



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Empowerment y el desempeño docente en la Institución Educativa San Juan Bautista de
Huariaca – Pasco, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

MELENDEZ SALVATIERRA, EDGAR RAUL (ORCID: 0000-0002-7825-2641)

ASESORA:

Dra. ANCAYA MARTINEZ, MARIA DEL CARMEN E. (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación de los aprendizajes

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicado a mi familia por su apoyo constante y darme ánimo en los momentos difíciles para lograr mis metas propuestas.

Agradecimiento

En primera instancia hago llegar mis sinceros agradecimientos a la Universidad César Vallejo por contribuir a mi formación profesional de maestría, enseguida agradezco a todos mis colegas de la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca, quienes contribuyeron conmigo al desarrollo de la presente investigación.

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	12
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	13
2.5. Procedimientos	14
2.6. Método de análisis de datos	14
2.7. Aspectos éticos	14
III. Resultados	15
3.1. Resultados descriptivos	15
3.2. Contrastación de la hipótesis	18
IV. Discusión	21
V. Conclusiones	23
VI. Recomendaciones	24
Referencias	25
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Grado de correlación entre el (E) y (DD).	18
Tabla 2: Grado de correlación entre la dimensión (P) y (DD).	19
Tabla 3: Grado de correlación entre la dimensión (M) y (DD).	19
Tabla 4: Grado de correlación entre la dimensión (D) y (DD)	19
Tabla 5: Grado de correlación entre la dimensión (L) y (DD)	20

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Tipo de diseño de investigación	12
Figura 2: Niveles de (E)	15
Figura 3: Niveles de dimensión (P)	15
Figura 4: Niveles de dimensión (M)	16
Figura 5: Niveles de dimensión (D)	16
Figura 6: Niveles de dimensión (L)	17
Figura 7: Niveles de (DD)	17

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el empowerment y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco 2020.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo de tipo básico de nivel correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformado por 60 docentes de nivel secundaria, tipo de muestra fue censal, se empleó la encuesta utilizando como instrumentos dos cuestionarios: Un cuestionario sobre empowerment y otro sobre desempeño docente, la validez de los instrumentos fue a través del juicio de expertos con resultados aplicables.

Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación positiva directa y alta entre ambas variables, obteniendo ($\rho = 0,548$), según la estadística de Spearman y con nivel de sig = 0,000 que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras claves: empowerment, desempeño docente, logros de aprendizaje.

Abstract

The present research had the general objective of determining the relationship between empowerment and teaching performance in the educational institution San Juan Bautista de Huariaca – Pasco 2020.

The research carried out was a basic type of correlational quantitative approach with a non-experimental cross sectional design. The population consisted of 60 secondary level teachers, the type of sample was census, the survey was used using two questionnaires as instruments: A questionnaire on empowerment and another on teacher performance, the validity of the instruments was through the judgment of experts with applicable results.

The results of the research show that there is a direct and high positive relationship between both variables, obtaining ($\rho = 0,548$), according to Spearman's statistic and with a $\text{sig} = 0,000$ that rejects the null hypothesis and accepts the alternative hypothesis.

Keywords: empowerment, teacher performance, learning achievements.

I. Introducción

Se han observado cambios en el entorno educativo como producto de transformaciones de las sociedades, una tarea clave en todas las organizaciones para lograr el éxito es el empowerment (E). En México se investigó la relación entre el (E) y compromiso organizacional ya que los trabajadores no asumían compromiso con la organización laboral, llegando a un conformismo y pasividad (Ríos, Téllez y Ferrer, 2010). También, en Guatemala se realizó el estudio del empoderamiento porque se identificó algunas empresas que no delegan compromisos a sus colaboradores para lograr una actividad eficiente, siendo estas centralizadas en los directivos que progresivamente brindan un servicio mucho más complejo y prolongado (Morales, 2016).

En el Perú el Minedu (2012) en el (MBDD) sustentó cambios de práctica docente, quienes estaban sometidas a un modelo de escuela basado a la transmisión de conocimientos, donde predominada la violencia, el autoritarismo y la obediencia, de manera que la escuela no estaban coherente a los beneficios culturales de los educandos y de comunidades de su entorno. Por otro lado se observaron incertidumbres de parte de los docentes en cuanto a los procesos de (EDD), creando el ambiente poco atractivo para realizar actividades pedagógicas eficientes que va en perjuicio de su bienestar y por ende de sus estudiantes (Gálvez y Milla, 2018).

En la Institución Educativa “San Juan Bautista”, se observaron que las reacciones de los docentes frente a acatar las normas dispuestas son sumisas y no se evidencia propuestas de cambio para mejorar la gestión educativa de parte de los docentes y esto responde a la inestabilidad laboral docente. La escasa libertad que tienen los docentes para modificar el programa impide la capacidad de imaginación y detiene la creatividad de estudiantes como docentes (Freire y Shor 1985).

Se presentaron hasta el año 2019 casos de tensión de parte del docente a consecuencia de la (EDD) porque a pesar de contar con instrumentos de evaluación, los docentes percibieron que los resultados no reflejaban el trabajo real de su desempeño, para el 2020 debido a la pandemia del COVID-19, la modalidad de educación se desenvuelve a distancia a través de clases remotas, el (DD) se viene desarrollando en función a la atención de aprendizaje, con mayor énfasis en la retroalimentación a los estudiantes, además de continuar con la incertidumbre de no contar con resultados que reflejen el verdadero trabajo del docente, quienes continúan trabajando bajo parámetros señalados por el Ministerio de

Educación, cumpliendo las normas vigentes, no obstante, esta decisión para que sea ejecutada debe contar con la autorización de los directivos lo cual demora y causa retraso en lo planificado a ejecutar.

Por lo mencionado, existe la preocupación referente al empoderamiento del docente en relación a su desempeño. Por estas razones en el actual estudio se tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el (E) y el (DD) en la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020.

A continuación los antecedentes consultados para sustentar los problemas que se observan entorno a las dos variables: el (E) y el (DD).

En el ámbito internacional, en Brasil, Silva (2020) en su investigación, (E) de profesores y alumnos por medio de pedagogía del deporte, asumió como objetivo originar la posibilidad de estructurar el proceso entre ambas variables, apoyándose en un marco teórico sostuvo que la práctica deportiva es el desarrollo de diversas capacidades, logrando aprendizajes integrales mediante la práctica deportiva como manifestación corporal, concluyendo que el (E) del estudiantes depende del (E) del docente, ya que el (E) se encuentra íntimamente relacionados al proceso educativo capaces de retroalimentar.

En Indonesia, Agung (2020) en su estudio (E) de ordenación docente sobre la calidad de instrucción y el progreso de los estudiantes cuyo propósito fue determinar la influencia del (E) en la organización del profesor en la mejora de logros de competencia de los aprendices para resolver problemas, se aplicó un cuestionario a una población de 125 personas, discusiones de grupos focalizados y entrevistas, concluyendo que el (E) sí tiene un predominio efectivo en la actividad docente, que redundará en la idoneidad de los educandos para solucionar problemas. En tanto, para Fauza (2020) en su investigación liderazgo transformacional del Director y (DD) su propósito fue determinar la relación de ambas variables, se aplicó la técnica del muestreo total, concluyendo que hay una relación positiva entre los estilos de liderazgo transformacional del Director con el (DD) en la cantidad de $r_{xy}=0,471 >0,266$.

En España, López, Martín y Palomares (2019) en su estudio (E) docente, tuvo como objetivo analizar las capacidades intelectuales diversas de los estudiantes y la formación de docentes, se utilizó la metodología mixta y se concluyó que los profesores no se encontraron preparados para dar respuesta a las necesidades requeridas por los estudiantes. Esto suele suceder a menudo debido a las limitaciones de la práctica docente, en donde la orientación al cumplimiento de normativas y priorizando con el trabajo rutinario con el mismo tipo de

estudiantes. A su vez, Ahmed y Malik (2019) en su investigación (E) (PS) en el (DD), mediador del bienestar (PS) tuvo como objetivo explorar el efecto del bienestar (PS) como intermediario entre el (E) (PS) y el (DD), se ejecutó una encuesta a 261 docentes de secundaria de estudio transversal, analizando la correlación de coeficiente se concluyó que el (E) (PS) y el bienestar están relacionados de manera significativa en el (DD).

En Malasia, Turi (2019) en su estudio (E) (PS) de profesores y su influencia en el (D) de los profesores, se aplicó el enfoque cuantitativo y la encuesta a una población de 50 miembros de la facultad. Llegando a la conclusión que el (E) psicológico tiene una influencia positiva en el desempeño laboral del docente. Además, en Filipinas, para Tindowen (2019) en su investigación del (E) en la organización de comportamientos, su objetivo fue determinar la influencia del (E) en la segunda variable, se aplicó el nivel descriptivo a 215 profesores de instituciones católicas superior, concluyendo que existe altos niveles de (E) de los profesores presentando actuaciones organizacionales efectivo de la escuela.

En Indonesia, Mardapi y Herawan (2019) en su investigación formación de docentes basados en la comunidad cuyo propósito fue indagar estrategias de (E) del educador a través de un programa de capacitación, se utilizó el diseño cuantitativo, teniendo como resultado que la capacitación de los educadores incrementa el promedio de competencia de los profesores. A su vez, en Irán, Shamsifar, Veiskarami, Sadeghi y Ghazanfari (2019) en su estudio modelo estructural entre el (E) (PS) y autorregulación con el (DD) tuvo como propósito diseñar y probar las relaciones entre las variables, se aplicó el diseño correlacional y un cuestionario a una población de 1092 profesores. Concluyendo que la organización educativa puede planificar mejor el (E) (PS) y autorregulación de los educadores para obtener un buen (DD).

Hejazi, Khoshkab y Farajollahi (2019) en su estudio (E) de los profesores y compromiso con el cambio organizacional cuyo propósito fue investigar la correlación entre los objetos de estudio, se manejó el método de las encuestas descriptivas y análisis de ecuaciones estructurales, su población estuvo conformado por 309 docentes, obteniendo como resultado que el (E) de los profesores tiene un alto compromiso en el cambio organizacional para un trabajo efectivo. En Indonesia, Kusumaningrum, Sumarsono y Gunawan (2019) en su investigación ética profesional y (DD), planteó como propósito determinar la relación entre estas dos variantes, se utilizó el enfoque cuantitativo, el instrumento utilizado fue un cuestionario con una población de 20 docentes de secundaria

de diseño correlacional, concluyéndose que existe una proporción efectiva entre ética profesional y (DD) con un coeficiente de 0,498.

En España, García (2018) en su investigación (E) y desempeño en gobiernos locales, cuyo objetivo fue analizar este enlace entre las variables, se utiliza un diseño cuantitativo. En la población española de municipios con más de 20.000 habitantes, se utilizó cuestionarios online administrados al responsable de recursos humanos y a otro empleado, para estudios multinivel se utilizó datos de 103 ayuntamientos y para el trabajo individual se utilizó datos de 553 empleados. Concluyendo que el (E) estructural tiene fuerte relación positiva con el desempeño organizacional mediados por menores niveles de ansiedad laboral de los trabajadores. Para Hasbullah y Moeins (2017) en su estudio del profesionalismo, motivación, (E) del docente y su implicancia en el (DD) cuyo propósito fue analizar las influencias de los aspectos mencionados en el (DD), la muestra fue de 417 certificados de maestros, los datos se analizaron fue el SEM (Structural modelado de ecuaciones), concluyendo que el profesionalismo, motivación de resultado y (E) influyen positiva y significativa en el trabajo y por ende con efectos positivos en el (DD).

En el ámbito nacional, Santamaría (2019) en su estudio respecto al modelo de gestión institucional basado en el (E) para mejorar el comportamiento organizacional de una I.E., cuyo objetivo fue proponer un modelo de gestión entre ambas variables. Metodología: Enfoque cuantitativo, diseño descriptivo de corte transversal, la población y muestra conformado por integrantes de la I.E., aplicándose un cuestionario y concluyendo con la confirmación que el modelo de gestión institucional basado al (E) mejora el comportamiento organizacional del plantel.

Martínez (2019) en su estudio respecto al (E) y (DD) tuvo como propósito identificar la relación de ambas variables. Metodología: Enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental. Con estudio de 64 profesores, la muestra no fue probabilística exhaustiva. Se utilizó el inventario de (E) y la ficha de evaluación de desempeño docente como instrumentos. Se concluyó que existe una correlación eficiente de ($p=0.004$) los objetos de estudio, el (E) es esencial para la gestión del profesor que le brinda oportunidades de desenvolverse en el aula logrando aprendizajes significativos que sean de gran beneficio y fortalecer su ciudadanía de los estudiantes.

Olivera (2019) en su investigación (M) y (DD) cuyo propósito fue establecer la correlación de las variantes, con enfoque cuantitativo no experimental, diseño descriptivo correlacional, población fue total de la I.E., aplicando la encuesta y se concluyó que existe

una correlación $r=0,781$ lo que indica que una buena motivación influirá en un buen (DD). Por otra parte, Salvador y Sánchez (2018), en su estudio (L) de los directivos y compromiso organizacional cuyo propósito fue determinar la correlación entre las variables. Metodología: Cuantitativa, diseño no experimental, descriptiva correlacional, población finita de tipo probabilístico, aplicando instrumentos confiables, obteniendo como resultado: $\rho= ,676$ y un valor $p= 0,000$ menor al nivel $\alpha= 0,05$, donde concluyó que existe una correlación positiva moderada. En tanto, Lecaros (2017) en su investigación (L) pedagógico y (DD) tuvo como objeto de estudio determinar la relación de las variantes, diseño correlacional de tipo básica, enfoque cuantitativo, su población fue de 63 profesores, aplicándose un cuestionario, concluyendo con $r=0,758$, donde se determina que existe una relación positiva y alta entre el (L) pedagógico y el (DD).

Romero (2018) en su investigación respecto al autoestima y desempeño docente, su propósito fue comprobar la relación de las variables. Metodología: Enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental. La población de estudio conformada por 59 profesores, se empleó el cuestionario. Resultados y conclusiones: Se concluyó con una relación significativa entre ambas variables con nivel de significancia de 0,05, $r_s = 0.771$ y $t_c = 9,07$, $t_t = 2,004$.

En cuanto a las teorías concernientes de la primera variable: (E), según Chiavenato (2009) definió al (E) como la creación de estructuras de instrucción para generar la delegación de facultades a los individuos de diferentes áreas. El facultamiento en la toma de decisiones, el (E) parte del pensamiento para brindarle a los individuos poder, libertad y contar con las condiciones necesarias para tomar decisiones como agente activo dentro de una estructura. El facultamiento se funda en cuatro dimensiones: Poder, motivación, desarrollo, liderazgo (pp. 288-289).

Freire y Shor (1985) sostuvo sobre el (E) social como una oportunidad para desarrollar un nivel de independencia en los estudiantes y asumir autonomía que no son suficientes para hacer frente a los problemas políticos y sociales y lograr las transformaciones en la sociedad de Brasil (p.173).

Jaffe y Scott (2007) manifestó que el (E) se refleja en cada lugar de trabajo en estos últimos tiempos, dejando de lado a las organizaciones tradicionales asentados en una línea de jerarquía que han sometido en el pasado. Los nuevos cambios en las actividades comerciales, la aplicación de las fuerzas de trabajo y con una influencia acelerada de la tecnología están generando organizaciones descentralizadas donde la labor colectiva van a

ser realizada por equipos independientes ligados al manejo constante de la informática y medios de comunicación moderna que pueden transformar la administración de una organización convirtiéndonos en empresarios (p. 23).

Para Jiménez, Martelo y Jaimes (2017) considera el empoderamiento digital, teniendo la posibilidad de acceder al uso de los TICs que deben contribuir a futuras generaciones profesionales para reinsertarse al mundo laboral, por lo cual destaca la continua capacitación de docentes en el uso de recursos tecnológicos aplicables al desempeño pedagógico motivando al empoderamiento digital de los estudiantes para una formación acorde al avance de la modernidad articulados al manejo de las herramientas virtuales. En tanto, el estudio de Contreras y Chapetón (2017) analiza el impacto del aprendizaje colaborativo como técnica didáctica para desarrollar actividades significativas, transformando prácticas de enseñanza-aprendizaje tradicional, con plena interrelación docente estudiante, potenciando su inteligencia emocional, interactuando colectivamente y aportando sus ideas originando el empoderamiento de los estudiantes, reconociendo la capacidad de transmitir la importancia del trabajo cooperativo. Así mismo, Fandiño (2010) propone realizar la investigación acción para empoderar a los docentes y transformar sus prácticas pedagógicas que también se va evidenciar en mejorar su calidad de vida y crecimiento profesional.

Saleman, Warrah, Bing y Yusof (2019) manifiestan en su investigación la importancia de las prácticas de (E) de los profesores a quienes se les asigna poder para mantener la sostenibilidad de la educación, donde se demostró que la calidad de los maestros influye en la calidad de aprendizaje de los estudiantes, sugiriendo trabajo en conjunto entre el Director y los docentes para asegurar los propósitos de aprendizaje del alumno. También, Xia y Radio (2020) expresan una nueva visión de la educación del siglo XXI, sostuvieron que los maestros conforman la columna vertebral del desarrollo educativo, el (E) se orienta al plan, al mercado y brindar servicios de acuerdo a la formación de profesores que está controlada por el Estado de manera planificada que se orienta a una formación docente cada vez más no académica.

Con respecto a las dimensiones del (E) se ha considerado en cuatro dimensiones según, Chiavenato (2009) ajustándose a las organizaciones de aprendizaje con predisposición a encomendar autoridades a los individuos de distintas áreas.

La primera dimensión es el poder. Según, Chiavenato (2009) señala, brindar poder a los individuos a través de la representación de potestad y compromisos en todos los

horizontes de la ordenación. Lo que nos manifiesta ofrecerles la confianza a los sujetos generándoles libertad y las facultades para realizar una acción positiva (pp. 288-289).

Moreira (2016) en su estudio autoridad docente menciona que hace varios años se viene atravesando la pérdida de autoridad en diversos espacios en el mundo moderno, en la cual no es ajeno el campo educativo, la autoridad del profesor se profesa con modelos de vida, como un elemento natural a la educación y no como un simple instrumento de poder. En tanto, Fernández y Brito (2018) menciona la pérdida de respeto a la autoridad de los maestros en las universidades, que las mismas características también se presenta en las escuelas secundarias, la merma de ello se da por ciertos niveles de autoritarismo y por argumentos legales en favor de los infantes y jóvenes, la autoridad se gana con el respeto y responsabilidad profesional, generando autonomía y confianza en los estudiantes (pp. 53-60), para Alonso (2019) obtener el poder es contar con cualidades personales, profesionales y metodológicas como una cualidad que debe caracterizar al docente, que fomente la participación promoviendo prácticas reales, resolviendo las dudas que se presentan en los estudiantes (pp. 65-81).

La segunda dimensión es la motivación. Según, Chiavenato (2009) sostuvo reconocer los logros de las personas incentivándolos frecuentemente, de tal manera se observará en la eficiencia laboral, premiar los resultados compromete a las personas para continuar logrando metas establecidas (pp. 288-289).

Burgueño, Alvarado, Medina, Alcaraz y Lirola (2017) mencionaron la intención de convertirse en maestro fue incorporar la regulación de una escala de motivación académica que contribuye a los procesos de motivación dentro de un espacio inicial de formación docente (pp. 670-679), también, López, Vélez y Franco (2017) afirmó sobre la percepción de directores de secundaria acerca de la motivación docente, comparando entre escuelas públicas y privadas, resultando favorable las privadas (pp. 670-679). Asimismo, para Viseu, Saúl, Canavarró y Pereira (2016) mencionaron que la motivación de los docentes es fundamental, sustentado en la cultura organizacional que resalta el contexto donde realiza sus actividades el docente (pp. 111-120).

Komariyah y Komarudin (2019) en su investigación manifiestan el análisis de las características motivacionales personales sobre el ejercicio de los facilitadores con alto desempeño, siendo necesario brindar formación para contar con los recursos, estrategias adecuadas para alcanzar las metas establecidas. Por otra parte, Assibi (2019) en su estudio menciona que el factor humano es el capital más valioso para cualquier organización en el

mundo y principalmente para los centros educativos, se examinó la correlación entre la motivación del profesor y el (D) escolar, logrando identificar la calidad de la enseñanza y de maestros son fundamentales para realizar el plan de estudios, así como el (E) de profesores, el trabajo, la condición y el equilibrio obtuvieron un señal positiva en el (DD).

La tercera dimensión es el desarrollo. Según, Chiavenato (2009) manifiesta “Proporcionar recursos para facilitar la capacitación y el desarrollo personal y profesional significa adiestrar a las personas continuamente, ofrecerles información y conocimientos, enseñarles nuevas técnicas, y crear y desarrollar talentos en la organización” (pp. 288-289).

Nolla y Palés (2020) mencionaron que en España, a los profesionales que realizan actividades de docencia no se les demanda ningún tipo de formación especializada, quienes desarrollan la competencia docente lo hacen de manera voluntaria, solo en algunos lugares lo realizan para la acreditación de formación especializada, los que brindan el servicio docente se basan en su experiencia y sentido común para ejercer la tarea docente. El profesional que decide la carrera docente debe poseer condiciones personales para lograr su desarrollo profesional permanentemente (pp. 1-3). En tanto, para Laudadío y Mazzitelli (2020) manifestó la identificación de la diferencia de estilos de enseñanza relacionados con las habilidades emocionales de los docentes futuros, identificándose diferencias reveladoras entre los estilos de enseñanza y las habilidades emocionales, concluyendo su prioridad de identificar estos aspectos en la etapa inicial de formación profesional (pp. 853-869).

También, en México, para Salinas (2019) los cursos de capacitación docente contribuyeron de manera significativa en el cambio conceptual de tutores y modifican los procesos de atención a los tutorados, logrando mayor empatía atención a las entrevistas (pp. 41-61). Así mismo, para Miranda y Rosabal (2018) en Costa Rica, sostuvo que uno de los primordiales retos que deben afrontar las escuelas unidocentes y dirección 1 de zonas rurales, es la implementación de capacitación en el campo pedagógico y administrativo con el propósito de alcanzar el progreso de la educación, logrando como resultado profundizar en la gestión administrativa y su implicación en el trabajo pedagógico en torno a temática de interés docente, proponiendo un conjunto de estrategias para que orienten y faciliten procedimientos administrativos que desarrolla cada docente como parte de su función educativa (pp. 198-227).

La cuarta dimensión es el liderazgo. Según, Chiavenato (2009) indica “Propiciar el liderazgo en la organización significa orientar a las personas, definir objetivos y metas, ampliar horizontes, evaluar el desempeño y ofrecer realimentación” (pp. 288-289).

Leiva y Vásquez (2019) sostuvieron la función principal de los directivos centrados en el liderazgo pedagógico para fortalecer las prácticas académicas de los profesores y optimizar los aprendizajes de los alumnos, donde se observa un margen de diferencia entre docentes y directivos, estos últimos mencionan realizar la supervisión de manera colaborativa y los profesores manifiestan que tiene un carácter intervencionista legal, es una etapa de transición para lograr el acompañamiento pedagógico (pp. 225-251). Asimismo, Oliveira y Waldhelm (2016) afirmó que tiene mucha relación el liderazgo directivo para mejorar el clima escolar influyendo de manera positiva en los aprendizajes de los alumnos (pp. 824-844). También, Nellitawati (2020) en su estudio sobre la influencia de los estilos de liderazgo del Director en el (DD), obteniendo en efecto que existe una correlación positiva entre el estilo de líder democrático que con tribuyen a mejorar el (DD).

Por otra parte las teorías relacionadas a la variable: (DD) el Minedu (2012) definió de la siguiente manera, se concibe por influencia un espacio de la actuación pedagógico que convoca un conjunto de prácticas competitivas que inciden propiciamente en los aprendizajes de los educandos. En diferentes campos de la labor docente predomina el perfil ético de la educación, ajustada a brindar servicio de calidad pública y en el progreso general de los escolares, reconociendo los siguientes dominios: Preparación para la enseñanza, el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad (p. 24).

Con relación a las dimensiones del (DD) se ha considerado cuatro dominios o campos concurrentes, según Minedu (2012) centrado en el perfil ético de la educación, a un asistencia pública y el progreso general de los aprendizajes.

La primera dimensión, preparación para el aprendizaje. Según Minedu (2012) señala lo siguiente: comprende la programación de la labor académica mediante la realización de la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje en el marco de una visión intercultural e inclusiva. Describe la noción de los primordiales rasgos sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognoscitivas de los aprendices, gestionar de manera coherente los contenidos didácticos, selección y uso de los materiales pedagógicos, habilidades de enseñanza y valoración de los aprendizajes (p. 25).

La segunda dimensión, enseñanza para el aprendizaje. Según, Minedu (2012) comprende la dirección del transcurso de enseñanza a través de una perspectiva que aprecie la inserción y la variedad en la totalidad de sus expresiones. Describe la mediación educativa

del profesor en el proceso de un clima propicio al aprendizaje, el dominio de los contenidos, la estimulación permanente de sus aprendices, el avance de varias destrezas metodológicas y de valor, así como el uso de recursos pedagógicos adecuados y apreciables. Contiene el uso de numerosos criterios y herramientas que viabilizan la identificación de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje, también de los aspectos de la enseñanza para mejorar (p. 25).

La tercera dimensión, participación en la gestión de la escuela y la comunidad. Según, Minedu (2012) comprende la intervención en la misión de los planteles educativos a partir de una circunstancia democrática para conformar la colectividad de estudio. Describe la información real con los distintos participantes de la entidad pedagógica, la intervención en la preparación, realización y valoración del PEI, también como la instauración de un clima colectivo propicio. Contiene la apreciación y deferencia a la entidad y sus particularidades, y la corresponsabilidad de los integrantes de las familias en las derivaciones de los instrucciones (p. 26).

La cuarta dimensión, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Según, Minedu (2012) comprende el transcurso y las destrezas que definen el orden y progreso de la colectividad técnica de pedagogos. Puntualiza la meditación ordenada de su práctica académica, de sus miembros, la labor en conjunto, la contribución con sus compañeros y su contribución en acciones de proceso técnico. Contiene el compromiso en los métodos y efectos del estudio, y la dirección de indagación sobre el proyecto e implementación de las capacidades pedagógicas en el territorio nacional (p. 26).

En tanto, la presente investigación teórica se justifica porque va reconocer la relación que existe al conocimiento de las variables (E) y el (DD), pretendiendo analizar los resultados para compararlos identificando sus relaciones y diferencias con el objetivo de encontrar nuevas evidencias que contribuirá a futuras investigaciones para mejorar los procesos de aprendizaje. Asimismo, es metodológica puesto que se utilizó dos herramientas para el acopio de información haciendo uso de recursos propios del trabajo remoto, las cuales serán de utilidad para contestar a la hipótesis planteada y utilizar en próximas indagaciones. El método de indagación como las operaciones, sistemáticas y herramientas que fueron validadas por juicio de expertos dando confiabilidad a su aplicación. De la misma manera es aplicable puesto que averigua transformar el transcurso de la actividad pedagógica, a través de la aplicación de la herramienta del (E) en el (DD) favoreciendo los resultados de educación de los escolares y fortaleciendo su actividad laboral de los profesores.

El problema general de estudio es: ¿Existe correlación entre el (E) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020?, y como problemas específicos: ¿Existe relación entre el (P) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020? ¿Existe relación entre la (M) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020? ¿Existe relación entre el (D) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020? ¿Existe relación entre el (L) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020?

El objetivo general que se consideró en la investigación es determinar la relación entre el (E) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco 2020 y los objetivos específicos fueron determinar la relación entre el (P) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020; determinar la relación entre la (M) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020; determinar la relación entre el (D) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020; determinar la relación entre el (L) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020.

Se plantearon como hipótesis general existe relación entre el (E) el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020. Además se consideran hipótesis específicos: Existe relación entre el (P) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020; existe relación entre la (M) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020; existe relación entre el (D) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020; existe relación entre el (L) y el (DD) en la I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio utilizó el método hipotético deductivo nivel correlacional porque mide la grado de relación entre las variables, de tipo básico, diseño no experimental, porque busca describir las circunstancias como son. Hernández, Fernández y Baptista (1991) sostuvo que parte de la observación del problema tal como se dan en un determinado contexto para luego analizarlo (p. 245), enfoque cuantitativo.



Figura 1. Tipo de diseño de investigación

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

2.2. Operacionalización de variables

Definición conceptual de la variable (E)

Según Chiavenato (2009) mencionó al (E) como la instauración de entidades de aprendizaje que consiste en otorgar facultades a los trabajadores de diversas áreas. El facultamiento es para ejercer autonomía y tomar decisiones (E) se inicia con la noción de conceder a los individuos poder, autonomía y contar con información, participando activamente con el fin de optimizar el rendimiento de una organización laboral. Estableciendo las siguientes dimensiones: Autoridad, motivación, desarrollo, liderazgo (pp. 288-289).

Definición conceptual de la variable (DD)

Minedu (2012) definió al espacio de acciones que desarrolla el docente donde se desempeña profesionalmente influyendo de manera favorable en el aprendizaje de los educandos, con un desempeño de carácter ético de la enseñanza, brindando una formación completa de los alumnos. En tal sentido, se han determinado los siguientes dominios: Preparación para la enseñanza, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (p. 24).

En el presente estudio se han elaborado las matrices de operacionalización de cada una de las variables, las cuales las encontramos en el Anexo 2.

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

En la presente investigación se constó con una población de 60 docentes, nivel secundario, I.E. “San Juan Bautista” de Huariaca-Pasco 2020. Para los fines de la investigación se trabajó con todos profesores del centro educativo (Ver anexo 8.1.).

2.3.2. Muestra

Hayes (1999) sostuvo que es el mismo conjunto de población viene a ser una muestra censal (p.56), en esta investigación se presenta un tipo censal puesto que se recurre al total de población que viene a ser 60 docentes del plantel.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Carrasco (2009) manifestó el modo utilizado en la investigación es la encuesta porque facilita la obtención de datos con características de confiabilidad, sencillez y variabilidad (p. 159). En este estudio se manejó la encuesta para recolectar datos y relacionar las variables (E) y (DD).

2.4.2. Instrumentos

Según Hernández y Mendoza (2018) manifestó que los instrumentos son elementos que se utilizan para recabar datos sobre las variables de estudio. La encuesta se ha desarrollado teniendo en cuenta las características de cada variable, aplicando los valores de la escala de Likert.

Se elaboró la ficha técnica correspondiente a la primera variable, tal como se encuentra en el Anexo 8.2

Se elaboró la ficha técnica correspondiente a la segunda variable, tal como se encuentra en el Anexo 8.3

Validez

Hernández y Mendoza (2018) mencionó el término eficacia en un trabajo de estudio representa estado de una herramienta que cuenta la autenticidad de una variable que se calcula (p. 229). La herramienta fue aprobada por el juicio de expertos, considerando criterios importantes en ambos instrumentos.

2.4.3. Confiabilidad

Hernández y Mendoza (2018) explicó la confiabilidad en el estudio es el estado del instrumento que adquiere resultados coherentes y sólidos. Se determinó una prueba en el desarrollo de confiabilidad a 60 docentes, a través del método de consistencia

interna después se empleó la herramienta para establecer el nivel de confianza con el cuestionario con preguntas que tienen varias alternativas de respuestas y se maneja el coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Tal como se contempla en la tabla de la variable (E) en el alfa de Cronbach es de 0,826 y la variable desempeño docente es 0,804, en uno y otro sobresale los 0,8 en tanto los instrumentos manejados es de alto índice de confiabilidad. (Ver anexo 5).

2.5. Procedimiento

En el presente estudio se manejó la siguiente ruta metodológica: establecer la fiabilidad y eficacia de las herramientas, aplicación de las herramientas de cada variable a docentes vía virtual, recoger datos, ejecutar el software SPSS en lenguaje español, estudiar la estadística descriptiva de las variable y la estadística inferencial

2.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el software SPSS en lenguaje español donde se logra los efectos y en seguida desarrollar las interpretaciones. Es de un visión cuantitativo en tal sentido se desarrolla la estadística descriptiva e inferencial. Se manejó para recoger, clasificar, sistematizar, estudiar y figurar los datos alcanzados en gráficos de barra y tablas de frecuencia, para expresar el procedimiento de las variables de la investigación. La estadística inferencial se manejó para extraer conclusiones generales asentadas en las presunciones planteadas. La estadística inferencial es importante porque se desarrolla con la finalidad de evidenciar hipótesis y valorar los parámetros, como lo sostiene (Hernández y Mendoza, 2018, p. 332)

2.7. Aspectos éticos

A partir de la presente investigación se estableció aspectos importantes como: Validación de instrumentos a través del juicio de expertos, participación de los docentes, desarrollo del cuestionario respetando sus resultados y de modo anónimo, los resultados fueron efectivos y no manipulados, se respetó la propiedad intelectual, se registró las citas considerando en las referencias.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Empowerment

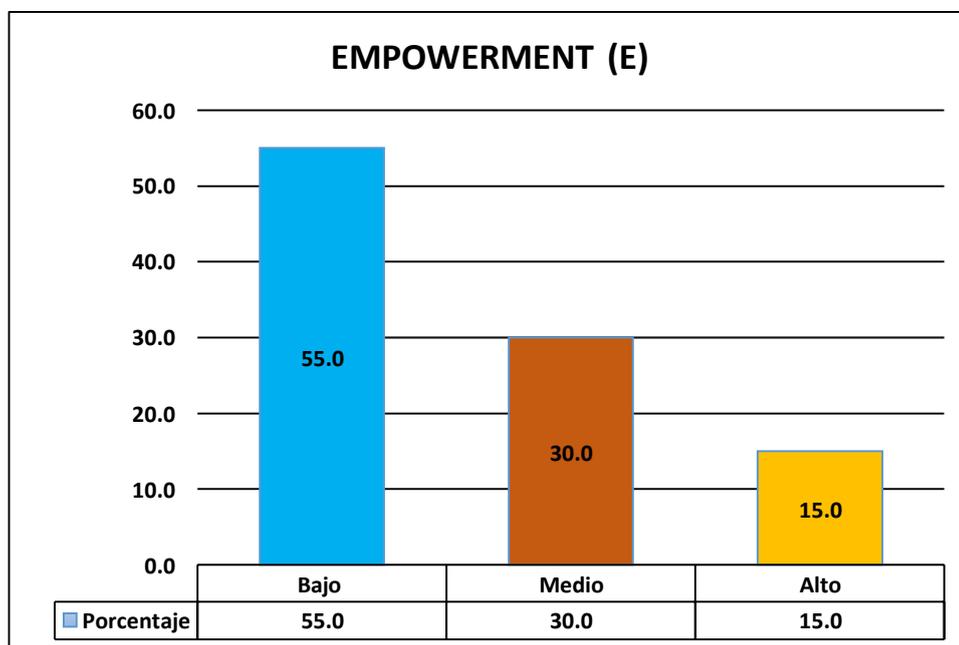


Figura 2. Niveles de (E)

Interpretación

En la Figura 2, se aprecia en la variable (E), el 55,0% de profesores de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca se ubica en un bajo nivel, el 30,0% se sitúa en el nivel medio y el 15,0% se localiza en el nivel alto, donde se muestra que el mayor porcentaje se halla en el nivel bajo de la mencionada variable. Para mayor detalle (Ver anexo 7.1.).

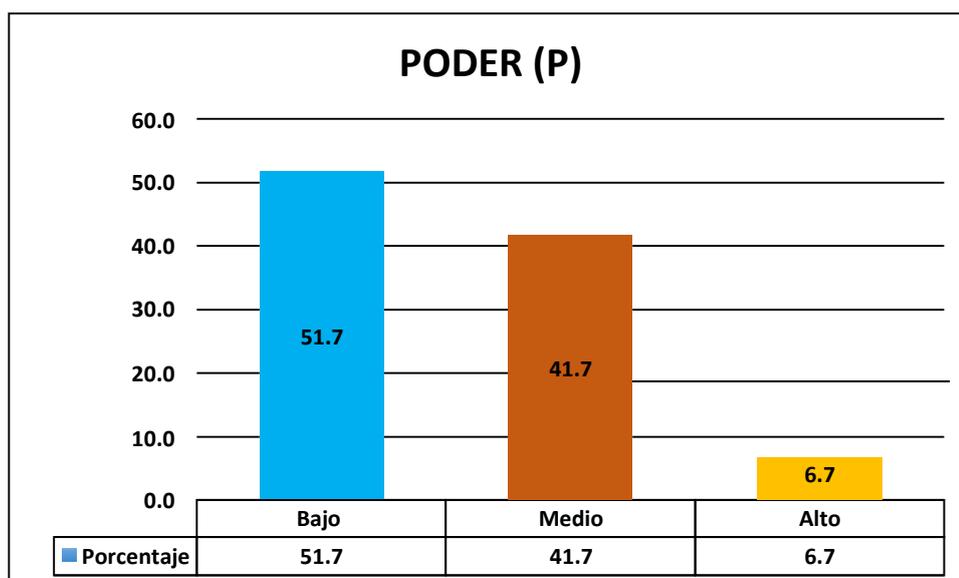


Figura 3. Niveles de (P)

Interpretación

En la Figura 3, se observa la dimensión (P), el 51,7% de profesores se hallan en un nivel bajo, el 41,7%, de profesores se ubica en el nivel medio, el 6,7% se localiza en el nivel alto, 6,7% se halla en el nivel alto, donde se indica que el mayor porcentaje se halla en el nivel bajo de la citada dimensión. Para mayor detalle (Ver anexo 7.2.).

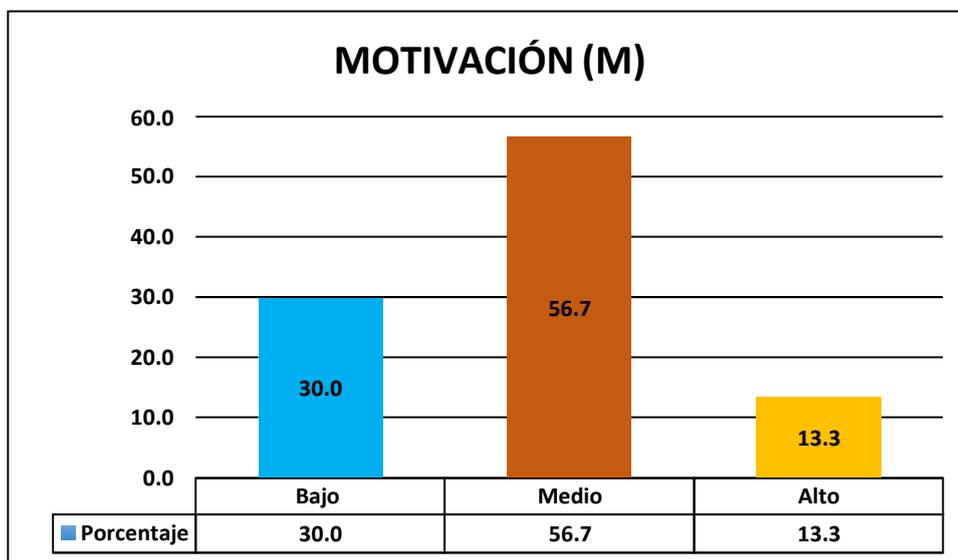


Figura 4. Niveles de (M)

Interpretación

En la Figura 4, se distingue la dimensión (M), el 56,7% de profesores se hallan en un nivel medio, el 30,0%, de profesores se coloca en el nivel bajo, el 13,3% se ubica en el nivel alto, en el que se muestra que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio de la referida dimensión. Para mayor detalle (Ver anexo 7.3.).

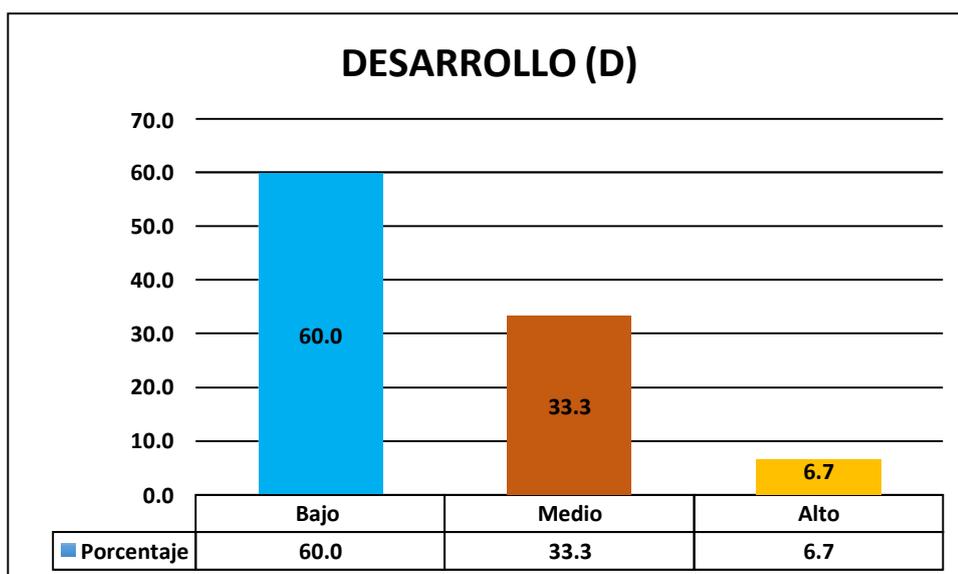


Figura 5. Niveles de (D)

Interpretación

En la Figura 5, se aprecia en la actual dimensión, el 60,0% de profesores se ubican en el nivel bajo, el 33,3%, de profesores se coloca en el nivel medio, el 6,7% se ubica en el nivel alto, en el que se muestra que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo de la citada dimensión. Para mayor detalle (Ver anexo 7.4.).

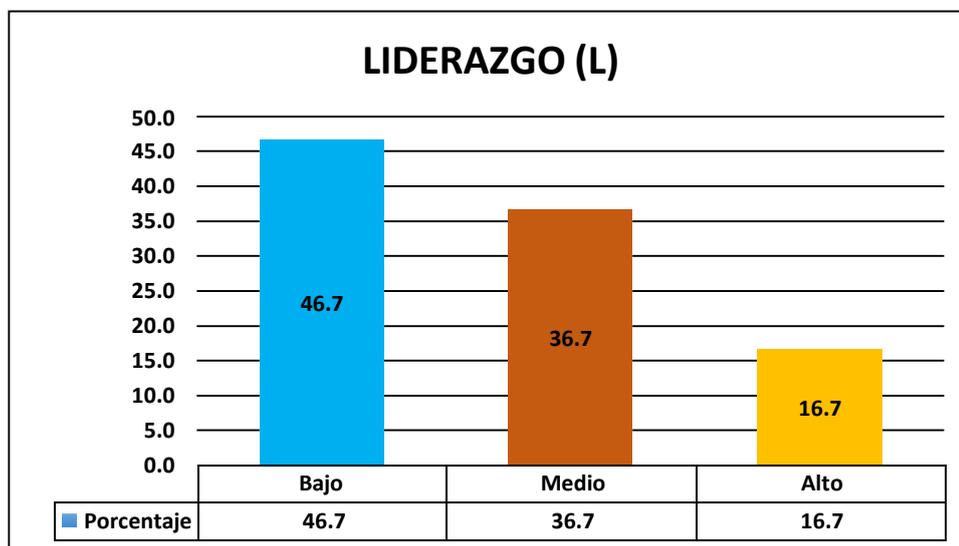


Figura 6. Niveles de (L)

Interpretación

En la Figura 6, se señala en la actual dimensión, el 46,7% de profesores se localizan en el nivel bajo, el 36,7%, de profesores se encuentra en el nivel medio, el 16,7% se sitúa en el nivel alto, en el que se muestra que el mayor porcentaje se halla en el nivel bajo de la referida dimensión. Para mayor detalle (Ver anexo 7.5.).

3.1.2. Desempeño docente

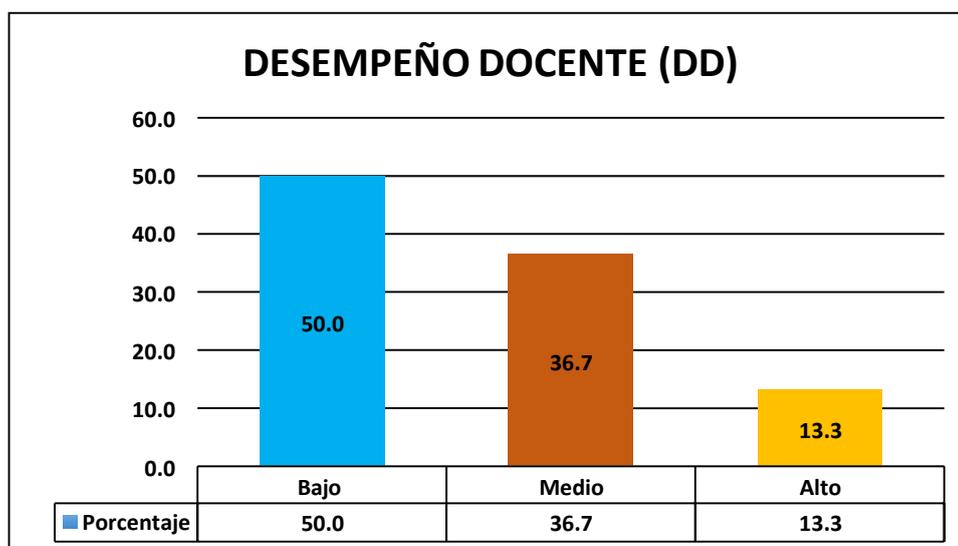


Figura 7. Niveles de (DD)

Interpretación

En la Figura 7, se considera en la variable (DD), el 50,0% de profesores se localizan en el nivel bajo, el 36,7%, de profesores se encuentra en el nivel medio, el 13,3% se ubica en el nivel alto, en el que se muestra que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo de esta variable. Para mayor detalle (Ver anexo 7.6.).

3.2. Contrastación de la hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre (E) y (DD) en los docentes de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco

Ha: Existe relación entre (E) y (DD) en los docentes de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco

Tabla 1:

Grado de correlación entre el (E) y (DD).

			(E)	(DD)
Rho Spearman	Empowerment	Coeficiente de correlación	1,000	,548
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,548	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

Fuente: Resultados de la SPSS

Interpretación

En la Tabla 1, se observa un nivel de sig. = ,000, en el que se niega la hipótesis nula y se asevera que consta una relación positiva y moderada entre las variables, alcanzando una correlación de rho = 0,548, lo que indica cuanto más se ahonde en el (E) se logrará resultados satisfactorios en el (DD).

Hipótesis específica

Ho: No existe relación entre (P) y (DD) de los docentes de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco

Ha: Existe relación entre (P) y (DD) en los profesores de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco

Tabla 2:

Grado de correlación entre la dimensión (P) y (DD).

			(P)	(DD)
Rho Spearman	Poder	Coeficiente de correlación	1,000	,811
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,811	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

Fuente: Resultados de la SPSS

Interpretación

En la Tabla 2, se observa un nivel de sig. = ,000, en el cual se niega la hipótesis nula y se asevera que consta una relación positiva y alta entre la dimensión (P) y (DD), consiguiendo una correlación de rho = 0,811, lo que indica cuanto más se ahonde en el (P) se logrará resultados satisfactorios en el (DD).

Tabla 3:

Grado de correlación entre la dimensión (M) y (DD).

			(M)	(DD)
Rho Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,747
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,747	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

Fuente: Resultados de la SPSS

Interpretación

En la Tabla 3, se observa un nivel de sig. = ,000, en el que se niega la hipótesis nula y se asevera que consta una relación positiva y alta entre la dimensión (M) y (DD), obteniendo una correlación de rho = 0,747, lo que indica cuanto más se ahonde en el (M) se logrará resultados satisfactorios en el (DD).

Tabla 4:

Grado de correlación entre la dimensión (D) y (DD).

			(D)	(DD)
Rho Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,661
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,661	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

Fuente: Resultados de la SPSS

Interpretación

En la Tabla 4, se observa un nivel de sig. = 0,000, en el que se niega la hipótesis nula y se asevera que consta una relación positiva y moderada entre la dimensión (D) y (DD), alcanzando una correlación de rho = 0,661, lo que indica cuanto más se ahonde en el (D) se logrará resultados satisfactorios en el (DD).

Tabla 5:

Grado de correlación entre la dimensión (L) y (DD).

			(L)	(DD)
Rho Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,977
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,977	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

Fuente: Resultados de la SPSS

Interpretación

En la Tabla 5, se observa un nivel de sig. = ,000, en el que se niega la hipótesis nula y se asevera que consta una relación significativa directa y muy alta entre la dimensión (L) y (DD), adquiriendo una correlación de Spearman rho = 0,977, lo que indica cuanto más se ahonde en el (L) se logrará resultados satisfactorios en el (DD).

IV. Discusión

Los resultados del estudio sobre la hipótesis general teniendo en cuenta el estudio estadístico de Rho de Spearman se tuvo un nivel de significancia de 0.00 que permitió aceptar la relación entre (E) y (DD) se asevera que consta una correlación positiva y moderada entre ambas variables logrando un rho de 0,548, realizado en la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020. Un antecedente que concordó con esta investigación es de Martínez (2019) en su estudio del empoderamiento y (DD) en lo que concluyó que consta una correlación significativa entre ambas variables. También Salvador y Sanchez (2018) en su investigación de liderazgo directivo y compromiso organizacional, ultima que consta la correlación significativa entre las variables obteniendo como resultado un rho=,676 y un valor p=0,000. En tanto otro dato que está cercano es la investigación de Romero (2018) con respecto al autoestima y desempeño docente, en el que se ultima la correlación efectiva y alta entre ambas variables con nivel de significancia de 0,05 $r=0,771$.

En cuanto a los resultados de relación entre la dimensión (P) y (DD), se ultima la correlación efectiva y alta, alcanzando un rho=0,811, apuntes que son reforzados por la teoría de Fernández y Brito (2018) en la cual menciona que la autoridad se gana con el respeto y responsabilidad profesional generando libertad y confianza en los educandos, por otra parte la teoría de Alonso (2019) dice lograr poder es demostrar con diferentes cualidades personales del docente, profesionales y metodológicas que se expresa en el fomento de las prácticas reales y absolviendo las dudas que se presenta en el estudiante, con respecto presentan, exponen y dialogan los resultados del estudio con las teorías y las referencias mostrados en el preliminar.

Con respecto a los resultados de relación entre la dimensión (M) y (DD), en el cual se culmina que existe correlación positiva y alta, logrando un rho=0,747, en tanto coincide con el antecedente de Olivera (2019) (M) y (DD) concluye que hay una correlación positiva y alta con un $r= 0,781$. Así mismo en la teoría de Burgueño, Alvarado, Medina, Alcaraz y Lirola (2017), donde mencionaron regular la escala de motivación en el espacio inicial de formación pedagógico, igualmente para Viseu, Saúl, Canavarró y Pereira (2016), expresa que la motivación de los profesores es trascendental dentro de una cultura organizacional donde se ejecuta las actividades del profesor demostrando buen desenvolvimiento laboral.

En cuanto a la relación de la dimensión (D) y (DD), se ultima que consta una correlación positiva y moderada obteniendo un rho=0,661, por otra parte Salinas (2019) en su teoría nos dice que los cursos de capacitación docente contribuyen de manera

significativa en el cambio conceptual de los profesores, utilizando los mayores recursos para atender a los estudiantes, también, para Miranda y Rosabal (2018) sustentó que los principales desafíos que tienen las escuelas es la implementación de capacitación en el campo pedagógico para conseguir el progreso en la educación con implicancia en el trabajo pedagógico del docente proponiendo estrategias que favorezcan el aprendizaje de los aprendices.

Acerca de la relación de la dimensión (L) y (DD), se ultima que coexiste una correlación positiva y muy alta con un $\rho=0,977$, Lecaros (2017) en su trabajo (L) pedagógico y (DD), donde concluye que consta una correlación positiva y alta con un $r=0,758$, lo que indica a mayor dominio del (L) pedagógico mejor será el (DD), en tanto Leiva y Vásquez (2019) en su teoría manifiesta la función principal de los directivos centrados en el liderazgo pedagógico para fortalecer las prácticas pedagógicas de profesores optimizando la instrucción de los escolares, también, Oliveira y Waldhelm (2016) mencionó que tiene mucha relación el liderazgo directivo para favorecer el clima institucional que influye de modo positivo en el instrucción de los estudiantes.

V. Conclusiones

Primero: En cuanto al objetivo general se concluye, que consta relación positiva y moderada entre (E) y (DD) de los docentes de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, logrando una correlación de ($\rho=0,548$), lo que señala que a medida que se mejora en el (E) se logrará resultados satisfactorios en el (DD).

Segundo: En cuanto al objetivo específico uno se ultima, que consta correlación positiva y significativa entre la dimensión (P) y (DD) de los profesores de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, logrando una relación de ($\rho=0,811$), lo que señala que a medida que posee mayor (P) se logrará resultados significativos en el (DD).

Tercero: En cuanto al objetivo específico dos se ultima, que consta relación positiva y significativa entre la dimensión (M) y (DD) de los profesores de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, logrando una correlación de ($\rho=0,747$), es decir cuánto más impulso de la (M) mayor resultados se logrará en el (DD).

Cuarto: En cuanto al objetivo específico tres se ultima, que consta relación positiva y moderada entre la dimensión (D) y (DD) de los profesores de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, logrando una correlación de ($\rho=0,661$), lo que señala que a medida que se gestione el proceso de (D) se obtendrá mejores resultados en el (DD).

Quinto: En cuanto al objetivo específico cuatro se ultima, que consta relación positiva y muy alta entre la dimensión (L) y (DD) del personal docente de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, logrando una correlación de ($\rho=0,977$), en tanto una actitud positiva de (L) inspira a lograr mejor resultado en el (DD).

VI. Recomendaciones

Primero: Las autoridades educativas desde el MINEDU, DRE, UGEL, deben incorporar en su plan de trabajo anual, capacitaciones permanentes con profesionales de la materia para el uso de la herramienta del (E) en el campo educativo de tal manera que al docente se le conceda tomar decisiones ajustándose a los objetivos de aprendizaje de la organización pedagógica.

Segunda: A nivel institucional los directivos deben conceder poder mediante la delegación de facultades a los profesores quienes deben asumir con responsabilidad y confianza sus obligaciones académicas, de esta manera tener estudiantes autónomos que sean actores fundamentales de su propio aprendizaje.

Tercera: Los docentes deben estar anímicamente aptos y motivados para atender a los estudiantes en sus diferentes necesidades, descartando la enseñanza tradicional centrado a lograr solamente conocimientos, reconocer sus diversas capacidades de las personas, sostenido en la cultura organizacional del entorno donde se efectúa la actividad académica optimizando el proceso de aprendizaje.

Cuarta: A nivel organizacional se debe implementar programas de capacitación docente ofreciéndoles información y conocimiento, nuevas metodologías, técnicas, estrategias que contribuyen de manera significativa al cambio de nociones conceptuales y modificando los procesos de atención al estudiante, que se desarrolla como parte de su función educativa.

Quinta: Los estudiantes en plena era del siglo xxi deben afirmar su capacidad de liderazgo, para ello la organización educativa debe encaminar a los alumnos definiendo sus metas y objetivos, trabajar en clases el desarrollo de sus competencias con estrategias innovadoras que les permitan desarrollar con eficiencia el pensamiento crítico, la creatividad, toma de decisiones, afirmando su aprendizaje autónomo y responsable.

Referencias

- Agung, I. (2020). MGMP Teacher organization empowerment in improving students' problem solving ability. *Journal of educational and social research*, 10(1), 152. Obtenido de <http://www.richtmann.org/journal/index.php/jesr/article/view/10654/10276>
- Ahmed, N., y Malik, B. (2019). Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological well-being. *Review of economics and development studies*, 5(3), 451-460. Obtenido de <http://reads.spcrd.org/index.php/reads/article/view/129>
- Alonso, P. (2019). (Artículo de investigación). El perfil del buen docente universitario según la valoración de alumnos de Magisterio y Psicopedagogía. *Perfiles educativos*, 65-81. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.164.58906>.
- Assibi, J. (2019). Teacher motivation and school performance: evidence from three selected senior high schools in prampram district. *Tesis doctoral*. University of cape coast. Obtenido de <http://hdl.handle.net/123456789/4017>
- Burgueño, R., Alvarado, S., Medina, J., Alcaraz, M., y Lirola, M. (2017). (Artículo revista). Academic motivation scale revised: inclusion of integrated regulation to measure motivation in initial teacher education. *Anales de Psicología*, 670-679. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.249601>
- Cáceres, R. (2019). Gestión institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 82538 "Manuel María Álvarez" del distrito de Cascas, Trujillo- 2019. (*Tesis de grado*). Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38158?locale-attribute=en>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2da ed.). DF. México: McGraw Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Contreras, J., y Chapetón, C. (2017). Transforming EFL Classroom Practices and Promoting Students' Empowerment: Collaborative Learning From a Dialogical Approach. *profile (online)*, 19(2), 135-149. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15446/profile.v19n2.57811>
- Fandiño, Y. (2010). Research as a means of empowering teachers in the 21st century. *Educación y educadores*, 13(1), 109-124. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942010000100008&lng=en&tlng=en

- Fauza, H. (2020). The correlation between transformational leadership styles with teacher's performance in SMP Negeri 2 Medan. *Budapest international research and critics in linguistics and education (Birl.E) journal*, 3(2), 1164-1169. Obtenido de <http://bircu-journal.com/index.php/birle/article/view/1049>
- Fernández, C., y Brito, P. (2018). (Artículo original). Autoridad pedagógica. *Academo (Asunción)*, 53-60. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.30545/academo.2018.ene-jun.6>
- Freire, P., y Shor, I. (1985). *Miedo y Osadía. La cotidianidad del docente que se arriesga a practicar una pedagogía transformadora*. Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno. Obtenido de <https://issuu.com/carlosmoralescordero/docs/freire-paulo-shor-ira-miedo-y-osadi>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407-452. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, B. (2018). Empowerment and performance in Spanish local governments The role of goal orientation and well-being of employees. (Tesis de grado). Universidad de Juame I. España.
- Hasbullah, R., y Moeins, A. (2017). He influnceof professionalism, achievement motivation and empowerment against the work discipline and its implication on teacher performance: empirical study on high school teachers in Karawang regency. *International journal of business and commerce*, 5(6), 18-36.
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. España: Gestión.
- Hejazi, A., Khoshkab, S., y Farajollahi, H. (2019). The structural relationship between teacher empowerment and their commitment to organizational change, journal. *Journal of new strategies for teacher education spring-summer*, 5(7), 95-118.
- Hernández , R., Fernández, C., y Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México D:F., México: Mc GRAW - HILL. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Jaffe, D., y Scott, C. (2007). *Empowerment*. México. Obtenido de <https://vdocum ents.site/libro-cynthia-dscott-dennis-t-jaffe-empowermentpdf.html>

- Jiménez, I., Martelo, R., y Jaimes, J. (2017). Dimensiones del Empoderamiento Digital y Currículo para el Sector Universitario. *Formación universitaria*, 10(4), 55-66. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000400006>
- Komariyah, I., y Komarudin, K. (2019). Improving the performance of facilitator through individual characteristic and motivation in development of empowerment teacher and education personnel (P4TK) Bandung-Indonesia. *In international symposium on social sciences, education and humanities (ISSEH 2018)*. Atlantis press. Obtenido de <https://doi.org/10.2991/isseh-18.2019.10>
- Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., y Gunawan, I. (2019). Professional ethics and teacher teaching performance: Measurement of teacher empowerment with a soft system methodology approach. *International journal of innovation, creativity and change*, 5(4), 611-624.
- Laudadío, J., y Mazzitelli, C. (18 de mayo de 2020). Formación del profesorado: Estilos de enseñanza y habilidades emocionales. *Revista mexicana de investigación educativa*, 24(82), 853-869. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662019000300853&lng=es&tlng=es.
- Lecaros, R. (2017). Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín - El Agustino - 2017. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7434>
- Leiva, M., y Vásquez, C. (2019). Liderazgo pedagógico: de la supervisión al acompañamiento docente. *Calidad en la educación*(51), 225-251. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n51.635>.
- López, E., Martín, M., y Palomares, A. (2019). (Tesis de Grado). *Empoderamiento docente en el ámbito de las altas capacidades intelectuales, mitos y creencias en los docentes de educación primaria*. España. Obtenido de <file:///C:/Users/Edgar%20Melendez/Downloads/Dialnet-EmpoderamientoDocenteEnElAmbitoDeLasAltasCapacidad-7114171.pdf>
- López, H., Vélez, M., y Franco, J. (2017). Percepciones acerca de la motivación docente en personal directivo de instituciones de educación secundaria en la zona metropolitana de Medellín, 2015. *Revista Electrónica Educare*, págs. 107-129. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.15359/ree.21-2.5>
- Mardapi, D., y Herawan, T. (2019). Community-based teacher training: transformation of sustainable teacher empowerment strategy in Indonesia. *Journal of teacher education for sustainability*, 21(1), 48-66.

- Martínez, H. (2019). Empoderamiento y desempeño docente en dos instituciones educativas particulares del cercado de Lima. (*Tesis de grado*). Perú: Universidad Marcelino Champagnat.
- Minedu. (2012). Marco del buen desempeño docente.
- Miranda, L., y Rosabal, S. (2018). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), págs. 198-227. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.15359/ree.22-3.10>.
- Morales, E. (2016). Empoderamiento y desempeño laboral. Quetzaltenango, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Morales-Edswin.pdf>
- Moreira, T. (07 de julio de 2016). (Artículo diario). Autoridade docente: repensar um conceito. *Educacao e Pesquisa*, págs. 1031-1044. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/s1517-9702201605147342>.
- Nellitawati, N. (2020). How do the principals' democratic leadership styles contribute to teacher performance? *Journal of educational and learning studies*, 3(1), 30-34. Obtenido de <http://journal.redwhitepress.com/index.php/jels/article/view/94>
- Nolla, M., y Palés, J. (2020). Desarrollo de competencias docente (desarrollo docente). *Revista de la Fundación Educativa Médica*. 23(1), 1-3. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322020000100001&lng=es&tlng=es
- Oliveira, A., y Waldhelm, A. (2016). Liderazgo del director, clima escolar y rendimiento estudiantil: ¿cuál es la relación? *Ensayo: Evaluación y políticas públicas en educación*, 24(93), págs. 824-844. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.1590/S0104-40362016000400003>
- Olivera, M. (2019). Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes-Ica. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38341>
- Ríos, M., Téllez, R., y Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y administración*(231), 103-125. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006&lng=es&tlng=es.
- Romero, M. (2018). Autoestima y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa particular "Praxis"-Huancayo 2018. (*Tesis de grado*). Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32806/romero_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Saleman, S., Warrach, M., Bing, K., y Yusof, H. (2019). Investigating the relationship between teacher quality and students' academic performance with empowerment as a mediator. *Journal of contemporary issues and thought*. Obtenido de <https://doi.org/10.37134/jcit.vol9.7.2019>
- Salinas, H. (2019). Capacitación docente del programa institucional de Tutorías en un ambiente virtual de aprendizaje. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 41-61. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.23913/ride.v9i18.410>
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Santamaría, Y. (2019). Modelo de gestión institucional basado en el empowerment para mejorar el comportamiento organizacional de la Institución Educativa Secundaria "Federico Villareal" distrito de Túcume. (*Tesis de grado*). Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Shamsifar, M., Veiskarami, H., Sadegui, M., & Ghazanfari, F. (2019). The designing structural model of relationships between psychological empowerment and self-regulating with teachers job performance. *International archives of health sciences*, 6(4), 143-147. Obtenido de <http://oldiahs.kaums.ac.ir/article-1-260-en.html>
- Silva, m. (2020). Empowerment de profesores y alumnos por medio de pedagogía del deporte. *Periferia*, 12(1), 280. Obtenido de <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/periferia/article/view/33990/33162>.Brasil
- Tindowen, D. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European journal of educational research*, 8(2), 617-631.
- Turi, J. (2019). The impact of psychological empowerment of the teacher performance: a case study of the smart school system. *Journal of humanities technology and civilization*, 2(7), 33-40.
- Viseu, J., Saúl, C., Canavarro, J., y Pereira, J. (2016). (newspaper article). Relationship Between Teacher Motivation and Organizational Variables: A literature Review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, págs. 111-120. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.1590/1982-43272663201613>
- Xia, X., y Radio, Z. (2020). Empowerment: The teacher training model in primary and secondary schools-A case study of Singapore. *Open access library journal*, 7(5), 1.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Título: Empowerment y el desempeño docente en la institución educativa “San Juan Bautista” de Huariaca – Pasco, 2020							
Autor: Edgar Raúl Meléndez Salvatierra							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Existe relación entre el empowerment y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Existe relación entre el poder y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020?</p> <p>¿Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020?</p> <p>¿Existe relación entre el desarrollo y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el empowerment y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el poder y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo y el desempeño docente en la institución educativa</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el empowerment y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco 2020</p> <p>Hipótesis específicos:</p> <p>Existe relación entre el poder y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020</p> <p>Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020</p> <p>Existe relación entre el desarrollo y el desempeño docente en</p>	<p>Variable 1: Empowerment Chavienato (2009) definió al empowerment como la creación de organizaciones de aprendizaje va de la mano de una clara tendencia a delegar facultades a personas de todas las áreas. El facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) parte de la idea de otorgar a las personas poder, libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en la organización. El facultamiento en la toma de decisiones se funda en cuatro dimensiones: Poder, Motivación, Desarrollo, Liderazgo</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Poder	Muestra interés en sus responsabilidades Actúa con interés laboral y de servicio Recibe apoyo a las decisiones asumidas	Del 01 al 07	Nivel ordinal	Alto (94-104)
			Motivación	Identifica oportunidad de reconocimiento Conoce información de logros alcanzados Reconoce aspectos que influyen en sus emociones	Del 08 al 14	Nunca (1) Casi nunca (2)	Medio (83-93)
			Desarrollo	Asume una actitud profesional de mejora continua Identifica condiciones materiales Distingue diversas actitudes	Del 15 al 23	A veces (3) Casi siempre (4)	Bajo (71-82)
			Liderazgo	Crece y hace crecer Orienta al personal para el cumplimiento de metas Reconoce sus debilidades y las aprovecha Muestra carisma	Del 24 al 30	Siempre (5)	
			<p>Variable 2: Desempeño docente Según el MINEDU (2002) definió al desempeño docente a los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de</p>				

¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020?	San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020 Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020	la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020 Existe relación entre el liderazgo y el desempeño docente en la institución educativa San Juan Bautista de Huariaca – Pasco, 2020	su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Preparación para el aprendizaje	Domina la didáctica de la asignatura que enseña y lo contextualiza generando aprendizajes significativos. Organiza las sesiones de aprendizaje de manera coherente con las particularidades de los estudiantes. Desarrolla actividades que posibilitan el aprendizaje autónomo de los alumnos.	Del 01 al 08	Nivel ordinal Nunca (1)	Alto (100-121)
			Enseñanza para el aprendizaje	Establece un clima de respeto en el aula. Organiza el aula para propiciar un ambiente adecuado Cubre las necesidades de aprendizaje del estudiante Establece criterios de evaluación pertinente para lograr propósitos de aprendizaje.	Del 09 al 16	Casi nunca (2) A veces (3)	Medio (78-99)
			Participación en la gestión de la escuela y comunidad	Presenta actitud colaborativa y participativa, con prácticas democráticas Desarrolla proyectos de investigación, mediante trabajos colaborativos. Participa en actividades que promueve la comunidad, valorando los saberes culturales y recursos del entorno	Del 17 al 22	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (55-77)
Desarrollo para la profesionalidad	Reflexiona sobre su práctica docente identificando sus fortalezas y debilidades. Programa estrategias de aprendizaje continuo a partir de la reflexión. Practica la puntualidad como parte de su ejercicio profesional Toma decisiones para resolver problemas respetando los derechos humanos Asume compromiso social como parte de su ejercicio profesional	Del 23 al 30					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental, transaccional o transversal correlacional</p>	<p>Población: La población está constituida por 60 docentes de la i.e. San Juan Bautista de Huariaca</p> <p>Tipo de muestreo: Censal</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra está constituida por 60 docentes</p>	<p>Variable 1: Empowerment Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Adaptado de Aranibar Gamarra, Erika Año: 2017 Monitoreo: Edgar Raúl Meléndez Salvatierra Forma de administración: Individual-virtual Ámbito: de aplicación: I.E. San Juan Bautista Escala: La medición se realizó con la escala ordinal, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca</p> <p>Variable 2: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Minedu Año: 2012 Monitoreo: Edgar Raúl Meléndez Salvatierra Forma de administración: Individual-virtual Ámbito: de aplicación: I.E. San Juan Bautista Escala: La medición se realizó con la escala ordinal, del 1 al 5, considerando cinco categorías como: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca</p>	<p>Descriptiva: A través de gráficos estadísticos, tablas y figuras</p> <p>Inferencial: Para el análisis estadístico se utilizó la prueba estadística de coeficiente de correlación de Spearman para establecer la asociación estadísticamente significativa entre las dos variables categóricas: empowerment y desempeño docente de la I.E. San Juan Bautista de Huariaca-Pasco</p>

Anexo 02: Matriz de operacionalización

Matriz Operacionalización Empowerment

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Poder	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra interés en sus responsabilidades - Actúa con interés laboral y de servicio - Recibe apoyo a las decisiones asumidas 	Del 01 al 07	Nivel ordinal en escala Likert	Alto (96-106)
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica oportunidad de reconocimiento - Conoce información de logros alcanzados - Reconoce aspectos que influyen en sus emociones 	Del 08 al 14	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Medio (84-95) Bajo (71-83)
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Asume una actitud profesional de mejora continua - Identifica condiciones materiales - Distingue diversas actitudes 	Del 15 al 23		
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Crece y hace crecer - Orienta al personal para el cumplimiento de metas - Reconoce sus habilidades y las aprovecha - Muestra carisma 	Del 24 al 30		

Fuente: Adaptado de Aranibar Gamarra, Erika (2017)

Matriz Operacionalización Desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Domina la didáctica de la asignatura que enseña y lo contextualiza generando aprendizajes significativos. - Organiza las sesiones de aprendizaje de manera coherente con las particularidades de los estudiantes. - Desarrolla actividades que posibilitan el aprendizaje autónomo de los alumnos. 	Del 01 al 08	Nivel ordinal en escala Likert	Alto (100-121)
Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Establece un clima de respeto en el aula. - Organiza el aula para propiciar un ambiente adecuado - Cubre las necesidades de aprendizaje del estudiante - Establece criterios de evaluación pertinente para lograr propósitos de aprendizaje. 	Del 09 al 16	1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Medio (78-99) Bajo (55-77)
Participación en la gestión de la escuela y comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Presenta actitud colaborativa y participativa, con prácticas democráticas - Desarrolla proyectos de investigación, mediante trabajos colaborativos. - Participa en actividades que promueve la comunidad, valorando los saberes culturales y recursos del entorno 	Del 17 al 22		
Desarrollo para la profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexiona sobre su práctica docente identificando sus fortalezas y debilidades. - Programa estrategias de aprendizaje continuo a partir de la reflexión. - Practica la puntualidad como parte de su ejercicio profesional - Toma decisiones para resolver problemas respetando los derechos humanos - Asume compromiso social como parte de su ejercicio profesional 	Del 23 al 30		

Fuente: Adaptado de Minedu (2012)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE EMPOWERMENT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PODER							
1	Considera que, a Ud., los directivos le han delegado el poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro de la institución educativa.							
2	Cuando hay una actividad extracurricular los directivos le delega la responsabilidad de una comisión.							
3	Ud. actúa con libertad y autonomía para el cumplimiento de sus deberes.							
4	Cuando sus colegas tienen alguna duda recurren a usted porque cuenta con el conocimiento y experiencia.							
5	Cada vez que Ud. presenta propuestas, es escuchado por los directivos y/o colegas.							
6	Cada vez que Ud. corrige a un estudiante de manera justa cuenta con el respaldo de los directivos.							
7	Los compromisos pactados de parte de los estudiantes y/o padres de familia dentro de una reunión coordinada por Ud. son cumplidos.							
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Ud. es reconocido permanentemente por sus logros dentro de su trabajo por los directivos de la institución educativa (IE).							
9	Existen políticas de reconocimiento e incentivo en la IE para motivar al personal que alcanza logros y metas.							
10	Es informado permanentemente de los logros y resultados que obtiene la IE.							
11	Ud. aporta y comparte ideas, habilidades, información con los directivos y colegas de su institución educativa para el logro de metas.							
12	Las metas y objetivos logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para todos los trabajadores de la institución educativa.							
13	A Ud. lo tratan como un profesional de la educación motivándolo a seguir capacitándose.							
14	Ud. controla la conducta inadecuada de los estudiantes cuando esta obstaculiza su labor profesional.							
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Ud. se siente beneficiado porque la IE, promueve capacitaciones y actualizaciones para mejorar su desempeño docente.							

16	Ud. aspira ascender de cargo de mayor relevancia dentro de la IE.						
17	Ud. se siente realizado profesionalmente con el cargo que desempeña.						
18	Ud. aprovecha los recursos y materiales con los que cuenta en ese momento la IE. para propiciar aprendizajes significativos.						
19	Los docentes mejor capacitados y actualizados de la IE transfieren sus conocimientos, técnicas, estrategias y experiencias a sus demás colegas.						
20	Ud. cree que en la IE se evita la información que solo es dominada por un grupo de trabajadores.						
21	Ud. cree que los incentivos que tiene la IE influyen en el personal para lograr un mejor desempeño laboral.						
22	Ud. aplica conocimientos actualizados acerca del proceso de aprendizaje por competencia.						
23	Ud. participa en cursos y capacitaciones para su desarrollo profesional.						
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No
24	Ud. brinda apoyo, orientación al personal nuevo sobre el manejo de los diversos procesos administrativos y académicos.						
25	Ud. se siente con capacidad de guiar al personal para el logro de objetivos y metas de la IE.						
26	Ud. siente que la labor que desempeña está orientada a cumplir los objetivos y metas de la IE.						
27	Ud. cree que contribuye en la planificación y organización de la IE.						
28	Ud. reflexiona acerca de críticas constructivas y reconoce sus errores dentro de la institución educativa.						
29	Ud. subsana sus errores en cuanto a su responsabilidad.						
30	Ud. cree que tiene impacto positivo en sus estudiantes e incluso colegas.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Participa en capacitaciones de actualización pedagógica.							
2	Prepara actividades de enseñanza relacionando con información contextualizada.							
3	Investiga sobre estrategias de enseñanza innovadoras para generar aprendizajes significativos.							
4	Identifica debilidades y fortalezas de los estudiantes que son tomadas en cuenta en las sesiones de aprendizaje.							
5	Considera las necesidades e intereses de los estudiantes al momento de enseñar.							
6	Selecciona actividades de enseñanza de acuerdo a los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.							
7	Planifica actividades creativas para despertar curiosidad, interés del estudiante.							
8	Prepara actividades de enseñanza participativa y reflexiva que propician el desarrollo de la autonomía en los estudiantes.							
	DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Resuelve conflictos, dialogando con los estudiantes, haciendo uso de las normas de convivencia							
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura y adecuada para el aprendizaje del estudiante							
11	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.							
12	Promueve el uso de los recursos tecnológicos diversos, según el propósito de la sesión de aprendizaje							
13	Utiliza estrategias pedagógicas para atender estudiantes con necesidades educativas especiales.							
14	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.							
15	Retroalimenta oportunamente a los estudiantes, después de los resultados de la evaluación							
16	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes dando a conocer los criterios de evaluación.							
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA Y COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Demuestra actitud colaborativa y participativa con sus pares para mejorar el trabajo pedagógico							
18	Genera prácticas democráticas favoreciendo al clima escolar							
19	Se preocupa por proyectos de investigación para mejorar la calidad de servicio educativo							

20	Fomenta trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes.						
21	Participa en eventos culturales, científicos y deportivos de su entorno y la comunidad						
22	Integra en su práctica de enseñanza los saberes culturales y recursos de la comunidad y su entorno.						
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO PARA LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No
23	Comparte con los estudiantes experiencias significativas de desarrollo profesional						
24	Reflexiona de su práctica pedagógica, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes identificando aciertos y desaciertos.						
25	Propone mejoras de aprendizaje identificando fortalezas y debilidades en la práctica docente.						
26	Representa a la institución educativa en diversos eventos como parte de su trabajo profesional.						
27	Asiste puntualmente a la institución educativa como parte de su ejercicio profesional						
28	Resuelve problemas haciendo uso del reglamento interno y otros documentos normativos						
29	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos, buscando el bienestar de los estudiantes						
30	Demuestra ejercicio profesional practicando valores tales como: honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 04: Validación de instrumentos

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE EMPOWERMENT (X)

Estimado Docente, la presente encuesta tiene la finalidad de obtener información objetiva, por tanto, válida, confiable y útil para desarrollar la investigación sobre “Empowerment y el desempeño docente” en la I.E. “San Juan Bautista” de nuestra localidad. Las respuestas que usted consigne solo servirán para tal fin.

Instrucciones: Marque con aspa u equis una sola respuesta que crea por conveniente. La encuesta es anónima y los resultados de uso restringido para la investigación.

Gracias por su valiosa información.

Legenda:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Sexo: Hombre () Mujer ()

ÍTEMS		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Poder						
1	Considera que, a Ud., los directivos le han delegado el poder para tomar decisiones respecto a sus responsabilidades dentro de la institución educativa.					
2	Cuando hay una actividad extracurricular los directivos le delega la responsabilidad de una comisión.					
3	Ud. actúa con libertad y autonomía para el cumplimiento de sus deberes.					
4	Cuando sus colegas tienen alguna duda recurren a usted porque cuenta con el conocimiento y experiencia.					
5	Cada vez que Ud. presenta propuestas, es escuchado por los directivos y/o colegas.					
6	Cada vez que Ud. corrige a un estudiante de manera justa cuenta con el respaldo de los directivos.					
7	Los compromisos pactados de parte de los estudiantes y/o padres de familia dentro de una reunión coordinada por Ud. son cumplidos.					
Dimensión: Motivación						
8	Ud. es reconocido permanentemente por sus logros dentro de su trabajo por los directivos de la institución educativa (IE).					
9	Existen políticas de reconocimiento e incentivo en la IE para motivar al personal que alcanza logros y metas.					
10	Es informado permanentemente de los logros y resultados que obtiene la IE.					
11	Ud. aporta y comparte ideas, habilidades, información con los directivos y colegas de su institución educativa para el logro de metas.					

12	Las metas y objetivos logrados, son motivo de reconocimiento y felicitación para todos los trabajadores de la institución educativa.					
13	A Ud. lo tratan como un profesional de la educación motivándolo a seguir capacitándose.					
14	Ud. controla la conducta inadecuada de los estudiantes cuando esta obstaculiza su labor profesional.					
	Dimensión: Desarrollo					
15	Ud. se siente beneficiado porque la IE, promueve capacitaciones y actualizaciones para mejorar su desempeño docente.					
16	Ud. aspira ascender de cargo de mayor relevancia dentro de la IE.					
17	Ud. se siente realizado profesionalmente con el cargo que desempeña.					
18	Ud. aprovecha los recursos y materiales con los que cuenta en ese momento la IE., para propiciar aprendizajes significativos.					
19	Los docentes mejor capacitados y actualizados de la IE transfieren sus conocimientos, técnicas, estrategias y experiencias a sus demás colegas.					
20	Ud. cree que en la IE se evita la información que solo es dominada por un grupo de trabajadores.					
21	Ud. cree que los incentivos que tiene la IE influyen en el personal para lograr un mejor desempeño laboral.					
22	Ud. aplica conocimientos actualizados acerca del proceso de aprendizaje por competencia.					
23	Ud. participa en cursos y capacitaciones para su desarrollo profesional.					
	Dimensión: Liderazgo					
24	Ud. brinda apoyo, orientación al personal nuevo sobre el manejo de los diversos procesos administrativos y académicos.					
25	Ud. se siente con capacidad de guiar al personal para el logro de objetivos y metas de la IE.					
26	Ud. siente que la labor que desempeña está orientada a cumplir los objetivos y metas de la IE.					
27	Ud. cree que contribuye en la planificación y organización de la IE.					
28	Ud. reflexiona acerca de críticas constructivas y reconoce sus errores dentro de la institución educativa.					
29	Ud. subsana sus errores en cuanto a su responsabilidad.					
30	Ud. cree que tiene impacto positivo en sus estudiantes e incluso colegas.					

ENCUESTA PARA MEDIR LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE (Y)

Estimado Docente, la presente encuesta tiene la finalidad de obtener información objetiva, por tanto, válida, confiable y útil para desarrollar la investigación sobre “Empowerment y el desempeño docente” en la I.E. “San Juan Bautista” de nuestra localidad. Las respuestas que usted consigne solo servirán para tal fin.

Instrucciones: Marque con aspa u equis una sola respuesta que crea por conveniente. La encuesta es anónima y los resultados de uso restringido para la investigación.

Gracias por su valiosa información.

Leyenda:

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Sexo: Hombre () Mujer ()

	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión: Preparación para el aprendizaje					
1	Participa en capacitaciones de actualización pedagógica.					
2	Prepara actividades de enseñanza relacionando con información contextualizada.					
3	Investiga sobre estrategias de enseñanza innovadoras para generar aprendizajes significativos.					
4	Identifica debilidades y fortalezas de los estudiantes que son tomadas en cuenta en las sesiones de aprendizaje.					
5	Considera las necesidades e intereses de los estudiantes al momento de enseñar.					
6	Selecciona actividades de enseñanza de acuerdo a los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes.					
7	Planifica actividades creativas para despertar curiosidad, interés del estudiante.					
8	Prepara actividades de enseñanza participativa y reflexiva que propician el desarrollo de la autonomía en los estudiantes.					
	Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje					
9	Resuelve conflictos, dialogando con los estudiantes, haciendo uso de las normas de convivencia.					
10	Organiza el aula y otros espacios de forma segura y adecuada para el aprendizaje del estudiante.					
11	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales.					
12	Promueve el uso de los recursos tecnológicos diversos, según el propósito de la sesión de aprendizaje.					
13	Utiliza estrategias pedagógicas para atender estudiantes con necesidades educativas especiales.					
14	Utiliza diversos métodos y técnicas de evaluación, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					

15	Retroalimenta oportunamente a los estudiantes, después de los resultados de la evaluación.					
16	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes dando a conocer los criterios de evaluación.					
	Dimensión: Participación en la gestión de la escuela y comunidad					
17	Demuestra actitud colaborativa y participativa con sus pares para mejorar el trabajo pedagógico.					
18	Genera prácticas democráticas favoreciendo al clima escolar.					
19	Se preocupa por proyectos de investigación para mejorar la calidad de servicio educativo.					
20	Fomenta trabajo colaborativo con los padres de familia en el aprendizaje de los estudiantes.					
21	Participa en eventos culturales, científicos y deportivos de su entorno y la comunidad.					
22	Integra en su práctica de enseñanza los saberes culturales y recursos de la comunidad y su entorno.					
	Dimensión: Desarrollo para la profesionalidad y la identidad docente					
23	Comparte con los estudiantes experiencias significativas de desarrollo profesional.					
24	Reflexiona de su práctica pedagógica, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes identificando aciertos y desaciertos.					
25	Propone mejoras de aprendizaje identificando fortalezas y debilidades en la práctica docente.					
26	Representa a la institución educativa en diversos eventos como parte de su trabajo profesional.					
27	Asiste puntualmente a la institución educativa como parte de su ejercicio profesional.					
28	Resuelve problemas haciendo uso del reglamento interno y otros documentos normativos.					
29	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos, buscando el bienestar de los estudiantes.					
30	Demuestra ejercicio profesional practicando valores tales como: honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.					

Anexo 05: Prueba de confiabilidad

Prueba con el Alpha de Cronbach:

Variables	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Empowerment	60	0,826
Desempeño docente	60	0,804

Fuente: Resultado SPSS

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	30

```

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		60	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	30

Anexo 06: Bases de datos

PARA DETERMINAR EL ÍNDICE DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE EMPOWERMENT

N	Dimensión 1							Dimensión 2							Dimensión 3							Dimensión 4								
	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	29	30
1	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4
2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	4	1	4	3	3	2	4	3	3	3	5	3	2	2	3	4	3
4	5	3	2	3	2	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
5	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
6	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3
7	2	5	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
8	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
9	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4
10	3	3	2	3	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	2	2	5	3	4	1	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	5	3	2	3	3	2	3	3
12	1	2	1	3	2	2	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4	5
13	1	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3
14	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
15	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2
16	2	3	2	2	4	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4
17	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3
18	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3
19	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3
20	1	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	3	3	2
21	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
22	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3
23	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
24	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	4	5	2	4	3	3	4	5	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
25	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2
26	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
27	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
28	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	5	4
31	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3
32	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3
33	1	5	3	2	5	5	3	2	5	2	3	5	3	1	3	5	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	5
34	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	2	3	3	3
35	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	2	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
36	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	5	3	3	3	4	2	3	3	4	5	3
37	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
38	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	4	3
39	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
40	2	2	1	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
41	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3
42	3	3	1	1	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3
43	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	5

44	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
45	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	
46	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
47	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3		
48	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	
49	3	3	1	3	2	2	2	2	1	5	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	
50	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
51	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	
52	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	5	3	3
53	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	
54	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	
55	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
56	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
57	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	2	
58	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	4	
59	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	2	4	3	
60	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	

PARA DETERMINAR EL ÍNDICE DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

N	Dimensión 1								Dimensión 2								Dimensión 3						Dimensión 4								
	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	29	30	
1	4	3	5	2	3	4	3	5	2	5	4	4	5	4	2	2	4	4	3	3	3	5	3	4	3	2	5	5	5	5	
2	3	4	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	4	3	1	2	1	2	2	2	1	2	4	2	3	3	
3	2	4	2	3	3	2	1	2	5	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	1	4	2	3	2	3	2	2	2	
4	5	3	5	4	4	4	5	3	1	2	4	1	5	2	2	1	4	5	4	2	4	3	5	4	3	4	4	4	4	2	
5	1	2	2	2	2	1	4	2	5	3	5	5	4	2	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	2	3	3	5	
6	3	2	2	5	5	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	2	1	5	1	3	3	2	1	2	4	2	1	1	3	
7	5	5	4	4	2	2	5	4	5	4	3	5	5	1	5	2	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	
8	2	1	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	1	4	5	3	2	3	1	2	2	5	1	1	3	1	3	1	
9	3	1	4	2	2	2	2	2	2	1	3	5	1	1	1	3	1	4	2	1	3	2	2	2	4	3	2	2	2	1	
10	3	1	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	1	3	1	3	4	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	4	3	
11	3	1	2	2	5	2	4	3	1	1	1	2	1	4	4	2	1	2	2	3	2	2	1	3	4	2	1	5	5	4	
12	1	3	3	1	2	4	3	5	5	5	3	2	2	5	3	5	4	2	4	3	4	3	4	2	4	5	4	3	4	4	
13	4	2	4	1	2	3	2	1	2	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	3	1	4	3	1	1	3	5	2	2	5	
14	1	5	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	4	2	4	3	5	3	5	2	4	4	5	2	
15	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	5	5	3	5	3	4	2	4	4	4	4	5	
16	4	4	3	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	1	
17	3	2	2	2	5	5	1	1	2	3	4	3	5	2	1	3	2	2	2	1	2	5	1	2	2	4	4	3	1	1	
18	1	2	3	3	1	2	5	3	2	3	2	3	5	5	1	5	5	4	5	3	5	3	3	2	5	5	5	5	3	5	
19	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	4	1	5	
20	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	5	2	1	3	4	5	3	4	3	5	2	5	5	4	5	2	3	2	
21	3	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	4	3	1	1	1	1	2	3	4	3	2	2	
22	4	2	3	2	4	4	3	1	4	4	3	4	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	2	5	3	1	
23	3	4	4	1	2	3	2	4	3	3	4	2	3	1	2	3	2	5	2	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	
24	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	4	1	3	4	1	1	3	3	2	5	4	3	2	5	3	4	3	3	
25	1	2	3	3	4	5	2	2	3	2	2	2	3	1	3	4	4	1	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	1	2	
26	1	5	1	3	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	4	4	3	1	4	4	3	2	3	2	2	4	1	3	1	2	
27	2	2	1	4	2	2	2	4	3	2	5	2	2	2	2	5	3	3	5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	
28	5	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	5	
29	2	1	3	3	2	1	2	4	2	4	2	4	3	4	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	4	3	1	2	2	
30	3	5	2	2	5	1	1	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	5	1	3	5	5	2	2	2	2	3	2	3	2	
31	4	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	5	2	2	3	3	
32	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	3	4	
33	2	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	4	2	
34	1	2	4	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	5	3	4
35	1	1	3	2	4	4	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	
36	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	1	2	4	1	3	1	2	4	4	4	3	2	3	3	1	2	
37	2	3	2	4	4	4	4	3	1	2	1	2	4	2	3	3	2	4	3	4	5	5	4	3	3	3	5	3	3	5	
38	3	4	1	3	2	2	1	4	3	2	3	3	2	1	2	4	1	4	4	5	4	3	1	3	2	1	1	3	4	3	
39	2	2	3	1	5	2	3	3	3	3	3	1	3	1	4	2	2	4	3	5	2	4	4	4	5	3	4	3	2	4	
40	2	3	5	3	2	4	1	3	1	4	2	1	4	3	3	3	5	4	5	5	4	2	5	3	5	5	4	5	5	3	
41	2	4	3	1	2	2	1	2	1	3	2	4	2	4	2	2	5	3	2	1	3	2	1	3	1	2	3	5	1	3	
42	2	2	1	2	3	2	4	1	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	2	3	3	4	4	5	2	5	3	5	
43	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	4	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	1	2	
44	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	1	3	4	2	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	4	3	3	2	3	1	
45	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	4	1	1	4	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	
46	2	3	2	3	4	2	2	4	3	4	3	4	3	1	3	1	2	3	3	2	3	4	2	4	3	5	3	5	4	2	
47	1	2	3	3	2	1	3	1	2	3	3	5	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	
48	1	1	1	2	4	4	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	4	3	5	2	3	3	2	4	5	3	5	3	

49	1	5	4	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	1	3	4	2	3	4	3	1	4	1	2	2	2	1	1	2
50	2	2	3	2	5	3	2	2	2	3	1	3	2	4	3	4	3	4	3	3	1	1	3	2	5	3	2	5	2	5
51	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4
52	3	2	2	3	1	3	2	4	2	2	3	5	1	3	2	3	2	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	1	2	2
53	4	2	2	1	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	1	3	4	1	3	3	2	2	1	3	3	3
54	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	3	5	2	5	1	5	3	5	4	3	4	5	3	4	5
55	1	3	4	2	3	1	4	3	1	2	1	1	4	2	1	4	2	4	4	5	2	4	3	4	4	3	3	4	5	2
56	1	2	3	4	2	1	3	2	3	2	2	1	1	3	1	3	2	2	3	3	2	3	1	2	1	3	1	3	2	3
57	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	4	1	2	1	4	3	3	1	2	1	3	2	1	2	3	4	2	2	4	2
58	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	4	2	1	2	3	2	1	4	4	2	3	1
59	3	2	2	3	5	2	1	2	1	4	2	2	2	4	2	1	3	3	1	4	3	4	3	2	4	2	3	3	1	4
60	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	3	4	2	1	3	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3

Anexo 07: Estadística descriptiva

Anexo 7.1. Distribución de frecuencia de la variable (E)

Niveles	f	%
Bajo	33	55,0
Medio	18	30,0
Alto	9	15,0
Total	60	100

Fuente: Resultados de la SPSS

Anexo 7.2. Distribución de frecuencia de la dimensión poder (P).

Niveles	f	%
Bajo	31	51,7
Medio	25	41,7
Alto	4	6,7
Total	60	100

Fuente: Resultados de la SPSS

Anexo 7.3. Distribución de frecuencia de la dimensión motivación (M).

Niveles	f	%
Bajo	18	30,0
Medio	34	56,7
Alto	8	13,3
Total	60	100

Fuente: Resultados de la SPSS

Anexo 7.4. Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo (D).

Niveles	f	%
Bajo	36	60,0
Medio	20	33,3
Alto	4	6,7
Total	60	100

Fuente: Resultados de la SPSS

Anexo 7.5. Distribución de frecuencia de la dimensión liderazgo (L).

Niveles	f	%
Bajo	28	46,7
Medio	22	36,7
Alto	10	16,7
Total	60	100

Fuente: Resultados de la SPSS

Anexo 7.6. Distribución de frecuencia de la variable desempeño docente (DD).

Niveles	f	%
Bajo	30	50,0
Medio	22	36,7
Alto	8	13,3
Total	60	100

Fuente: Resultados de la SPSS

Anexo 08: Otros

Anexo 8.1.

Población de docentes:

I.E. San Juan Bautista	Población
Docentes	60
Total	60

Fuente: Lista de docentes

Anexo 8.2.

Ficha técnica del instrumento para medir el Empowerment

Nombre	Cuestionario para medir empowerment
Autor	Adaptado de Aranibar Gamarra, Erika (2017)
Duración	20 minutos
Ámbito de aplicación	de I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco
Significación	Tuvo como objetivo determinar la relación entre el (E) y (DD)
Estructura	El cuestionario estuvo conformado por 30 interrogantes, teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores
Administración	Individual

Anexo 8.3.

Ficha técnica del instrumento para medir el Desempeño docente

Nombre	Cuestionario para medir desempeño docente
Autor	Adaptado de Minedu (2012)
Duración	20 minutos
Ámbito de aplicación	de I.E. San Juan Bautista de Huariaca – Pasco
Significación	Tuvo como objetivo determinar la relación entre el (E) y (DD)
Estructura	El cuestionario estuvo conformado por 30 interrogantes, teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores
Administración	Individual