



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Empoderamiento y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales de la
Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, 2025**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa con
Mención en Pedagogía**

Autora

Rosario Milagros Garay Marin De Flores

Asesor

Dr. Daniel Lecca Ascate



Dr. DANIEL LECCA ASCATE
ASESOR

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)




Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Rosario Milagros Garay Marin De Flores	41094300	05 de Diciembre del 2025
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Lecca Ascate Daniel	15731334	0000-0001-5758-2521
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO- MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Gutierrez Bravo Carlos Alberto	15616035	0000-0003-4568-930X
Palomino Way Jorge Alberto	15599204	0000-0003-1119-4923
Mejia Garcia Jorge Luis	15645059	0000-0002-6372-4394

ROSARIO MILAGROS GARAY MARIN DE FLORES 20...

EMPODERAMIENTO Y EL LIDERAZGO DOCENTE EN EL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ME...

 DGI-POSGRADO 2026
 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old:::1:3484101656

Fecha de entrega

17 feb 2026, 2:50 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 feb 2026, 3:01 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_PARA_EMPASTAR_EMPODERAMIENTO_Y_LIDERAZGO_organized.docx

Tamaño del archivo

318.9 KB

63 páginas

10.476 palabras

60.742 caracteres



Página 2 de 68 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:old:::1:3484101656

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

▸ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)


Exclusiones

▸ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

19%  Fuentes de Internet

4%  Publicaciones

7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de Integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

Con el amor eterno a mi familia,
Por ser la razón de mis esfuerzos y logros, por
ser el centro de mi fortaleza para superarme
siempre.

Rosario Milagros Garay Marin de Flores

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud perpetua a Dios, por ofrecerme la oportunidad de mi perenne superación, y a todas las personas que me han aportado sus sapiencias para el logro de mis fines profesionales.

Rosario Milagros Garay Marin De Flores

ÍNDICE

DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	19
1.5 Delimitaciones del estudio	19
1.6 Viabilidad del estudio	20
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes de la investigación	21
2.1.1 Investigaciones internacionales	21
2.1.2 Investigaciones nacionales	23
2.2 Bases teóricas	24
2.3 Bases filosóficas	28
2.4 Definición de términos básicos	29
2.5 Hipótesis de investigación	30
2.5.1 Hipótesis general	30
2.5.2 Hipótesis específicas	30
2.6 Operacionalización de las variables	31
CAPÍTULO III	32
METODOLOGÍA	32

3.1	Diseño metodológico	32
3.2	Población y muestra	33
3.2.2	Muestra	33
3.3	Técnicas de recolección de datos	34
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	36
3.5	Matriz de consistencia (ver anexo 3)	37
CAPÍTULO IV		38
RESULTADOS		38
4.1	Análisis de resultados	38
4.2	Contrastación de hipótesis	46
CAPÍTULO V		50
DISCUSIÓN		50
5.1	Discusión de resultados	50
CAPÍTULO VI		53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		53
6.1	Conclusiones	53
6.2	Recomendaciones	53
REFERENCIAS		55
ANEXOS		60
ANEXO 01		61
ANEXO 02		62
ANEXO 03		63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable 1: Empoderamiento docente.....	31
Tabla 2 Variable 2: Liderazgo docente	31
Tabla 3 Población y muestra.....	33
Tabla 4 Ficha técnica Variable 1	34
Tabla 5 Ficha técnica Variable 2	35
Tabla 6 Estadística de Confiabilidad: Empoderamiento docente	36
Tabla 7 Estadística de Confiabilidad: Liderazgo docente	36
Tabla 8 Prueba de normalidad	37
Tabla 9 Variable 1: Empoderamiento docente.....	38
Tabla 10 Dimensión 1: Empoderamiento estructural	39
Tabla 11 Dimensión 2: Empoderamiento psicológico.....	40
Tabla 12 Dimensión 3: Empoderamiento pedagógico.....	41
Tabla 13 Variable 1: Liderazgo docente	42
Tabla 14 Dimensión 1: Liderazgo transformacional.....	43
Tabla 15 Dimensión 2: Liderazgo efectivo.....	44
Tabla 16 Dimensión 3: Liderazgo educativo.....	45
Tabla 17 Correlación hipótesis general	46
Tabla 18 Correlación hipótesis específica 1.....	47
Tabla 19 Correlación hipótesis específica 2.....	48
Tabla 20 Correlación hipótesis específica 3.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable 1: Empoderamiento docente.....	38
Figura 2 Dimensión 1: Empoderamiento estructural.....	39
Figura 3 Dimensión 2: Empoderamiento psíquico.....	40
Figura 4 Dimensión 3: Empoderamiento pedagógico.....	41
Figura 5 Variable 2: Liderazgo docente.....	42
Figura 6 Dimensión 1: Liderazgo transformacional.....	43
Figura 7 Dimensión 2: Liderazgo efectivo.....	44
Figura 8 Dimensión 3: Liderazgo educativo.....	45

RESUMEN

Con la finalidad de conocer el vínculo entre el empoderamiento y el liderazgo docente de una entidad escolar, se delineó una investigación de carácter descriptivo correlacional, ejecutada en un grupo de 12 docentes del área de ciencias sociales, a quienes se les aplicaron los instrumentos siguientes: Cuestionario sobre empoderamiento docente y liderazgo docente Portalino (2024), los mismos que fueron acondicionados por la tesista. Como resultados se obtiene un p valor de 0.338, de ahí que, se objeta la H_0 y se admite la H_1 , ratificando la presencia de una asociación positiva baja, lo que significa que a medida que el empoderamiento docente aumenta, el liderazgo docente también tiende a aumentar en la misma dirección, sin embargo, el patrón es inconsistente y los cambios no están estrechamente asociados. En relación a la variable 1, el 25.0% de los encuestados demuestran tener un nivel alto respecto a su empoderamiento, pues es autónomo y consciente de sus habilidades, flexibilidad, confianza y autocontrol que le permite desarrollar una labor pedagógica adecuada y que satisfaga las necesidades de los escolares, el 66.7% se sitúan en el nivel medio y al 8.3% les falta fortalecer dichas habilidades; y respecto a la variable 2, el 50.0% de los encuestados demuestran sus habilidades de liderazgo, puesto que, tienen la capacidad para tomar decisiones efectivas y aplicando las estrategias pertinentes ante las dificultades que se presenten en el aula, así como influyendo en otros para que logren sus intenciones y objetivos, mientras que el 50.0% se sitúan en el nivel medio. Se concluye en la presencia de una correlación directa baja entre las variables presentadas, en consecuencia, se acepta la H_1 , que sustenta la dependencia del empoderamiento y el liderazgo de los docentes en estudio.

Palabras claves: Empoderamiento docente, empoderamiento estructural, empoderamiento psicológico, empoderamiento pedagógico liderazgo docente.

ABSTRACT

In order to know the link between empowerment and teacher leadership in a school, a descriptive correlational research was outlined, carried out in a group of 12 teachers in the area of social sciences, to whom the following instruments were applied: Questionnaire on teacher empowerment and teacher leadership Portalino (2024), which were conditioned by the thesis student. As results, a p value of 0.338 is obtained, hence, H0 is objected to and H1 is admitted, ratifying the presence of a low positive association, which means that as teacher empowerment increases, teacher leadership also tends to increase in the same direction, however, the pattern is inconsistent and the changes are not closely associated. Regarding variable 1, 25.0% of respondents demonstrate a high level of empowerment, as they are autonomous and aware of their abilities, flexibility, confidence, and self-control, which allows them to develop adequate pedagogical work that meets the needs of their students. 66.7% are at the intermediate level, and 8.3% need to strengthen these skills. Regarding variable 2, 50.0% of respondents demonstrate leadership skills, since they have the ability to make effective decisions and apply relevant strategies to face difficulties that arise in the classroom, as well as influencing others to achieve their intentions and objectives. 50.0% are at the intermediate level. It is concluded that there is a low direct correlation between the variables presented; consequently, H1 is accepted, which supports the dependence of empowerment and leadership on the teachers under study.

Keywords: Teacher empowerment, structural empowerment, psychological empowerment, pedagogical empowerment, teacher leadership

INTRODUCCIÓN

Los cambios actuales de la sociedad vienen exigiendo que se fortalezca la realidad educativa, es decir, el replanteamiento de las propuestas pedagógicas en todos los niveles educativos, con la finalidad de involucra a todas las personas en el proceso, considerando sus necesidades y su relación con el entorno, para lo cual se requiere de maestros empoderados y líderes de sus aulas y escuelas, según Masías, et al (2021) “este empoderamiento le permite al docente apropiarse de métodos de enseñanza, según las necesidades e intereses de sus estudiantes, transformando su práctica educativa con significancia e incorporando innovaciones pedagógicas para impartir procesos reflexivos en las aulas” (p. 3), bajo esta perspectiva el empoderamiento docente se concibe como el constructo crítico reflexivo que facilita la apropiación del quehacer pedagógico y transformar su realidad en un liderazgo que aporte al estudiante en la toma de decisiones y consolide su formación integral.

En tal sentido, el propósito investigativo se centra en presentar el vínculo entre el empoderamiento y liderazgo docente en maestros de una entidad pública, con esa finalidad, se exploraron repositorios nacionales e internacionales como soporte teórico, así como la bibliografía que respalda la investigación.

La viabilidad del estudio radicó en la colaboración profesional pertinente con el que se contó, así como los materiales, recursos, equipos y presupuesto básico para cumplir con el estudio, superando algunas limitaciones en el acopio de datos, para evitar las interrupciones en las clases de los docentes.

El informe investigativo se inicia con el planteamiento del problema, detallando los problemas

y objetivos, plasmándose el fundamento teórico, los estudios efectuados además de las bases teóricas, las conjeturas y la respectiva operacionalización. En la sección metodológica, se presentan los resultados de cada variable y sus respectivas dimensiones, con sus interpretaciones y contrastaciones, seguidos de la discusión, conclusiones y recomendaciones. Para finalizar, se incluyen las listas de textos, los vínculos electrónicos y los apéndices usados en la exploración.

La autora.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La crisis educacional que se vive en el presente, es motivo de una gran preocupación, puesto que, de ella depende la formación de quienes serán el futuro de la sociedad. Uno de los factores se relaciona con los maestros, así lo expresa el Banco Mundial (2019) “hay que priorizar un respaldo sostenido a los docentes para reorientar la educación en todo el mundo” (párr. 15), si bien recae en los docentes el papel de liderar tanto la enseñanza como la evaluación formativa, persiste una falta de atención pertinente a su actualización pedagógica y desarrollo profesional, así lo señala la UNESCO (2024)

es esencial la priorización de la formación de los docentes para cerrar la brecha de desatención a nivel mundial, lo que puede reducir el déficit de 44 millones de docentes, en especial, aquellos que trabajan en Asia, África, entre otros países.

Lo que se evidenció en los últimos resultados de la prueba PISA, según RPP (2023)

de los 81 países evaluados, la gran mayoría presentó bajones en sus puntuaciones, siendo uno de los factores, la pandemia, otro de los factores es definitivamente el maestro, puesto que, sino se demuestra el desarrollo de competencias, entonces no hay calidad educativa. (párr. 4)

El compromiso de mejorar la oferta de docentes calificados y por ende la calidad educativo en los países, no solo debe recaer en organismos como la UNESCO y la UNICEF, es imprescindible el interés y accionar de los gobiernos y liderazgos mundiales,

si es que se quiere encaminar el desarrollo de las competencias de los jóvenes estudiantes de la mano con la tecnología que avanza a pasos agigantados en estos tiempos.

Situación que se ahonda más en los países latinos, puesto que, como consecuencia de la desatención de los maestros, así lo sostiene Delgado (2023) “antes de la pandemia ya preexistía un 60% de niños que no lograban el nivel básico en el progreso de las competencias, situación que empeoró ampliamente después de la pandemia”, versión respaldada por Jaramillo (2024) quien señala que “el nivel de inicio va aumentando cada vez más, situación bastante preocupante pues, una mano de obra mal desarrollada, no es competente” (párr. 10), todo ello, según la UNESCO (2025) a consecuencia de que “en América Latina se necesitan aproximadamente 3,2 millones de docentes, como reemplazo de aquellos que abandonan la profesión por sobrecarga laboral, los bajos sueldos y la falta de reconocimiento” (párr. 4), situación que pone en riesgo el derecho a la educación en la región, puesto que, sus gobiernos no vienen invirtiendo en el sector educacional, lo que afecta directamente a los maestros, además de la infraestructura obsoleta, metodologías, recursos y equipos y la evaluación del proceso que se desarrolle.

Los resultados de la última prueba PISA aplicada en el Perú, también evidencian que los estudiantes persisten en ubicarse en las últimas posiciones, así se publicó en RPP (2023)

en el área de matemáticas, el 66.0% de los estudiantes demostraron un bajo nivel frente al 31.0% de la OCDE, así como en comprensión lectora, el 50.0% de los estudiantes no alcanzaron un buen nivel, frente al 26.0% de la OCDE, mientras que en ciencias, el 53.0% no superaron la prueba frente al 24.0% de la OCDE. (párr. 10).

Estas cifras demuestran que los estudiantes nacionales tiene el doble del bajo rendimiento que los de la OCDE, situación que es similar con los resultados de los

estudiantes de los otros países latinos, evidenciando el retroceso en el avance de sus habilidades y el ensanchamiento de la brecha educativa.

De allí la importancia de estudiar el nivel de empoderamiento de los docentes y su liderazgo en los estudiantes de una entidad educativa estatal, de tal manera que, se pueda aportar con sugerencias que soslayen las consecuencias de esta situación.

1.2 *Formulación del problema*

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el empoderamiento docente y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales?

¿De qué manera se relaciona el empoderamiento psicológico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales?

¿Cuál es la relación entre el empoderamiento pedagógico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales?

1.3 *Objetivos de la investigación*

1.3.1 Objetivo general

Definir la relación entre el empoderamiento docente y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Señalar la relación entre el empoderamiento estructural y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.

Indicar la relación entre el empoderamiento psicológico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.

Determinar la relación entre el empoderamiento pedagógico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.

1.4 *Justificación de la investigación*

Conveniencia. Se podrá demostrar el impacto del empoderamiento y liderazgo de los docentes, en la formación de los estudiantes, fortaleciendo su desarrollo académico e integral.

Relevancia social. El empoderamiento y liderazgo de los docentes garantiza el avance de las competencias y habilidades de los escolares, por tanto, su formación integral.

Implicancias prácticas. La exploración se centra en el docente, puesto que, su empoderamiento se traduce en un buen desarrollo de su práctica pedagógica, planificación, aplicación de estrategias y evaluación formativa, procesos desarrollados con eficacia y la mejora del nivel de aprendizaje de sus estudiantes.

Valor teórico. El aporte teórico es consistente con un antecedente explicativo sobre el quehacer pedagógico, de mucha utilidad en otros escenarios.

Utilidad metodológica. Los instrumentos trabajados en la exploración podrán ser de utilidad en similares estudios, orientados al empoderamiento y liderazgo de los docentes del país.

1.5 *Delimitaciones del estudio*

Espacial: El establecimiento escolar en estudio.

Temporal: De abril 2025 a noviembre 2025.

Poblacional. Personal docente y estudiantes de la entidad.

1.6 Viabilidad del estudio

Técnica: Se consideraron los fundamentos esenciales establecidos por la entidad.

Ambiental: No causó daño ambiental.

Financiera: La tesista cubrió los gastos financieros.

Social: El estudio fue evaluado y certificado por especialistas, quienes hicieron contribuciones relevantes.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Balvuela, et al (2021) desarrollaron el tema relacionado al empoderamiento de los docentes vinculado a las TICs, con la finalidad de reconocer los elementos que aportan al empoderamiento de los docentes para su integración con las TICs en el área de matemática, para lo cual, se realizó una investigación documental, estructurándose entrevistas aplicadas a los docentes, encontrándose como resultado una discrepancia entre el conocimiento de los recursos tecnológicos y su aplicación en el quehacer pedagógico. Se reconoce la importancia de las herramientas digitales como apoyo en la enseñanza de los estudiantes, así como del **empoderamiento de los docentes**, por tanto, es necesario que estén preparados para afrontar los nuevos desafíos que las TICs traen consigo, a pesar de que los docentes aun no demuestran el uso pertinente de estos recursos puesto que las entidades estatales no cuentan en su mayoría con la infraestructura adecuada.

Masías, et al (2021) realizaron un estudio referido al empoderamiento docente con la finalidad de efectuar una revisión sistemática sobre la definición y la importancia del constructo para poder establecer el rol transformador en el quehacer docente, para tal efecto, se aplica una investigación bibliográfica y documental en cadenas de búsqueda de revistas indexadas como Scielo, Dialnet, entre otras, en un período de tiempo comprendido

entre los años 2017 y 2021. Como resultado se obtuvo diversas posturas y perspectivas, estructural, psicológica y pedagógica. Se concluye que, para el estudio del empoderamiento docente, **la perspectiva estructural** considera que el accionar y la toma de decisiones de la persona se relaciona con su motivación intrínseca, es decir, el empoderamiento permite al docente tener el control de su quehacer pedagógico y la autonomía para ejercer una docencia transformadora en las aulas. La **perspectiva psicológica**, toma en cuenta las herramientas para mejorar el nivel de autodeterminación y autonomía de los docentes en las escuelas para tener una conducta responsable, mediando así, el comportamiento percibido del líder y los resultados alcanzados en el trabajo con los docentes. Sobre la **perspectiva pedagógica** dota de las herramientas para afianzar el quehacer docente que pueden estar vinculados a contextos digitales. Sobre el tema Asunción (2019) sostiene que “estas herramientas le permiten experimentar con el conocimiento, fomentando transformaciones pedagógicas y una formación constructiva”, se menciona al aprendizaje basado en problemas, juego de roles, trabajo colaborativo, entre otros. Este tipo de empoderamiento mejora la comunicación, el desarrollo de competencias y la generación de espacios positivos para un aprendizaje significativo.

Riascos & Becerril (2021) publicaron un estudio relacionado al **liderazgo** educativo docente en Colombia. Con la intención de desarrollar un modelo que incluya estilos de liderazgo, conductas o variables, facilitando su estudio y análisis, para lo cual se trabajó con un tipo de indagación cualitativa y revisión bibliográfica, analizando documentos en diferentes plataformas de información, artículos científicos y libros, en donde se aplicaron instrumentos dirigidos para docentes y otro para estudiantes. Como resultados se obtiene la radiografía del contexto de las entidades participantes, el modelo de estudio de liderazgo educativo y el análisis de confiabilidad. Se concluye que, al estudiar las conductas, rasgos y actitudes asumidos en el aula de clases de los docentes, se pueden observar los diversos

tipos de liderazgo que asumen, así como también se pueden visualizar los procesos de capacitación y formación que requieren los docentes, incidiendo en aspectos de empoderamiento y conductas de liderazgo.

2.1.2 Investigaciones Nacionales

Fernández & Fernández (2023) desarrollaron un estudio relacionado con el empoderamiento en una escuela en Jaén, con la finalidad de proponer una estrategia para mejorar el servicio educativo, para lo cual, se empleó un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo, no experimental de corte transversal en una muestra de 235 escolares del nivel secundario. Se obtiene que el 51.6% de los docentes demuestran su autonomía y el 57.0% brindan un buen servicio educativo. Por tanto, se concluye que los docentes se ubican en un nivel regular en el cumplimiento de sus funciones y la normatividad de la escuela, puesto que son capaces de dar solución a los problemas o consultas de sus educandos de forma rápida y confiable; sin embargo, aún falta fortalecer la identidad pues, sostienen que no se apoya su desarrollo profesional, razón por la cual, se establecieron estrategias para mejorar este servicio, como la definición de roles, el suministro adecuado de recursos, la toma de decisión consensuada.

Limonchi, et al (2023) realizaron un estudio relacionado al empoderamiento y motivación en una entidad de la ciudad de Chiclayo, con la finalidad de establecer la relación entre las variables estudiadas, para tal efecto se consideró aplicar un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, básico de nivel descriptivo correlacional; recolectando la información con la técnica de la encuesta con instrumentos altamente confiables en una muestra de 70 personas. Como resultados se obtiene un valor de 0.842, demostrando una dependencia alta entre las variables, asimismo, los valores entre las dimensiones fueron 0.982 con los factores intrínsecos, 0.954 con los factores extrínsecos y 0.993 con los factores trascendentes. Se concluye en la presencia de una dependencia alta entre las

variables, lo que quiere decir que, a mayor **empoderamiento** de los maestros, mayor será la motivación en los estudiantes.

Mego (2023) presentó un estudio referido al empoderamiento docente respecto a la evaluación formativa, con la intención de apoyar a los **docentes** en el quehacer diario de una entidad educativa en Cajamarca, por tanto, se efectuó un estudio descriptivo no experimental en una población de 20 docentes pertenecientes a la entidad en estudio. Como resultados se obtiene que la mayoría de los docentes desconocen los lineamientos relacionados a la evaluación formativa, por tanto, no aplican técnicas ni instrumentos para diferenciar el avance de los escolares. Se concluye en la importancia del liderazgo pedagógico de los directivos para empoderar a sus docentes en el quehacer diario y sobre todo en la evaluación de los aprendizajes. Asimismo, es relevante que los docentes comprendan el enfoque de la evaluación formativa, emplear los recursos y materiales adecuados, realizar la retroalimentación oportuna y tomar las decisiones más eficientes sobre su propia labor, de tal manera que, el estudiante sienta que tiene el apoyo permanente de sus docentes.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Empoderamiento docente.

El trabajo docente es una demostración de compromiso, dedicación y vocación, guiando y facilitando el aprendizaje, suscitando el desarrollo integral de los estudiantes, no solo a través de la transmisión de conocimientos sino con el fomento de valores, actitudes y destrezas que permitan a los estudiantes la construcción de su propio conocimiento y la autonomía para desenvolverse en su entorno social. En ese sentido, es de vital importancia que los docentes estén empoderados al realizar su labor dentro y fuera de las aulas, pues, su autonomía y decisiones permitirán tanto su desarrollo profesional como el aprendizaje de los estudiantes. Al respecto, el MINEDU (2014) señala que “es la autonomía del docente

que le va a facilitar la toma de decisiones y la resolución de problemas referidos al proceso pedagógico, implicando para ello, las habilidades, conocimientos y actitudes como agentes de cambio educativos” (p. 32), documento que establece los estándares y competencias que el docente debe desarrollar para lograr un buen trabajo pedagógico; por otro lado, Torres (2009) mencionado por Portalino (2024) menciona que “es la actitud del docente al ser conciente de sus capacidades, flexibilidad, confianza y autocontrol que le permita desarrollar una labor pedagógica adecuada y que satisfada las necesidades de los escolares” (p. 20), más adelante, Galindo (2023) explica que el empoderamiento “se cimenta en la autonomía profesional, que permite al docente tomar decisiones respecto a su praxis, planificación y evaluación de sus estudiantes, para lo cual debe mantenerse actualizado en el aspecto metodológico y las tecnologías digitales” (párr. 9), lo que le va a facilitar un proceso de aprendizaje significativo y participativo.

Dimensiones del empoderamiento docente

Según McBath (2018) señala las siguientes dimensiones:

Empoderamiento estructural. De acuerdo con Castañeda, et al (2015) “es la incidencia de las condiciones del entorno laboral en el rango de empoderamiento”, implica aspectos relacionados a la autonomía en la toma de decisiones, la carga laboral, la diversificación de las actividades, las oportunidades y la jerarquía en la entidad educativa; elementos que van a constituir la base estructural del trabajo, influyendo además el ambiente laboral y el bienestar de los docentes. Para esta dimensión se han considerado indicadores como el trabajo en equipo, la adaptación a los cambios, la selección de las herramientas y recursos a emplear, la participación de los eventos académicos.

Empoderamiento psicológico. Según Ramos (2015) este empoderamiento “son las habilidades del docente para controlar sus acciones y decisiones, considerando sus valores

éticos y morales; siendo además importantes la motivación, la autoimagen, la confianza en sí mismo y la percepción personal”, postura que es respaldada por Banda & Morales (2015) quien explica que “es la capacidad que se relaciona con la motivación, la toma de decisiones, la autoeficacia y el control individual”. Se consideran indicadores como el manejo de las situaciones de tensión y presión laboral, el manejo de las emociones, el respeto a los demás, las relaciones interpersonales.

Empoderamiento pedagógico. De acuerdo con Paredes (2019) este empoderamiento se refiere a “las habilidades, saberes y aptitudes esenciales de la profesión docente; es la capacidad del docente para enseñar a reflexionar y evaluar de manera crítica su quehacer pedagógico”, los indicadores que se han considerado se relacionan con el dominio de los contenidos del área, las estrategias empleadas, el uso de los recursos, materiales y las TIC empleadas en las clases.

Variable 2: Liderazgo docente.

El docente no solo enseña conocimientos o contenidos, sino que además inspira y guía a sus estudiantes en relación a su desarrollo tanto académico como personal, por ello, debe tener las habilidades de un líder, la capacidad de influir de modo positivo en ellos dentro y fuera del aula. En ese sentido, Rojas & Gaspar (2006) sustentan que el liderazgo del docente “es la capacidad para tomar decisiones efectivas, creando y articulando diversas estrategias ante las dificultades que se le presentan en el aula, para lo cual establece objetivos y proporciona a sus estudiantes el conocimiento y las herramientas adecuadas” (p. 19), de igual forma Leithwood (2009) afirma que “es la acción de influenciar a otros para lograr intenciones y objetivos comunes en la escuela” (p. 20), estas habilidades no son características personales del líder, sino acciones que se construyen de manera situada; más adelante Ledesma (2016) respalda que “son las habilidades que tiene el docente, que les permite influir en el modo de ser de otras personas o un grupo de

estudiantes determinado, logrando que realice acciones con entusiasmo y en consecuencia el logro de objetivos” (p. 48), es decir, el docente es capaz de gestionar, promover, motivar y evaluar a un grupo de personas.

Dimensiones del liderazgo docente

De acuerdo con la postura de Portalino (2024) las dimensiones del liderazgo docentes son las siguientes:

Liderazgo transformacional. Según Fischman (2000) “es la persona que se caracteriza por tener las habilidades de creatividad e innovación, y que logra potenciar el esfuerzo de sus estudiantes, alentándolos a la resolución de problemas y la reflexión ante situaciones con diversas perspectivas”, más adelante Velásquez (2006) señala que “es un estilo de cambio positivo que se centra en la transformación de otras personas de forma armoniosa, orientado de modo integral, aumentando de esta manera la motivación y la demostración de los valores”, es decir, por medio de la estimulación intelectual, es posible motivar al grupo para afrontar inconvenientes desde diversas ópticas, fomentando además el pensamiento creativo, la innovación y las ideas nuevas, permitiendo así un cambio de cultura educativa. Se consideran indicadores como la asignación de responsabilidades a los estudiantes, la demostración de una actitud activa y valores personales, la búsqueda de alternativas de solución ante las dificultades presentadas.

Liderazgo efectivo. De acuerdo con Altra & Curios (2007) “es la influencia que tiene el docente sobre sus discípulos con la intención de promover el éxito académico, logrando los objetivos pedagógicos y metas planificadas, apoyándose en el fomento de valores, el trabajo cooperativo y la excelencia académica” (p. 67), por otro lado, Leithwood (2009) sostiene que “es la capacidad del docente para fomentar el desarrollo personal, la reforma escolar y el direccionamiento del proceso educativo, aplicando estrategias de ayuda a los estudiantes con necesidades de apoyo y la mejora de sus

habilidades”, en otras palabras, es el docente que tiene la capacidad de facilitar e impulsar un cambio sostenible en la conducta de sus estudiantes, de tal manera que internalicen habilidades y las mantengan en el tiempo. Se han considerado indicadores como el fomento de metas, el seguimiento y evaluación del avance académico, establecimiento de altas expectativas en el avance de los estudiantes.

Liderazgo educativo. Conforme a Fullan (2002) “es la habilidad del docente para incidir en la cultura personal de sus escolares, la toma de decisiones y su avance académico”, más adelante Leithwood (2009) sostiene que “es la acción docente para influenciar en los estudiantes el logro de los objetivos y metas compartidas en la escuela”, es decir, permite que los estudiantes mantengan el compromiso de una formación académica adecuada, mejorando sus resultados de aprendizaje con énfasis en el trabajo en equipo. Se establecen como indicadores el desarrollo de contenidos académicos según el currículo actual, el uso de estrategias metacognitivas, la participación activa en talleres y el fomento de la disciplina en el aula.

2.3 *Bases filosóficas*

Variable 1: Empoderamiento

De acuerdo a sus bases filosóficas, el empoderamiento se centra en la autonomía docente, siendo competente y responsables de su accionar pedagógica, al tomar decisiones para la mejora de la educación. Según Mauricio Santiago (2020) “el interés de la filosofía por la educación se enfoca en los elementos esenciales, como por ejemplo la formación de la persona ideal, los fines perseguidos, los conocimientos a impartir, entre otros” (párr. 10), lo que significa que la filosofía no es ajena a los procesos educativo. La formación docente implica que la persona adquiera contenidos filosóficos, pasar por procesos formales e instructivos, para luego ponerlos en práctica de manera dialéctica, lo que quiere decir que, al hacer praxis educativa también se hace filosofía sobre ella. Por ende, la

filosofía del empoderamiento docente reconoce al docente como un profesional con saberes y habilidades específicas, poseedor de estrategias y herramientas que le van a permitir desempeñar sus funciones de manera más eficaz y significativa en favor de sus estudiantes. Para Paulo Freire, la educación popular como mecanismo para la transformación social, tiene sus bases en el empoderamiento docente, pues es quien se apropia de su labor pedagógica y a través de ella, transforma la realidad de los estudiantes, fomentando la toma de decisiones y formando a los futuros ciudadanos.

Variable 2: Liderazgo

Según Arévalo (2016) el liderazgo se remonta a las grandes civilizaciones de la sociedad, el surgimiento de líderes que ejercieron y dominaron, generando situaciones favorables y adversas en cada etapa de la sociedad”, es decir, personajes que llevaron adelante luchas representativas a lo largo de la historia, moviendo masas en función de sus ideas, ejemplos, y que en muchos casos conllevaron a premios novel de la Paz, como Nelson Mandela. En la práctica, el liderazgo, tiene funciones bastante complejas, pues ser líder, significa alimentarse de virtudes psicológicas, filosóficas, sociológicas, biológicas, administrativas y políticas, que permitan incitar a transformaciones sustanciales en todos los entornos. Por tanto, el liderazgo es la práctica del dominio de un grupo de personas para lograr que trabajen juntas con la intención de alcanzar fines perseguidos en cualquier ámbito social.

2.4 Definición de términos básicos

a) **Empoderamiento.** MINEDU (2014 “es la autonomía del docente que le va a facilitar la toma de decisiones y la resolución de problemas referidos al proceso pedagógico, implicando para ello, las habilidades, conocimientos y actitudes como agentes de cambio educativos” (p. 32)

b) **Empoderamiento estructural.** Castañeda, et al (2015) “es la incidencia de las condiciones del entorno laboral en el rango de empoderamiento”

c) **Empoderamiento pedagógico.** Paredes (2019) “son las habilidades, saberes y aptitudes esenciales de la profesión docente; es la capacidad del docente para enseñar a reflexionar y evaluar de manera crítica su quehacer pedagógico”

d) **Empoderamiento psicológico.** Banda & Morales (2015) “es la capacidad que se relaciona con la motivación, la toma de decisiones, la autoeficacia y el control individual”.

e) **Liderazgo educativo.** Leithwood (2009) “es la acción docente para influenciar en los estudiantes el logro de los objetivos y metas compartidas en la escuela” (p. 38)

f) **Liderazgo efectivo.** Leithwood (2009) “es la capacidad del docente para fomentar el desarrollo personal, la reforma escolar y el direccionamiento del proceso educativo, aplicando estrategias de ayuda a los estudiantes con necesidades de apoyo y la mejora de sus habilidades” (p. 40)

g) **Liderazgo transformacional.** Velásquez (2006) “es un estilo de cambio positivo que se centra en la transformación de otras personas de forma armoniosa, orientado de modo integral, aumentando de esta manera la motivación y la demostración de los valores” (p. 78)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el empoderamiento y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el empoderamiento estructural y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.

Existe relación significativa entre el empoderamiento psicológico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.

Existe relación significativa entre el empoderamiento pedagógico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Variable 1: Empoderamiento docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel
Estructural	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a los cambios • Selección de recursos • Participación en actividades educativa. • Manejo de situaciones de conflicto. 	1 – 4	Alto (29 – 36)
Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de emociones. • Respeto de opiniones. 	5 – 8	Medio (21 – 28)
Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de contenidos. • Establecimiento de estrategias. • Uso de TIC 	9 – 12	Bajo (12 – 20)

Tabla 2

Variable 2: Liderazgo docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel
Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> • Asigno responsabilidades a los estudiantes. • Valores • Búsqueda de oportunidades. • Metas 	1 – 5	Alto (29 – 36) Medio
Efectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento a estudiantes. Educativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del avance escolar. 	•

Desarrollo de contenidos.

16 – 20

Alto (21 – 28)

- Aplicación de estrategias.

Bajo (12 – 20)

- Disciplina en la clase.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 *Diseño metodológico*

El diseño determinado es el no experimental de corte transversal, al respecto, Hernández - Sampieri & Mendoza – Torres (2018) indican que “no existe manipulación de variables teniendo el investigador una posición objetiva, además, es transversal puesto que, la investigación se desarrolla en un tiempo establecido”, en otras palabras, no se pueden controlar las variables, solo se pueden describir tal como se presentan en el contexto estudiado.

3.1.1 *Tipo de investigación*

Según Hernández - Sampieri & Mendoza – Torres (2018) “estos estudios se centran en la descripción de las peculiaridades más resaltantes de las variables en su entorno natural”, y es correlacional pues, “se enfoca en fijar vínculos estadísticos entre las variables para compararlas posteriormente”, es decir, en este caso, se inicia el estudio con la descripción del comportamiento de los encuestados y luego se determina el vínculo existe entre ambas variables.

3.1.2 Enfoque

Según el enfoque, la exploración es de tipo cuantitativa, conforme a lo mencionado por la Universidad Spalding (2019) “es la relación entre las variables de una determinada población, con datos médibles y cuantificables”, para lo cual, se aplicaron encuestas validadas.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La Institución Educativa Mercedes Indacochea ofrece servicios educativos en el nivel primaria y secundaria, en el nivel secundaria se cuenta con un total de 816 estudiantes, de los cuales 396 son mujeres y 420 son varones, distribuidos en 32 secciones, atendidos por 92 docentes de las diferentes áreas curriculares, siendo 12 docentes los que pertenecen al área de ciencias sociales, campo del presente estudio.

3.2.2 Muestra

Para determinar el grupo muestral se considera el total de la población por ser una cantidad manejable a efectos de la investigación, es decir los 12 docentes del área de ciencias sociales.

Tabla 3

Población y muestra

Niveles	Nº	%
Población: Total docentes.	12	100.0
Muestra: Total docentes.	12	100.0

Fuente: Elaboración propia.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Al establecer las técnicas para la recolección de datos se contemplaron las más acertadas para lograr el objetivo de la exploración, en ese sentido, la técnica aplicada fue la encuesta, la misma que se direccionó a los docentes del área, cuyos resultados permitieron acceder a información precisa y confiable.

Descripción de los instrumentos. Para la obtención de los datos, se optó por emplear el cuestionario, según Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018) “son cuestionamientos abiertos o cerrados relacionados a las variables a medir”, para el caso, se aplicaron cuestionarios de preguntas cerradas.

Tabla 4

Ficha técnica Variable 1

Ficha técnica	
Designación	Cuestionario sobre empoderamiento docente.
Autoría	Portalino (2024), adaptación: Tesista
Administración	Individual
Tiempo	15 minutos
Dimensiones a evaluar	Estructural, psicológico, pedagógico
Ítems	12
Criterios	Nunca (1 punto), A veces (2 puntos), Siempre (3 puntos)
Categorización	Alto (29- 36); Medio (21 – 28); Bajo (12 – 20)
Baremo por dimensión	Alto (10 – 12); Medio (7 – 9); Bajo (4 – 6)

Tabla 5

Ficha técnica Variable 2

Ficha técnica	
Designación	Cuestionario sobre liderazgo docente.
Autoría	Portalino (2024), adaptación: Tesista
Administración	Individual
Tiempo	15 minutos
Dimensiones a evaluar	Transformacional, efectivo, educativo.
Ítems	12
Criterios	Nunca (1 punto), A veces (2 puntos), Siempre (3 puntos)
Categorización	Alto (29- 36); Medio (21 – 28); Bajo (12 – 20)
Baremo por dimensión	Alto (10 – 12); Medio (7 – 9); Bajo (4 – 6)

Después de la estructuración de los instrumentos se efectuó un piloteo, que consistió en la aplicación a tres docentes.

Validación y confiabilidad de los instrumentos. Se comprobó por su capacidad de medición las dimensiones y variables de la noción analizada: empoderamiento y liderazgo docente. Para lo cual, se realizó el reconocimiento del aspecto teórico referente a las variables establecidas, lográndose tomar los puntos más relevantes para la elaboración de los ítems en cuestión. En seguida, se solicitó las opiniones de tres docentes con una excelente trayectoria para respaldar los instrumentos y se continuó con el ensayo respectivo a un grupo minúsculo de estudiantes.

Confiabilidad de los instrumentos. Se utilizó el Coeficiente Alpha de Cronbach, la misma devuelve los siguientes valores:

Tabla 6

Estadística de Confiabilidad: Empoderamiento docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	12

Análisis: Siendo el resultado de la prueba Alfa de Cronbach 0.748, se determina que el instrumento tiene fuerte confiabilidad.

Tabla 7

Estadística de Confiabilidad: Liderazgo docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	12

Análisis: Siendo el resultado de la prueba Alfa de Cronbach 0.739, se determina que el instrumento tiene fuerte confiabilidad.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento Manual: Es el inventario y clasificación de las referencias de utilidad sobre la asociación existente entre el empoderamiento y el liderazgo docente, se prepararon los instrumentos como se adjuntan en los anexos.

Procesamiento Electrónico: Tras aplicar los cuestionarios a los docentes que participaron en el estudio, lo recolectado se organizó en una hoja digital y se clasificó de acuerdo a los ítems estructurados. Presentándose los resultados con gráficos estadísticos, los mismos que expresaron los porcentajes, facilitando así su descripción e interpretación. Así como también, los fundamentos teóricos y los objetivos planteados en la indagación fueron de utilidad para el análisis de los resultados, lo que permitió plantear las conclusiones y sugerencias pertinentes.

Técnicas Estadísticas: Se manejó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk del SPSS 27, puesto que, la muestra en cuestión es menor que 50 integrantes.

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Empoderamiento docente	,908	12	,203
Liderazgo docente	,887	12	,107

Interpretación: Tras realizar la prueba de normalidad y observar que las variables alcanzan una distribución normal (p valor < 0.05), por lo tanto, se mide la correlación de las variables con la prueba de Pearson.

3.5 Matriz de consistencia (ver anexo 3)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis estadístico de la Variable 1: Empoderamiento docente.

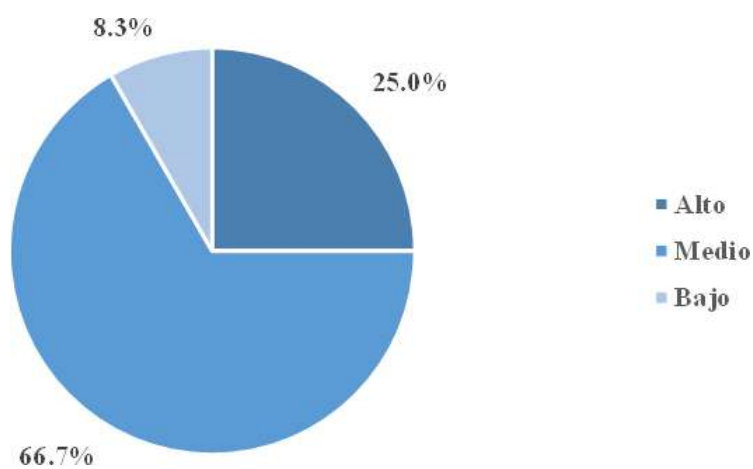
Tabla 9

Variable 1: Empoderamiento docente.

Variable	Nivel	Rango	Cantidad	%
Empoderamiento docente	Alto	29 - 36	3	25.0%
	Medio	21 - 28	8	66.7%
	Bajo	12 - 20	1	8.3%

Figura 1

Variable 1: Empoderamiento docente.



Interpretación. Se observa que el 25.0% de los encuestados demuestran tener un nivel alto respecto a su empoderamiento, pues es autónomo y consciente de sus habilidades, flexibilidad, confianza y autocontrol que le permite desarrollar una labor pedagógica adecuada y que satisface las necesidades de los escolares, el 66.7% se sitúan en el nivel medio y al 8.3% les falta fortalecer dichas habilidades.

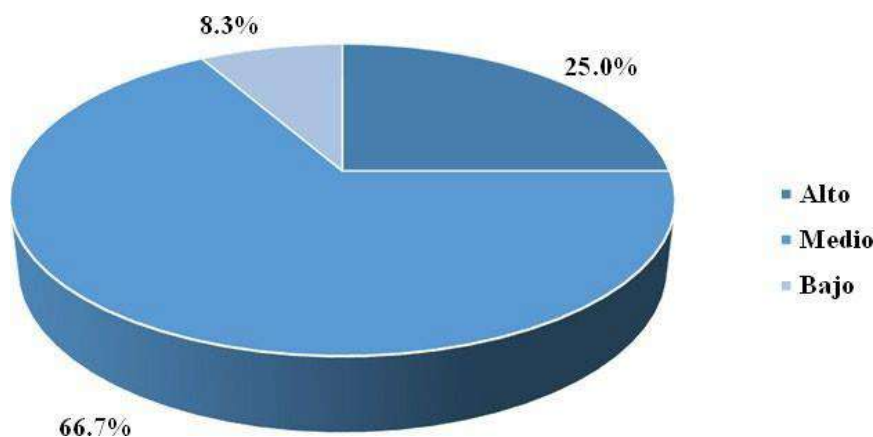
Tabla 10

Dimensión 1: Empoderamiento estructural.

Dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	%
Empoderamiento estructural	Alto	10 - 12	3	25.0%
	Medio	7 - 9	8	66.7%
	Bajo	4 - 6	1	8.3%

Figura 2

Dimensión 1: Empoderamiento estructural.



Interpretación. Se observa que el 25.0% de los encuestados demuestran tener un nivel alto respecto a su empoderamiento estructural, es decir, son autónomos para tomar decisiones sobre su carga laboral, diversificación de actividades, las oportunidades y jerarquía profesional; el 66.7% se sitúan en el nivel medio y al 8.3% les falta fortalecer dichas habilidades.

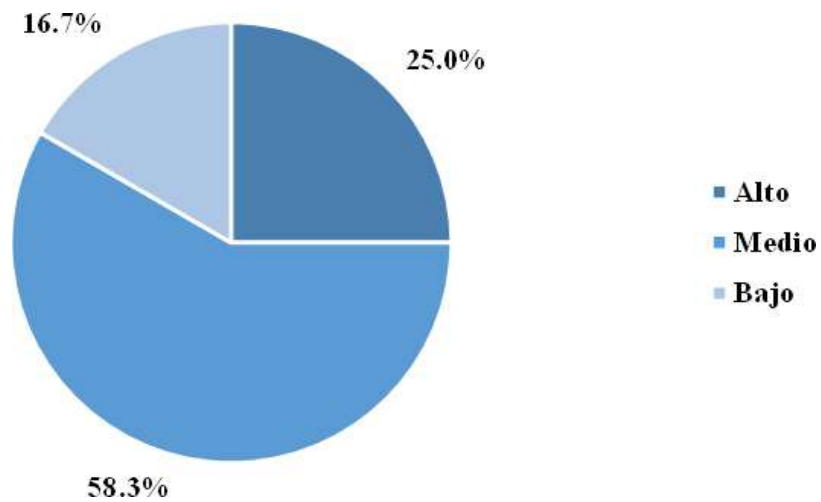
Tabla 11

Dimensión 2: Empoderamiento psicológico.

Dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	%
Empoderamiento psicológico	Alto	10 - 12	3	25.0%
	Medio	7 - 9	7	58.3%
	Bajo	4 - 6	2	16.7%

Figura 3

Dimensión 2: Empoderamiento psíquico.



Interpretación. Se observa que el 25.0% de los encuestados demuestran tener un nivel alto respecto a su empoderamiento psicológico, es decir, tiene control de sus acciones y decisiones, tomando en cuenta los valores éticos y morales, siendo además importantes la motivación, la autoimagen, la confianza en sí mismo y la percepción personal, el 58.3% se sitúan en el nivel medio y al 16.7% les falta fortalecer dichas habilidades.

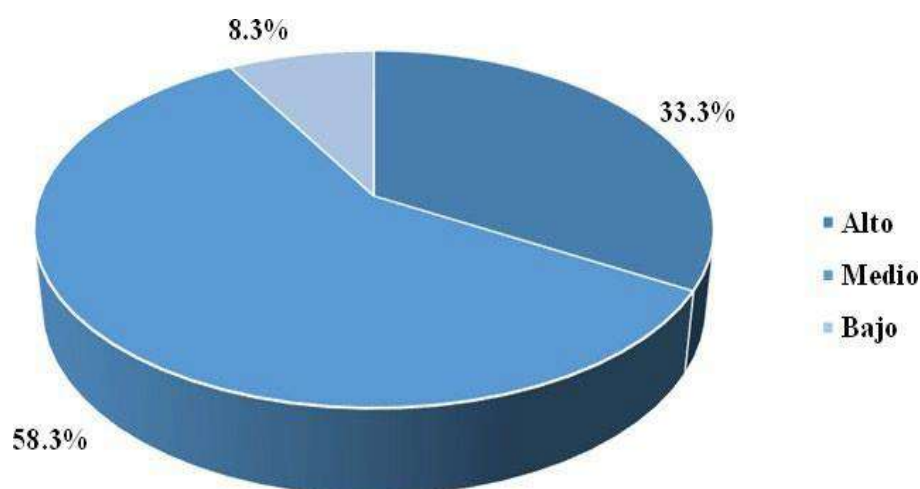
Tabla 12

Dimensión 3: Empoderamiento pedagógico.

Dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	%
Empoderamiento pedagógico	Alto	10 - 12	4	33.3%
	Medio	7 - 9	7	58.3%
	Bajo	4 - 6	1	8.3%

Figura 4

Dimensión 3: Empoderamiento pedagógico.



Interpretación. Se observa que el 33.0% de los encuestados demuestran tener un nivel alto respecto a su empoderamiento pedagógico, es decir, tienen la capacidad para enseñar a reflexionar y evaluar de manera crítica su quehacer pedagógico, el 58.3% se sitúan en el nivel medio y al 8.3% les falta fortalecer dichas habilidades.

4.1.2 Análisis estadístico de la Variable 2: Liderazgo docente.

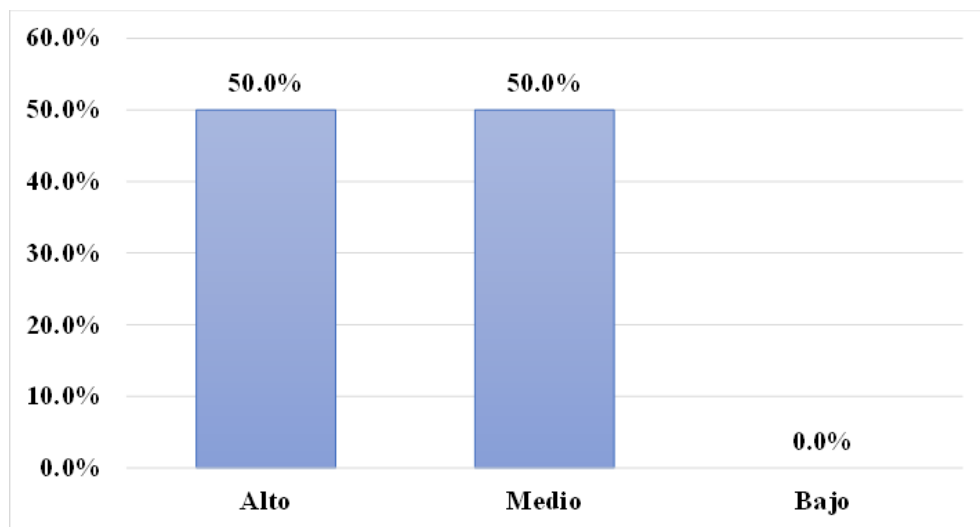
Tabla 13

Variable 1: Liderazgo docente.

Variable	Nivel	Rango	Cantidad	%
Liderazgo docente	Alto	29 - 36	6	50.0%
	Medio	21 - 28	6	50.0%
	Bajo	12 - 20	0	0.0%

Figura 5

Variable 2: Liderazgo docente.



Interpretación. Se observa que el 50.0% de los encuestados demuestran sus habilidades de liderazgo, puesto que, tienen la capacidad para tomar decisiones efectivas y aplicando las estrategias pertinentes ante las dificultades que se presenten en el aula, así como influyendo en otros para que logren sus intenciones y objetivos, mientras que el 50.0% se sitúan en el nivel medio.

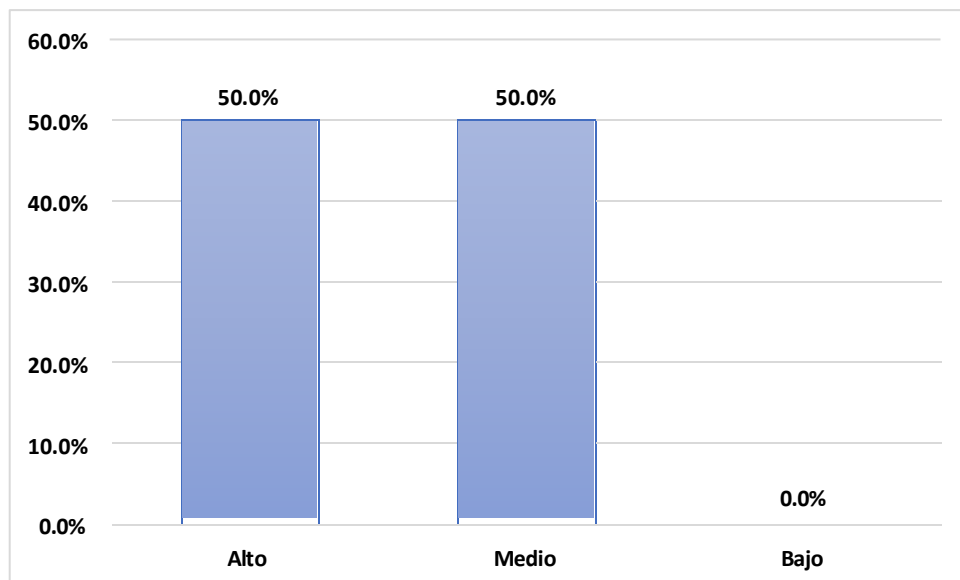
Tabla 14

Dimensión 1: Liderazgo transformacional.

Dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	%
Liderazgo transformacional	Alto	10 - 12	6	50.0%
	Medio	7 - 9	6	50.0%
	Bajo	4 - 6	0	0.0%

Figura 6

Dimensión 1: Liderazgo transformacional



Interpretación. Se observa que el 50.0% de los encuestados demuestran sus habilidades de liderazgo transformacional, puesto que, tiene habilidades de cambio positivo, creativa e innovadora, logrando potenciar el esfuerzo de sus estudiantes, alentándolos a la resolución de problemas y reflexión ante diversas situaciones, mientras que el 50.0% se sitúan en el nivel medio.

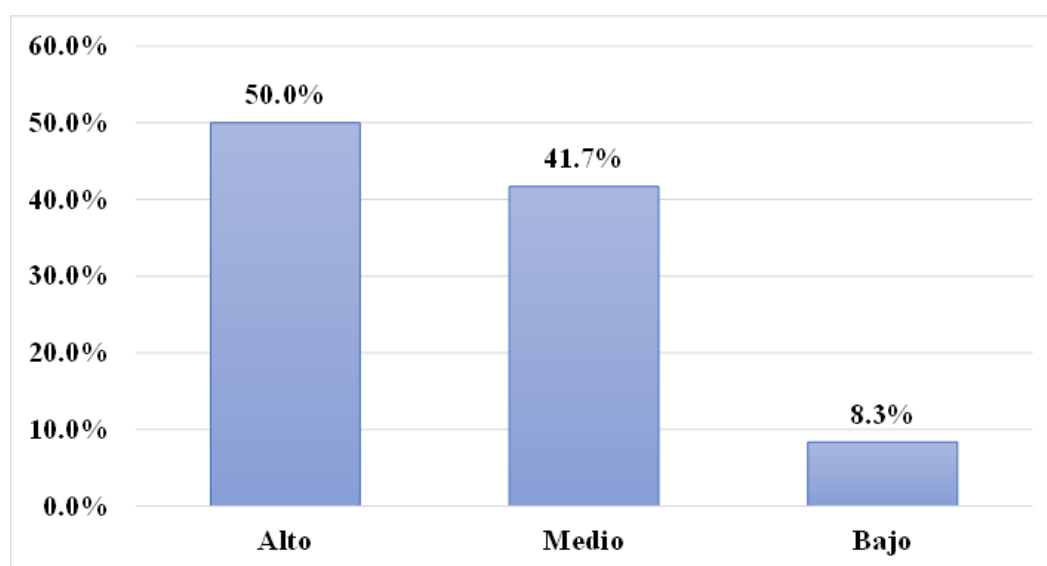
Tabla 15

Dimensión 2: Liderazgo efectivo.

Dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	%
Liderazgo efectivo	Alto	10 - 12	6	50.0%
	Medio	7 - 9	5	41.7%
	Bajo	4 - 6	1	8.3%

Figura 7

Dimensión 2: Liderazgo efectivo



Interpretación. Se observa que el 50.0% de los encuestados demuestran sus habilidades de liderazgo efectivo, puesto que, tiene habilidades para promover el éxito académico, el desarrollo personal y el direccionamiento del proceso educativo; mientras que el 41.7% se sitúan en el nivel medio y al 8.3% aún les falta fortalecer estas habilidades.

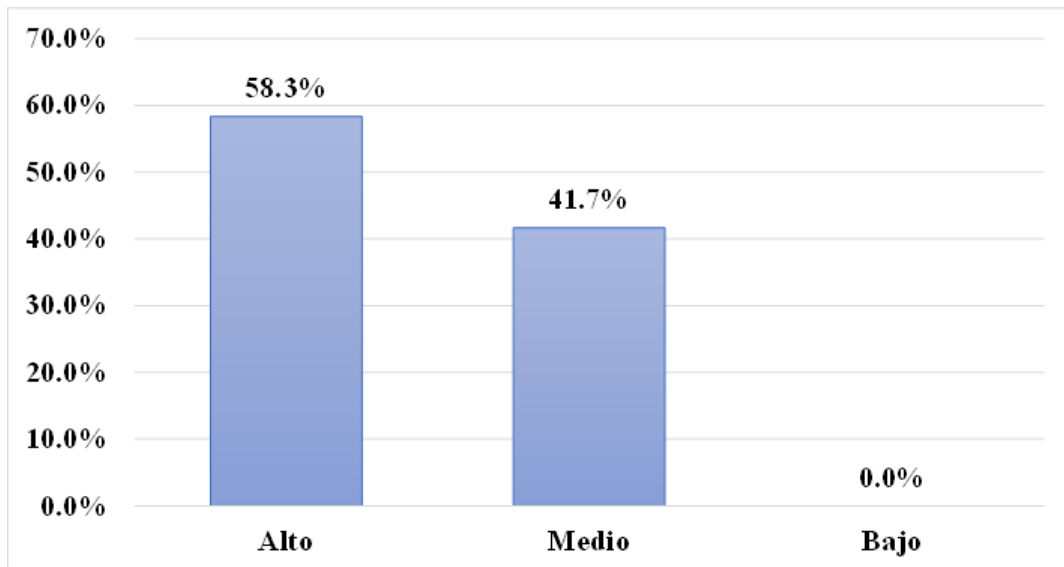
Tabla 16

Dimensión 3: Liderazgo educativo.

Dimensión	Nivel	Rango	Cantidad	%
Liderazgo educativo	Alto	10 - 12	7	58.3%
	Medio	7 - 9	5	41.7%
	Bajo	4 - 6	0	0.0%

Figura 8

Dimensión 3: Liderazgo educativo.



Interpretación. Se observa que el 58.3% de los encuestados demuestran sus habilidades de liderazgo educativo, puesto que, tiene habilidades para influir en sus estudiantes para mantener el compromiso de una formación académica adecuada y una cultura personal; mientras que el 41.7% se sitúan en el nivel medio.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis Nula (H₀): El empoderamiento docente y el liderazgo docente de los estudiantes, son independientes.

Hipótesis Alterna (H₁): El empoderamiento docente y el liderazgo docente de los estudiantes, son dependientes.

Tabla 17

Correlación hipótesis general.

		Empoderamiento docente	Liderazgo docente
	Correlación de Pearson	1	,338
Empoderamiento docente	Sig. (bilateral)		,282
	N	12	12
	Correlación de Pearson	,338	1
Liderazgo docente	Sig. (bilateral)	,282	
	N	12	12

Análisis: El valor es 0.338 de ahí que, se objeta la H₀ y se admite la H₁, ratificando la presencia de una asociación positiva baja, lo que significa que a medida que el empoderamiento docente aumenta, el liderazgo docente también tiende a aumentar en la misma dirección, sin embargo, el patrón es inconsistente y los cambios no están estrechamente asociados.

Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H₀): El empoderamiento estructural y el liderazgo docente de los estudiantes, son independientes.

Hipótesis Alterna (H₁): El empoderamiento estructural y el liderazgo docente de los estudiantes, son dependientes.

Tabla 18

Correlación hipótesis específica 1.

		Empoderamiento estructural	Liderazgo docente
Empoderamiento estructural	Correlación de Pearson	1	,498
	Sig. (bilateral)		,099
	N	12	12
Liderazgo docente	Correlación de Pearson	,498	1
	Sig. (bilateral)	,099	
	N	12	12

Análisis: El valor es 0.498 de ahí que, se objeta la H₀ y se admite la H₁, ratificando la presencia de una asociación positiva media, lo que significa que a medida que el empoderamiento estructural del docente aumenta, el liderazgo docente también tiende a aumentar en la misma dirección, sin embargo, hay casos de docentes que a pesar de estar empoderados no demuestran un buen liderazgo.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (H₀): El empoderamiento psicológico y el liderazgo docente de los estudiantes, son independientes.

Hipótesis Alterna (H₁): El empoderamiento psicológico y el liderazgo docente de los estudiantes, son dependientes.

Tabla 19

Correlación hipótesis específica 2.

		Empoderamiento psicológico	Liderazgo docente
Empoderamiento psicológico	Correlación de Pearson	1	,143
	Sig. (bilateral)		,657
	N	12	12
Liderazgo docente	Correlación de Pearson	,143	1
	Sig. (bilateral)	,657	
	N	12	12

Análisis: El valor es 0.143 de ahí que, se objeta la H₀ y se admite la H₁, ratificando la presencia de una asociación positiva muy baja, lo que significa que a medida que el empoderamiento psicológico del docente aumenta, el liderazgo docente también tiende a aumentar en la misma dirección, sin embargo, estos cambios no necesariamente involucran a la otra variable, puesto que, tienen influencia de otros factores con mayor incidencia.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (H₀): El empoderamiento pedagógico y el liderazgo docente de los estudiantes, son independientes.

Hipótesis Alterna (H₁): El empoderamiento pedagógico y el liderazgo docente de los estudiantes, son dependientes.

Tabla 20

Correlación hipótesis específica 3.

		Empoderamiento pedagógico	Liderazgo docente
Empoderamiento pedagógico	Correlación de Pearson	1	,312
	Sig. (bilateral)		,324
	N	12	12
Liderazgo docente	Correlación de Pearson	,312	1
	Sig. (bilateral)	,324	
	N	12	12

Análisis: El valor es 0.312 de ahí que, se objeta la H₀ y se admite la H₁, ratificando la presencia de una asociación positiva baja, lo que significa que a medida que el empoderamiento pedagógico del docente aumenta, el liderazgo docente también tiende a aumentar en la misma dirección, a pesar de existir una asociación mínima, los cambios en una variable no necesariamente predicen de modo confiable los cambios en la otra, puesto que, estos pueden tener influencia de otros factores.

CAPÍTULO I V

DISCUSIÓN

5.1 *Discusión de resultados*

Durante la investigación efectuada en una entidad pública, los resultados permitieron verificar los propósitos, así como las hipótesis planteadas al inicio del estudio.

Respecto a la hipótesis central, se reafirma la presencia del vínculo entre las variables planteadas en los docentes de la entidad escolar, toda vez que, se obtiene un p valor de 0.338, de ahí que, se objeta la H_0 y se admite la H_1 , ratificando la presencia de una asociación positiva baja, lo que significa que a medida que el empoderamiento docente aumenta, el liderazgo docente también tiende a aumentar en la misma dirección, sin embargo, el patrón es inconsistente y los cambios no están estrechamente asociados. En relación a la variable 1, el 25.0% de los encuestados demuestran tener un nivel alto respecto a su empoderamiento, pues es autónomo y consciente de sus habilidades, flexibilidad, confianza y autocontrol que le permite desarrollar una labor pedagógica adecuada y que satisfaga las necesidades de los escolares, el 66.7% se sitúan en el nivel medio y al 8.3% les falta fortalecer dichas habilidades; y respecto a la variable 2, el 50.0% de los encuestados demuestran sus habilidades de liderazgo, puesto que, tienen la capacidad para tomar decisiones efectivas y aplicando las estrategias pertinentes ante las dificultades que se presenten en el aula, así como influyendo en otros para que logren sus intenciones y objetivos, mientras que el 50.0% se sitúan en el nivel medio. Resultados que

son respaldados por Mego (2023) y Limonchi, et al (2023) quienes reconocen la importancia del liderazgo pedagógico de los directivos para empoderar a sus docentes en el quehacer diario y sobre todo en la evaluación de los aprendizajes. Asimismo, es relevante que los docentes comprendan el enfoque de la evaluación formativa, emplear los recursos y materiales adecuados, realizar la retroalimentación oportuna y tomar las decisiones más eficientes sobre su propia labor, de tal manera que, el estudiante sienta que tiene el apoyo permanente de sus docentes; asimismo, por Riascos & Becerril (2021) quienes concluyen que, al estudiar las conductas, rasgos y actitudes asumidos en el aula de clases de los docentes, se pueden observar los diversos tipos de liderazgo que asumen, así como también se pueden visualizar los procesos de capacitación y formación que requieren los docentes, incidiendo en aspectos de empoderamiento y conductas de liderazgo.

En relación a la hipótesis específica 1, el valor es 0.498 de ahí que, se objeta la H_0 y se admite la H_1 , ratificando la presencia de una asociación positiva media, lo que significa que a medida que el empoderamiento estructural del docente aumenta, el liderazgo docente también tiende a aumentar en la misma dirección, sin embargo, hay casos de docentes que a pesar de estar empoderados no demuestran un buen liderazgo. Resultados que son respaldados por Masías, et al (2021) quienes concluyen que, para el estudio del empoderamiento docente, la perspectiva estructural considera que el accionar y la toma de decisiones de la persona se relaciona con su motivación intrínseca, es decir, el empoderamiento permite al docente tener el control de su quehacer pedagógico y la autonomía para ejercer una docencia transformadora en las aulas.

Respecto a la hipótesis específica 2, el valor es 0.143 de ahí que, se objeta la H_0 y se admite la H_1 , ratificando la presencia de una asociación positiva muy baja, lo que significa que a medida que el empoderamiento psicológico del docente aumenta, el

liderazgo docente también tiende a aumentar en la misma dirección, sin embargo, estos cambios no necesariamente involucran a la otra variable, puesto que, tienen influencia de otros factores con mayor incidencia. Resultados que son respaldado por Masías, et al (2021) quienes afirman que la perspectiva psicológica, toma en cuenta las herramientas para mejorar el nivel de autodeterminación y autonomía de los docentes en las escuelas para tener una conducta responsable, mediando así, el comportamiento percibido del líder y los resultados alcanzados en el trabajo con los docentes.

Sobre la hipótesis específica 3, el valor es 0.312 de ahí que, se objeta la H_0 y se admite la H_1 , ratificando la presencia de una asociación positiva baja, lo que significa que a medida que el empoderamiento pedagógico del docente aumenta, el liderazgo docente también tiende a aumentar en la misma dirección, a pesar de existir una asociación mínima, los cambios en una variable no necesariamente predicen de modo confiable los cambios en la otra, puesto que, estos pueden tener influencia de otros factores. Resultados que son amparados por Masías, et al (2021) quienes afirman que la perspectiva pedagógica dota de las herramientas para afianzar el quehacer docente que pueden estar vinculados a contextos digitales Sobre el tema Asunción (2019) sostiene que “estas herramientas le permiten experimentar con el conocimiento, fomentando transformaciones pedagógicas y una formación constructiva”, se menciona al aprendizaje basado en problemas, juego de roles, trabajo colaborativo, entre otros. Este tipo de empoderamiento mejora la comunicación, el desarrollo de competencias y la generación de espacios positivos para un aprendizaje significativo.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

a) El valor resultante revela la presencia de un vínculo directo bajo entre el empoderamiento y liderazgo docente de la entidad en estudio, al obtener un p valor de 0.338, evidenciando su relevancia en el proceso de aprendizaje.

b) Los resultados indican la existencia de un vínculo directo moderado entre el empoderamiento estructural y el liderazgo de los docentes de la entidad en estudio, al obtener un p valor de 0.498.

c) Se demuestra la presencia de un vínculo directo muy bajo entre el empoderamiento psicológico y el liderazgo de los docentes de la entidad en estudio, al obtener un p valor de 0,143.

d) Los resultados revelan la presencia de un vínculo directo bajo entre el empoderamiento pedagógico y el liderazgo docente de la entidad en estudio, al obtener un p valor de 0.312.

6.2 Recomendaciones

a) A las autoridades educativas, tomar en cuenta la importancia del empoderamiento docente, debido a su impacto en el plano educativo, en los contenidos, el manejo de información, conceptos y estrategias de enseñanza, uso de herramientas e instrumentos de evaluación pertinentes, así como su incidencia en el compromiso docente.

b) Al evidenciar el vínculo positivo de la investigación, se sugiere a las autoridades educativas, programar actividades pedagógicas en donde participen los docentes para fomentar una comunicación fluida con la finalidad de empoderar a los docentes dentro de la entidad educativa.

c) Se recomienda a los directores de las instituciones educativas delegar roles y comisiones a los docentes, determinando un líder en cada comisión de trabajo, capacitando al personal de acuerdo a sus habilidades personales de cada docente, de tal manera que, se logre una sinergia y desarrollo óptimo de las actividades programadas por la entidad.

d) A los directivos, implementar talleres de empoderamiento docente, promoviendo las perspectivas estructural, psicológica y pedagógica de los miembros de la entidad, siendo este aspecto crucial para el empoderamiento intrínseco ligado al nivel de liderazgo docente, lo que impactará en la calidad de la enseñanza y el mejoramiento institucional y desarrollo personal y profesional de los docentes.

REFERENCIAS

- Altra, V., & Curios, M. (2007). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona - España: UOC.
- Arévalo, D. (2016). *Liderazgo: Bases filosóficas, tecnológicas, taxonomías y praxis*.
Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-bases-filosoficas-tecnologicas-taxonomias-praxis/>
- Asunción, S. (2019). *Metodologías Activas: Herramientas para el empoderamiento docente*. Obtenido de Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 7(1):
<https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/27>
- Balvuela, S., Medina, A., & Teherán, V. (2021). *Empoderamiento docente para la integración de las TIC en la práctica pedagógica, a partir de la problematización del saber matemático*. Obtenido de Academia y Virtualidad Vol. 14 Núm. 1 e- ISSN: 2011-0731 p. 41 - 62:
<https://revistas.umng.edu.co/index.php/ravi/article/view/5161>
- Banco Mundial. (2019). *La crisis del aprendizaje: Estar en la escuela no es lo mismo que aprender*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/immersive-story/2019/01/22/pass-or-fail-how-can-the-world-do-its-homework>
- Banda, A., & Morales, M. (2015). Empoderamiento psicológico: un modelo sistémico con componentes individuales y comunitarios. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 33(1).
- Castañeda, C., Orozco, M., & Rincón, G. (2015). "Empoderamiento", una utopía posible para reconstruir la humanización en unidades de cuidado crítico. *Hacia la Promoción de la Salud*, 20(1). Obtenido de Hacia la Promoción de la Salud, 20(1).

- Delgado, P. (2023). *170 millones de estudiantes en América Latina y el Caribe enfrentan crisis de aprendizaje*. Obtenido de <https://observatorio.tec.mx/edu-news/170-millones-de-estudiantes-en-america-latina-y-el-caribe-enfrentan-crisis-de-aprendizaje/>
- Fernández, M., & Fernández, M. (2023). *Empowerment como estrategia para mejorar el servicio educativo en la I.E. N°16081 Señor de Huamantanga, Jaén – 2022*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11328/Fernandez%20Cruzado%2C%20Marcia%20%26%20Fernandez%20Vasquez%2C%20Mily.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Fullan, M. (2002). *Líder en una cultura de cambio y organización*. Barcelona: Octaedro.
- Galindo, A. (2023). *Reconocimiento y empoderamiento pacifista del docente para la construcción de una cultura de paz en Colombia*. Obtenido de Márgenes. Revista de Educación de la Universidad de Málaga. 4(1) 71 - 93: <https://doi.org/10.24310/mgnmar.v4i1.13909>
- Hernández - Sampieri, R., & Mendoza - Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. . México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Jaramillo, C. (2024). *La crisis de la educación la debemos superar entre todos*. Obtenido de Blog del Banco Mundial: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/crisis-educacion-america-latina-caribe>

- Ledesma, R. (2016). *El liderazgo docente. Su importancia en el aula y su valor como estrategia didáctica para la enseñanza de la materia de historia en la educación media superior* . Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional Autónoma de México:
<https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000746628/3/0746628.pdf>
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas?* Santiago de Chile: Salesianos.
- Limonchi, E., Abad, L., Torres, C., Limonchi, E., & Malqui, G. (2023). *Empoderamiento y Motivación de los Docentes de una Institución* . Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Mayo-Junio, 2023, Volumen 7, Número 3. :
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6676
- Masías, S., Díaz, J., & Vidal, M. (2021). *Empoderamiento del docente: revisión sistemática*. Obtenido de Revista Sinergia Educativa ISSN 2661 6661 Grupo Compás Ecuador.
- McBath. (2018). Teoría del Aprendizaje: Comprensión de las Condiciones de Empoderamiento y Resolución de Conflictos. . *Revista de Tecnología Educativa Escolar*.
- Mego, J. (2023). *Empoderamiento docente en evaluación formativa para el aprendizaje de los estudiantes de educación secundaria*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad San Ignacio de Loyola:
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c3cb0919-88f7-4ae1-ad2c-7e0b9169208b/content>
- MINEDU. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima Perú: Corporación Gráfica Navarrete. Obtenido de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>

Paredes, D. (2019). Dimensiones pedagógicas que configuran las prácticas de aprendizaje servicio. . *Páginas de Educación*, 12(2).

Portalino, G. (2024). *El Empoderamiento y el Liderazgo Docente en la Facultad de Pedagogía y Cultura Física de la Universidad Nacional de Educación La Cantuta*.

Obtenido de Repositorio digital de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle:

<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7c2206fb-e8ce-4235-9551-f19d8de14f58/content>

Ramos, M. (2015). Sentido de comunidad, empoderamiento psicológico y participación ciudadana en trabajadores de organizaciones culturales. *Psychosocial Intervention*, 23(3).

Riascos, L., & Becerril, I. (2021). *Liderazgo educativo docente. Un modelo para su estudio, discusión y análisis*. Obtenido de Revista Educación y Educadores, 24(2), 243-264.: <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v24n2/2027-5358-eded-24-02-243.pdf>

Rojas, A., & Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. . OREALC-Unesco.

RPP. (diciembre de 2023). *La OCDE publicó resultados de prueba PISA realizada en*

2022: ¿cómo le fue al Perú? . Obtenido de Redacción RPP:

<https://rpp.pe/peru/actualidad/la-ocde-publico-resultados-de-prueba-pisa-realizada-en-2022-como-le-fue-al-peru-noticia-1520534>

Santiago, M. (2020). *Filosofía en la docencia: aportes para su reflexión*. Obtenido de Repositorio digital de la Universidad de El Salvador:

<https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/download/1597/1520/4691#:~:text=La%20cita%20evidencia%20que%20la,o%20qu%C3%A9%20ideal%20se%20persigue.>

UNESCO. (2024). *Docentes*. Obtenido de Capacitar a los docentes y educadores.:

<https://www.unesco.org/es/teachers#:~:text=Los%20docentes%20bien%20formados%2C%20apoyados,prioridad%20absoluta%20para%20la%20UNESCO>

UNESCO. (4 de abril de 2025). *La escasez docente en América Latina y el Caribe: la UNESCO lanza un informe mundial y una estrategia para fortalecer la profesión.*

Obtenido de Noticias: <https://www.unesco.org/es/articles/la-escasez-docente-en-america-latina-y-el-caribe-la-unesco-lanza-un-informe-mundial-y-una-estrategia#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20el%20Caribe%2C%20la%20situaci%C3%B3n%20es%20alarmante,y%20la%20falta%20de%20re>

Universidad Spalding. (2019). *Características de la Investigación Cuantitativa*. Obtenido de Biblioteca de la Universidad Spalding:

<https://library.spalding.edu/c.php?g=461133&p=3153088>

Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Editorial Ideas Propias.

ANEXOS

ANEXO 01

Cuestionario sobre Empoderamiento Docente

DIMENSIÓN: Empoderamiento estructural					
1	Es fácil trabajar en equipo.				
2	Me adapto con facilidad a los cambios de la institución.				
3	Selecciono las herramientas y recursos que usaré en mis clases.				
4	Participo en los eventos académicos programados por la institución.				
DIMENSIÓN: Empoderamiento psicológico					
5	Manejo adecuadamente las situaciones de tensión y presión laboral que se presentan en el quehacer diario.				
6	Soy capaz de manejar mis emociones.				
7	Respeto las opiniones de los demás, a pesar de no compartirlas.				
8	Establezco buenas relaciones interpersonales con los demás integrantes de la institución.				
DIMENSIÓN: Empoderamiento pedagógico					
9	Domino los contenidos del área que enseño.				
10	Determino las estrategias didácticas pertinentes para el desarrollo de las clases.				
11	Uso los recursos y materiales adecuados para garantizar el desarrollo de las competencias de los estudiantes.				
12	Uso las TIC en el desarrollo de las clases.				

Fuente: Portalino (2024) adaptación: Tesista.

ANEXO 02

Cuestionario sobre liderazgo docente

DIMENSIÓN: Liderazgo transformacional					
1	Asigno responsabilidad a los estudiantes para que demuestren sus habilidades.				
2	Demuestro una actitud activa.				
3	Mi conducta refleja mis valores personales.				
4	Aliento a los estudiantes a considerar las situaciones complejas como oportunidades de desarrollo.				
DIMENSIÓN: Liderazgo efectivo					
5	Fomento el establecimiento de metas en los estudiantes según su visión.				
6	Hago el seguimiento personal a los estudiantes para verificar su avance académico.				
7	Al finalizar la clase, evalúo el avance de los estudiantes.				
8	Determino altas expectativas en el desarrollo de los estudiantes.				
DIMENSIÓN: Liderazgo educativo					
9	Desarrollo el contenido académico según el currículo actual.				
10	Fomento el uso de estrategias metacognitivas a los estudiantes.				
11	Participo activamente en talleres pedagógicos.				
12	Fomento la disciplina en mis clases.				

Fuente: Portalino (2024) adaptación: Tesista.

ANEXO 03

Matriz de Consistencia

Título: Empoderamiento y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, 2025.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Diseño de la Investigación	Métodos y Técnicas	Población y Muestra
Problema general ¿Cuál es la relación entre el empoderamiento docente y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, 2025?	Objetivo general Definir la relación entre el empoderamiento docente y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, 2025.	Hipótesis general Existe relación significativa entre el empoderamiento y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano, 2025.	Variable 1 <u>Empoderamiento</u> Estructural Psicológico Pedagógico	Investigación Descriptivo correlacional Diseño No Experimental	Método: Científico Técnicas: Observación Encuestas	Población: 12 Muestra: 12
Problemas Específicos ¿Cómo se relaciona el empoderamiento estructural y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales?	¿De qué manera se relaciona el	Objetivos Específicos Señalar la relación entre el empoderamiento estructural y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.	Indicar la relación entre el empoderamiento		Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre el empoderamiento estructural y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.	

Instrumentos

Ciencias Sociales?

¿De qué manera se relaciona el

Liderazgo docente.

Transformacional


Efectivo

Educativo

Encuesta sobre empoderamiento docente de Portalino (2024)

Cuestionario sobre liderazgo

empoderamiento psicológico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales?	psicológico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.	Existe relación significativa entre el empoderamiento psicológico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.	docente de Portalino (2024)
¿Cuál es la relación entre el empoderamiento pedagógico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales?	Determinar la relación entre el empoderamiento pedagógico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.	Existe relación significativa entre el empoderamiento pedagógico y el liderazgo docente en el área de Ciencias Sociales.	


Dr. DANIEL LECCA ASCATE
ASESOR

**Dr. DANIEL LECCA
ASCATE ASESOR**


CARLOS ALBERTO GUTIERREZ BRAVO
PRESIDENTE

**Dr. CARLOS ALBERTO GUTIERREZ BRAVO
PRESIDENTE**


JORGE ALBERTO PALOMINO WAY
SECRETARIO

**Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY
SECRETARIO**


JORGE LUIS MEJIA GARCIA
VOCAL

**M(O). JORGE LUIS MEJIA GARCIA
VOCAL**