c) ¿Cuál es la relación entre el estatus del maestro y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022?; (d) ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022?; (e) ¿Cuál es la relación entre la autonomía y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022? y (f) ¿Cuál es la relación entre el impacto y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022?

La presente investigación se justifica a nivel teórico por la necesidad de comprobar o rechazar la hipótesis formulada, que señala que existe una relación positiva significativa entre el empoderamiento docente y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; ya que hasta la fecha no se tienen estudios similares conocidos. Ello es fundamental, debido a que puede servir como base para investigaciones de mayor complejidad. A nivel práctico, se sustenta en la posibilidad de que los resultados de la investigación puedan ser de utilidad a las entidades y autoridades educativas para que puedan tomar las acciones pertinentes respecto a la situación problemática descrita, implementando diversas estrategias con el fin de fortalecer las competencias de los docentes y a nivel de las IIEE, generar una cultura de innovación a nivel de la región de Madre de Dios. Además, a nivel metodológico se justifica en la posibilidad de generación de instrumentos validados para realizar

investigaciones similares en otros contextos donde la problemática sea la falta de prácticas innovadoras en las aulas e IIEE a nivel nacional.

Del mismo modo se planteó el objetivo general: determinar la relación entre el empoderamiento docente y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones de la provincia de Tambopata, 2022; de la misma forma se formularon los objetivos específicos: (a) establecer la relación entre la toma de decisiones y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; (b) establecer la relación entre el crecimiento profesional y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; (c) establecer la relación entre el estatus del maestro y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; (d) establecer la relación entre la autoeficacia y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; (e) establecer la relación entre la autonomía y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes en las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; (1) establecer la relación entre la toma de decisiones y las competencias para una enseñanza innovadora en las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022.

De la misma forma se formuló la hipótesis general: existe una relación positiva y significativa entre el empoderamiento docente y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022. También, se fijaron las hipótesis específicas: (1) existe una relación positiva y significativa entre la toma de decisiones y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; (2) existe una relación positiva y significativa entre el crecimiento profesional y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; (3) existe una relación positiva y significativa entre el estatus y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; (4) existe una relación positiva y significativa entre la autoeficacia y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022; (5) existe una relación positiva y significativa entre la autonomía y las

competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022 y (6) existe una relación positiva y significativa entre el impacto y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Al realizar la indagación documental de los antecedentes sobre las variables de estudio; con respecto al empoderamiento docente si existe estudios previos, sin embargo, sobre las competencias para una enseñanza innovadora no se encontró ninguno con la misma denominación, por lo que decidió considerar antecedentes cercanos o relacionados a la innovación educativa. A nivel internacional, se obtuvo lo siguiente:

Ahmed (2021) se propuso establecer si existía una relación entre el empoderamiento docente con el compromiso docente y el comportamiento organizacional en entidades educativas de secundaria ubicados en la región oriental de Arabia Saudita. Su estudio fue cuantitativo y diseño explicativo. Su muestra constó de 457 docentes. Recogió los datos a través de un cuestionario para cada variable. Llegó a la conclusión de que existe una correlación positiva moderada, el cual se obtuvo con el análisis de regresión lineal, donde señala que el empoderamiento docente explica en un 48% la varianza del comportamiento organizacional.

Sabando (2020) a través de su investigación se planteó en determinar cuál era la relación entre la justicia organizacional y el empoderamiento docente en una IE de El Empalme – Ecuador, 2020. Su estudio fue cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional transversal. Contó con una población de 24 docentes, los mismos formaron parte de la muestra. Los datos los recogió empleando dos cuestionarios valorativos, uno para cada variable. Para la variable justicia organizacional aplicó un cuestionario de 9 indicadores en 3 dimensiones; para la variable empoderamiento docente se utilizó un cuestionario de 10 indicadores distribuido en 3 dimensiones. La conclusión fue que existe una correlación positiva perfecta entre la justicia organizacional y empoderamiento docente, con un valor de  $\rho = 1,00$  y  $\text{Sig.} = 0,00 (< 0,05)$ .

Salazar (2019) desarrolló un estudio para establecer la relación entre la capacitación docente y la innovación pedagógica en un centro educativo de nivel básico de Guayas, Ecuador. Fue de tipo cuantitativo y correlacional, con una muestra de 36 docentes. Los datos se recogieron a través de un cuestionario sobre

cada variable, previamente los instrumentos fueron validados. Las pruebas estadísticas empleadas para el análisis y la interpretación fueron la  $r$  de Pearson. Al final, determinó que existe una relación positiva significativa entre dichas variables, con un coeficiente  $r$  de Pearson de 0,949 y Sig.= 0.000 ( $< 0,01$ ).

Aliakbari y Azimi (2016) realizaron un estudio con el fin de establecer la relación entre el empoderamiento docente con el compromiso docente y el rendimiento de los estudiantes en la Universidad Pública de Payame Noor, ubicada en Teherán, Irán. El estudio fue cuantitativo y diseño explicativo. La muestra constó de 356 docentes. Para recoger los datos emplearon dos cuestionarios: School Participant Empowerment Scale (SPES) y Organization Commitment Questionnaire (OCQ). Arribaron a la conclusión de que existe una correlación positiva moderada entre el empoderamiento docente y el compromiso docente, con un valor de rho de Spearman = 0,505 y Sig. = 0,00 ( $< 0,05$ ).

Bonilla (2011) llevó a cabo un estudio con el propósito de encontrar una posible relación entre el empoderamiento docente y la satisfacción laboral con el desempeño docente en el colegio privado Emilio Valenzuela, Bogotá – Colombia. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica con diseño correlacional. Para recoger los datos sobre empoderamiento docente aplicó la Escala de empoderamiento de los participantes de la escuela (del inglés: School Participant Empowerment Scale, SPES) que consta de 6 dimensiones y 38 indicadores, mientras que para la variable satisfacción laboral empleó el Cuestionario de satisfacción laboral del docente (en inglés: Teacher job satisfaction questionnaire, TJSQ), que consta de 65 indicadores distribuidos en 9 dimensiones y por su parte para la variable desempeño docente utilizó un cuestionario llamado Evaluación de desempeño docente, que constó de siete indicadores. Empleó una muestra 24 docentes de un total de 55. En su conclusión señala que no pudo determinar las relaciones entre las variables debido a que los datos que recogió fueron insuficientes.

En cuanto a los antecedentes nacionales: Masías (2021) a través de su estudio se planteó establecer una posible relación entre autoeficacia laboral, empoderamiento y actitudes hacia la innovación tecnológica en docentes del ámbito

de la UGEL 07 – San Borja, Lima. Su investigación fue cuantitativa y diseño correlacional transeccional. Empleó una muestra de 358 docentes de educación básica regular. Para cada variable se aplicó un cuestionario adecuado. Sus conclusiones señalan que existe una correlación positiva débil entre autoeficacia laboral y empoderamiento con  $r$  de Pearson = 0,280, Sig.= 0,00 ( $< 0,05$ ), asimismo entre empoderamiento y actitudes hacia la innovación tecnológica el nivel de correlación es baja con  $r$  de Pearson = 0,358, Sig.= 0,00 ( $< 0,05$ ).

De la Cruz (2020) realizó una investigación para precisar la relación entre la gestión directiva y la innovación pedagógica en docentes de la Red 08, UGEL 05 de San Juan de Lurigancho. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico, no experimental, diseño correlacional y corte transversal. Su muestra censal constó de 100 docentes. Los datos los recogió a través de dos cuestionarios. Su principal hallazgo fue que existe una relación positiva muy alta entre las variables estudiadas, alcanzado un coeficiente rho de Spearman de 0,951 (Sig.= 0.000 $< 0,01$ ).

Jiménez (2019) realizó un estudio con el propósito de precisar la relación entre las competencias digitales, empoderamiento y liderazgo educativo en directores de la UGEL Ferreñafe, Chiclayo. La investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño correlacional transeccional. Trabajó con una muestra de 127 directivos. Para cada variable aplicó un cuestionario adecuado. Sus conclusiones señalan que existe una correlación positiva moderada entre competencias digitales y empoderamiento con rho de Spearman = 0,400, Sig.= 0,00 ( $< 0,05$ ), asimismo el nivel de correlación entre empoderamiento y liderazgo educativo es moderado con rho de Spearman = 0,575, Sig.= 0,00 ( $< 0,05$ ).

Del Castillo (2018) realizó una investigación para determinar una posible relación entre planeamiento estratégico y empowerment con el clima organizacional en trabajadores administrativos de la UGEL Tarma, Junín, 2016. Su investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico y diseño correlacional. Su muestra estuvo integrada por 58 administrativos. Utilizó tres cuestionarios, una para cada variable: planeamiento estratégico (27 ítems), empowerment (24 ítems) y clima organizacional (30 ítems). Concluyó que existe una relación positiva y significativa

entre el empowerment y el clima organizacional con una  $p < 0,05$  y la correlación  $r$  de Pearson = 0,952.

Cotrina (2017) desarrolló un estudio con el propósito de precisar la relación que existe entre el empoderamiento y la calidad de servicio de los profesores de la Escuela Militar de Chorrillos en el segundo periodo académico del 2017. El estudio fue cuantitativo, nivel básico, diseño correlacional transversal. La unidad de análisis fueron los cadetes de la escuela militar. Seleccionó aleatoriamente una muestra de 315 de un total de 1 750 cadetes. Para recoger los datos de la variable empoderamiento aplicó un cuestionario de 24 indicadores distribuidos en 4 dimensiones; mientras que para la variable calidad de servicio de los docentes empleó un cuestionario de 24 indicadores distribuidos en 5 dimensiones. Su conclusión principal fue que existe una relación positiva significativa entre el empoderamiento y la calidad de servicio, con un nivel de significancia menor a 0,05 y Rho de Spearman = 0,916.

En seguida, se desarrolla el sustento teórico de las variables empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora, así como de sus dimensiones.

La primera variable, empoderamiento docente se define como un proceso de desarrollo de competencias del docente para hacerse cargo de su crecimiento, resolver problemas y fortalecer su percepción sobre las habilidades y conocimientos que posee para actuar en una situación y mejorarlo (Short, 1994). El empoderamiento es el esfuerzo que realiza el individuo, en este caso el docente, para impactar en su entorno social (Pick y otros, 2011). Rappaport en 1984 señalaba que el empoderamiento es el mecanismo mediante el cual una persona asume el control sobre su propia vida (Casique, 2017). Por tanto, a través del empoderamiento se propone movilizar al docente para que tome control de su vida personal y profesional con fines de potenciarla cuyo impacto final se vea en la transformación de la IE.

Las dimensiones del empoderamiento docente son seis: toma de decisiones, crecimiento profesional, estatus, autoeficacia, autonomía e impacto (Polat, 2022).

La dimensión 1 toma de decisiones se refiere a la participación del docente en las decisiones críticas que afectan directamente su trabajo en la institución educativa. Por otro lado, la toma de decisiones es el procedimiento de realizar un análisis para elegir entre varias opciones la más viable (Chiavenato, 2009). En una IE la toma de decisiones efectivas es un asunto fundamental, ya que afecta directamente a las actividades inherentes de la misma (Mota, 2020).

La dimensión 2 crecimiento profesional se refiere a la evaluación del docente sobre las oportunidades de desarrollo profesional que le ofrece la escuela donde labora para seguir aprendiendo, desarrollar y mejorar sus propias habilidades. Es una construcción personal y social mediante el ejercicio de la reflexión (Muñoz, 2004). En resumen, es un proceso continuo y sistemático que genera cambios no solo en el docente si no también en su IE.

La dimensión 3 estatus se refiere a la percepción del docente sobre el respeto profesional y admiración que recibe de sus colegas. Es el reconocimiento que se le tiene hacia el docente y en base a ello se le asigna un lugar dentro de la IE. En un sentido más amplio, el estatus del docente está asociado con la valoración y la opinión de los integrantes de una determinada comunidad donde se ubica la IE. El estatus se construye tanto cuando se gana o se merece como cuando se le asigna u otorga.

La dimensión 4 autoeficacia es la creencia que tiene el docente de su capacidad y competencia para ayudar a los estudiantes a aprender. En términos generales, la autoeficacia constituye las creencias de la persona respecto a sus capacidades personales para planificar y realizar las acciones pertinentes para generar resultados esperados (Bandura, 1997). Es la confianza y la convicción que tiene el docente en sus capacidades y habilidades como recursos que le ayudarán lograr mejores aprendizajes en sus estudiantes.

La dimensión 5 autonomía se refiere a la creencia del maestro de que puede controlar ciertos aspectos de su trabajo como el tiempo, el plan de estudios, los recursos educativos, estrategias metodológicas, el proceso pedagógico. En un sentido más amplio la autonomía es la base determinante del comportamiento del

docente en diferentes situaciones, lo que le permite tomar decisiones y resolver los problemas o situaciones a los cuales tenga que enfrentar, partiendo del análisis de la realidad y de los factores que determinan dicha situación desafiante (Comellas, 2001).

La dimensión 6 impacto se refiere a la percepción del maestro sobre su capacidad de influir en la vida escolar (p. 2), es decir, en los estudiantes, docentes, padres de familia y en la IE. Es de alta importancia, el rol que cumple el docente y cómo su manera de actuar y de ser puede marcar la vida de los estudiantes; ello se debe a que la relación entre el docente y el estudiante constituye un vínculo virtuoso que le brinda al docente la posibilidad de orientar, reforzar y sacar lo mejor de cada estudiante (Recio, 2014).

La segunda variable competencias para una enseñanza innovadora se refiere a la integración de conocimientos, habilidades y actitudes del docente orientados a la implementación de nuevas ideas, métodos, herramientas y contenidos en su trabajo pedagógico para facilitar el aprendizaje de los estudiantes (Zhu y otros, 2013). La competencia de la innovación es un conjunto de características personales, conocimientos, habilidades y actitudes que están conectadas con la creación e implementación de novedades a través de los procesos de innovación; al igual que otras competencias, la competencia de la innovación se puede aprender y desarrollar (Hero y otros, 2017), que llevados al campo de la enseñanza se convierte en la competencia primordial para el docente.

Las dimensiones de las competencias para una enseñanza innovadora son cuatro: competencia para el aprendizaje, competencia social, competencia educativa y competencia tecnológica (Zhu & Wang, 2014).

Dimensión 1 competencia para el aprendizaje se refiere a la predisposición del docente a aprender para innovar la enseñanza y mejorar su eficacia. Se trata de saber cómo satisfacer sus necesidades de estudio, cómo conseguir sus materiales de enseñanza y cómo resolver problemas concernientes a su labor. Incluye la capacidad del docente para reflexionar críticamente sobre su impacto en la escuela, así como la disposición a tomar iniciativa y la responsabilidad de su

desarrollo profesional (p. 4). También se puede denominar como la “competencia para aprender a aprender”, lo cual se define como la capacidad de organizar lo que se va a aprender y organizarlo a medida que se aprende más, de continuar aprendiendo, así como gestionar adecuadamente los recursos como el tiempo y la información, ya sea que realice de forma individual como en grupo (Drăghicescu y otros, 2015).

Dimensión 2 competencia social se refiere a la capacidad del docente de poder llevarse bien con otros. También, a la capacidad de cooperar y construir relaciones humanas positivas; así como la capacidad de tolerar la confusión y la frustración, disfrutar un desafío y no rendirse prematuramente (p. 4), los cuales son extremadamente importantes para la innovación. Implica la habilidad del maestro para comunicarse e interactuar efectivamente dentro del ambiente escolar como fuera de este (Parnawi & Taridi, 2018).

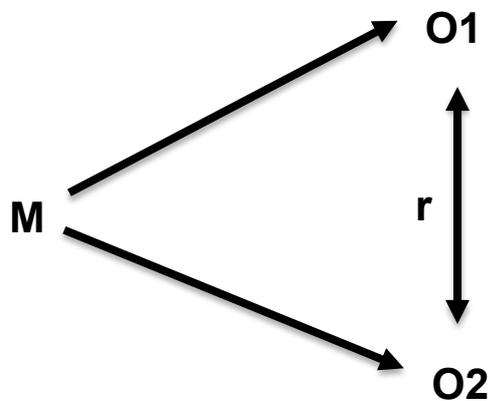
Dimensión 3 competencia educativa se refiere a la capacidad del docente de manejar conocimientos, enfoques y principios de la educación, de la innovación educativa, del proceso de enseñanza y aprendizaje de la materia o especialidad, y tener la capacidad de integrarlos en prácticas pedagógicas efectivas. Asimismo, incluye la preocupación genuina por el estudiante y amor por la profesión docente (p. 4 – 5).

Dimensión 4 competencia tecnológica se refiere a la capacidad del docente de integrar las tecnologías de información y comunicación a su práctica pedagógica para generar mejores aprendizajes en sus estudiantes. De otro modo, las competencias tecnológicas son el conjunto de conocimientos y habilidades del docente que le permiten el manejo adecuado de diferentes recursos tecnológicos necesarios para su práctica pedagógica (Sandí & Sanz, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo es de enfoque cuantitativo, ya que el análisis de los datos se realizó a través de medios estadísticos (Hernández y otros, 2014). El tipo de investigación es aplicada, debido a que después de conocer y explicar una realidad, posteriormente se utiliza los resultados en la solución de la problemática descrita (Ander-Egg, 2011). El método es hipotético-deductivo por cuanto, partiendo del planteamiento de una hipótesis sobre un hecho o realidad, luego después del análisis de los resultados permitió confirmar dichas aseveraciones y se dedujeron las conclusiones (Bernal, 2010, pág. 60). El diseño es descriptivo o no experimental ya que se realizó sin la manipulación alguna de las variables estudiadas (Hernández et al., p. 165). El nivel es correlacional debido a que se pretende determinar si existe algún grado de correlación entre las variables estudiadas (Hernández et al., p. 93). El alcance es transversal debido a que la recolección de los datos se realizó en uno solo momento (Hernández et al., p. 154).



M: muestra

O1: observación de la variable 1

O2: observación de la variable 2

r: nivel de correlación

### **3.2. Variable y operacionalización**

#### **Variable 1: Empoderamiento docente**

##### **Definición conceptual**

El empoderamiento docente es un proceso de desarrollo de competencias del docente para hacerse cargo de su crecimiento, resolver problemas y fortalecer su percepción sobre las habilidades y conocimientos que posee para actuar en una situación y mejorarlo (Short, 1994).

##### **Definición operacional**

El empoderamiento docente está compuesto por seis dimensiones: toma de decisiones, crecimiento profesional, estatus del maestro, autoeficacia, autonomía e impacto (Polat, 2022).

#### **Variable 2: Competencias para una enseñanza innovadora**

##### **Definición conceptual**

Las competencias para una enseñanza innovadora son la integración de conocimientos, habilidades y actitudes del docente orientados a la implementación de nuevas ideas, nuevos métodos, nuevas herramientas, nuevos contenidos y otros elementos curriculares, en su trabajo pedagógico para facilitar el aprendizaje de los estudiantes (Zhu y otros, 2013).

##### **Definición operacional**

Las competencias para una enseñanza innovadora están compuestas por cuatro dimensiones: competencia para el aprendizaje, competencia social, competencia educativa y competencia tecnológica (Zhu & Wang, 2014).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación (Arias-Odon, 2012, pág. 81). Para esta investigación la población estuvo compuesta por 1430 docentes (primaria = 765 y secundaria = 665) que laboran en las IIEE

públicas de la Educación Básica Regular del ámbito de la provincia de Tambopata según la base de datos de la Unidad de Estadística de la Calidad Educativa del MINEDU (ESCALE, 2022). No forman parte los docentes del nivel inicial; ni tampoco los docentes que laboran en la modalidad de educación básica alternativa o educación básica especial. Los docentes del nivel inicial fueron excluidos debido a la alta dispersión, es decir, en promedio hay menos de 10 docentes por institución educativa y distribuidos en muchas IIEE.

La muestra es una parte representativa y finita que se toma de la población accesible (Arias-Odon, 2012). Para esta investigación estuvo conformada por 225 docentes (primaria = 120 y secundaria = 105). La forma como se calculó el tamaño de la muestra está en anexo.

El muestreo es el procedimiento que se emplea para elegir a los componentes o elementos de la muestra (Arias-Odon, 2012). Para esta investigación se empleó el muestreo no probabilístico y por conveniencia. No probabilístico, ya que no todos tuvieron la misma posibilidad de formar parte de la muestra y fue por conveniencia, ya que fueron elegidos por criterios como accesibilidad y disponibilidad. En ese sentido, primero se eligió a las IIEE con mayor número de docentes.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es la forma o el mecanismo que se adopta para recolectar los datos (Hernández y otros, 2014). La técnica que se empleó para esta investigación fue la encuesta, la cual consiste en la recolección de datos a una muestra de la población a través de una serie de preguntas o reactivos previamente formulados.

El instrumento se refiere al soporte físico o digital donde se registran efectivamente los datos (Hernández y otros, 2014). Para esta investigación el instrumento empleado ha sido el cuestionario. El instrumento para medir el empoderamiento docente fue adaptado del instrumento School Participant Empowerment Scale (SPES) (Polat, 2022), quien realizó la validación en una muestra de docentes de escuelas preescolar, primaria, secundaria y superior. De la misma forma, el instrumento para medir las competencias para una enseñanza

innovadora fue adaptada del cuestionario Competencies and Characteristics for Innovative Teaching (CCIT) (Zhu & Wang, 2014), quien realizó la validación en una muestra de docentes del nivel secundaria. En la Tabla 1 y Tabla 2, se presenta los rangos por cada variable y sus respectivas dimensiones.

**Tabla 1**

*Niveles de empoderamiento docente*

Niveles	Dimensiones						Variable
	Toma de decisiones	Desarrollo profesional	Estatus	Auto eficacia	Autonomía	Impacto	
Bajo	[6; 13]	[5; 11]	[4; 9]	[5; 11]	[3; 7]	[5; 11]	<b>[28; 65]</b>
Medio	[14; 21]	[12; 18]	[10; 15]	[12; 18]	[8; 12]	[12; 18]	<b>[66; 102]</b>
Alto	[22; 30]	[19; 25]	[16; 20]	[19; 25]	[13; 15]	[19; 25]	<b>[103; 140]</b>

**Tabla 2**

*Niveles de competencias para una enseñanza innovadora*

Niveles	Dimensiones				Variable
	Competencia para el aprendizaje	Competencia social	Competencia educativa	Competencia tecnológica	
Bajo	[7; 16]	[5; 11]	[6; 13]	[6; 13]	<b>[24; 55]</b>
Medio	[17; 26]	[12; 18]	[14; 21]	[14; 21]	<b>[56; 87]</b>
Alto	[27; 35]	[19; 25]	[22; 30]	[22; 30]	<b>[88; 120]</b>

La validez se refiere al hecho que un instrumento, a través de sus ítems (enunciados) mide la variable, es decir, que mida lo que debe, a lo que Corral (2009) denominó autenticidad. La validez de contenido evalúa el grado en que cada ítem representa significativamente el contenido a medir (Bisquerra, 2009). Para el caso de esta investigación, la validación se realizó por juicio de expertos, lo cual consiste en presentar el instrumento a varios expertos en la materia o metodólogos, quienes evaluaron los ítems en base a tres criterios: la pertinencia, relevancia y claridad. Según la apreciación de los expertos ambos instrumentos resultaron aplicables.

**Tabla 3***Validez del cuestionario sobre empoderamiento docente*

Expertos	Criterios de calificación			Observación	Veredicto
	Pertinencia	Relevancia	Claridad		
Jurado 1	100%	100%	100%	Aplicable	El
Jurado 2	100%	100%	100%	Aplicable	instrumento
Jurado 3	100%	100%	100%	Aplicable	es aplicable

**Tabla 4***Validez del cuestionario competencias para una enseñanza innovadora*

Expertos	Criterios de calificación			Observación	Veredicto unánime
	Pertinencia	Relevancia	Claridad		
Jurado 1	100%	100%	100%	Aplicable	El
Jurado 2	100%	100%	100%	Aplicable	instrumento
Jurado 3	100%	100%	100%	Aplicable	es aplicable

La confiabilidad se refiere a la consistencia o estabilidad de una medida (Quero, 2010), es decir, al hecho de que un instrumento, al aplicarse nuevamente a una muestra de características similares a una muestra anterior, los resultados sean similares. Para verificar la confiabilidad se empleó una prueba piloto a una muestra de 30 docentes, luego los datos fueron analizados a través del índice Alfa de Cronbach, obteniéndose un  $\alpha = 0,981$  en el instrumento sobre empoderamiento docente y un  $\alpha = 0,980$  en el instrumento sobre competencias para una enseñanza innovadora (ver anexo 4 – D y 4 – E)

### 3.5. Procedimientos

Se refiere a las actividades específicas que aseguren una efectiva recolección de datos; que luego, lleven a obtener conclusiones verídicas y coherentes (Hernández y otros, 2014). Se realizaron las siguientes actividades específicas: a) se estableció el contacto con los directivos de las IIEE elegidas como parte de la muestra; b) se remitió la carta de presentación a los directores de las

instituciones educativas, donde se solicitaba la realización de la investigación; c) se coordinó las fechas específicas para la aplicación y d) se aplicó los dos instrumentos en una sola vez, en forma física y en otros casos en forma virtual, a través de la aplicación Google Formularios.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez recogidos los datos, se procedió de la siguiente manera: a) se elaboró la base de datos en Excel; b) se codificó y se trasladó los datos de cada instrumento a la base de datos; c) se hizo las sumatorias parciales por cada dimensión y luego la sumatoria por cada variable; d) se llevó la información al SPSS V.25 donde se realizó el análisis descriptivo; e) con el mismo SPSS se realizó el análisis inferencial donde se determinó el nivel de correlación de ambas variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética es un aspecto fundamental en la investigación. La integridad científica es la adquisición de valores para la conducción del quehacer científico. Los valores son honestidad, transparencia, veracidad (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2019). También, se empleó la herramienta en línea Turnitin con el propósito de verificar y reducir las similitudes. También, para la redacción se utilizó las normas APA 7ma ed. Finalmente, la elaboración de este informe se realizó en base “Guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa” de la UCV aprobado mediante la resolución de vicerrectorado de investigación N° 110-2022-VI-UCV (Vicerrectorado de Investigación de la UCV, 2022).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

**Tabla 5**

*Resultados de la variable empoderamiento docente y de sus dimensiones*

Categorías	V1		D1		D2		D3		D4		D5		D6	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	2,2	3	1,3	2	0,9	4	1,8	5	2,2	5	2,2	4	1,8
Medio	6	2,7	2	0,9	15	6,7	56	24,9	12	5,3	145	64,4	26	11,6
Alto	214	95,1	220	97,8	208	92,4	165	73,3	208	92,4	75	33,3	195	86,7
Total	225	100	225	100	225	100	225	100	225	100	225	100	225	100

*Leyenda: V1 = Empoderamiento docente, D1 = Toma de decisiones, D2 = Crecimiento profesional, D3 = Estatus, D4 = Autoeficacia, D5 = Autonomía y D6 = Impacto.*

Fuente: Base de datos, anexo 5 – A

De acuerdo a la Tabla 5, con respecto a la variable empoderamiento docente: el 95,1% de los docentes encuestados consideran que tienen un nivel alto de empoderamiento; mientras que un 2,7%, un nivel medio y el 2,2%, un nivel bajo. Lo que representa que casi la totalidad de los docentes se encuentran o se sienten altamente empoderados. En la dimensión toma de decisiones, el 97,8% se ubica en un nivel alto; el 0,9%, en un nivel medio y el 1,3%, en un nivel bajo. En la dimensión crecimiento profesional, el 92,4% se ubican en el nivel alto; el 6,7%, en el nivel medio y el 0,9%, en el nivel bajo. En la dimensión estatus, el 73,3% se ubican en el nivel alto; el 24,9%, en el nivel medio y el 1,8%, en el nivel bajo. En la dimensión autoeficacia, el 92,4% se ubican en el nivel alto; el 5,3%, en el nivel medio y el 2,2%, en el nivel bajo. En la dimensión autonomía, el 33,4% se ubican en el nivel alto; el 64,4%, en el nivel medio y el 2,2%, en el nivel bajo. En la dimensión impacto, el 86,7% se ubican en el nivel alto; el 11,6%, en el nivel medio y el 1,8%, en el nivel bajo.

**Tabla 6**

*Resultados de la variable competencias para una enseñanza innovadora y de sus dimensiones*

Categorías	V2		D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	5	2,2	4	1,8	4	1,8	1	0,4	28	12,4
Medio	12	5,3	31	13,8	25	11,1	4	1,8	0	0
Alto	208	92,4	190	84,4	196	87,1	220	97,8	197	87,6
Total	225	100	225	100	225	100	225	100	225	100

*Leyenda: V2 = Competencias para una enseñanza innovadora, D1 = Competencia para el aprendizaje, D2 = Competencia social, D3 = Competencia educativa y D4 = Competencia tecnológica*

De acuerdo a la Tabla 6, con respecto a la variable competencias para una enseñanza innovadora, el 92,4% de los docentes encuestados señalan que lo han desarrollado en un nivel alto; mientras que un 5,3%, un nivel medio y el 2,2%, un nivel bajo. Lo que representa que casi la totalidad de los docentes han desarrollado sus competencias para enseñar de una forma innovadora. En la dimensión competencia para el aprendizaje, el 84,4% se ubica en un nivel alto; el 13,8%, en un nivel medio y el 1,8%, en un nivel bajo. En la dimensión competencia social, el 87,1% se ubican en el nivel alto; el 11,1%, en el nivel medio y el 1,8%, en el nivel bajo. En la dimensión competencia educativa, el 97,8% se ubican en el nivel alto; el 1,8%, en el nivel medio y el 0,4%, en el nivel bajo. En la dimensión competencia tecnológica, el 87,6% se ubican en el nivel alto y el 12,4%, en el nivel bajo.

En resumen, se puede apreciar que el docente que labora en una institución educativa del ámbito de la provincia de Tambopata, ya sea en el nivel primaria o secundaria, tiene una alta autovaloración con respecto a la variable competencias para una enseñanza innovadora.

## 4.2. Estadística inferencial

Correlación entre el empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora

**Objetivo General:** determinar la relación que existe entre el empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas del ámbito de la provincia de Tambopata, 2022.

Para determinar el nivel de correlación entre el empoderamiento docente y las competencias para una enseñanza innovadora se emplea la prueba de rho de Spearman obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 7**

*Nivel de correlación entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora*

		Empoderamiento docente	Competencias para una enseñanza innovadora	
Rho de Spearman	Empoderamiento docente	Coefficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	225	225
	Competencias para una enseñanza innovadora	Coefficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	225	225

Como se aprecia en la Tabla 7, al establecer la correlación entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora el nivel de significancia es 0,000 (Sig.<0,05); por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de correlación Rho de Spearman alcanza una puntuación de 0,656; lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022.

Correlación entre la toma de decisiones y competencias para una enseñanza innovadora

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas del ámbito de la provincia de Tambopata, 2022.

Para determinar el nivel de correlación entre la toma de decisiones y las competencias para una enseñanza innovadora se emplea la prueba de rho de Spearman obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 8**

*Nivel de correlación entre toma de decisiones y competencias para una enseñanza innovadora*

			Toma de decisiones	Competencias para una enseñanza innovadora
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	225	225
	Competencias para una enseñanza innovadora	Coefficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	225	225

Como se aprecia en la Tabla 8, al establecer la correlación entre toma de decisiones y competencias para una enseñanza innovadora el nivel de significancia es 0,000 (Sig.<0,05); por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de correlación Rho de Spearman alcanza una puntuación de 0,699; lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022.

Correlación entre el crecimiento profesional y competencias para una enseñanza innovadora

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación que existe entre el crecimiento profesional y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas del ámbito de la provincia de Tambopata, 2022.

Para determinar el nivel de correlación entre el crecimiento profesional y las competencias para una enseñanza innovadora se emplea la prueba de rho de Spearman obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 9**

*Nivel de correlación entre crecimiento profesional y competencias para una enseñanza innovadora*

		Crecimiento profesional	Competencias para una enseñanza innovadora	
Rho de Spearman	Crecimiento profesional	Coficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,628**	
		N	,000	
	Competencias para una enseñanza innovadora	Coficiente de correlación	,628**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	225	225

Como se aprecia en la Tabla 9, al establecer la correlación entre crecimiento profesional y competencias para una enseñanza innovadora el nivel de significancia es 0,000 (Sig.<0,05); por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de correlación Rho de Spearman alcanza una puntuación de 0,628; lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022.

Correlación entre el estatus y competencias para una enseñanza innovadora

**Objetivo Específico 3:** Determinar la relación que existe entre el estatus y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas del ámbito de la provincia de Tambopata, 2022.

Para determinar el nivel de correlación entre el estatus y las competencias para una enseñanza innovadora se emplea la prueba de rho de Spearman obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 10**

*Nivel de correlación entre estatus y competencias para una enseñanza innovadora*

		Estatus	Competencias para una enseñanza innovadora	
Rho de Spearman	Estatus	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,435**	
		N	225	
	Competencias para una enseñanza innovadora	Coefficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	225	225

Como se aprecia en la Tabla 10, al establecer la correlación entre estatus y competencias para una enseñanza innovadora el nivel de significancia es 0,000 (Sig.<0,05); por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de correlación Rho de Spearman alcanza una puntuación de 0,435; lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022.

Correlación entre la autoeficacia y competencias para una enseñanza innovadora

**Objetivo Específico 4:** Determinar la relación que existe entre la autoeficacia y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas del ámbito de la provincia de Tambopata, 2022.

Para determinar el nivel de correlación entre la autoeficacia y las competencias para una enseñanza innovadora se emplea la prueba de rho de Spearman obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 11**

*Nivel de correlación entre autoeficacia y competencias para una enseñanza innovadora*

		Autoeficacia	Competencias para una enseñanza innovadora	
Rho de Spearman	Autoeficacia	Coefficiente de correlación	,561**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	225	
	Competencias para una enseñanza innovadora	Coefficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	225	225

Como se aprecia en la Tabla 11, al establecer la correlación entre autoeficacia y competencias para una enseñanza innovadora el nivel de significancia es 0,000 (Sig.<0,05); por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de correlación Rho de Spearman alcanza una puntuación de 0,561; lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022.

Correlación entre la autonomía y competencias para una enseñanza innovadora

**Objetivo Específico 5:** Determinar la relación que existe entre la autonomía y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas del ámbito de la provincia de Tambopata, 2022.

Para determinar el nivel de correlación entre la autonomía y las competencias para una enseñanza innovadora se emplea la prueba de rho de Spearman obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 12**

*Nivel de correlación entre autonomía y competencias para una enseñanza innovadora*

		Autonomía	Competencias para una enseñanza innovadora
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	,473**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	225
	Competencias para una enseñanza innovadora	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	225

Como se aprecia en la Tabla 12, al establecer la correlación entre autonomía y competencias para una enseñanza innovadora el nivel de significancia es 0,000 (Sig.<0,05); por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de correlación Rho de Spearman alcanza una puntuación de 0,473; lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022.

Correlación entre el impacto y competencias para una enseñanza innovadora

**Objetivo Específico 6:** Determinar la relación que existe entre el impacto y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas del ámbito de la provincia de Tambopata, 2022.

Para determinar el nivel de correlación entre el impacto y las competencias para una enseñanza innovadora se emplea la prueba de rho de Spearman obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 13**

*Nivel de correlación entre impacto y competencias para una enseñanza innovadora*

		Impacto	Competencias para una enseñanza innovadora
Rho de Spearman	Impacto	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,407**
		N	225
	Competencias para una enseñanza innovadora	Coeficiente de correlación	,407**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	225

Como se aprecia en la Tabla 13, al establecer la correlación entre impacto y competencias para una enseñanza innovadora el nivel de significancia es 0,000 (Sig.<0,05); por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de correlación Rho de Spearman alcanza una puntuación de 0,407; lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las IIEE de la provincia de Tambopata, 2022.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados de la investigación se logró establecer que existe una relación entre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas del ámbito de la provincia de Tambopata, 2022, ya que se obtuvo un nivel de significancia 0,000 (Tabla 7) que es menor a 0,005 (95% de confianza). Asimismo, se obtuvo un índice de correlación Rho de Spearman del 0,656, lo cual indica que existe una relación positiva moderada entre ambas variables. Este hallazgo indica que a un nivel alto de empoderamiento docente también el desarrollo de competencias para una enseñanza innovadora tiende a situarse en un nivel alto.

Para profundizar en este análisis, es fundamental contrastar los resultados obtenidos con los resultados alcanzados en estudios previos; sin embargo, no es posible someter a una comparación directa, ya que no se logró conocer antecedentes que relacionen las variables estudiadas o que expliquen la influencia de una hacia a la otra; por lo cual se optó por analizar los estudios que abordan las variables por separado relacionadas con otras variables, por ejemplo para el caso de empoderamiento docente (Masías, 2021; Sabando, 2020; Jiménez, 2019; Del Castillo, 2018; Cotrina, 2017; Aliakbari y Azimi, 2016 y Bonilla, 2011) y para las competencias para una enseñanza innovadora no se logró identificar antecedente alguno que la relacione con otras variables o lo describa por separado.

En ese sentido, al analizar el comportamiento de la variable empoderamiento docente, se tiene lo siguiente: Masías (2021) concluyó que existe una relación positiva débil ( $r$  de Pearson = 0,280) entre empoderamiento y autoeficacia laboral y ( $r$  de Pearson = 0,358) entre empoderamiento y actitudes hacia la innovación tecnológica para una muestra de 358 docentes; por su parte Sabando (2020) determinó que existe una relación perfecta ( $\rho$  de Spearman = 1,000) entre empoderamiento docente y justicia organizacional para una muestra de 24 docentes; mientras que Jiménez (2019) llegó a determinar que existe una relación positiva moderada entre competencias digitales y empoderamiento ( $\rho$  de Spearman = 0,400), así como entre empoderamiento y liderazgo directivo ( $\rho$  de Spearman = 0,575) para una muestra de 127 directivos; por su lado Del Castillo

(2018), precisó que existe una relación muy alta ( $r$  de Pearson = 0,952) entre empoderamiento y clima organizacional para una muestra de 58 administrativos; asimismo Cotrina (2017) precisó que existe una correlación muy alta ( $\rho$  de Spearman = 0,916) entre empoderamiento y calidad de servicio para una muestra de 315 docentes y finalmente Aliakbari y Azimi (2016) concluyeron que existe una relación positiva moderada ( $\rho$  de Spearman = 0,505) entre empoderamiento docente y compromiso docente para una muestra de 356 docentes.

Como se observa algunos de los resultados previos citados difieren notoriamente con los resultados obtenidos en la presente investigación, pero también hay estudios que tienen resultados similares. Para el caso de los que no guardan similitud, se podría deber a varios aspectos que se detalla a continuación:

Primero, con respecto al tamaño de la muestra. En los casos de Sabando (2020), Del Castillo (2018) y Bonilla (2011) el tamaño de la muestra es reducida. A ese respecto, Morales (2012) afirma que para una muestra pequeña es factible alcanzar coeficientes de 0,70 o más, tal como se evidencia para casos citados. Segundo, las dimensiones de la variable empoderamiento en esta investigación son distintos a los desarrollados en estudios previos (Sabando, 2020; Del Castillo, 2018 y Cotrina, 2017).

Los resultados obtenidos en la presente investigación guardan cierta similitud con los resultados previos de Jiménez (2019) y Aliakbari y Azimi (2016) y ello podría deberse al tamaño de la muestra y la estructura de la variable empoderamiento docente, aunque algunas dimensiones desarrolladas por Jiménez (2019) son distintos.

Con respecto al objetivo específico 1, se logró establecer que existe una relación positiva moderada entre la toma de decisiones y las competencias para una enseñanza innovadora (Tabla 8) donde se obtuvo un índice de correlación  $\rho$  de Spearman de 0,699 y una Sig. = 0,00 ( $< 0,05$ ). Este hallazgo significa que a un nivel alto de toma de decisiones le corresponde un nivel alto en el desarrollo de competencias para una enseñanza innovadora. Esta relación explica que, si un docente desea fortalecer sus competencias para innovar o implementar actividades

para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes que considere también revisar su proceso de toma de decisiones, procurando que sea efectiva de tal manera que afecte positivamente a la IE (Mota, 2020).

Con respecto al objetivo específico 2, se logró establecer que existe una relación positiva moderada entre el crecimiento profesional y las competencias para una enseñanza innovadora (Tabla 9) donde se obtuvo un índice de correlación rho de Spearman de 0,628 y una Sig. = 0,00 ( $< 0,05$ ); lo cual significa que a un nivel alto de crecimiento profesional le corresponde un nivel alto en el desarrollo de competencias para una enseñanza innovadora. El crecimiento profesional como una construcción personal y social que se realiza mediante la reflexión (Muñoz, 2004) le facilitará al docente en la implementación de procesos innovadores en su IE.

Con respecto al objetivo específico 3, se logró establecer que existe una relación positiva moderada entre el estatus y las competencias para una enseñanza innovadora (Tabla 9) donde se obtuvo un índice de correlación rho de Spearman de 0,435 y una Sig. = 0,00 ( $< 0,05$ ); lo cual indica que a un nivel alto de estatus le corresponde un nivel alto en el desarrollo de competencias para una enseñanza innovadora. Cabe resaltar que según los resultados (Tabla 5) los docentes redujeron su puntuación con respecto a las primeras dimensiones y la misma variable, lo cual es señal de que en las IIEE no se viene realizando el debido reconocimiento ni la valoración a los maestros.

Con respecto al objetivo específico 4, se logró establecer que existe una relación positiva moderada entre la autoeficacia y las competencias para una enseñanza innovadora (Tabla 10) donde se obtuvo un índice de correlación rho de Spearman de 0,561 y una Sig. = 0,00 ( $< 0,05$ ); ello indica que a un nivel alto de autoeficacia le corresponde un nivel alto en el desarrollo de competencias para una enseñanza innovadora. Es la creencia de la persona en sus propias capacidades para actuar y lograr los resultados que desea (Bandura, 1997). Tener la confianza en sus acciones y en sus capacidades le facilitará al docente buscar nuevas formas de enseñar, nuevas estrategias, elaborar nuevos recursos.

Con respecto al objetivo específico 5, se logró establecer que existe una relación positiva moderada entre la autonomía y las competencias para una enseñanza innovadora (Tabla 11) donde se obtuvo un índice de correlación rho de Spearman de 0,473 y una Sig. = 0,00 (< 0,05); ello implica que a un nivel alto de autonomía le corresponde un nivel alto en el desarrollo de competencias para una enseñanza innovadora. La autonomía, como factor determinante del comportamiento del docente (Comellas, 2001) es lo que le permitirá afrontar situaciones desafiantes como son las necesidades de mejora de los estudiantes en cuanto a sus aprendizajes, los cuales lo puede realizar, por ejemplo, mediante la implementación prácticas pedagógicas innovadoras.

Con respecto al objetivo específico 6, se logró establecer que existe una relación positiva moderada entre el impacto y las competencias para una enseñanza innovadora (Tabla 12) donde se obtuvo un índice de correlación rho de Spearman de 0,407 y una Sig. = 0,00 (< 0,05); este hecho indica que a un nivel alto de impacto le corresponde un nivel alto en el desarrollo de competencias para una enseñanza innovadora. Como la mayor interacción del docente es con los estudiantes, es muy importante cuidar ese vínculo, lo cual cuando es inspirador puede llevar a sacar lo mejor de cada estudiante (Recio, 2014). Y es por ese motivo que muchas veces el docente buscar innovar, implementar nuevas estrategias y recursos en su aula de tal manera que aseguren el aprendizaje de sus estudiantes, es decir, que saque lo mejor de cada uno.

En relación al empoderamiento docente, los resultados descriptivos (Tabla 5), muestran que el 95,1% de los docentes encuestados se ubicaron en el nivel alto, es decir, se sienten o se perciben que tienen el control de su vida [personal y profesional] (Casiq, 2017) y a la vez se consideran que son capaces de aportar e impactar positivamente en la vida escolar (Pick y otros, 2011); lo cual es sumamente beneficio para su IE, pues se convierte en una potencialidad, en una fortaleza que espera ser adecuadamente gestionada. Asimismo, respecto de sus dimensiones, tres de ellos (toma de decisiones, crecimiento profesional y autoeficacia) alcanzaron una puntuación muy alta (sobre el 90%); ello implica que los docentes perciben como mecanismos de empoderamiento cuando asumen responsabilidades adicionales, participan en la toma de decisiones importantes

para la IE, realizan tareas de asesoría a otros docentes o directivos, desarrollan acciones para fortalecer sus competencias ya sea en forma individual o grupal, realizan su práctica pedagógica de manera eficaz con compromiso y sentido de trascendencia. Por otro lado, dos dimensiones (impacto y estatus) alcanzaron una puntuación relativamente alta; lo cual se interpreta que los docentes impactan positivamente en la vida escolar, ya que sus opiniones y recomendaciones son tomadas en cuenta y a la vez, se sienten respetados, reciben el apoyo y reconocimiento y son valorados más allá de su labor pedagógica. Cabe precisar que la dimensión autonomía ha alcanzado una mayor puntuación (64,4%) en el nivel medio, lo cual se entiende que dicha dimensión no es visto por el docente como un mecanismo de empoderamiento, es decir, no se sienten autónomos por completo al momento de planificar, desarrollar y evaluar sus actividades de aprendizaje.

En relación a las competencias para una enseñanza innovadora, los resultados descriptivos (Tabla 6) muestran que el 92,4% de los docentes alcanzaron una puntuación alta; lo cual representa que los docentes consideran que reúnen los conocimientos, habilidades y actitudes para implementar actividades pedagógicas innovadoras que aseguren el aprendizaje de sus estudiantes (Zhu y otros, 2013). Ello constituye una gran fortaleza para la IE. En cuanto a sus dimensiones: en la dimensión competencia educativa se obtuvo una puntuación muy alta; por tanto, para los docentes una forma de fortalecer sus competencias para la innovación es precisamente realizando acciones para implementar nuevas estrategias, nuevos recursos, nuevos enfoques en su aula, asimismo investigar sobre temas de innovación educativa, conocer las características de sus estudiantes y familias para asegurar una enseñanza de calidad. Las otras tres dimensiones también se ubicaron en un nivel relativamente alto (sobre el 80%), por lo que se infiere que los maestros le dan una importancia a la capacidad de aprendizaje, a las competencias sociales y al manejo de herramientas digitales, como elementos clave para desarrollar adecuadas competencias para una enseñanza innovadora.

Por otra parte, es preciso señalar las limitaciones de esta investigación. Una de ellas, se trata con respecto a la variable competencias para una enseñanza

innovadora, donde no se pudo encontrar antecedentes y también la falta de literatura científica al tratarse de un tema relativamente nuevo, al menos en el contexto peruano y latinoamericano; sin embargo, es innegable la importancia del desarrollo de dicha competencia, ya que en la actualidad el enfoque que se viene implementando en Perú es el enfoque por competencias tanto para estudiantes como para los maestros. En pleno siglo XXI, es urgente fortalecer en los docentes una competencia que le permita ser innovadores, tan importante como las otras competencias descritas en la parte introductoria.

Es posible pensar que una variable con escasa información científica no ha de ser motivo de investigación, nada más alejado de la lógica científica. Al contrario, un tema poco abordado, pero que refleje una necesidad o una realidad problemática es preciso ahondar desde otras perspectivas, relacionando con otras variables, reestructurando algunas componentes o dando una nueva estructura, etc. con el único propósito de buscar soluciones pedagógicas con bases científicas ante la problemática educativa que se viene atravesando a nivel de la región y el país.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Del análisis estadístico inferencial de los resultados y en respuesta a la pregunta general de investigación en concordancia con el objetivo general y la hipótesis general planteados se concluye que existe una relación positiva moderada entre empoderamiento docente y competencias para enseñanza innovadora, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,656 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05) para una muestra de 225 docentes del nivel primaria y secundaria que laboran en diferentes instituciones educativas públicas de educación básica regular del ámbito de la provincia de Tambopata, 2022.

Segunda: Con respecto a la primera pregunta específica en concordancia con el objetivo y la hipótesis planteados se concluye que existe una relación positiva moderada entre toma de decisiones y competencias para enseñanza innovadora, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,699 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05) para la misma cantidad de docentes participantes en el estudio. El índice de correlación de la dimensión toma de decisiones hacia las competencias para una enseñanza innovadora es la más alta.

Tercera: Con respecto a la segunda pregunta específica en concordancia con el objetivo y la hipótesis planteados se concluye que existe una relación positiva moderada entre crecimiento profesional y competencias para enseñanza innovadora, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,628 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05) para la misma cantidad de docentes participantes en el estudio.

Cuarta: Con respecto a la tercera pregunta específica en concordancia con el objetivo y la hipótesis planteados se concluye que existe una relación positiva moderada entre estatus y competencias para enseñanza innovadora, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,435 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05) para la misma cantidad de docentes participantes en el estudio.

Quinta: Con respecto a la cuarta pregunta específica en concordancia con el objetivo y la hipótesis planteados se concluye que existe una relación positiva moderada entre autoeficacia y competencias para enseñanza innovadora, con un

coeficiente Rho de Spearman de 0,561 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05) para la misma cantidad de docentes participantes en el estudio.

Sexta: Con respecto a la quinta pregunta específica en concordancia con el objetivo y las hipótesis planteados se concluye que existe una relación positiva moderada entre autonomía y competencias para enseñanza innovadora, con un coeficiente Rho de Spearman 0,473 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05) para la misma cantidad de docentes participantes en el estudio.

Séptima: Con respecto a la sexta pregunta específica en concordancia con el objetivo y la hipótesis planteados se concluye que existe una relación positiva moderada entre impacto y competencias para enseñanza innovadora, con un coeficiente Rho de Spearman 0,407 y una significancia de 0,000 (Sig.<0,05) para la misma cantidad de docentes participantes en el estudio. El índice de correlación de la dimensión impacto hacia las competencias para una enseñanza innovadora es la más baja.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos de las IIEE se recomienda empoderar a los docentes de su IE y al mismo tiempo fortalecer las competencias para que enseñen de forma innovadora, para lo cual se sugiere implementar una cultura dinámica dentro de la IE a través de comunidades de aprendizajes, círculos de innovación, etc.

Segunda: A los docentes de las IIEE se recomienda tomar la iniciativa para empoderarse primero como persona y luego como profesional, al mismo tiempo fortalecer sus competencias innovadoras con las cuales buscar soluciones innovadoras ante los desafíos que se presentan a nivel de la IE.

Tercera: A las autoridades responsables de la gestión educativa se recomienda implementar de forma urgente programas de empoderamiento docente y de fortalecimiento de competencias para una enseñanza innovadora; lo cual es fundamental si se desea mejorar los niveles de logros de aprendizaje, que hasta ahora son poco alentadores a comparación de lo que sucede en otras regiones. Como se aprecia en los resultados de esta investigación, hay capital humano valioso en las IIEE, pero es necesario potenciarla; para lo cual, se recomienda asignar un presupuesto adecuado.

Cuarta: A los investigadores, particularmente de la región de Madre de Dios, se recomienda realizar estudios más exhaustivos sobre empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora, especialmente en la educación básica para conocer cuáles son los otros factores que influyen o se asocian, o para generar las estrategias más pertinentes para implementar procesos innovadores dentro de las IIEE; ya que sin investigación y sin innovación en el campo educativo, el destino seguro es el fracaso, que no solo será de unos, sino de todos.

Quinta: A los investigadores, complementar la investigación sobre el empoderamiento docente, desde la perspectiva de los demás actores educativos; como son los directivos, estudiantes y padres de familia.

Sexta: A los investigadores, complementar la investigación sobre las competencias para una enseñanza innovadora, desde la perspectiva de los demás actores educativos; como son los directivos, estudiantes y padres de familia.

Séptima: A las instancias gubernamentales de la región de Madre de Dios implementar políticas y programas de desarrollo y empoderamiento docente, así como el fortalecimiento de competencias para la innovación pedagógica, similar a lo que se viene trabajando en las demás regiones; en las cuales sus indicadores de logros de aprendizaje también están mejorando progresivamente.

## REFERENCIAS

- Adelantado-Renau, M., Beltran-Valls, M., & Sanchez-Gomez, M. (2021). La competencia digital docente en el siglo XXI: un estudio descriptivo. En O. Buzón, & C. Romero, *Metodologías activas con TIC en la educación del siglo XXI* (págs. 2148-2170).  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8364597>
- Ahmed, E. (2021). Teacher empowerment and organisational citizenship behaviour in public schools in Saudi Arabia. *Management in Education*.  
<https://doi.org/10.1177/08920206211030929>
- Aliakbari, M., & Azimi, F. (2016). The Effects of Teacher Empowerment on Teacher Commitment and Student Achievement. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4), 649-657.  
<https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n4p649>
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Brujas.
- Arias-Odon, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Episteme.
- Astulla, Y. (2019). *Las innovaciones pedagógicas y su relación con la formación docente en educación inicial de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal].  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3677>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3 ed.). Pearson.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla S.A.
- Bonilla, C. (2011). *Empoderamiento docente, satisfacción laboral y desempeño docente*. [Tesis de maestría, Universidad de los Andes].  
<https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/11579>
- Casique, I. (2017). Propuesta y validación de una escala general para medir el empoderamiento de los adolescentes en México. *Notas de Población N° 104*, 85 - 118. <https://www.researchgate.net/publication/320731432>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Comellas, M. (2001). *Los Hábitos de Autonomía. Proceso de Adquisición*. CEAC.

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*.  
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2193>
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228-247.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cotrina, V. (2017). *Empoderamiento y calidad de servicio del personal docente de la Escuela Militar de Chorrillos, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"].  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/>
- De la Cruz, A. (2020). *Gestión Directiva e Innovación Pedagógica en Docentes de la ED 08, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40489>
- Del Castillo, G. (2018). *Planeamiento estratégico y empowerment en el clima organizacional del personal administrativo UGEL Tarma, Junín 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle"]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2495>
- Delgado, P. (18 de 10 de 2018). *¿Por qué se perdió el prestigio docente?* Instituto para el Futuro de la Educación : <https://observatorio.tec.mx/edu-news/por-que-se-perdio-el-prestigio-docente>
- Drăghicescu, L., Cristea, S., Petrescu, A.-M., Gorghiu, G., & Gorghiu, L. (2015). The Learning to Learn Competence - Guarantor of Personal Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 2487–2493. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.571>
- Elacqua, G., Hincapie, D., Vegas, E., & Alfonso, M. (2018). *Profesión: Profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18235/0001172>
- ESCALE. (2022). *Padrón de Instituciones Educativas*. Recuperado el 10 de abril del 2022. <http://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiie>
- Fidalgo, Á., Sein, M., & García, F. (2018). Method for Applying Innovation in education (MAIN). <https://repositorio.grial.eu/handle/grial/1337>

- Fidalgo, Á., Sein, M., & García, P. (2020). Medición de indicadores y características de la Innovación Educativa: Encuesta MOOC “Innovación Educativa Aplicada”. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4269633>
- FONDEP. (10 de 05 de 2022). *¡Felicidades, docentes! Conoce a los 625 proyectos ganadores del concurso de innovación educativa*. <https://bit.ly/3b9hU1P>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). Mc Graw Hill.
- Hero, L.-M., Lindfors, E., & Taatila, V. (2017). Individual Innovation Competence: A Systematic Review and Future Research Agenda. *International Journal of Higher Education*, 6(5), 103-121. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v6n5p103>
- Jiménez, G. (2019). *Competencias digitales, empoderamiento y liderazgo educativo en directores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe - Chiclayo*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación]. <http://hdl.handle.net/20.500.14039/5312>
- Ley Nº 28332. *Ley de creación del Fondo Nacional para el Desarrollo de la Educación Peruana*. (ago de 2004). 13 de agosto del 2004, Perú.
- Masías, S. (2021). *Autoeficacia laboral, empoderamiento y actitudes hacia la innovación con tecnología en docentes de Educación Básica Regular, UGEL 07 – San Borja, 2020*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68257>
- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* [Documento en Internet]. <https://bit.ly/3yropEA>
- Mota, J. (2020). Toma de Decisiones Efectivas desde el Contexto de las Organizaciones Inteligentes en las Escuelas Primarias. *Revista Scientific*, 5(15), 320-335. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.15.16.320-335>
- Muñoz, X. (2004). Desarrollo profesional o una praxis reflexiva: un saber y un discurso especializado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 4(7). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2094786>
- Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes. (01 de 06 de 2020). *Minedu publica los resultados de las evaluaciones nacionales de logros de aprendizaje 2019*. <https://bit.ly/3vbTb3M>

- Parnawi, A., & Taridi, M. (2018). Teachers' Social Competency in Improving Students' Extracurricular Skills. *Scholars Bulletin*, 751-758.  
<https://doi.org/10.21276/sb.2018.4.8.7>
- Passarinho, N. (19 de 10 de 2018). *Informe Pisa: ¿cómo tratan a sus profesores los países con la mejor educación?* BBC.COM:  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-45871592>
- Pick, S., García, R., & Leenen, I. (2011). Modelo para la promoción de la salud en comunidades rurales a través del desarrollo de agencia personal y empoderamiento intrínseco. *Universitas Psychologica*, 10(2), 327-340.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v10n2/v10n2a02.pdf>
- Polat, M. (2022). Validity and Reliability of The Turkish-Adapted School Participant Empowerment Scale (SPES) for Teachers with the PLS-SEM Approach. *Journal of STEM Teacher Institutes.*, 2(1), 10-23.  
<https://jstei.com/index.php/jsti/article/view/11/15>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente de Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Recio, R. (11 de 12 de 2014). *Cómo un profesor puede cambiar la vida de sus alumnos*. Blog. El Confidencial: <https://bit.ly/2S9Zcli>
- Sabando, G. (2020). *Justicia organizacional y empoderamiento docente de una unidad educativa El Empalme, Piura, Perú. 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49548>
- Salazar, Á. (2019). *Capacitación docente e innovación pedagógica en la escuela de educación básica "Veinticuatro de Mayo", Milagro, Guayas, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33792>
- Sandí, J., & Sanz, C. (2018). Revisión y análisis sobre competencias tecnológicas esperadas en el profesorado en Iberoamérica. *EDUTEC. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*(66), 93-121.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.21556/edutec.2018.66.1225>
- Short, P. (1994). Defining Teacher Empowerment. *Education*, 114(4), 488.
- UNESCO. (2016). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una*

*educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.*

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa)

Vásquez, E. (2021). Pensamiento creativo docente. Una mirada sistemática.

*Revista Innova Educación*, 4(1), 135-145.

<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.01.010>

Vásquez, M. (2012). Autoevaluación basada en una reflexión pedagógica para la

mejora del desempeño docente. *Extramuros: Revista de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación*(11), 135-140.

<https://www.umce.cl/joomlatools-files/docman->

[files/universidad/revistas/extramuros/2012/extramuros\\_2012\\_135-140.pdf](https://www.umce.cl/joomlatools-files/docman-files/universidad/revistas/extramuros/2012/extramuros_2012_135-140.pdf)

Vásquez, S., Vásquez, A., Vásquez, C., Vásquez, L., Castillo, H., & Gómez, J.

(2021). Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente.

*Paidagogo. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 3(2), 4-

16. <https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/63>

Vicerrectorado de Investigación de la UCV. (2022). *Guía de elaboración de*

*productos de investigación de fin de programa*. RVI N° 110-2022-VI-UCV.

Vilela, A. (2015). *Pensamiento Crítico, un Reto del docente del Siglo XXI*.

*Estrategias pedagógicas para el desarrollo del Pensamiento Crítico*. Red Interamericana de Educación Docente - RIED.

Zhu, C., & Wang, D. (2014). Key competencies and characteristics for innovative

teaching among secondary school teachers: a mixed-methods research.

*Asia European Education Review*, 15(2), 299-311.

<https://doi.org/10.1007/s12564-014-9329-6>

Zhu, C., Wang, D., Cai, Y., & Engels, N. (2013). What core competencies are

related to teachers' innovative teaching? *Asia-Pacific Journal of Teacher*

*Education*, 41(1), 9-27. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.753984>

## ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia

Anexo 02. Matriz de operacionalización

Anexo 03. Instrumentos

A. Cuestionario 01 sobre **empoderamiento docente**

B. Cuestionario 02 sobre **competencias para una enseñanza innovadora**

Anexo 04. Validación y Confiabilidad

A. Certificado de validación de la variable empoderamiento docente

B. Certificado de validación de la variable competencias para una enseñanza innovadora

C. Captura de pantalla del Registro de Títulos y Grados de los docentes validadores (SUNEDU)

D. Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre **empoderamiento docente**

E. Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre **competencias para una enseñanza innovadora**

Anexo 05. Prueba de normalidad

Anexo 06. Constancias de aplicación

## Anexo 01. Matriz de consistencia

### TÍTULO: EMPODERAMIENTO DOCENTE Y COMPETENCIAS PARA UNA ENSEÑANZA INNOVADORA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE TAMBOPATA, 2022.

**AUTOR: HERMENEGILDO YUPANQUI SONCCO**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
<b>General:</b> ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento docente y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022?	<b>General:</b> Determinar la relación entre el empoderamiento docente y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.	<b>General:</b> Existe una relación positiva y significativa entre el empoderamiento docente y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022	<b>Variable 1: Empoderamiento docente:</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Toma de decisiones	Participación responsabilidad en el entorno educativo	1 al 6	Totalmente de acuerdo (5)	Alto 103 – 140
	Crecimiento profesional	Oportunidad de crecimiento Desarrollo profesional en la IE	7 al 11	De acuerdo (4)	Medio 66 – 102		
	Estatus del maestro	Respeto profesional Admiración de parte de compañeros	12 al 15	Indiferente (3)	Bajo 28 – 65		
	Autoeficacia	Certeza sobre sus destrezas y habilidades profesionales	16 al 20	En desacuerdo (2)			
	Autonomía	Control laboral	21 al 23	Totalmente en desacuerdo (1)			
	Impacto	Influencia en la vida escolar	24 al 28				
<b>Específico 1.</b> ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022?	<b>Específico 1.</b> Establecer la relación entre la toma de decisiones y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.	<b>Específico 1.</b> Existe una relación positiva y significativa entre la toma de decisiones y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.					
<b>Específico 2.</b> ¿Cuál es la relación entre el crecimiento profesional y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la	<b>Específico 2.</b> Establecer la relación entre el crecimiento profesional y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la	<b>Específico 2.</b> Existe una relación positiva y significativa entre el crecimiento profesional y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones					

provincia de Tambopata, 2022?	provincia de Tambopata, 2022.	educativas de la provincia de Tambopata, 2022.	<b>Variable 2: Innovación pedagógica</b>				
<b>Específico 3.</b> ¿Cuál es la relación entre el estatus y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022?	<b>Específico 3.</b> Establecer la relación entre estatus y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.	<b>Específico 3.</b> Existe una relación positiva y significativa entre el estatus y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valoración</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Específico 4.</b> ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022?	<b>Específico 4.</b> Establecer la relación entre la autoeficacia y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.	<b>Específico 4.</b> Existe una relación positiva y significativa entre la autoeficacia y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.	Competencia de aprendizaje	Aprender activamente  Aprender con mentalidad abierta  Aprender de la reflexión.  Aprender de forma independiente	1 al 6	Totalmente de acuerdo (5)  De acuerdo (4)  Indiferente (3)	Alto 88 – 120  Regular 56 – 87  Bajo 24 – 55
			Competencia social	Ser comunicativo  Ser cooperativo  Ser valiente  Ser perseverante  Ser democrático	7 al 12	En desacuerdo (2)  Totalmente en desacuerdo (1)	
			Competencia educativa	Pasión por la enseñanza  Enseñanza centrada en el estudiante  Interés en atender las necesidades de los estudiantes  Dominio del área o especialidad a nivel teórico y practico	13 al 18		
<b>Específico 5.</b> ¿Cuál es la relación entre la autonomía y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022?	<b>Específico 5.</b> Establecer la relación entre la autonomía y la gestión de las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.	<b>Específico 5.</b> Existe una relación positiva y significativa entre la autonomía y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.					

<b>Específico 6.</b> ¿Cuál es la relación entre el impacto y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022?	<b>Específico 6.</b> Establecer la relación entre el impacto y la gestión de las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.	<b>Específico 6.</b> Existe una relación positiva y significativa entre el impacto y las competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022.		Investigación para la enseñanza			
			Competencia tecnológica	Manejo de información  Uso de TIC para la enseñanza	19 al 24		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Aplicada.  <b>Método:</b> Hipotético – deductivo.  <b>Nivel:</b> Descriptivo.  <b>Diseño:</b> Correlacional.  <b>Alcance:</b> Transversal.	<b>Población:</b> 1430 docentes pertenecientes a la provincia de Tambopata, región Madre de Dios. Se distribuye en dos niveles, así: primaria (765) y secundaria (665). Pertenecientes a las instituciones educativas ubicadas en el ámbito urbano (70%) y en rural (30%).  <b>Muestra:</b> 225 docentes en total, que hace un 12,8% de la población. Está distribuida, así: primaria (120) y secundaria (105). Con un 95% de confianza y un margen de error de 5%.  <b>Muestreo:</b> El tipo es no probabilístico, ya que no todos tienen la misma posibilidad de ser elegido. La técnica es estratificada y por conveniencia, ya que se elegirá a los que el investigador tenga facilidad de acceso.	<b>Variable 1:</b> Empoderamiento docente  <b>Técnica:</b> Encuesta.  <b>Instrumento:</b> Cuestionario tipo Likert de 28 ítems, distribuidos en 6 dimensiones.  <b>Variable 2.</b> Competencias para una enseñanza innovadora.  <b>Técnica:</b> Encuesta.  <b>Instrumento:</b> Cuestionario tipo Likert de 24 ítems, distribuidos en 4 dimensiones.	<b>Descriptiva:</b> Tabla de frecuencias para medir el nivel de percepción y/o desarrollo de cada variable.  <b>Inferencial:</b> Coeficiente Rho de Spearman para medir el nivel de relación entre las dos variables.

## Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

### Variable 1. Empoderamiento docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Variable 1.</b> Empoderamiento docente	Proceso de desarrollo de competencias del docente para hacerse cargo de su crecimiento, resolver problemas y fortalecer su percepción sobre las habilidades y conocimientos que posee para actuar en una situación y mejorarlo (Short, 1994).	Las dimensiones del empoderamiento docente son: toma de decisiones, desarrollo profesional, estatus, autoeficacia, autonomía, impacto (Polat, 2022)	Toma de decisiones	Participación en las decisiones  Responsabilidad en el entorno educativo	1 al 6	Totalmente de acuerdo (5)	Alto 103 – 140  Medio 66 – 102  Bajo 28 – 65
			Crecimiento profesional	Oportunidad de crecimiento  Desarrollo de competencias	7 al 11	Indiferente (3)	
			Estatus	Respeto profesional  Admiración de parte de sus colegas.	12 al 15	En desacuerdo (2)	
			Autoeficacia	Dominio teórico y práctico.  Enseñanza efectiva	16 al 20	Totalmente en desacuerdo (1)	
			Autonomía	En la planeación En el desarrollo En la evaluación	21 al 23		
			Impacto	Influencia sobre los colegas, estudiantes, padres de familia.	24 al 28		

## Variable 2. Competencias para la enseñanza innovadora

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<b>Variable 2. Competencias para una enseñanza innovadora</b>	Es la integración de conocimientos, habilidades y actitudes del docente orientados a la implementación de nuevas ideas, nuevos métodos, nuevas herramientas, nuevos contenidos y otros elementos curriculares, en su trabajo pedagógico para facilitar el aprendizaje de los estudiantes (Zhu y otros, 2014 y 2013).	Las dimensiones de competencias para la enseñanza innovadora son cuatro: competencia de aprendizaje, competencia social, competencia educativa y competencia tecnológica (Zhu, 2013)	Competencia de aprendizaje	Aprender activamente Aprender con mentalidad abierta Aprender de la reflexión. Aprender de forma independiente	1 al 7	Totalmente de acuerdo (5)  De acuerdo (4)	Alta 88 – 120  Media 56 – 87  Baja 24 – 55
			Competencia social	Ser comunicativo Ser cooperativo Ser valiente Ser perseverante Ser democrático	8 al 12	Indiferente (3)  En desacuerdo (2)	
			Competencia educativa	Pasión por la enseñanza Enseñanza centrada en el estudiante  Interés en atender las necesidades de los estudiantes  Dominio del área o especialidad a nivel teórico y práctico  Investigación para la enseñanza	13 al 18	Totalmente en desacuerdo (1)	
			Competencia tecnológica	Manejo de información Uso de TIC para la enseñanza	19 al 24		

Anexo 3 – A. Instrumento 01

**CUESTIONARIO SOBRE EMPODERAMIENTO DOCENTE**

Estimado (a) maestro (a), el presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre el empoderamiento docente en la Institución Educativa donde labora. La encuesta es anónima. Solo tiene fines académicos.

**Instrucciones:** Después de leer cuidadosamente cada enunciado; en base a su experiencia y con mucha sinceridad, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, tomando en cuenta la siguiente escala de valoración:

<b>Numérica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Cualitativa</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>TOMA DE DECISIONES</b>					
01	Me alegra que en la IE me asignen un cargo o responsabilidad a parte de mi función docente (coordinador pedagógico, coordinador de proyecto, responsable de la banda, responsable de actividades, etc.)					
02	Me agrada participar en las decisiones importantes sobre la gestión de la IE.					
03	Considero que mi participación es valiosa en las decisiones para la mejora del trabajo pedagógico a nivel institucional.					
04	Soy capaz de tomar decisiones con respecto a la implementación de nuevas actividades, planes, proyectos, etc. en la IE.					
05	Tengo la capacidad para dirigir a otros profesores de esta IE.					
06	Con gusto atiendo a los directivos, otros maestros y personal administrativo de la IE cuando me piden una opinión o asesoría sobre temas de gestión directiva o pedagógica.					
<b>II</b>	<b>CRECIMIENTO PROFESIONAL</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	Es fundamental que la IE promueva la capacitación o formación continua de sus docentes.					
08	Considero que las actividades como el trabajo colegiado, grupos de interaprendizajes y similares contribuyen a mi desarrollo profesional.					
09	Mi labor como docente en la IE no ha sido impedimento para continuar con mi formación profesional (especialización, maestría, doctorado, etc.)					
10	Participo permanentemente en cursos de capacitación u otros eventos de fortalecimiento de capacidades.					
11	Considero que mi labor como docente contribuye a mi desarrollo profesional.					
<b>III</b>	<b>ESTATUS</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Me siento respetado en la IE donde trabajo.					

13	Recibo el apoyo de mis colegas y demás personal que labora en la IE.				
14	En la IE recibo el reconocimiento por mi labor docente.				
15	En la IE me siento valorado por mi desempeño no solo como profesional sino también como persona.				
<b>IV</b>	<b>AUTOEFICACIA</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Tengo un amplio dominio del aspecto pedagógico como enfoques, estrategias metodológicas, recursos, etc.				
17	Tengo un amplio dominio de mi especialidad tanto a nivel teórico como práctico.				
18	Considero que, con mi labor como docente, estoy ayudando a los estudiantes a aprender por sí mismos.				
19	Considero que, a través de mi labor docente, estoy contribuyendo en la formación integral de los estudiantes.				
20	En mis labores como docente pongo todo el empeño necesario para hacer las cosas bien.				
<b>V</b>	<b>AUTONOMÍA</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	Tengo autonomía para planificar las actividades de aprendizaje en base a las directivas educativas nacionales, así como considerando las características de mi área / especialidad y la de los estudiantes.				
22	Se respeta mi autonomía para desarrollar las actividades de aprendizaje empleando estrategias y recursos educativos de forma efectiva, dentro de los lineamientos establecidos por el MINEDU.				
23	Se respeta mi autonomía en la evaluación de las actividades de aprendizaje de los estudiantes, dentro de las normativas emitidas por el MINEDU.				
<b>VI</b>	<b>IMPACTO</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
24	Mis opiniones, sugerencias y observaciones son tomadas en cuenta por mis compañeros de trabajo.				
25	Considero que a través de mi labor estoy haciendo una contribución significativa a la IE.				
26	Mis sugerencias o recomendaciones son tomadas en cuenta por los directivos.				
27	Considero que estoy influyendo positivamente en los estudiantes, más allá de la gestión pedagógica.				
28	Tengo influencia sobre los padres de familia.				

*Muchas Gracias por su colaboración.*

Anexo 3 – B. Instrumento 02.

**CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS PARA UNA ENSEÑANZA INNOVADORA**

Estimado (a) maestro (a), el presente instrumento tiene como propósito fundamental, recolectar valiosa información sobre las competencias para una enseñanza innovadora en la Institución Educativa donde labora. La encuesta es anónima. Solo tiene fines académicos.

**Instrucciones:** Después de leer cuidadosamente cada enunciado; en base a su experiencia y con mucha sinceridad, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, tomando en cuenta la siguiente escala de valoración:

<b>Numérica</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Cualitativa</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

Nº	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>COMPETENCIA PARA EL APRENDIZAJE</b>					
01	Soy capaz de aprender rápidamente sobre nuevas metodologías de enseñanza, enfoques, teorías, etc.					
02	Soy capaz de adoptar nuevos conceptos, teorías, enfoques, etc., para mejorar mi proceso de enseñanza.					
03	Me actualizo constantemente respecto a las últimas tendencias educativas y pedagógicas para mejorar mi proceso de enseñanza.					
04	Reflexiono constantemente sobre mi práctica pedagógica y me esfuerzo en optimizarlo.					
05	Utilizo mis errores como punto de partida para mejorar como profesional y como persona.					
06	Soy capaz de pensar de forma independiente más allá de lo que señalan las autoridades o normativas educativas.					
07	Soy capaz de aprender e implementar rápidamente nuevas estrategias pedagógicas y materiales educativos.					
<b>II</b>	<b>COMPETENCIA SOCIAL</b>					
08	Comparto ideas y opiniones con directivos y demás docentes sobre temas de innovación educativa, propuestas pedagógicas innovadoras, estrategias innovadoras, etc.					
09	Me gusta cooperar y trabajar en equipo para plantear soluciones innovadoras ante las problemáticas o necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					
10	Me gusta probar nuevas estrategias, recursos, formas de evaluación, etc., en mi práctica pedagógica; inclusive sabiendo que puedo recibir el cuestionamiento de los demás actores educativos en caso de que no sea efectivo.					
11	Soy de los que persisten implementando nuevas estrategias, nuevos materiales, etc. en mi					

	práctica pedagógica, inclusive si no cuento con el respaldo explícito de los directivos o demás docentes.					
12	Respeto las diversas opiniones de los estudiantes frente a nuevas estrategias, recursos, procedimientos, etc. que voy implementando en las sesiones de aprendizaje.					
<b>III</b>	<b>COMPETENCIA EDUCATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Para favorecer el desarrollo integral de los estudiantes constantemente voy implementando nuevas estrategias, nuevos recursos, etc. en mi practica pedagógica.					
14	Tener dominio teórico y práctico de mi área y/o especialidad me facilita para implementar nuevas formas de abordar los contenidos o nuevas estrategias.					
15	Me agrada explorar otras áreas fuera de mi especialidad para aprender nuevas estrategias, indagar sobre nuevos recursos educativos para luego adaptarlos a mi práctica pedagógica.					
16	Me caracterizo por ser un docente atento a las necesidades y dificultades que pudieran tener los estudiantes y a partir de ello plantear soluciones innovadoras.					
17	Investigo individualmente o en grupo sobre temas relacionados a educación, pedagogía, didáctica, innovación, etc. luego los resultados los utilizo para desarrollar nuevas estrategias, nuevos recursos, nuevas formas de evaluación, entre otros.					
18	Me encanta enseñar y más aún si es empleando nuevos materiales y estrategias.					
<b>IV</b>	<b>COMPETENCIA TECNOLÓGICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	Recurso a fuentes confiables para buscar información en la Internet sobre nuevas estrategias, nuevos recursos y de otros elementos curriculares.					
20	Utilizo plataformas digitales para programar u organizar las actividades de aprendizaje en un determinado periodo de tiempo (bimestre, trimestre, anual)					
21	Utilizo con cierta frecuencia, diversos recursos TIC para diseñar nuevas actividades de aprendizaje, nuevas estrategias, nuevos materiales, etc., con el propósito de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.					
22	Observo que incorporar el uso de recursos TIC durante mis sesiones de enseñanza me permite lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.					
23	Me resulta más efectivo emplear los recursos generados por las TIC para evaluar y retroalimentar el aprendizaje de los estudiantes					
24	Me actualizo constantemente con respecto al uso de las herramientas TIC y los voy incorporando a mi proceso de enseñanza.					

*Muchas Gracias por su colaboración.*

## Anexo 4. Validación y Confiabilidad

### Anexo 4 – A. Certificados de Validez del instrumento 01.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): EN TODAS SUS DIMENSIONES MUESTRA SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón DNI: 02888153

Especialidad del validador: Doctor en administración de la educación

03 de junio del 2022.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

  
-----  
Dr. Mario N. Briones Mendoza  
DOC. INVESTIGACIÓN  
EPG UVC - PIURA

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

-----  
Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

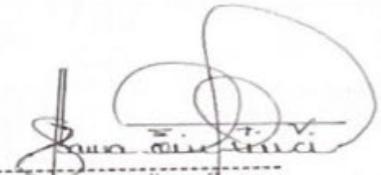
Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Ibarra Contreras Marco Antonio DNI: 31038453

Especialidad del validador: Doctor en administración de la educación

03 de junio del 2022.

- <sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
ID ORCID: 0000-0003-3296-5643

Firma del Experto Informante

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Puede Aplicar el instrumento* .....

Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [  ]           Aplicable después de corregir [  ]           No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: ..... *Roger Bardales Regu* ..... DNI: *07497178* .....

Especialidad del validador: ..... *Magister en Administración de la Educación* .....

*lma* *03* de *Junio* del 2022.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

*RY 6*  
-----  
**Dr. Roger Bardales**  
-----  
**CLAD: 9294**  
-----

Firma del Experto Informante

Anexo 4 – B. Certificados de Validez del instrumento 02.



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE EVIDENCIA SUFICIENCIA EN SUS DIMENSIONES.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón DNI: 02888153

Especialidad del validador: Doctor en administración de la educación

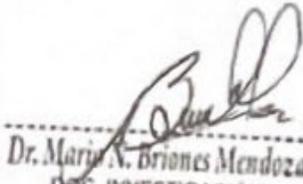
03 de junio del 2022.

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Dr. Mario N. Briones Mendoza  
DOC. INVESTIGACIÓN  
EPG UVC - PIURA

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Ibarra Contreras Marco Antonio DNI: 31038453

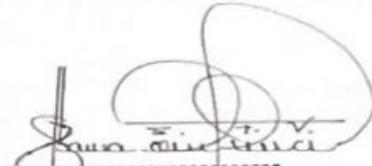
Especialidad del validador: Doctor en administración de la educación

03 de junio del 2022.

**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Dr. Marco Antonio Ibarra Contreras  
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
ID ORCID: 0000-0003-3296-5643

Firma del Experto  
Informante

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el instrumento

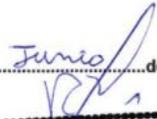
Opinión de aplicabilidad:           Aplicable [  ]           Aplicable después de corregir [  ]           No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./ Mg: Burgos Bardales, Roger           DNI: 07497178

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Lima 03 de Junio del 2022.

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

  
-----  
**Dr. Roger Burgos Bardales**  
**CLAD: 0204**  
-----

Firma del Experto Informante

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

4 – C. Captura de Registro de Grados y Títulos de los docentes validadores.

Docente validador 1.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BRIONES MENDOZA, MARIO NAPOLEON DNI 02888153	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 19/08/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BRIONES MENDOZA, MARIO NAPOLEON DNI 02888153	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 29/04/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BRIONES MENDOZA, MARIO NAPOLEON DNI 02888153	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 01/05/2011 Fecha egreso: 31/08/2011	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Docente validador 2.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
IBARRA CONTRERAS, MARCO ANTONIO DNI 31038453	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA HISTORIA Y GEOGRAFIA Fecha de diploma: 26/06/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
IBARRA CONTRERAS, MARCO ANTONIO DNI 31038453	BACHILLER EN EDUCACION COMPLEMENTACION ACADEMICA MAGISTERIAL Fecha de diploma: 29/12/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
IBARRA CONTRERAS, MARCO ANTONIO DNI 31038453	MAESTRO EN INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 30/09/2013 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
IBARRA CONTRERAS, MARCO ANTONIO DNI 31038453	DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 16/03/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Docente validador 3.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>BURGOS BARDALES, ROGER DNI 07497178</p>	<p>LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 17/12/2001 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i></p>
<p>BURGOS BARDALES, ROGER DNI 07497178</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 02/07/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i></p>
<p>BURGOS BARDALES, ROGER DNI 07497178</p>	<p>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION - Fecha de diploma: 13/08/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>

Anexo 4 – D. Prueba de Confiabilidad del instrumento 01

Base de datos

	Toma de decisiones						Crecimiento profesional					Estatus				Autoeficacia					Autonomía			Impacto				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
E1	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
E2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
E7	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E9	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E11	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
E12	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
E14	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4
E19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
E20	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
E21	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
E22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
E23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E24	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
E25	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
E26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
E27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
E28	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E30	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5

Confiabilidad del instrumento

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	28

## Anexo 4 – E. Prueba de Confiabilidad del instrumento 02

### Base de datos

P E	Competencia para el aprendizaje							Competencia social					Competencia educativa						Competencia tecnológica					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
E1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	
E2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
E3	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3
E4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
E5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	4
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	2	4	3
E8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E11	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
E12	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
E14	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
E15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	5
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4
E18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
E19	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
E20	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E21	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4
E22	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
E23	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
E24	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E25	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4
E26	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2
E27	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
E28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3
E29	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
E30	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5

### Confiabilidad del instrumento

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	24

## Anexo 5 – Prueba de Normalidad

**Tabla 14**

*Resultado de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento docente	,085	225	<b>,000</b>	,976	225	,001
Competencias para una enseñanza innovadora	,128	225	<b>,000</b>	,958	225	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 6 – Constancias de Aplicación.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE MADRE DE DIOS  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA BÁSICA REGULAR  
CAP. FAP."JOSE A. QUIÑONES G. " LA JOYA



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

### CONSTANCIA

*El director de la Institución Educativa Básica Regular "Cap. FAP. José Abelardo Quiñones Gonzales" del C. P. La Joya, Tambopata.*

#### **HACE CONSTAR:**

Que, a la solicitud presentada de fecha 06 de junio del 2022 por el Bach. YUPANQUI SONCCO HERMENEGILDO con DNI N° 42786561, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sobre la aplicación de instrumentos (encuestas) para una investigación titulada "Empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata 2022"; que efectivamente se aplicó dicho instrumento de encuesta para la recolección de datos según propósito descrito en el tiempo planificado.

Se le expide la presente a petición del interesado para fines que crea conveniente.

Puerto Maldonado, 08 de Julio 2022.

  
Lic. Wilfredo Cuadros Ochoa  
DIRECTOR  
CAP FAP. JOSÉ ABELARDO QUIÑONES



Gobierno Regional de Madre de Dios  
Dirección Regional de Educación Madre de Dios  
Unidad de Gestión Educativa Local de Tambopata  
I.E.B.R. "CARLOS FERMÍN FITZCARRALD"



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"  
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

## CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El Director de la Institución Educativa Básica Regular "CARLOS FERMÍN FITZCARRALD" de la ciudad de Puerto Maldonado.

### **HACE CONSTAR:**

Que, a la solicitud presentada por el Bach. YUPANQUI SONCCO HERMENEGILDO con DNI No 42786561, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sobre la aplicación de instrumentos (encuestas) para una investigación titulada "Empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata 2022", se emite lo siguiente:

**AUTORIZAR** la aplicación de los instrumentos (encuesta presencial) a los docentes del nivel secundaria de esta institución educativa para la recolección de los datos.

Se le expide la presente a petición del interesado para fines que crea conveniente.

Puerto Maldonado, 08 de junio del 2022.



*Prof. Eusebio Salas Tincusi*  
DIRECTOR



GOBIERNO REGIONAL - MADRE DE DIOS  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
Institución Educativa Básica Regular  
"Augusto Bouroncle Acuña"



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional  
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

## **AUTORIZACION**

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA BÁSICA REGULAR  
"AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA" DE LA LOCALIDAD DE PUERTO  
MALDONADO DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS, QUIEN SUSCRIBE:

### **AUTORIZA:**

Al Señor: **YUPANQUI SONCCO, Hermenegildo**, identificado con DNI ° 42786561, estudiante de Maestría , con mención en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, para que realice la aplicación de su instrumento de recolección de datos: encuesta a docentes del nivel primario y secundario que labora en esta entidad, como parte de su tesis titulada "Empoderamiento docente y competencias para una enseñanza innovadora en docentes de las instituciones educativas de la provincia de Tambopata, 2022".

Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los trámites que vea por conveniente.

Puerto Maldonado, 08 de Junio del 2022

INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
AUGUSTO BOURONCLE ACUÑA  
  
Antonio Rivera Suniga  
C. M. 1004822397  
DIRECTOR

ABS/DIRE  
Doms/secretaria



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "EMPODERAMIENTO DOCENTE Y COMPETENCIAS PARA UNA ENSEÑANZA INNOVADORA EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA PROVINCIA DE TAMBOPATA, 2022", cuyo autor es YUPANQUI SONCCO HERMENEGILDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
OCHOA CARBAJO JESUS ALBERTO <b>DNI:</b> 21532250 <b>ORCID</b> 0000-0003-3329-8184	Firmado digitalmente por: JOCHOACAR10 el 19-08- 2022 17:54:27

Código documento Trilce: TRI - 0419311