



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Empowerment y desempeño docente en una institución
educativa de Virú, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

AUTORA:

Gorbalan Escobedo, Ingrid Yessenia (orcid.org/0000-0002-9484-2668)

ASESOR:

Dr. Espejo Lázaro, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-9314-1894)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres: Víctor Gorbalan Chacón y Teresa Escobedo Moreno,
con toda la gratitud del mundo, por sus grandes esfuerzos y sacrificios
para formarme como persona y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, a la Escuela de Posgrado en Educación y especialmente al Dr. César Acuña Peralta, rector fundador, por haber hecho posible culminar con los estudios de posgrado en el programa de maestría en Psicología Educativa.

A los catedráticos de la Universidad César Vallejo por sus sabias enseñanzas y experiencias académicas, que compartieron con nosotros con mucha voluntad. Al Dr. Juan Carlos Espejo Lázaro, por su responsabilidad y dedicación en el asesoramiento, gracias a ello, logré culminar el presente trabajo de investigación.

Al Señor director y especialmente a los docentes de la Institución Educativa en investigación que me apoyaron en el recojo de datos para la realización del presente trabajo de investigación.

La autora.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables, operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	49

Indice de tablas

Tabla 01: Nivel de la variable Empowerment.	23
Tabla 02: Distribución y frecuencia de la variable Empowerment y sus dimensiones.....	24
Tabla 03: Nivel de la variable Desempeño docente	26
Tabla 04: Distribución y frecuencia de la variable Desempeño docente y sus dimensiones	27
Tabla 05: Prueba de Normalidad de las variables Empowerment y Desempeño docente	29
Tabla 06: Prueba de correlación entre las variables Empowerment y Desempeño docente	30
Tabla 07: Prueba de correlación entre la toma de decisiones y el Desempeño docente	31
Tabla 08: Prueba de correlación entre el crecimiento profesional y el Desempeño docente	32
Tabla 09: Prueba de correlación entre el Status del maestro y el Desempeño docente	33
Tabla 10: Prueba de correlación entre la autoeficacia y el Desempeño docente.....	34
Tabla 11: Prueba de correlación entre la autoeficacia y el Desempeño docente.....	35
Tabla 12: Prueba de correlación entre el impacto y el Desempeño docente.....	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Nivel de la variable Empowerment	23
Figura 2: Distribución y frecuencia de la variable Empowerment y sus dimensiones.....	25
Figura 3: Nivel de la variable Desempeño docente.....	26
Figura 4: Distribución y frecuencia de la variable Empowerment y sus dimensiones	28
Figura 5: Prueba de correlación entre las variables Empowerment y Desempeño docente	30
Figura 6: Prueba de correlación entre la toma de decisiones y el Desempeño docente.....	31
Figura 7: Prueba de correlación entre el crecimiento profesional y el Desempeño docente.	32
Figura 8: Prueba de correlación entre el Status del maestro y el Desempeño docente	33
Figura 9: Prueba de correlación entre la autoeficacia y el Desempeño docente.....	34
Figura 10: Prueba de correlación entre la autonomía y el Desempeño docente.....	35
Figura 11: Prueba de correlación entre el impacto y el Desempeño docente.....	36

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si se relacionan el empowerment y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Virú, 2022. Fue de tipo cuantitativo y de diseño no experimental transversal correlacional. La población estuvo conformada por 68 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria y el muestreo fue de tipo no probabilístico, para lo cual se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Empowerment de la Dra. Paula M. Short y el cuestionario de desempeño docente planteado por el Ministerio de Educación, ambas en escala Likert, Fueron validados a través de juicios de expertos y comprobada su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach. Los resultados arrojaron que el coeficiente de correlación de spearman es $R_{ho} = 0.811$ con nivel de significancia menor al 1% ($p < 0.01$), con lo cual se concluye que el empowerment se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño docente. Además, se comprobó que el nivel de desempeño docente es deficiente (54.4%) y el de empowerment es de nivel medio (48.5%).

PALABRAS CLAVES: Empowerment, desempeño docente y autoeficacia

Abstract

The objective of this research was to determine if the empowerment and performance of teachers are related in an educational institution in Virú, 2022. It was of a quantitative type and a cross-correlational non-experimental design. The population consisted of 68 teachers from the initial, primary and secondary levels and the sampling was non-probabilistic, for which the survey was applied as a data collection technique. The instruments used were the Empowerment questionnaire of Dr. Paula M. Short and the teacher performance questionnaire proposed by the Ministry of Education, both on a Likert scale. They were validated through expert judgments and their reliability was verified through the Alpha of Cronbach. The results showed that the Spearman correlation coefficient is $Rho = 0.811$ with a significance level of less than 1% ($p < 0.01$), with which it is concluded that empowerment is directly and highly significantly related to teaching performance. In addition, it was found that the level of teaching performance is poor (54.4%) and that of empowerment is of a medium level (48.5%).

KEY WORDS: Empowerment, teaching performance and self-efficacy.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, diversos estudios orientados a dar respuesta a las distintas dificultades que existen en el campo educativo, han revelado la necesidad de enfocarnos en una de las estrategias más poderosas que están generando cambios a nivel organizacional en las instituciones, como es el Empowerment y que orientados al ambiente educativo están dando frutos en el desempeño de muchos maestros. A nivel mundial y en nuestro país, cuando se habla de deficiencias de la educación básica, existe una relación directa con el desempeño de los maestros. Ante esta situación es correcto afirmar que los maestros son la clave del proceso educativo; no obstante, muy poco nos hemos preocupado por ellos.

Estrada (2013) refiere que los problemas en cuanto desempeño docente no solo involucran a docentes de países subdesarrollados de los cuales se puede inferir que tienen menos oportunidades y limitaciones. La evaluación del desempeño docente pertenece a todos los niveles y sistema educativos, pero viene siendo afectado por el trato que se les da a los docentes que impide que se los involucre en las decisiones lo que influye directamente en la forma en cómo se desenvuelven profesionalmente en las aulas.

En el mundo, los docentes son evaluados en base a rubricas que son propuestas por grandes organismos educativos que rigen a nivel mundial con sus perspectivas de ver la forma en cómo se desarrolla el maestro pero que muy poco toman en cuenta el contexto en que se desenvuelven los maestros. Además, aun existiendo evaluaciones contextualizadas se resta importancia al compromiso de los docentes con la institución, su capacidad de trabajar en equipo que sin duda alguna son un factor clave del éxito educativo.

A nivel internacional distintos estudios refuerzan la idea de aplicar el Empowerment en el trabajo que desempeñan los docentes ya que se evidencian avances significativos en su labor. En Pakistan, Ahmed y Malik (2019) en su investigación revelaron que el bienestar de los docentes mejoró de 33,4% a 46,7% y por lo tanto concluyeron que el empoderamiento psicológico y el bienestar estaban relacionados significativa y positivamente con el desempeño los docentes. Así mismo, los resultados demostraron que el bienestar psicológico medió parcialmente la relación entre el empoderamiento psicológico y el bienestar. Cuando los

maestros perciben un nivel más alto de factores psicológicos (es decir, empoderamiento psicológico y bienestar), se desempeñan mejor.

En México, Mancha y Terán (2017) realizaron un estudio donde quedó demostrado que los maestros se sentían satisfechos con la forma en cómo se desarrollan profesionalmente, además, reconocieron que el apoyo que reciben y que todos trabajan por el logro de metas comunes. Esto significa que los docentes pueden generar espacios constructivos, donde se promueva constantemente la misión y visión institucional y puedan intercambiar ideas y prácticas de enseñanza y aprendizaje.

En nuestro país, el estudio del empowerment y su aplicación en institución educativas públicas y privada va por buen camino, se ha abierto paso a comprender que el docente debe ser partícipe de las decisiones dentro de la escuela, además, debe involucrarse en la gestión institucional, ya que el actuar del maestro no es solo dentro de aula si no también fuera de ella y su extensión en la comunidad. Por tal motivo, el empowerment se lanza como una estrategia que permite mejorar la labor docente. Hoy en día, debido a los grandes acontecimientos y cambios ocurridos en el ámbito educativo, se han realizado distintas investigaciones en base a los que la estrategia del empowerment puede ocasionar en educación.

En el año 2020, la Fundación Telefónica replicó un proyecto en nuestro país, que obtuvo buenos resultados en España. Este proyecto denominado “beta-test” cuya finalidad era mejorar la práctica docente y su desempeño (ProFuturo, 2020). Se seleccionó a maestros con alto grado de motivación y compromiso, pero con dominio básico en competencias digitales, dadas las circunstancias del proyecto. Los resultados evidenciaron que el proyecto fue todo un éxito puesto que el 97% de los participantes que iniciaron terminaron el programa. Este proyecto se alineo a tendencias internacionales para mejorar la práctica docente en aspectos como gestión del aula, motivación, planificación, evaluación, además, de una cultura sujeta al trabajo cooperativo.

Recientes investigaciones indican que se logran los objetivos cuando los trabajadores se sienten involucrados, en el ámbito educativo cuando los docentes logran esto, desarrollan mayor identificación y compromiso con su institución. Sin embargo, en las instituciones educativas son pocas las posibilidades que se le brinda al maestro de sentirse valorizado, con estímulos que los inviten a ser mejores en su práctica

diaria. Por otra parte, en muchas instituciones educativas se hace sentir un clima rígido donde la autoridad trabaja en forma punitiva, donde no se genera un espacio el diálogo donde los docentes tengan la libertad de manifestar sus ideas y puntos de vista. Esta idea es reforzada por Guerrero (2012), quien sostiene que en muchas instituciones educativas se trabaja de forma piramidal donde el control solo lo tiene los directivos y se es intolerante a los cambios.

Esta realidad no escapa de la Institución en estudio, en donde se evidenció altos grados de descoordinación, falta de consenso en las decisiones institucionales lo cual genera que los docentes se sientan aislados de la gestión, desmotivados ya que sus ideas y aportes no son tomados en cuenta al momento de tomar decisiones. Además, no existe ese factor de empoderamiento que mueva a los docentes a tomar decisiones frente a los problemas que encuentran dentro de sus aulas ya que están pueden ser observadas y criticadas. Hay un cierto temor al momento de participar y plantear alternativas ya que la respuesta de alguno de los directivos es poco asertiva e incluso despectiva. Por lo mencionado, existe la preocupación referente al empoderamiento del docente en relación a su desempeño.

En tal sentido, resultó necesario resolver la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el Empowerment y el desempeño de los docentes en una Institución Educativa de Virú, 2022?, teniendo como problemas específicos los siguientes ¿Cuál es el nivel del Empowerment y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el crecimiento profesional y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el estatus y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la autoeficacia y el desempeño docente una institución educativa de Virú, 2022?; ¿Cuál es la relación entre la autonomía y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022? y ¿Cuál es la relación entre el impacto y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022?.

El presente estudio se justifica de forma teórica ya que deja un precedente bibliográfico para investigaciones en el campo en la psicología y la educación en cuanto las variables empowerment y desempeño docente de las que se ha

comprobado, existe limitado marco referencial. Así pues, atendiendo a estas consideraciones, se tomó en cuenta el aporte que hace Primo y Torrel (2019) quienes definen al Empowerment como la acción de delegar poder a los trabajadores por parte de una autoridad. Por tal motivo, su objetivo principal es generar en los colaboradores autonomía y responsabilidad. Por otro lado, el desempeño docente según Montenegro (2003) consiste en el cumplimiento de las funciones profesionales las cuales involucran estudiantes, gestión y el crecimiento individual. Este desempeño no se limita al trabajo en aula, sino que abarca el contexto sociocultural e institucional.

En cuanto al fundamento práctico, es de relevancia pues permite que a partir de las conclusiones los directivos y en general el personal docente, elaboren un plan de acción con estrategias basadas en el empowerment que los impulsen lograr los objetivos que se proponen a manera institucional como personal. En el aspecto metodológico, se elaboraron instrumentos que permitieron medir las variables de estudio los cuales fueron sometidos al proceso de validación y confiabilidad. A partir de estos se pudo recolectar los datos, que fueron obtenidos a partir de la población de estudio. Tanto los instrumentos como los resultados obtenidos pueden ser empleados para futuras investigaciones que busquen abordar el tema en investigación. También, es de implicancia social, ya que de acuerdo con los resultados se busca generar una transformación estructural con docentes mucho más comprometidos, con una visión innovadora nivel institucional como comunitario, en donde los beneficiados sean los estudiantes ya mejoraran en el logro de las competencias propuestas.

En tal sentido, se buscó como objetivo general, determinar si se relacionan el empowerment y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Virú, 2022; teniendo como objetivos específicos: identificar el nivel de Empowerment y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; establecer la relación entre la toma de decisiones y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; determinar la relación entre el crecimiento profesional y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; establecer la relación entre el estatus y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; determinar la relación entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; establecer la relación entre la autonomía y

el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022 y determinar la relación entre el impacto y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022.

Y como respuestas tentativas a la interrogante planteada se tuvo como hipótesis que el empowerment se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes en una institución educativa de Virú, 2022 y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el nivel de Empowerment y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; existe relación significativa entre la toma de decisiones y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; existe relación significativa entre el crecimiento profesional y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; existe relación significativa entre el estatus y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; existe relación significativa entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; existe relación significativa entre la autonomía y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022 y existe relación significativa entre el impacto y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisó las diferentes fuentes y repositorios para indagar sobre los antecedentes teóricos de las variables en estudio encontrando que, a nivel internacional, según Chiavola et al. (2017) en su artículo científico “El sistema educativo desde el empoderamiento” tuvo como objetivo estudiar el uso del Empoderamiento; fue de tipo documental y se analizaron las diferentes conceptualizaciones del empoderamiento. Al finalizar esta revisión se concluyó que en las instituciones educativas se puede fomentar que los docentes sean altamente calificados y que maneje estrategias o herramientas organizacionales, además afirmó que la comunicad educativa puede generar interés en si misma, lo cual propiciará un ambiente de muchas expectativas.

Según Obando (2017) en su investigación sobre el empoderamiento del docente para mejorar la práctica y la calidad educativa, tuvo como objetivo analizar algunos elementos educativos que son claves para el empoderamiento. La población fue de 43 docentes y se aplicó la investigación acción. Los resultados demostraron mejoras significativas en los procesos pedagógicos desarrollándose la motivación y el trabajo colaborativo. Como conclusión se obtuvo que el empoderamiento permite al docente un rol significativo dentro de una institución, esto los convierte en el eje fundamental para la transformación y el cambio.

Para Shamsifar et al. (2019) en su trabajo sobre el diseño del modelo estructural de las relaciones entre el empoderamiento psicológico y la autorregulación con el desempeño docente, tuvo como objetivo elaborar y aprobar un modelo de relaciones de empoderamiento psicológico y autorregulación para el desempeño de los docentes. Consto de una población de 385 maestros y fue de tipo experimental correlacional. Los resultados demostraron la efectividad del modelo. Se obtuvo como resultados que el empoderamiento psicológico tuvo efectos directos sobre el desempeño laboral ($t = 4.449$, $P < 0.01$), la autorregulación sobre el desempeño laboral ($t = 4.577$, $P < 0.01$) y el empoderamiento psicológico sobre la autorregulación ($t = 7.696$, $P < 0,01$). Como conclusión se llegó a considerar que la organización educativa puede hacer uso del empoderamiento psicológico y la autorregulación en los maestros para ofrecer un mejor desempeño laboral.

Según Mardapi y Herawan (2019) en su investigación: “Formación docente basada en la comunidad: Transformación de la estrategia de empoderamiento docente sostenible en Indonesia” cuyo objetivo fue investigar la estrategia de empoderamiento de los docentes en Indonesia, mediante el empleo de un programa de formación de docentes, fue de tipo descriptivo y los datos fueron recolectados a través de estudios de documentación y entrevistas. Los resultados arrojaron que a pesar de que solo el 15,82% del total de docentes participaron del programa desde el 2016 y 2017 se tuvo un impacto significativo ya que hubo un aumento promedio en las competencias de los maestros por 23,97%. Estos resultados estuvieron en línea con los hallazgos cualitativos de las entrevistas que afirmaron que el programa pudo mejorar la calidad del profesorado a partir de la mejora de sus competencias pedagógicas y profesionales. Esta investigación concluyó que la capacitación de los educadores incrementa el promedio de competencia de los profesores.

A nivel nacional, según Machaca (2020) en su investigación sobre la aplicación del empowerment y su influencia en el desempeño de los docentes realizado en Tacna en el año 2017, tuvo como objetivo determinar la influencia del empowerment por parte de los directivos. Fue descriptiva y transversal. La población fue de 460 docentes de distintas instituciones sin embargo hubo una muestra aleatoria de 209 docente. Entre los resultados se demostró que el 37,8% percibe que existe un nivel bajo en cuanto a empowerment y que el 36,8 sostiene que el desempeño docente es deficiente. La investigadora concluyó que el empowerment influye significativamente en el desempeño de los maestros.

Según La Torre (2020) en su investigación sobre el empowerment y desempeño docente e Ancash en el año 2020, su objetivo fue determinar la relación entre las variables y fue transversal correlacional no experimental. Trabajo con cuestionarios que fueron aplicados a 60 docentes. Entre sus resultados se encontró que existía una relación positiva entre la aplicación de estrategias y el desempeño de los maestros. Concluyó que las variables de estudio se relacionan positivamente ($\rho=.379$, $p<.01$).

Martínez (2019) en su investigación sobre el desempeño docente y el empoderamiento realizado en el Cercado de Lima, su objetivo fue encontrar la relación entre las variables y fue de diseño no experimental correlacional, además

estuvo conformada por 64 docentes como población. Sus resultados arrojaron la existencia de una relación significativa de $p = 0.004$ entre las subvariables, además de un alto nivel entre ambas variables. Postuló también que el empoderamiento es una gran estrategia que ayuda a los docentes a sentir valiosos y reconocidos dentro de una institución.

A nivel local, Teran (2015) en su investigación sobre Empowerment y desempeño en una institución de Trujillo, tuvo como objetivo fue determinar la relación entre sus variables investigadas y contó con una población de 40 docente. Además, fue de diseño correlacional. En sus hallazgos encontró que los docentes encuentran un tanto limitada factores como el estatus, la autonomía y la toma de decisiones pero que en cuanto a los factores externos como el liderazgo y la colaboración entre docentes la situación es mucho peor ya que se encuentran los niveles más bajos. Concluyó que la relación era directa pero baja, si baja una, también lo hace la otra variable.

Aguilar y Alayo (2018) en su investigación titulada Liderazgo docente y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Trujillo, 2018; tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de estudio. Fue de tipo no experimental y de diseño correlacional. La población fue de 52 docentes del nivel secundaria. Los resultados demostraron una correlación de 0.897 que confirmaba la existencia de una relación significativa entre variables. Además, concluyó que existía una relación alta, positiva y significativa entre las variables.

Respecto al marco conceptual de las variables, empowerment es un término del idioma inglés. Según Hernández (2016) este proviene del vocablo inglés to empower que significa poder otorgar poderes. Para López (2008) el empowerment hace referencia a potenciar o facultar de autoridad a los colaboradores. Por su parte, Primo y Torrel (2019) este término consiste en darle poder a los subordinados por parte de una autoridad. Por todo esto, su objetivo es claro, busca brindarle a lo colaboradores autonomía para que asuman con responsabilidad sus labores, además de esta forma puedan mejorar los resultados de su trabajo. Busca lograr mayor satisfacción y motivación.

Las dimensiones sobre el Empowerment Docente tomados en esta investigación fueron obtenidas y estudiadas la Doctora Short entre los años 1989 y 1992 en distritos escolares de Estados Unidos (1992 citado en Miranda, 2020). Entre ellas

tenemos la primera, referida a la toma de decisiones. Esta se vincula con que el docente tenga libertad de poder tomar decisiones decisivas que puedan afectar directamente su trabajo. Ya que la clave del Empowerment es la de brindarle al maestro la facultad de poder tomar decisiones. Sin embargo, el docente debe sentir que su participación es auténtica y que su opinión es tomada en cuenta y que genera impacto en los resultados. Como segunda dimensión está el Crecimiento Profesional que hace referencia a las oportunidades que la institucional le brinda al docente para que crezca y desarrollo como profesional, de tal manera que pueda expandir sus capacidades y habilidades como parte de su vida laboral- En relación a esto Maeroff (1988 citado en Miranda, 2020) sostiene que es tarea fundamental del empowerment brindar ayuda a los maestros para que se convierta en un profesional con mejores conocimientos, estrategias y técnicas. La tercera dimensión considerado el Estatus, cuya idea base es la percepción de los docentes frente al respeto y la admiración de la comunidad educativa en general. El estatus docente se ve afectado por el valor que le dan los docentes muchos organismos burocráticos (Ashton y Webb, 1986 citado en Miranda, 2020). La cuarta dimensión es la Autoeficacia vinculada con la percepción de los docentes sobre sus propias habilidades y capacidades. La sexta dimensión está relacionada con la Autonomía a través de la cual el docente si siente capaz de controlar asuntos de su propia vida laboral y personal, en relación a sus actividades, de sus planificaciones, sobre los cuadernos de trabajo que utilizará, los recursos y estrategias. Finalmente encontramos al Impacto, que alude al hecho de que los maestros sienten y sientan la gran influencia y modelo que son para sus estudiantes. Ashton y Webb (1986 citado en Miranda, 2020) mencionan el docente eleva su autoestima cuando siente que hace cosas valiosas que los vuelven más competente.

Para la implementación del Empowerment en una institución educativa, Byham y Cox (1992 citado en Manes, 2005) manifiestan que se deben tomar en cuenta factores internos y externos entre ellos tenemos la comprensión del significado del término empowerment y el entendimiento de necesidad de aplicarlo como una estrategia de cambio a nivel personal como laboral, una misión y visión compartida en base a los valores y criterios institucionales, precisión en los perfiles de los directivos, docentes de tal manera que exista claridad de las responsabilidades de cada uno así como de la forma en que se medirán los logros, tareas bien diseñadas

que permita el involucramiento en la toma de decisiones, comunicación efectiva para tomar acciones en base a los logros y fracasos que surjan en el camino, un claro sistema de reconocimientos que fortalezcan la autoestima de los docentes, implementación de habilidades, técnicas y estrategias para el trabajo en equipo, habilidades interpersonales e intrapersonales.

Donato (2019) como parte de su investigación sobre el empoderamiento descubre tres enfoques sobre el origen del empowerment. La primera la denominada las teorías sociales al cual inclina su contenido a un enfoque feminista, la teoría de la psicología social y la teoría de la organización y gestión. Debido a que esta investigación no pretende tomar aspectos relacionados a género, se concentrará en las dos últimas.

Para Rappaport (1987) el empoderamiento involucra aspectos individuales como comunitarios. El empoderamiento es definido como un proceso donde el individuo, la organización y comunidad obtiene en mayor control sobre puntos que involucran la vida personal como laboral. El concepto propone como bases la autodeterminación y la participación democrática de la persona en la vida pública de donde pertenece, así como también en la de su comunidad.

Además, confluyen aspectos como la sensación de control personal, la familiaridad con los recursos, el espacio social, las condiciones laborales en su totalidad, además a punta a hacer valer los derechos laborales. Este enfoque claramente promueve que los colaboradores se sientan bien consigo mismos, confíen en sus posibilidades y capacidades para hacer el bien y conseguir el éxito deseado. En definitiva, este enfoque resalta el estado cognitivo de control y competencia del empoderamiento para el logro de objetivos. Como último enfoque se presenta la teoría de la organización y gestión. Según Kanter (1979 citado en Miranda, 2020) relaciona el empoderamiento con la razón y el comportamiento según el cargo dentro de una institución. Desde una perspectiva educativa, el empoderamiento implica movimientos de índole político y pedagógico para que pueda lograrse el cambio se puedan redefinir las estructuras originarias que distancia y generan desigualdad. En tal sentido, la escuela no puede ignorar su papel político si lo que busca es empoderar a los docentes de lo contrario sería desacertado para comprender de forma global este concepto.

Para definir la segunda variable tenemos a Montenegro (2003) quien sostiene que

el desempeño se relaciona directamente con cumplimiento de las funciones propias del docente. Esto está estrechamente relacionado a factores propios del docente, del estudiante y del contexto. Por otra parte, el desempeño docente no solo involucra el aula de clase sino también el entorno sociocultural e institucional, mediante una acción reflexiva y coherente con los objetivos y metas. La evaluación del desempeño busca mejorar la educación en general, por tal motivo la evaluación presenta características y funciones específicas que deben ser tomadas al momento de su aplicación. Un punto de los cuales también se tiene que hablar es lo que menciona Velazco (2018) quien manifiesta que el directivo, o quien asuma la función jerárquica, debe olvidarse de esa concepción de una función solo observadora y punitiva, sino más bien debe brindar el soporte, la ayuda necesaria para apoyar al docente cuyo desempeño docente pueda estar fallando. Si hablamos de los roles el directivo, claramente asume una función muy importante dentro del desempeño docente. Así pues lo confirma Gutiérrez (2020) quien rescata que la gestión es una importante herramienta para mejorar la calidad educativa.

Para Molina (2006), el desempeño docente se concibe como un grupo de criterios capaces de evaluar con objetividad y que buscan la calidad educativa, a través de las buenas prácticas y a partir del reconocimiento de los puntos débiles del trabajo pedagógico. Chairez et al., (2016) considera que se debe tomar en cuenta dos momentos al concebir el desempeño docente. El primero como práctica, en donde se ponen a prueba la formación profesional y la segunda como apropiación que involucra la práctica misma en el marco de mejora y capacitación continua.

En este marco, el imperante comprender con claridad lo complejos que son escenarios como colegios, universidad e institutos ya que dentro de ellas se incrustan las características y las demandas del entorno, esto incluye aspectos económicos, culturales y hasta geográficos. Vale también mencionar que se deben tomar en cuenta factores internos propios del contexto educativo como son la infraestructura, actores sociales, etc.

Como toda variable, el desempeño docente tiene sus características Espot (2006) sugiere que todo docente debe reunir ciertos requisitos para brindar un servicio de calidad. Entre esas características tenemos la preparación para ejercer la profesión docente, la cual es necesaria e indispensable ya que permite analizar el propio desempeño en el propio ejercicio, capacidad para resolver los conflictos propios de

la práctica que permiten al docente tomar decisiones que evalúan su juicio pedagógico, la capacitación y actualización docente que le permite tener consigo un abanico de estrategias.

Como referente para esta investigación tenemos El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) propuesto por el Ministerio de Educación – MINEDU (2012) que se presenta como el documento que rige para todo el país en cuanto a los que se piensa deben hacer y cumplir los maestros como parte de su labor profesional en cualquiera de sus niveles. Es más que todo un convenio entre el estado, los docentes y la sociedad en general, con el único propósito de formar estudiantes calificados y que respondan a las demandas y retos del mundo actual. Martínez y Lavín (2017) enfatizan que el desempeño docente tiene que ver con el rol docente, es decir, tienen que ver con las acciones destinadas al logro de sus funciones pero que cumplan con el perfil adecuado.

Entre las dimensiones para esta variable encontramos la dimensión pedagógica que se establece como el núcleo de la carrera docente. Involucra tener dominio del saber pedagógico que le permite al docente apoyarse en diversos saberes para el cumplimiento de su rol. Implica además el desarrollo de una práctica específica como es la enseñanza. Esta requiere que el docente involucre a sus estudiantes en sus propios aprendizajes generando en ellos interés por aquello que están conociendo. Además, es necesario, generar vínculos de libertad y respeto por ambas partes. La segunda dimensión es la cultural que hace referencia al conocimiento del docente sobre los acontecimientos históricos y sociales de su comunidad o de la comunidad en la que labora. Implica analizar los acontecimientos de tal manera que los estudiantes actúen sobre ellos y se comprometa a generar cambios desde su posición. Por último, la dimensión política que apunta a formar estudiantes capaces de transformar la sociedad bajo principios éticos de justicia y equidad, pues el deber de toda institución educativa construir es de sus aulas a ciudadanos que forjen el desarrollo y la consolidación de la identidad. Implica, además, la consolidación de una sociedad con más respeto, consciente de su riqueza cultural y económica. Pero además se debe promover la educación de ciudadanos más interesados por su realidad y el medio ambiente. El Marco de Buen Desempeño Docente incorpora esta visión del ciudadano y la desarrolla bajo tres dimensiones que son clave para que el docente comprenda la magnitud de su

trabajo.

Otro de los puntos importantes del MBDD es el dominio, el cual abarca desempeños que hacen posible medir los logros en cuanto a la enseñanza de todos los docentes. En estos dominios hace presencia la esencia de la educación, caracterizada por el acceso al servicio educativo. El primer dominio abarca el diseño y elaboración de los planes anuales, unidades y sesiones. Involucra el conocimiento de los rasgos cognitivos y socioculturales de los estudiantes. Además, considera conocer que materiales, técnicas y estrategias serán útiles para el aprendizaje. El segundo dominio comprende la aplicación del proceso de aprendizaje entre docente y estudiante. El docente se vuelve un mediador pedagógico que genera un ambiente agradable para el aprendizaje, haciendo uso de estrategias, medios y materiales que son pertinentes a los propósitos de aprendizaje. Incluye el uso de instrumentos que permitan recoger información de los logros y dificultades encontradas en cada sesión. El tercer dominio comprende el involucramiento de la escuela en los aspectos sociales. Permite formar redes de aprendizaje y tener comunicación con estudiantes, padres y autoridades para diseñar y ejecutar el Proyecto Educativo Institucional con miras al crecimiento de la comunidad. Incluye valorar y respetar las características culturales de la comunidad, así como también promover la responsabilidad de esta en la educación de sus niños. Por último, el último dominio comprende la reflexión constante del docente sobre lo que hace dentro y fuera de su institución. Esto le permite mejorar sus procesos didácticos y estrategias para lograr que sus estudiantes aprendan. Debe involucrarse en aspectos sociales que le permitan comprender porque y para educa y lo que busca la sociedad para la niñez y juventud en las escuelas. Cada uno de estos dominios tienen competencias y desempeños que permiten evaluar la variable con precisión.

Finalmente, el docente empoderado, según Díaz y Hernández (2002), es un docente empoderado podrá realizar dos acciones: la primera tiene que ver con su capacidad para organizar las actividades de aprendizaje y la segunda como mediador de dicho proceso. Esto hace referencia a que el docente se sienta con la capacidad y el poder para poder distribuir las actividades escolares con autonomía, pudiendo cambiarla y adaptarla a su ritmo y el de los estudiantes. Por otro lado, ser un docente mediador empoderado suma a su actuar dinamismo y acción fomentando en sus estuantes las ganas por aprender. Según Mejía (2015) el incluir

el empoderamiento dentro de una institución educativa genera en los docentes mayor capacidad para innovar, adaptarse al cambio dentro de un mundo globalizado generando un mejor desempeño dentro y fuera del aula. Además, según Esquerre y Pérez (2021) el docente competente debe ser capaz de analizar su contexto, buscar las mejores estrategias para el aprendizaje, debe lograr ir más allá de lo plasmado en el papel y situarse en un papel protagónico junto con el estudiante. Vega y Vásquez (2021) mencionan que actualmente urge la necesidad de que el docente sea capacitado para afrontar los diversos retos dentro de aula y que la comunidad debe también comprender y respetar su dedicación.

En una institución educativa, aplicar el empowerment resulta ser una estrategia que genera cambios, los docentes cumplen los objetivos de sus planes pedagógicos en contraposición con aquellos que se sienten presionados, controlados y esquematizados. Cabe resaltar que como mencionan Ramos y Rueda (2020) la evaluación del desempeño docente no es solo ver en que se está fallando y corregir, al contrario, su importancia radica en su fin último, en su visión pedagógica para mejorar la educación.

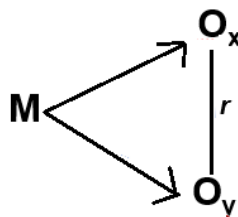
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

De tipo básico con enfoque cuantitativo porque en base a resultados estadísticos analiza los datos obtenidos. Así pues, Esteban (2018) considera que el objetivo primordial es recolectar datos sobre diferentes aspectos como, características, propiedades de las personas o instituciones en estudio.

El diseño es no experimental ya que existe intervención entre las variables y según Hernández et al. (2012) en este tipo de diseño no hay intervención en las variables pues solo se observan, miden y analizan. Es un estudio transversal correlacional ya que el estudio se ha realizado en un tiempo determinado. Es correlacional ya que según Hernández et al. (2012) se busca determinar la correlación entre las variables, aplicando el coeficiente de Pearson.

Este diseño correlacional se grafica de la siguiente manera:



Dónde:

M: Docentes de una institución educativa de Virú, 2022

V1: Empowerment

V2: Desempeño docente

r: Relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Empowerment

Definición conceptual:

Según Short et al. (1989) es una competencia de los maestros para que puedan crecer y evolucionar como personal y profesionales. Les permite transformar sus dificultades en oportunidades para demostrar sus competencias.

Definición operacional:

El empowerment consiste en dar poder y capacidad de toma de decisiones con libertad y autonomía de tal forma que todos participen y asuman el compromiso de crecer profesionalmente. Consta de seis dimensiones, todas mencionadas anteriormente.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual:

Para MINEDU (2012) son comportamientos observables y medibles que guardan relación con las funciones de la profesión, logros y generales y específicos del actuar docente.

Definición operacional:

El desempeño docente consiste en la práctica misma del docente, que responde a las obligaciones inherentes de su profesión. Abarca ámbitos pedagógicos, sociales y culturales. Fue medido a través de un cuestionario que brindó la información necesaria para esta investigación.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Según Fernández et al. (2012) es el todo de los individuos que poseen alguna característica en común que permite analizarlos. En esta investigación la población fue de 68 docentes.

Criterio de inclusión:

Ser docente nombrado o contratado durante el año 2022.

Criterio de exclusión

No se consideraron criterios de exclusión.

Unidad de análisis.

Docentes de los tres niveles que laboran durante el año 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicaron dos cuestionarios para medir ambas variables. Según Hernández, et al. (2014, citado en Chasteauneuf, 2009) el cuestionario contiene preguntas dirigidas a comprender la situación de una realidad.

Se utilizó el cuestionario de empowerment elaborado en 1992 por la doctora Short el cual tiene 26 ítems, con una escala tipo Likert y consta de 6 dimensiones. Fue validado por juicio de expertos y posee una confiabilidad de 0.775.

Por otra parte, para la variable desempeño elaborado por el MINEDU y está conformado por 40 ítems también con escala tipo Likert y compuesta por cuatro dimensiones. Fue validada por juicio de expertos y por ser un instrumento usado a nivel nacional, posee la confiabilidad necesaria.

3.5. Procedimientos

Se solicitaron los permisos correspondientes a la institución para que los docentes desarrollen ambos cuestionarios tanto de empowerment como desempeño docente. Así mismo se informó a los implicados sobre la preeminencia de la investigación en la institución educativa dentro de un marco psicológico y administrativo.

La información se recabó a través de un cuestionario virtual. Los docentes llenaron el cuestionario de forma voluntaria. Así mismo se explicó de forma precisa el llenado de ambos cuestionarios.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos fueron procesados en SPSS y Excel, estos permitieron encontrar los datos que permitieron corroborar las hipótesis. Posterior a ellos, se construyeron las tablas, para las variables y

dimensiones evaluadas. Se verificó la correlación entre variables. Finalmente se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

La investigación cumplió con la Guía de Trabajos de Investigación y Tesis (2022) de la Universidad César Vallejo. Los datos obtenidos fueron obtenidos bajo la autorización del director de la institución en estudio, así como también se comunicó sobre el proceso a los docentes. Se uso APA para citar a los autores mencionados en este trabajo. Por último, esta investigación es de propia autoría, con carácter autentico y original.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

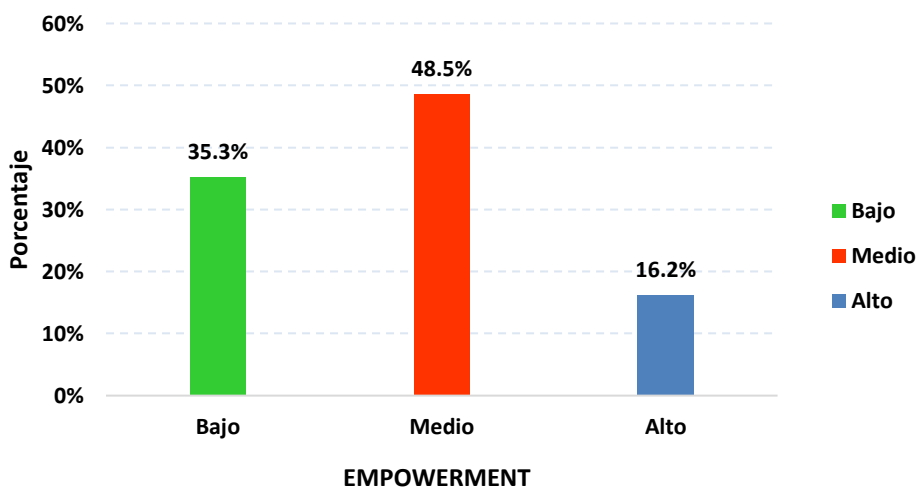
Nivel de la variable Empowerment.

Variable 1	Escala	N°	%
Empowerment			
Bajo	26 - 78	24	35.3%
Medio	79 - 104	33	48.5%
Alto	105 - 130	11	16.2%
Total		68	100%

Nota. Resultados del Cuestionario de Empowerment, 2022.

Figura 1

Nivel de la variable Empowerment



Nota. Tabla 1.

Interpretación

En la Tabla 1, el 48.5% de los encuestados están en nivel medio, el 35.3% en nivel bajo, mientras que un 16.2% de los docentes tienen un nivel alto. Demostrándose que el empowerment desde la percepción de los docentes es de nivel medio (48.5%).

Tabla 2

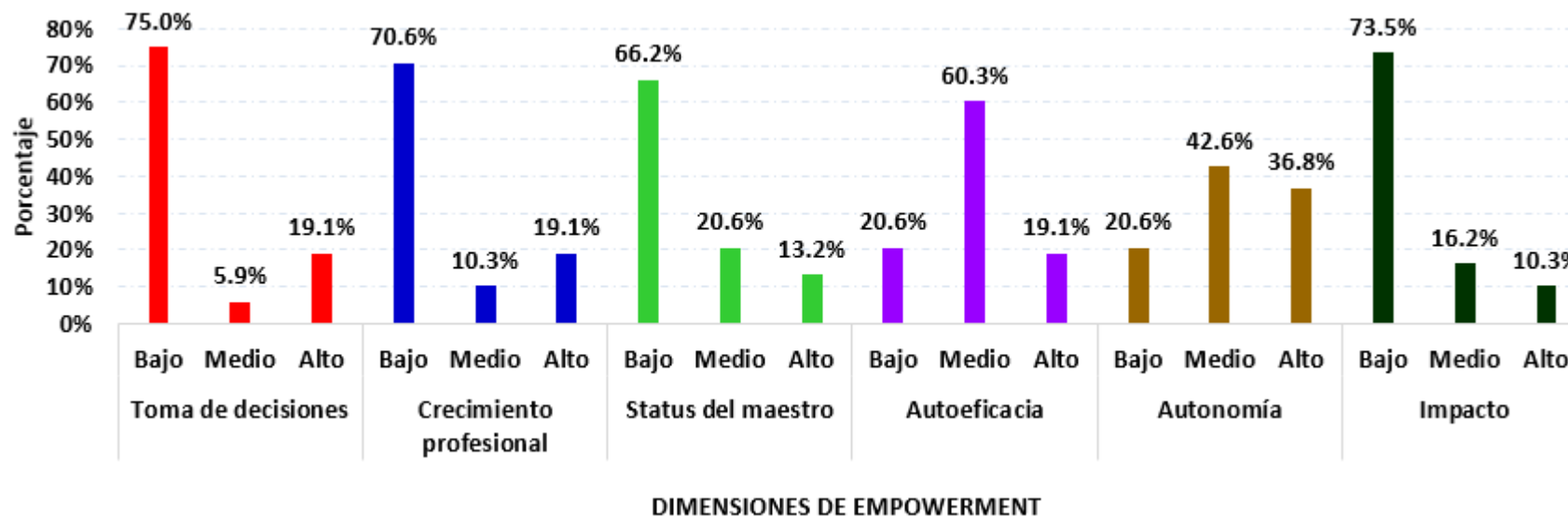
Distribución y frecuencia de la variable Empowerment y sus dimensiones.

Niveles	Toma de decisiones		Crecimiento profesional		Status del maestro		Autoeficacia		Autonomía		Impacto	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	51	75.0%	48	70.6%	45	66.2%	14	20.6%	14	20.6%	50	73.5%
Medio	4	5.9%	7	10.3%	14	20.6%	41	60.3%	29	42.6%	11	16.2%
Alto	13	19.1%	13	19.1%	9	13.2%	13	19.1%	25	36.8%	7	10.3%
Total	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%

Nota. Resultados del Cuestionario de Empowerment, 2022.

Figura 2

Distribución y frecuencia de la variable Empowerment y sus dimensiones.



Nota. Tabla 2.

Interpretación

En la Tabla 2 , el 75.0% de los docentes tiene nivel bajo sobre la toma de decisiones, el 19.1% tienen nivel alto. En cuanto a crecimiento profesional el 70.6% está en nivel bajo, 19.1% en nivel alto. El 66.2% obtuvo nivel bajo sobre el status del maestro y el 20.6% tienen nivel medio. Para autoeficacia el 60.3% está en nivel medio y el 20.6% en nivel bajo. Para autonomía el 42.6% de los docentes tiene nivel medio y el 36.8% tienen nivel alto, mientras el 73.5% de los docentes tiene nivel bajo sobre el impacto y el 16.2% nivel medio.

Tabla 3

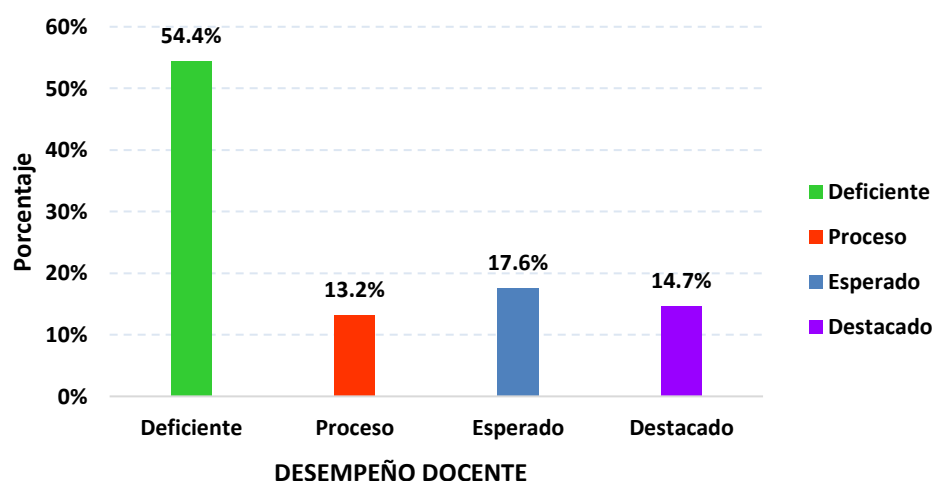
Nivel de la variable Desempeño docente.

Variable 2	Escala	N°	%
Desempeño docente			
Deficiente	40 - 100	37	54.4%
Proceso	101 - 120	9	13.2%
Esperado	121 - 140	12	17.6%
Destacado	141 - 160	10	14.7%
Total		68	100%

Nota. Resultados del Cuestionario de desempeño docente.

Figura 3

Nivel de la variable Desempeño docente.



Nota. Tabla 3.

Interpretación

En la Tabla 3, el 54.4% de los docentes tiene nivel deficiente, el 17.6% tiene nivel esperado, el 14.7% se encuentra en nivel destacado, mientras que el 13.2% de los docentes obtuvo un nivel en proceso sobre el desempeño docente. Demostrándose según la percepción de los docentes el desempeño docente tiene un nivel deficiente (54.4%).

Tabla 4

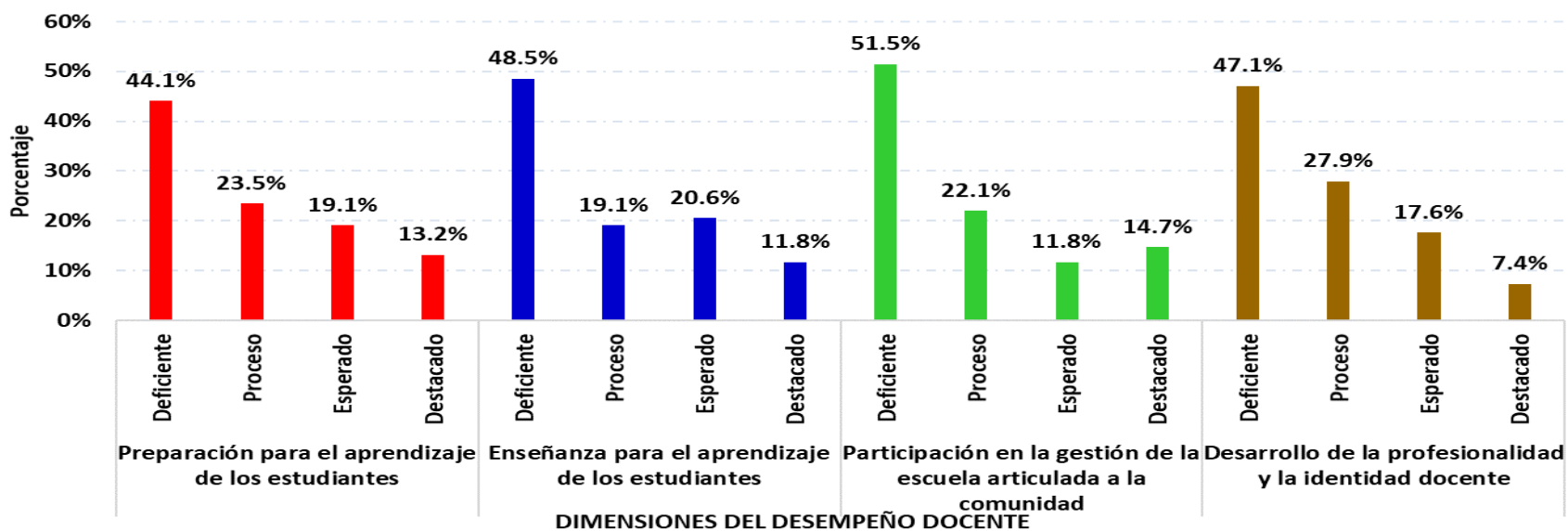
Distribución y frecuencia de la variable Desempeño docente y sus dimensiones.

Niveles	D1		D2		D3		D4	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	30	44.1%	33	48.5%	35	51.5%	32	47.1%
Proceso	16	23.5%	13	19.1%	15	22.1%	19	27.9%
Esperado	13	19.1%	14	20.6%	8	11.8%	12	17.6%
Destacado	9	13.2%	8	11.8%	10	14.7%	5	7.4%
Total	68	100%	68	100%	68	100%	68	100%

Nota. Base de datos

Figura 4

Distribución y frecuencia de la variable Empowerment y sus dimensiones.



Nota. Tabla 4.

Interpretación

En la Tabla 4, el 44.1% de los docentes tienen nivel deficiente en la dimensión 1 y el 23.5% está en nivel en proceso, el 48.5% obtuvo un nivel deficiente en la dimensión 2 y el 20.6% se encuentra en nivel esperado, el 51.5% de los docentes tiene nivel deficiente en la dimensión 3 y el 22.1% está en nivel en proceso, mientras que el 47.1% de los docentes tiene un nivel deficiente en la dimensión 4 y el 27.9% está en nivel en proceso.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 5

Prueba de Normalidad de las variables Empowerment y Desempeño docente.

PRUEBA DE NORMALIDAD			
VARIABLES / DIMENSIONES	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Empowerment	0.155	68	0.000
Toma de decisiones	0.200	68	0.000
Crecimiento profesional	0.219	68	0.000
Status del maestro	0.139	68	0.002
Autoeficacia	0.195	68	0.000
Autonomía	0.195	68	0.000
Impacto	0.207	68	0.000
Desempeño docente	0.135	68	0.004
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0.095	68	0.200
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.114	68	0.028
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.109	68	0.043
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.133	68	0.004

Nota. Cuestionario de Empowerment y el desempeño docente.

Interpretación

Como se observa en la tabla, el nivel de significancia es menor al 5%, por lo tanto, los datos están distribuidos normalmente, por tal motivo se utilizó la prueba de Spearman para encontrar la correlación entre variables.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 6

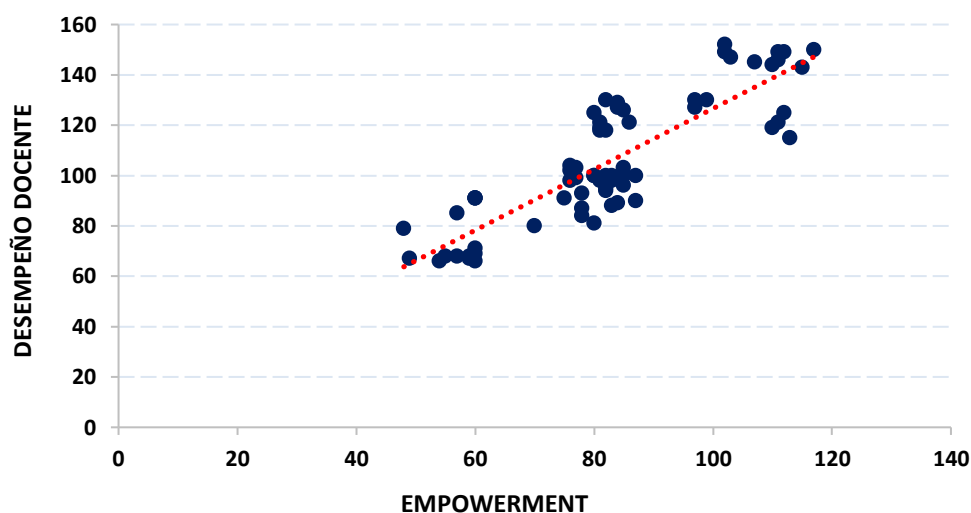
Prueba de correlación entre las variables Empowerment y Desempeño docente.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Empowerment
Desempeño docente	Coeficiente de Spearman R_{ho}	0,811**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68

Nota. Resultados del Cuestionario de Empowerment y el desempeño docente.

Figura 5

Prueba de correlación entre las variables Empowerment y Desempeño docente.



Nota. Tabla 6.

Interpretación

En la tabla se observa que la correlación entre las variables es $R_{ho} = 0.811$, por esta razón se confirma que ambas variables se relacionan de manera directa y significativa.

Tabla 7

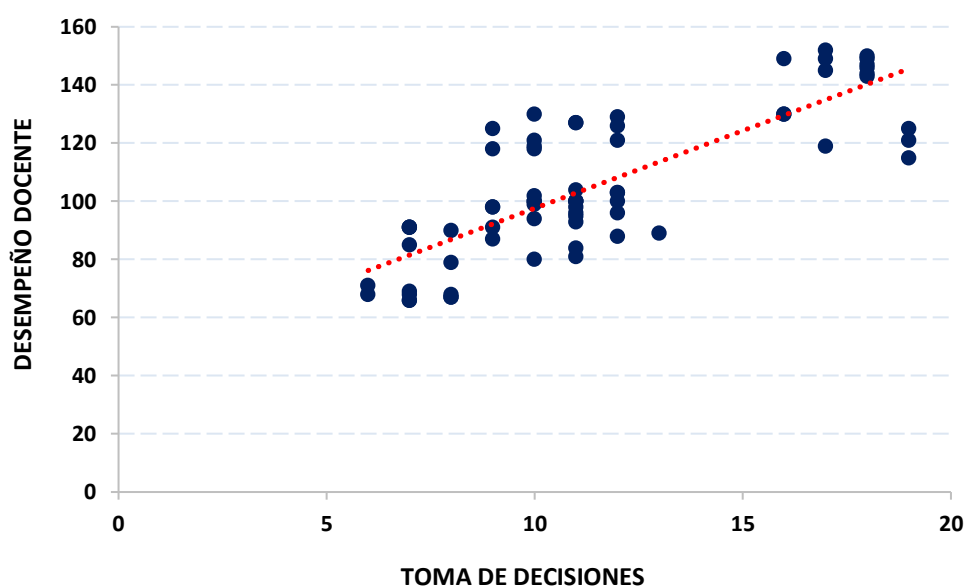
Prueba de correlación entre la toma de decisiones y el Desempeño docente.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Toma de decisiones
Desempeño docente	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,757**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68

Nota. Resultados del Cuestionario de Empowerment y el desempeño docente.

Figura 6

Prueba de correlación entre la toma de decisiones y el Desempeño docente.



Nota. Tabla 7.

Interpretación

En la Tabla 7 se observa que la correlación entre las variables es $R_{ho} = 0.757$, por esta razón se confirma que ambas variables se relacionan de manera directa y altamente significativa.

Tabla 8

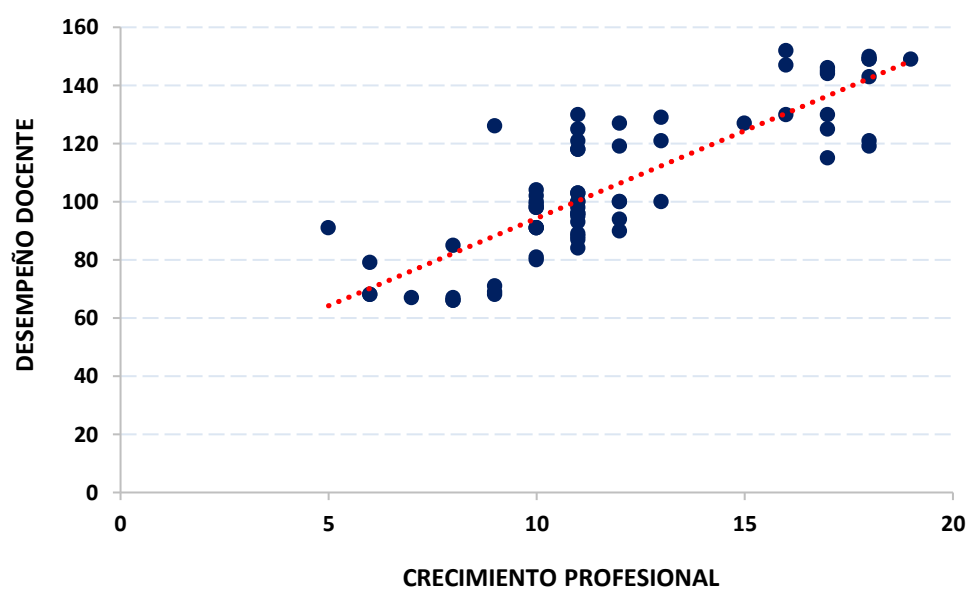
Prueba de correlación entre el crecimiento profesional y el Desempeño docente.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Crecimiento profesional
Desempeño docente	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,808**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68

Nota. Resultados del Cuestionario de Empowerment y el desempeño docente.

Figura 7

Prueba de correlación entre el crecimiento profesional y el Desempeño docente



Nota. Tabla 8.

Interpretación

En la tabla 8 se observa que la correlación entre las variables es $R_{ho} = 0.808$, por esta razón se confirma que ambas variables se relacionan de manera directa y altamente significativa.

Tabla 9

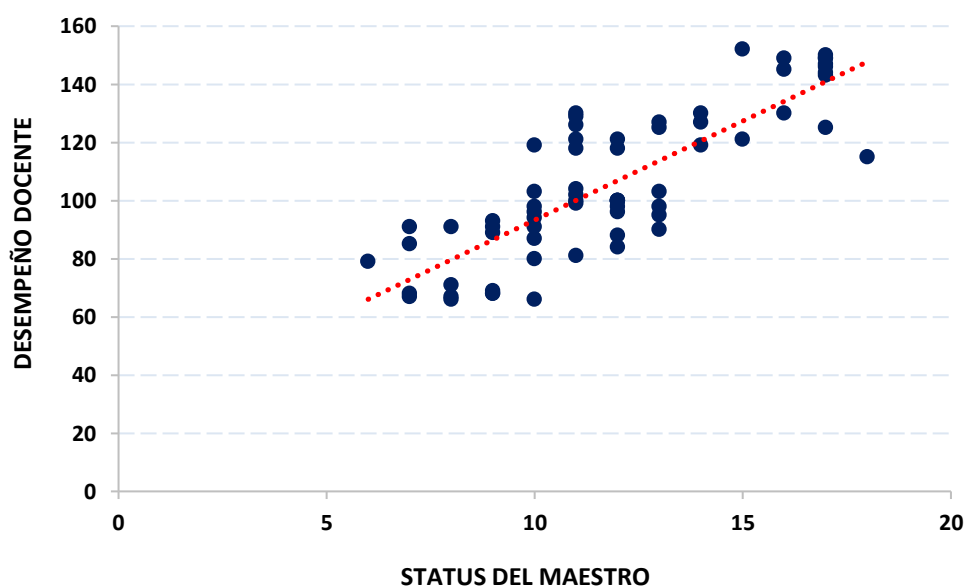
Prueba de correlación entre el Status del maestro y el Desempeño docente.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Status del maestro
Desempeño docente	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,795**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68

Nota. Resultados del Cuestionario de Empowerment y el desempeño docente

Figura 8

Prueba de correlación entre el Status del maestro y el Desempeño docente.



Nota. Tabla 9.

Interpretación

En la tabla 9 se observa que la correlación entre las variables es $R_{ho} = 0.795$, por esta razón se confirma que ambas variables se relacionan de manera directa y altamente significativa.

Tabla 10

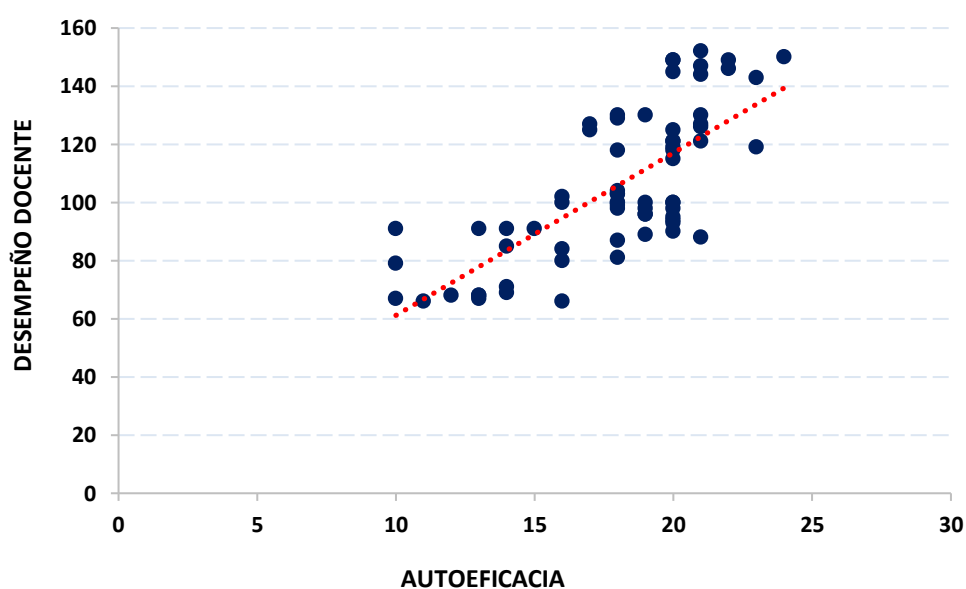
Prueba de correlación entre la autoeficacia y el Desempeño docente.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Autoeficacia
Desempeño docente	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,720**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68

Nota. Aplicación del Cuestionario de Empowerment y el desempeño docente, 2022.

Figura 9

Prueba de correlación entre la autoeficacia y el Desempeño docente.



Nota. Tabla 10.

Interpretación

En la tabla 10 se observa que la correlación entre las variables es $R_{ho} = 0.720$, por esta razón se confirma que ambas variables se relacionan de manera directa y altamente significativa

Tabla 11

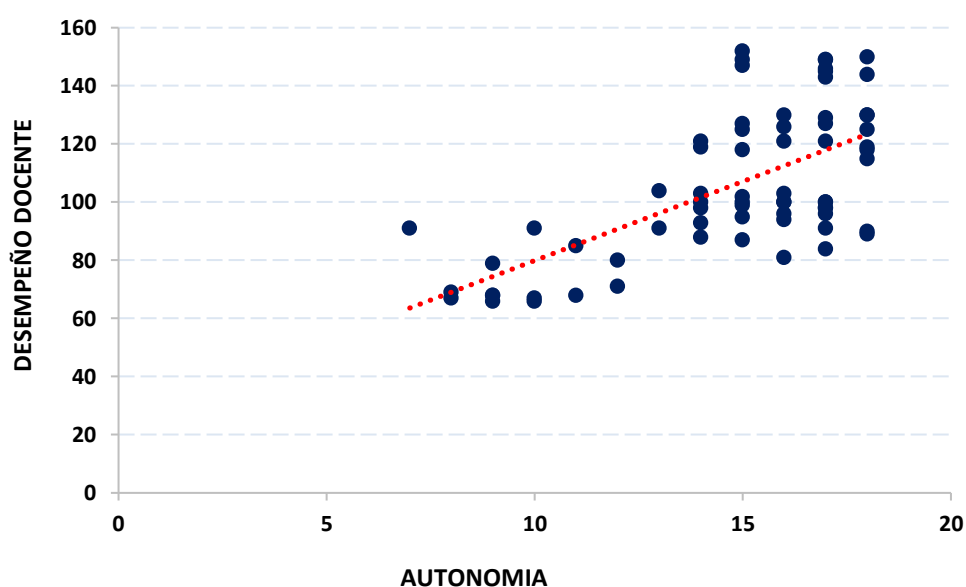
Prueba de correlación entre la autonomía y el Desempeño docente.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Autonomía
Desempeño docente	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,581**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68

Nota. Resultados del Cuestionario de Empowerment y el desempeño docente, 2022.

Figura 10

Prueba de correlación entre la autonomía y el Desempeño docente.



Nota. Tabla 11.

Interpretación

En la tabla 11 se observa que la correlación entre las variables es $R_{ho} = 0.581$, por esta razón se confirma que ambas variables se relacionan de manera directa y altamente significativa

Tabla 12

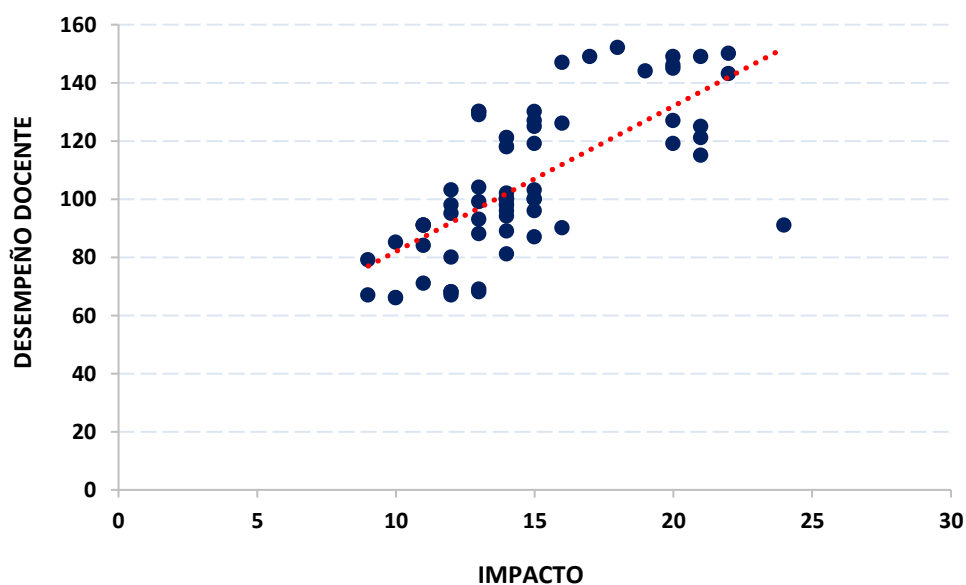
Prueba de correlación entre el impacto y el Desempeño docente.

CORRELACIÓN DE SPEARMAN		Impacto
Desempeño docente	Coefficiente de Spearman R_{ho}	0,714**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68

Nota. Resultados del Cuestionario de Empowerment y el desempeño docente, 2022.

Figura 11

Prueba de correlación entre el impacto y el Desempeño docente.



Nota. Tabla 12.

Interpretación

En la tabla 12 se observa que la correlación entre las variables es $R_{ho} = 0.714$, por esta razón se confirma que ambas variables se relacionan de manera directa y altamente significativa

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general sobre determinar si existe relación entre el empoderamiento y el desempeño de los docentes en una institución educativa de Virú, 2022 se aplicaron dos cuestionarios en escala de Likert, la primera variable con 26 ítems y para la segunda variable con 40 ítems. Se aplicó la Prueba de Kolmogorov donde se obtuvo como resultado, como lo muestra la tabla 5, que el coeficiente de correlación fue $R_{ho} = 0.811$ lo cual revela que existe una alta relación significativa entre las variables en estudio. Dichos resultados son similares a los de la tesis elaborada por La Torre (2020) donde se buscó la correlación entre empoderamiento y desempeño docente llegando a la conclusión de que las variables de estudio se relacionan positivamente ($\rho = .379$, $p < .01$). Así mismo Obando (2017) cuyo objetivo fue analizar algunos elementos educativos que son claves para el empoderamiento. Sus resultados demostraron mejoras significativas en los procesos pedagógicos desarrollándose la motivación y el trabajo colaborativo. Llegó a la conclusión de que el empoderamiento permite al docente un rol significativo dentro de una institución, esto lo convierte en el eje fundamental para la transformación y el cambio.

En cuanto al primer objetivo específico se planteó identificar el nivel de Empowerment y el desempeño docente. Al respecto, se aplicó la prueba de correlación de Spearman, obteniéndose como resultado en la tabla 1 que el 48.5% de los docentes está en nivel medio, el 35.3% en nivel bajo y el 16.2% en nivel alto. Demostrándose que el empoderamiento en la institución educativa en investigación es de nivel medio (48.5%); encontrándose en la tabla 02 que la autoeficacia es la dimensión con mayor porcentaje en nivel medio (60,3%); mientras que para el nivel de desempeño docente se obtuvo en la tabla 03 que el 54.4% tiene nivel deficiente, el 17.6% está en nivel esperado y el 14.7% en nivel destacado, mientras que el 13.2% en proceso. Demostrándose que el desempeño es de nivel deficiente (54.4%), siendo la dimensión 4 la que tiene mayor nivel deficiente (51,55). Estos resultados se pueden comparar con los hallados por Machaca (2020) cuyo objetivo fue determinar la influencia del empoderamiento desarrollada por las autoridades escolares, quien obtuvo como resultados que el 37,8% percibía que existe un nivel bajo en cuanto a empoderamiento y que el 36,8 sostenía que el desempeño docente es deficiente, concluyendo que el empoderamiento influye significativamente en el desempeño de los maestros.

Para el segundo objetivo específico que fue establecer la relación entre la toma de

decisiones y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022; se aplicó la prueba correlación de Spearman, obteniéndose como resultado en la tabla 7 que el coeficiente es $R_{ho} = 0.757$, lo cual quiere decir que la correlación entre las variables es directa y significativa. Estos resultados se corroboran con lo que menciona Short (1992 citado en Miranda, 2020) quien menciona que el docente cuando tiene libertad y poder de tomar decisiones decisivas que puedan afectar directamente su trabajo, siente que su participación es auténtica y que su opinión es tomada en cuenta y que genera impacto en los resultados, esto le genera satisfacción y mejora su desempeño laboral.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre el crecimiento profesional y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022. Se aplicó la prueba de correlación de Spearman, obteniéndose como resultado en la tabla 8 que el coeficiente es $R_{ho} = 0.808$, lo cual quiere decir que la correlación entre las variables es directa y altamente significativa. Estos resultados corroboran lo dicho por Martínez (2019) cuyo objetivo fue encontrar la relación entre empoderamiento y desempeño docente. En sus resultados encontró una relación significativa de $p = 0.004$ entre las variables estudiadas, Postulo también que el empoderamiento es una gran estrategia que ayuda a los docentes a sentir valiosos y reconocidos dentro de una institución. Al respecto también Maeroff (1988 citado en Miranda, 2020) sostiene que es tarea fundamental del empowerment brindar ayuda a los maestros para que se conviertan en profesionales con mejores conocimientos, estrategias y técnicas.

El cuarto objetivo específico fue establecer la relación entre el estatus y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022. Se aplicó la prueba de Spearman, obteniéndose como resultado en la tabla 9 que el coeficiente es $Rho = 0.795$, lo cual quiere decir que el status del empowerment se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño docente. Estos resultados se sustentan con lo dicho por Ashton y Webb (1986 citado en Miranda, 2020) quienes afirman que el estatus del maestro se verá afectada por el valor que le da la comunidad educativa al docente y por ende esto repercute directamente en su desempeño.

El quinto objetivo específico fue determinar la relación entre la autoeficacia y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022. Se aplicó la prueba de Spearman, obteniéndose como resultado en la tabla 10 que el coeficiente es $R_{ho} = 0.720$, lo cual quiere decir que la autoeficacia del empowerment se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño docente. Estos hallazgos se corroboran con los encontrados por Chiavola et al. (2017) quien tuvo como objetivo estudiar el uso del

Empoderamiento. Al terminó de su revisión documental concluyó que en las instituciones educativas se puede fomentar que los docentes sean altamente calificados y que maneje estrategias o herramientas organizacionales, además afirmó que la comunidad educativa puede generar interés en sí misma, lo cual propiciará un ambiente de muchas expectativas. Además, Mardapi y Herawan (2019) cuyo objetivo fue investigar la estrategia de empoderamiento de los docentes en Indonesia, mediante el empleo de un programa de formación de docentes. Los resultados mostraron que el programa para docentes obtuvo un impacto significativo ya que hubo un aumento promedio en las competencias de los maestros de 23,97%. La conclusión al que arribaron que la capacitación de los educadores incrementa el promedio de competencia de los profesores.

El sexto objetivo específico fue establecer la relación entre la autonomía y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022. Se aplicó la prueba de Spearman, obteniéndose como resultado en la tabla 11 que el coeficiente es $R_{ho} = 0.581$, lo cual quiere decir que las variables se relacionan de manera directa y altamente significativa con el desempeño docente. Estos resultados se complementan con los de Shamsifar et al. (2019) cuyo objetivo de estudio fue elaborar y aprobar un modelo de relaciones de empoderamiento psicológico y autorregulación para el desempeño de los docentes. Los resultados demostraron la efectividad del modelo. Se obtuvo que el empoderamiento psicológico tuvo efectos directos sobre el desempeño laboral ($t = 4.449$, $P < 0.01$), la autorregulación sobre el desempeño laboral ($t = 4.577$, $P < 0.01$) y el empoderamiento psicológico sobre la autorregulación ($t = 7.696$, $P < 0,01$). Como conclusión llegaron a considerar que la organización educativa puede hacer uso del empoderamiento psicológico y la autorregulación en los maestros para ofrecer un mejor desempeño laboral.

En último objetivo específico fue determinar la relación entre el impacto y el desempeño docente en una institución educativa de Virú, 2022. Se aplicó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman, obteniéndose como resultado en la tabla 12 que el coeficiente es $R_{ho} = 0.714$, lo cual quiere decir que el impacto del empowerment se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño docente. Estos hallazgos se asemejan los de Aguilar y Alayo (2018) cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño docente. En sus resultados demostraron una correlación de 0.897 que demostraba una relación significativa entre sus variables. Concluyeron que la relación entre las variables era de manera positiva, alta y significativa.

Además, Ashton y Webb (1986 citado en Miranda, 2020) mencionan que la autoestima de los docentes aumenta cuando sienten que lo que lo que hacen es importante, que lo enriquecen competentemente por medios de sus logros, hacen referencia a que los maestros sienten y sientan la gran influencia y modelo que son para sus estudiantes.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa $R_{ho} = 0.811$, por lo tanto el empowerment se relaciona de manera directa y altamente significativa con el desempeño docente. Lo que permite deducir que desarrollando el empowerment docente hay mayores posibilidades de que el desempeño docente mejore significativamente.
2. Existe un nivel medio de 48.5% de empowerment siendo la autoeficacia con 60,3% y la autonomía con 42,6% las dimensiones que destacan en nivel medio. Además, existe un nivel deficiente de 54.4% en cuanto al desempeño docente siendo la dimensión 3 con 51,5% y dimensión 1 con 48,5% aquellas con nivel deficientes más alto.
3. Existe relación significativa y directa $R_{ho} = 0.757$, entre la toma de decisiones del empowerment y el desempeño docente en una Institución Educativa. Lo cual indica que cuanto más involucrados estén los docentes en la toma de decisiones sobre su trabajo, mejor será su desempeño como docentes.
4. Existe relación significativa y directa $R_{ho} = 0.808$, entre el crecimiento profesional del empowerment y el desempeño docente en una Institución Educativa. Esto quiere decir que cuanto más posibilidades y oportunidades tiene el docente de desarrollarse como profesional mejor y mayor será su desempeño docente.
5. Existe relación significativa y directa $R_{ho} = 0.795$, entre el status del maestro del empowerment y el desempeño docente en una Institución Educativa. Esto evidencia que cuanto más respetado y valorado se siente el docente mejor será su desempeño docente.
6. Existe relación significativa y directa $R_{ho} = 0.720$, entre la autoeficacia del empowerment y el desempeño docente en una Institución Educativa. Lo cual indica que cuanto mejor preparado este el maestro mejor será su desempeño docente.
7. Existe relación significativa y directa $R_{ho} = 0.581$, entre la autonomía del empowerment y el desempeño docente en una Institución Educativa. Lo que permite deducir que cuanto más implicado este el maestro en la toma de decisiones dentro de su trabajo, mejor será su desempeño docente.

8. Existe relación significativa y directa $Rho = 0.714$, entre el impacto del empowerment y el desempeño docente en una Institución Educativa. Esta situación permite deducir que cuanto más valorado e influencia sienta en los demás, mejor se desempeñara laboralmente.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos, formular un proyecto o propuesta de mejora en base a los aspectos analizados en el empowerment para poner en marcha estrategias, técnicas o acciones para fortalecer y dar oportunidad a los docentes de participar en la gestión, fomentar su crecimiento profesional y autonomía dentro de la institución.
2. A los docentes, analizar el MBDD para autoevaluar su desempeño laboral dentro de su institución y puedan de esta forma analizar los aspectos en los que necesitan mejorar y darse la oportunidad de buscar estrategias para superar dichas dificultades.
3. A la comunidad científica, realizar planes de mejora en las instituciones educativas que permitan garantizar el bienestar de los docentes, que puedan sentir valorado el trabajo que hacen además de empoderarlos para mejorar como personas y profesionales.

REFERENCIAS

- Aguilar López, R. J., & Alayo Cahuana, C. E. (2018). *Liderazgo docente y desempeño laboral de los docentes de la IE "San Juan" de la ciudad de Trujillo, 2018* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28257>
- Ahmed, N., & Malik, B. (2019). Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological well-being. *Review of Economics and Development*. <http://reads.spcrd.org/index.php/reads/article/view/129>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Chairez, G. I. M., Araiza, A. G., & Ornelas, M. M. V. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 12(6), 123-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7933112>
- Chiavola, C., Parra, P. C., & Sánchez, D. (2008). *El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo*. *Omnia*, 14(3), 130-143 [trabajo documental, Universidad de Zulia] <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121007.pdf>
- Díaz, F., & Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. *Una interpretación constructivista*, 2, 1-27. <https://bit.ly/3fIKDtp>
- Donato, D. (2019). *Empoderamiento, tercer espacio y coparticipación: un camino pedagógico entre la teoría y la práctica*. España: Universidad de Valencia. <https://roderic.uv.es/handle/10550/71698>
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente. Carabobo-Venezuela: Universidad de Carabobo*, 88. <https://bit.ly/2WMPcB7>

Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación.

Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 628-650. <https://bit.ly/3nTkxaO>

Fernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2012) *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. Editorial Mcgraw Hill.

Gutiérrez, L. V. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(2), 18-28.

Hurtado, F. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Cientific*, 5(16), 99–119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>

Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2017). *Administración. Una Perspectiva Global y Empresarial* (Decimotercera ed.). McGraw-Hill.

La Torre Gomez, R. S. (2020). *Empowerment y desempeño docente en dos instituciones educativas de la provincia de Huaylas, Áncash 2020* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48995>

López, A. (2008). *Aplicación del empowerment como herramienta de clase mundial para la gestión empresarial*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://bit.ly/3CrArQ0>

Machaca Maquera, W. (2020). *La estrategia del empowerment y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Tacna, año 2017*. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4133>

Mancha, I. L. O., & Cázares, M. M. T. (2017) *El impacto de la cultura escolar en el Empowerment docente: Estudio de instituciones públicas en el nivel preescolar*

- básico* [tesis de maestría, Universidad de Regiomontana]. <https://bit.ly/2WMPsGF>
- Manes J. M. (2005) *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas*. Ediciones Granica S.A. <https://bit.ly/3rYxAsV>
- Mardapi, D., & 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. <https://bit.ly/3rTk2is>
- Martínez Rengifo, H. (2019). *Empoderamiento y desempeño docente en dos instituciones educativas particulares del Cercado de Lima* [tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3018>
- Martínez Ruiz, Sandra Isabel y Lavín García, Jorge Luis (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. <https://bit.ly/2MhddCe>
- Mejía Chinome, L. J. (2015). *Empoderamiento en la cultura organizacional*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13748>
- Ministerio De Educación (2012). *Modelo Escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que las definen y procesos requeridos para alcanzarlos. Documento de trabajo. Lima, Perú: Ministerio de Educación, 2012.* <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/3550>
- Miranda Gerónimo, M. S. (2020). *Influencia del empowerment pedagógico en el desempeño docente, Huamachuco 2020.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59015>
- Molina, G. (2006) *Universalismo básico: una nueva política social para América Latina. Washington: Inter – American Development Bank.* <https://bit.ly/3CrC6VD>
- Montenegro, L. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e*

instrumentos. Magisterio <https://bit.ly/3jAp3bD>

Obando Rivera, S. S. (2017). *Hacia el empoderamiento del rol docente tutor para optimizar las prácticas de aula y mejorar la calidad educativa de la " Institución Educativa Nuevo Compartir" del Municipio de Soacha* [tesis de maestría, Universidad de los Andes] <http://hdl.handle.net/1992/34272>

ProFuturo. (2020). *Entre Profes: el éxito de empoderar a los docentes*. Profuturo.education. <https://profuturo.education/noticias/entre-profes-el-exito-de-empoderar-a-los-docentes/>

Primo Cubas, K. D., & Torrel Rabanal, C. K. (2019). *Empowerment y satisfacción laboral en la Institución Educativa Santa Teresita de Cajamarca durante el año 2018*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23070>

Rappaport, J. (1987). *Terms of empowerment, exemplars of prevention: Toward a theory for community psychology*. American Journal of Community Psychology. <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00919275>

Ramos Martínez, L., & Rueda Beltrán, M. (2020). *Rasgos distintivos de las evaluaciones formativas para el desempeño docente*. Perfiles educativos, 42(169), 144-159. <https://bit.ly/3RmOU70>. <https://bit.ly/3RmOU70>

Shamsifar, M., Veiskarami, H., Sadeghi, M., & Ghazanfari, F. (2019). *The designing structural model of relationships between psychological empowerment and self-regulating with teachers job performance* [tesis de maestría, Universidad Khorramabad]. <https://bit.ly/3A8qQLK>

Tabares y Miranda (2015). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. <https://bit.ly/2Ruwm8s>

Terán Cázares, M. M. (2014). *El empowerment docente: pieza clave para el éxito en el desempeño educativo*. Vinculatégica, (1), 2225-2244. <http://eprints.uanl.mx/17325/>

- Terán, F. F. S. C. (2015). *Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. *Espergesia*, 2(2), 144-157.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ESPERGESIA/article/view/658>
- Tindowen, DJ (2019). Influencia del empoderamiento en los comportamientos organizativos de los docentes. *Revista europea de investigación educativa* , 8 (2), 617-631. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1213056>
- Vega, P., & Vásquez, C. (2021). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación primaria. *Revista Espacios*, 42(19), 1-8. <https://bit.ly/3PdgbHe>
- Velazco, D. J. M. (2018). La gestión supervisora del directivo para el mejoramiento del desempeño docente. *INNOVA Research Journal*, 3(7), 17-25.
<https://bit.ly/3ACDhD6>
- Westreicher, G. (2020). Economipedia haciendo fácil la economía. Artículo económico

ANEXOS

ANEXO 01

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
VARIABLE 1: EMPOWERMENT	Competencia de los maestros para ocuparse de su desarrollo, evolución personal, profesional y para transformar sus propias dificultades, en un entorno que les genere oportunidades para mostrar y desarrollar su competencia (Short et al., 1989)	El empowerment consiste en delegar autoridad, autonomía y capacidad de decisión a los involucrados, generando un ambiente en el que todos participen y asuman el compromiso de crecer profesionalmente. Consta de seis dimensiones: la condición, el crecimiento profesional, la autoeficacia, la toma de decisiones, el impacto y la autonomía. Se aplicará el cuestionario para medir el empowerment.	La toma de decisiones	Participación y responsabilidad en el entorno educativo	1,2,3,4	Cuestionario para medir el Empowerment Escala de Likert 5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Casi nunca 1: Nunca
			El crecimiento profesional	Oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional en el entorno educativo.	5,6,7,8	
			Estatus del maestro	Apoyo y admiración profesional de sus compañeros	9,10,11,12	
			Autoeficacia	Certeza sobre sus destrezas y habilidades profesionales.	13,14,15	
				Certeza sobre sus destrezas y habilidades profesionales.	16,17	
			Autonomía	Control laboral	18,19,20, 21	
Impacto	Influencia en la vida escolar	22,23,24, 25,26				
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE	Son los comportamientos observables, que pueden	El desempeño docente consiste en la práctica misma del docente, que responde a las	Preparación para el aprendizaje	Conocimientos y comprensión d los estudiantes y contenidos disciplinares.	1,2,3	

<p>ser descritos y/o medidos y que se relacionan con las funciones generales de la profesión, logros generales y específicos comprometidos en la actuación docente. (MINEDU, 2012)</p>	<p>obligaciones inherentes de su profesión. Abarca ámbitos pedagógicos, sociales y culturales. Se medirá a través de un cuestionario de desempeño docente que permitirá recabar información de las dimensiones: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>		Planificación de la enseñanza de forma colegiada	4,5,6,7,8,9,10	<p>Cuestionario para medir el desempeño docente</p> <p>Escala de Likert</p> <p>4: Siempre 3: Casi siempre 2: Casi nunca 1: Nunca</p>
		Enseñanza para el aprendizaje	Crea un clima propicio para el aprendizaje.	11,12,13,14,15,16,17	
			Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes	18,19,20,21,22,23,24	
			Evalúa permanente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos y retroalimenta	25,26,27,28,29	
		Participación en la gestión de la escuela y comunidad	Participa activamente en la gestión de la escuela.	30,31,32	
			Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, comunidad e instituciones.	33,34,35	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexionan sobre su práctica, experiencia educativa y desarrolla procesos de aprendizaje continuo	36,37,38	
			Ejercen su profesión desde la ética	39,40	

ANEXO 02

FICHA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Técnica e instrumento:** Encuesta/ Cuestionario.
- 1.2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Empowerment docente.
- 1.3. **Autor original:** Dra. Paula M.Short
- 1.4. **Forma de aplicación:** Colectiva.
- 1.5. **Medición:** Nivel de empowerment de los docentes
- 1.6. **Administración:** Docentes de una institución educativa de Virú
- 1.7. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de empowerment de los docentes.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es sometido al juicio de expertos a través de la validez de contenido. Según Hernández et.al (2014) es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido sobre lo que se mide. Para la validación se consideró: la elección de los expertos, en el área de la psicología o especialidad en dicho rubro a quienes se le entregó las fichas de operacionalización de las variables e instrumento.

IV. DIRIGIDO A: Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria.

V. MATERIALES NECESARIOS: Internet, pc o celular.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento de empowerment docente está constituido por 26 ítems, de formato tipo Likert, divididas en seis dimensiones: toma de decisiones, crecimiento profesional, estatus del maestro, autoeficacia, autonomía e impacto. La valoración del instrumento es de 1 a 5 puntos donde (1) nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre.

VII. DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES:

Toma de decisiones	1,2,3,4
Crecimiento profesional	5,6,7,8
Status el maestro	9,10,11,12
Autoeficacia	13,14,15,16,17
Autonomía	18,19,20,21
Impacto	22,23,24,25,26

VIII. PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLES:

Nivel	A nivel de variable	A nivel de dimensiones					
		D1	D2	D3	D4	D5	D6
Alto	96-130	16-20	16-20	16-20	19-25	16-20	19-25
Medio	62-95	10-15	10-15	10-15	13-18	10-15	13-18
Bajo	26-61	4-9	4-9	4-9	5-12	4-9	5-12

Cuestionario: Empowerment docente

El presente cuestionario busca conocer su percepción sobre el empoderamiento docente. La información que nos brinde será tratada de manera confidencial y anónima. En ningún caso sus respuestas serán presentadas acompañadas de su nombre o algún dato que lo identifique.

INDICACIONES:

Marque el numeral que considere en la escala siguiente.

ESCALA VALORATIVA

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

N°	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
LA TOMA DE DECISIONES						
01	Tomo decisiones sobre la implementación de nuevos programas en la I.E.					
02	Tengo la libertad de tomar decisiones sobre lo que enseño.					
03	Estoy involucrado en las decisiones del presupuesto escolar.					
04	Tomo decisiones sobre el plan de estudios.					
EL CRECIMIENTO PROFESIONAL						
05	Tengo la oportunidad de crecer profesionalmente en mi I.E.					
06	Se me ha dado la responsabilidad de monitorear los programas pedagógicos en mi I.E.					
07	Tengo la oportunidad de enseñar a otros profesores compartiendo mis ideas innovadoras.					
08	Creo que tengo la oportunidad de crecer trabajando diariamente con los estudiantes.					
STATUS DEL MAESTRO						
09	En la I.E. donde laboro reconocen mi trabajo profesional					
10	He ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.					
11	Cuento con el apoyo de mis colegas					
12	Los directores, otros maestros y el personal de la I.E. solicitan mis consejos.					
AUTOEFICACIA						
13	Tengo la capacidad de hacer las cosas bien.					
14	Tengo una fuerte base de conocimiento en las áreas en las que enseño.					
15	Percibo que estoy haciendo la diferencia en mi trabajo.					
16	Mis estudiantes han trasladado a su vida cotidiana los conocimientos adquiridos en el área que les enseño.					
17	Ayudo a mis estudiantes a ser más independientes.					
AUTONOMÍA						

18	Puedo aplicar la metodología pertinente durante la enseñanza en mi I.E.					
19	Elaboro el perfil que debe tener el docente que va laborar en la I.E					
20	Me encargo de la elaboración del horario de trabajo.					
21	Elijo convenientemente los temas que abordaré durante el año escolar.					
IMPACTO						
22	Participo en el desarrollo personal de los estudiantes.					
23	Tengo la capacidad de influir de manera positiva en los demás.					
24	Mis proyectos de innovación han permitido lograr cambios significativos en los estudiantes.					
25	Tengo impacto sobre la comunidad educativa.					
26	Mi trabajo profesional influye significativamente en el desempeño de mis compañeros de trabajo.					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Técnica e instrumento:** Encuesta/ Cuestionario.
- 1.2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño docente.
- 1.3. **Autor original:** Ministerio de Educación
- 1.4. **Forma de aplicación:** Colectiva.
- 1.5. **Medición:** Nivel de desempeño de los docentes de una institución educativa de Virú.
- 1.6. **Administración:** Docentes de una institución educativa de Virú.
- 1.7. **Tiempo de aplicación:** 15 minutos.

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Determinar el nivel de desempeño de los docentes de una institución educativa de Virú.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento es sometido al juicio de expertos a través de la validez de contenido. Según Hernández et.al (2014) es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido sobre lo que se mide. Para la validación se consideró: la elección de los expertos, en el área de gestión educativa.

IV. DIRIGIDO A: Docentes de nivel inicial, primaria y secundaria.

V. MATERIALES NECESARIOS: Conexión a internet, pc o celular.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento de desempeño docente está constituido por 40 ítems, de formato tipo Likert, divididas en cuatro dimensiones: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión articulada a la comunidad, desarrollo profesionalidad y la identidad docente.

La valoración del instrumento es de 1 a 4 puntos donde (1) nunca (2) casi nunca (3) casi siempre (4) siempre.

VII. DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES:

La preparación para el aprendizaje.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
La enseñanza para el aprendizaje.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	30,31,32,33,34,35
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	36,37,38,39,40

VIII. PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLES:

Nivel	A nivel de variable	A nivel de dimensiones			
		D1	D2	D3	D4
DESTACADO	131-160	34-40	63-76	21-24	17-20
ESPERADO	101-130	26-33	49-62	16 – 20	13-16
EN PROCESO	72-100	18-25	34-48	11-15	9-12
DEFICIENTE	40 -71	10-17	19-33	6-10	5-8

Cuestionario: Desempeño docente

El presente cuestionario busca conocer su percepción sobre el desempeño docente. La información que nos brinde será tratada de manera confidencial y anónima. En ningún caso sus respuestas serán presentadas acompañadas de su nombre o algún dato que lo identifique.

INDICACIONES:

Marque el numeral que considere en la escala siguiente

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	ESCALA			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.				
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.				
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.				
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.				

9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.				
DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.				
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.				
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.				
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.				
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.				
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la				

	sesión de aprendizaje.				
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.				
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.				
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.				
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.				
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo				
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.				
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.				
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de				

	todos sus estudiantes.				
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.				
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
39	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.				
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

ANEXO 03

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

Apellidos y Nombres del Experto Validador: GUTIÉRREZ ULLOA, CRISTIAN RAYMOUND

DNI: DNI: 41056767

Código Orcid: 0000-0001-9791-9627 Especialidad del validador: Licenciado en Filosofía, Psicología y CCSS y Contador Público

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LA TOMA DE DECISIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tomo decisiones sobre la implementación de nuevos programas en la I.E.	X		X		X		
2	Tengo la libertad de tomar decisiones sobre lo que enseño.	X		X		X		
3	Estoy involucrado en las decisiones del presupuesto escolar.	X		X		X		
4	Tomo decisiones sobre el plan de estudios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EL CRECIMIENTO PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo la oportunidad de crecer profesionalmente en mi I.E.	X		X		X		
6	Se me ha dado la responsabilidad de monitorear los programas pedagógicos en mi I.E.	X		X		X		
7	Tengo la oportunidad de enseñar a otros profesores compartiendo mis ideas innovadoras.	X		X		X		
8	Creo que tengo la oportunidad de crecer trabajando diariamente con los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: STATUS DEL MAESTRO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la I.E. donde laboro reconocen mi trabajo profesional	X		X		X		
10	He ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Cuento con el apoyo de mis colegas	X		X		X		
12	Los directores, otros maestros y el personal de la I.E. solicitan mis consejos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: AUTOEFICACIA		Si	No	Si	No	Si	No	

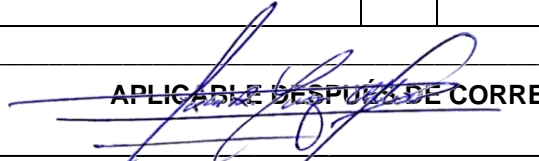
13	Tengo la capacidad de hacer las cosas bien.	x		x		x	
14	Tengo una fuerte base de conocimiento en las áreas en las que enseño.	x		x		x	
15	Percibo que estoy haciendo la diferencia en mi trabajo.	x		x		x	
16	Mis estudiantes han trasladado a su vida cotidiana los conocimientos adquiridos en el área que les enseño.	x		x		x	
17	Ayudo a mis estudiantes a ser más independientes.	x		x		x	
DIMENSIÓN 5: AUTONOMÍA							
18	Puedo aplicar la metodología pertinente durante la enseñanza en mi I.E.	x		x		x	
19	Elaboro el perfil que debe tener el docente que va laborar en la I.E	x		x		x	
20	Me encargo de la elaboración del horario de trabajo.	x		x		x	
21	Elijo convenientemente los temas que abordaré durante el año escolar.	x		x		x	
DIMENSIÓN 6: IMPACTO							
22	Participo en el desarrollo personal de los estudiantes.	x		x		x	
23	Tengo la capacidad de influir de manera positiva en los demás.	x		x		x	
24	Mis proyectos de innovación han permitido lograr cambios significativos en los estudiantes.	x		x		x	
25	Tengo impacto sobre la comunidad educativa.	x		x		x	
26	Mi trabajo profesional influye significativamente en el desempeño de mis compañeros de trabajo.	x		x		x	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (x)

~~APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()~~

NO APLICABLE ()


 Dr. Cristian R. Gutiérrez Ulloa
 DNI:41056767
 0000-0001-9791-9627

Trujillo, 28 de abril del 2022

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

Apellidos y Nombres del Experto Validador: JANAMPA CASTILLO, WALTER ESTEBAN DNI: 18154278

Código Orcid: 0000-0002-4843-652X

Especialidad del validador: Filosofía, Psicología y Ciencias Sociales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LA TOMA DE DECISIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tomo decisiones sobre la implementación de nuevos programas en la I.E.	X		X		X		
2	Tengo la libertad de tomar decisiones sobre lo que enseño.	X		X		X		
3	Estoy involucrado en las decisiones del presupuesto escolar.	X		X		X		
4	Tomo decisiones sobre el plan de estudios.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EL CRECIMIENTO PROFESIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo la oportunidad de crecer profesionalmente en mi I.E.	X		X		X		
6	Se me ha dado la responsabilidad de monitorear los programas pedagógicos en mi I.E.	X		X		X		
7	Tengo la oportunidad de enseñar a otros profesores compartiendomis ideas innovadoras.	X		X		X		
8	Creo que tengo la oportunidad de crecer trabajando diariamente con los estudiantes.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: STATUS DEL MAESTRO		Si	No	Si	No	Si	No	
9	En la I.E. donde laboro reconocen mi trabajo profesional	X		X		X		
10	He ganado el respeto de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Cuento con el apoyo de mis colegas	X		X		X		
12	Los directores, otros maestros y el personal de la I.E. solicitan mis consejos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: AUTOEFICACIA		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tengo la capacidad de hacer las cosas bien.	X		X		X		
14	Tengo una fuerte base de conocimiento en las áreas en las que enseño.	X		X		X		

15	Percibo que estoy haciendo la diferencia en mi trabajo.	x		x		x	
16	Mis estudiantes han trasladado a su vida cotidiana los conocimientos adquiridos en el área que les enseñó.	x		x		x	
17	Ayudo a mis estudiantes a ser más independientes.	x		x		x	
DIMENSIÓN 5: AUTONOMÍA							
18	Puedo aplicar la metodología pertinente durante la enseñanza en mi I.E.	x		x		x	
19	Elaboro el perfil que debe tener el docente que va laborar en la I.E	x		x		x	
20	Me encargo de la elaboración del horario de trabajo.	x		x		x	
21	Elijo convenientemente los temas que abordaré durante el año escolar.	x		x		x	
DIMENSIÓN 6: IMPACTO							
22	Participo en el desarrollo personal de los estudiantes.	x		x		x	
23	Tengo la capacidad de influir de manera positiva en los demás.	x		x		x	
24	Mis proyectos de innovación han permitido lograr cambios significativos en los estudiantes.	x		x		x	
25	Tengo impacto sobre la comunidad educativa.	x		x		x	
26	Mi trabajo profesional influye significativamente en el desempeño de mis compañeros de trabajo.	x		x		x	

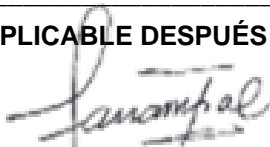
OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (x)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Trujillo, 28 de abril del 2022



MG. WALTER JANAMPA CASTILLO

DNI: 18154278

ORCID: 0000-0002-48

ANEXO 04

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: ARROYO PÉREZ LUIS ANTONIO

DNI: 70389802

Código Orcid: 0000-0002-7510-2226 Especialidad del validador: MG. EN GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO REGIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes,	X		X		X		

	para el logro de los aprendizajes previstos.						
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X	
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X	
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X	
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: La enseñanza para el aprendizaje		Si	No	Si	No	Si	No
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X	
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X	
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X	
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X	
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X	

17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X	
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X	
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X	

27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión articulada a la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No	
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	X		X		X		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		Si	No	Si	No	Si	No	

36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
38	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Trujillo, 25 de abril del 2022

Mg. ARROYO PÉREZ LUIS ANTONIO

DNI 70389802

ORCID: 0000- 0002-7510-2226

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Apellidos y Nombres del Experto Validador: GERSON JORGE LUIS JACOBO CASTILLO

DNI: 48290989

Código Orcid: (ORCID: 0000-0002-4321-3570)

Especialidad del validador: MG. EN GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO REGIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		

7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X	
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X	
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X	
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2: La enseñanza para el aprendizaje		Si	No	Si	No	Si	No
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X	
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X	
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X	
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X	
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X	

17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.	X		X		X	
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X	
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X	

27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X		
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión articulada a la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No	
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	X		X		X		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		Si	No	Si	No	Si	No	

36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
38	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (X)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Trujillo, 25 de abril del 2022



Mg. GERSON JORGE LUIS JACOBO CASTILLO
DNI 48290989
ORCID: 0000-0002-4321-357

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

Apellidos y Nombres del Experto Validador: VERGARA DE LA CRUZ RIDER GERLIS DNI: 10278907
 Código Orcid: 0000-0002-4041-2590 Especialidad del validador: MG. EN GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO REGIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del	X		X		X		

	reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.							
8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: La enseñanza para el aprendizaje		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla	X		X		X		

	actitudes y habilidades para enfrentarlas.						
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X	
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	X		X		X	
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	

28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X		
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión articulada a la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No	
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	X		X		X		
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		Si	No	Si	No	Si	No	
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		

37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
38	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

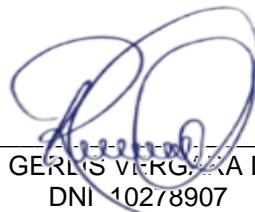
OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (x)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Trujillo, 28 de abril del 2022



Mg. RIDER GERLIS VERGARA DE LA CRUZ
DNI 10278907
ORCID: 0000-0002-4041-2590

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE EMPOWERMENT

Apellidos y Nombres del Experto Validador: ROMERO GONZALES MARIELA ELENA

DNI: 46911111

Código Orcid: 0000-0002-8702-6101 Especialidad del validador: MG. EN GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO REGIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: La preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	X		X		X		
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	X		X		X		
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	X		X		X		
4	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	X		X		X		
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		

8	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
9	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: La enseñanza para el aprendizaje		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	X		X		X		
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
13	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	X		X		X		
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X		
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	X		X		X		
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.	X		X		X		
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre	X		X		X		

	experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.						
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X	
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	X		X		X	
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	X		X		X	
21	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.	X		X		X	
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X	
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X		X		X	
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	X		X		X	
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X	
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en	X		X		X	

	el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.						
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	X		X		X	
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.	X		X		X	
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión articulada a la comunidad		Si	No	Si	No	Si	No
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X	
31	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	X		X		X	
32	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X	
33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X	
34	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X	
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	X		X		X	

DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.		Si	No	Si	No	Si	No
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre supráctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X	
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
38	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X		X		X	
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

OBSERVACIONES (precisar si hay suficiencia): _____

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE (x)

APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Trujillo, 01 de mayo del 2022



_Mg. Mariela Elena Romero Gonzales

DNI: 46911111

ORCID: 0000-0002-8702-6101

ANEXO 06

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE EMPOWERMENT Y DESEMPEÑO DOCENTE

N°	Toma de decisiones					Crecimiento profesional					Status del maestro					Autoeficacia					Autonomía					Impacto					EMPOWERMENT	Nivel												
	1	2	3	4	Ptje	Nivel	5	6	7	8	Ptje	Nivel	9	10	11	12	Ptje	Nivel	13	14	15	16	17	Ptje	Nivel	18	19	20	21	Ptje			Nivel	22	23	24	25	26	Ptje	Nivel	27	28	29	30
1	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	3	10	Bajo	2	3	3	2	10	Bajo	4	3	2	3	4	16	Medio	3	3	2	4	12	Bajo	3	3	1	2	3	12	Bajo	70	Bajo				
2	4	5	4	5	18	Alto	5	4	4	5	18	Alto	5	3	5	4	17	Alto	4	5	5	4	5	23	Alto	5	4	4	4	17	Alto	4	5	5	4	4	22	Alto	115	Alto				
3	3	4	1	4	12	Bajo	2	1	3	3	9	Bajo	3	3	3	2	11	Bajo	5	4	3	4	5	21	Alto	4	4	5	3	16	Medio	4	4	2	2	4	16	Medio	85	Medio				
4	2	1	1	3	7	Bajo	2	2	4	2	10	Bajo	1	3	3	2	9	Bajo	3	2	1	2	2	10	Bajo	3	4	3	3	13	Medio	2	1	2	3	3	11	Bajo	60	Bajo				
5	3	4	1	4	12	Bajo	2	2	4	3	11	Bajo	2	4	4	2	12	Bajo	4	5	3	4	5	21	Alto	4	3	4	3	14	Medio	3	3	1	2	4	13	Bajo	83	Medio				
6	2	1	2	3	8	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	1	3	1	2	7	Bajo	2	3	2	3	2	12	Bajo	2	4	2	3	11	Bajo	3	2	2	3	3	13	Bajo	57	Bajo				
7	1	3	1	4	9	Bajo	3	1	4	3	11	Bajo	1	3	4	2	10	Bajo	5	3	3	3	4	18	Medio	4	3	5	3	15	Medio	4	3	2	2	4	15	Bajo	78	Bajo				
8	1	2	1	3	7	Bajo	2	2	1	3	8	Bajo	3	2	2	3	10	Bajo	5	4	2	3	2	16	Medio	2	2	2	3	9	Bajo	2	3	1	1	3	10	Bajo	60	Bajo				
9	3	3	1	3	10	Bajo	2	2	4	4	12	Bajo	1	3	4	2	10	Bajo	4	5	4	3	4	20	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	4	1	2	4	15	Bajo	81	Medio				
10	4	3	5	4	16	Medio	4	3	5	4	16	Medio	5	4	5	2	16	Medio	3	5	3	4	3	18	Medio	3	3	5	5	16	Medio	3	5	2	2	3	15	Bajo	97	Medio				
11	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	3	3	10	Bajo	3	3	3	3	12	Bajo	3	3	3	3	4	16	Medio	4	4	5	4	17	Alto	3	3	2	3	4	15	Bajo	80	Medio				
12	3	4	2	4	13	Medio	2	1	4	4	11	Bajo	1	3	3	2	9	Bajo	3	3	4	4	5	19	Medio	4	4	5	5	18	Alto	3	3	2	3	3	14	Bajo	84	Medio				
13	2	1	1	2	6	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	1	2	3	3	9	Bajo	4	3	3	2	1	13	Bajo	3	3	1	2	9	Bajo	3	3	1	3	2	12	Bajo	55	Bajo				
14	2	1	2	3	8	Bajo	1	1	2	2	6	Bajo	1	1	3	1	6	Bajo	4	3	1	1	1	10	Bajo	1	2	3	3	9	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	48	Bajo				
15	2	4	2	4	12	Bajo	2	1	4	4	11	Bajo	2	2	4	2	10	Bajo	4	4	4	3	3	18	Medio	4	3	4	3	14	Medio	3	3	1	2	3	12	Bajo	77	Bajo				
16	2	4	2	3	11	Bajo	3	2	4	3	12	Bajo	3	3	4	2	12	Bajo	5	4	4	4	3	20	Medio	3	4	5	4	16	Medio	4	3	1	2	4	14	Bajo	85	Medio				
17	4	5	2	5	16	Medio	5	4	5	4	18	Medio	5	4	5	2	16	Medio	4	4	4	4	4	20	Medio	4	3	4	4	15	Medio	3	4	2	4	4	17	Medio	102	Medio				
18	4	5	5	4	18	Alto	4	4	4	4	16	Medio	5	4	4	4	17	Alto	4	4	4	5	4	21	Alto	3	4	4	4	15	Medio	4	4	1	2	5	16	Medio	103	Medio				
19	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	1	1	5	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	3	4	2	3	3	15	Bajo	4	4	5	4	17	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	75	Bajo				
20	1	4	1	4	10	Bajo	3	2	3	3	11	Bajo	3	3	3	2	11	Bajo	4	4	3	4	4	19	Medio	4	4	5	5	18	Alto	3	4	1	2	3	13	Bajo	82	Medio				
21	4	3	5	4	16	Medio	4	5	4	4	17	Alto	3	5	4	2	14	Medio	4	5	5	4	3	21	Alto	4	4	5	5	18	Alto	4	3	1	3	2	13	Bajo	99	Medio				
22	2	3	2	3	10	Bajo	2	2	4	4	12	Bajo	1	3	3	3	10	Bajo	5	4	3	4	4	20	Medio	4	4	4	4	16	Medio	3	4	2	3	2	14	Bajo	82	Medio				
23	5	4	5	4	18	Alto	2	5	5	5	17	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	4	4	4	5	22	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	4	2	5	4	20	Medio	111	Alto				
24	3	4	2	3	12	Bajo	3	2	4	4	13	Medio	2	4	3	2	11	Bajo	5	5	4	3	3	20	Medio	3	4	5	4	16	Medio	3	4	2	3	2	14	Bajo	86	Medio				
25	2	3	2	4	11	Bajo	2	1	3	4	10	Bajo	1	3	4	3	11	Bajo	3	5	3	4	3	18	Medio	4	4	4	4	16	Medio	4	4	2	2	2	14	Bajo	80	Medio				
26	2	1	2	3	8	Bajo	2	1	2	3	8	Bajo	2	3	1	2	8	Bajo	4	4	1	2	2	13	Bajo	2	3	4	1	10	Bajo	3	4	1	2	2	12	Bajo	59	Bajo				
27	1	2	2	2	7	Bajo	2	2	4	1	9	Bajo	3	2	3	1	9	Bajo	4	4	2	2	1	13	Bajo	1	3	3	2	9	Bajo	3	3	1	3	2	12	Bajo	59	Bajo				
28	1	3	2	3	9	Bajo	3	1	3	4	11	Bajo	3	3	3	3	13	Medio	4	3	3	4	3	17	Medio	3	3	4	5	15	Medio	4	4	2	2	3	15	Bajo	80	Medio				
29	2	4	1	4	11	Bajo	4	4	4	3	15	Medio	4	3	4	2	13	Medio	4	5	4	4	4	21	Alto	4	4	5	4	17	Alto	4	5	4	4	3	20	Medio	97	Medio				
30	2	4	2	3	11	Bajo	3	1	3	4	11	Bajo	3	3	4	2	12	Bajo	3	3	3	3	4	16	Medio	3	4	5	5	17	Alto	3	3	1	2	2	11	Bajo	78	Bajo				
31	2	3	1	1	7	Bajo	2	1	3	2	8	Bajo	1	1	3	2	7	Bajo	3	4	3	2	2	14	Bajo	4	4	2	1	11	Bajo	2	3	2	1	2	10	Bajo	57	Bajo				
32	2	4	1	4	11	Bajo	2	2	3	3	10	Bajo	1	3	4	3	11	Bajo	4	3	4	3	4	18	Medio	3	3	4	3	13	Medio	3	3	2	3	2	13	Bajo	76	Bajo				
33	5	5	4	5	19	Alto	5	5	4	4	18	Alto	4	2	4	5	15	Medio	4	5	4	4	4	21	Alto	4	4	5	4	17	Alto	4	5	4	4	4	21	Alto	111	Alto				
34	2	4	2	3	11	Bajo	2	2	4	4	12	Bajo	3	4	4	3	14	Medio	4	3	3	4	4	17	Medio	4	3	5	3	15	Medio	3	3	2	3	4	15	Bajo	84	Medio				
35	1	3	1	4	9	Bajo	2	2	4	3	11	Bajo	2	2	4	2	10	Bajo	3	3	4	4	4	18	Medio	3	4	4	3	14	Medio	4	4	1	3	2	14	Bajo	76	Bajo				
36	5	4	4	4	17	Alto	3	4	4	5	16	Medio	4	3	5	3	15	Medio	4	5	4	4	4	21	Alto	4	4	4	3	15	Medio	4	3	5	3	3	18	Medio	102	Medio				
37	2	1	2	3	8	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	1	2	3	1	7	Bajo	3	3	2	1	1	10	Bajo	1	2	3	2	8	Bajo	3	3	1	1	1	9	Bajo	49	Bajo				
38	4	5	5	4	18	Alto	5	5	4	4	18	Alto	5	4	4	4	17	Alto	5	5	5	5	4	24	Alto	5	5	4	4	18	Alto	4	5	5	4	4	22	Alto	117	Alto				
39	3	4	1	3	11	Bajo	3	2	3	3	11	Bajo	1	4	3	2	10	Bajo	4	4	4	4	3	19	Medio	4	4	5	4	17	Alto	4	3	1	3	3	14	Bajo	82	Medio				
40	2	3	1	4	10	Bajo	3	1	4	3	11	Bajo	2	3	3	3	11	Bajo	3	5	4	4	3	19	Medio	3	4	4	4	15	Medio	3	3	2	3	3	14	Bajo	80	Medio				
41	1	4	2	4	11	Bajo	3	2	4	4	13	Medio	2	4	4	2	12	Bajo	3	4	4	4	3	18	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	3	2	3	4	15	Bajo	83	Medio				
42	5	4	4	4	17	Alto	4	4	5	4	17	Alto	5	4	4	3	16	Medio	5	4	4	4	3	20	Medio	4	4	5	4	17	Alto	4	4	5	3	4	20	Medio	107	Alto				
43	2	1	1	2	6	Bajo	2	1	3	3	9	Bajo	3	2	1	2	8	Bajo	4	4	3	1	2	14	Bajo	2	3	3	4	12	Bajo	3	3	1	2	2	11	Bajo	60	Bajo				
44	1	4	1	3	9	Bajo	2	2	3	4	11	Bajo	1	4	4	3	12	Bajo	5	5	3	4	3	20	Medio	4	3	4	4	15	Medio	3	4	2	2	3	14	Bajo	81	Medio				
45	3	4	1	4	12	Bajo	2	2	4	3	11	Bajo	3	4	3	3	13	Medio	4	5	3	3	3	18	Medio	3	4	4	5	16	Medio	3	4	2	3	3	15	Bajo	85	Medio				
46	1	3	1	2	7																																							

N°	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes												Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes												Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						DESEMPEÑO DOCENTE												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Ptje	Nivel	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	Ptje	Nivel	30	31	32	33	34	35	Ptje	Nivel	36	37	38	39	40	Ptje	Nivel	Total
1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	21	Deficiente	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	37	Deficiente	2	3	2	1	1	2	11	Deficiente	2	2	3	1	3	11	Deficiente	80	Deficiente
2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36	Destacado	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	66	Esperado	4	4	4	4	4	4	24	Destacado	3	4	3	3	4	17	Esperado	143	Destacado	
3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	31	Esperado	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	63	Esperado	3	4	3	2	3	3	18	Proceso	3	3	3	2	3	14	Proceso	126	Esperado	
4	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	19	Deficiente	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	48	Proceso	3	2	2	3	2	3	15	Deficiente	2	3	1	2	1	9	Deficiente	91	Deficiente	
5	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	21	Deficiente	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	41	Deficiente	2	2	2	3	2	2	13	Deficiente	4	3	2	2	2	13	Proceso	88	Deficiente	
6	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	17	Deficiente	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	33	Deficiente	2	1	2	2	1	2	10	Deficiente	2	1	1	2	2	8	Deficiente	68	Deficiente	
7	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	Deficiente	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	40	Deficiente	2	3	2	1	2	3	13	Deficiente	2	3	2	3	2	12	Deficiente	87	Deficiente	
8	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	17	Deficiente	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	31	Deficiente	2	1	2	2	2	1	10	Deficiente	2	2	1	2	1	8	Deficiente	66	Deficiente	
9	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	29	Proceso	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	58	Esperado	3	3	3	2	3	4	18	Proceso	3	2	3	4	2	14	Proceso	119	Proceso		
10	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33	Esperado	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	61	Esperado	3	4	3	3	4	3	20	Esperado	3	4	3	3	3	16	Esperado	130	Esperado		
11	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	29	Proceso	3	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	45	Deficiente	3	2	3	2	2	2	14	Deficiente	3	2	2	2	3	12	Deficiente	100	Deficiente		
12	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	21	Deficiente	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	2	1	2	2	2	2	1	43	Deficiente	2	3	2	3	3	2	15	Deficiente	3	2	2	1	2	10	Deficiente	89	Deficiente	
13	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	16	Deficiente	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	34	Deficiente	2	1	2	1	1	2	9	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	68	Deficiente	
14	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	20	Deficiente	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	38	Deficiente	3	2	1	2	2	1	11	Deficiente	2	1	2	3	2	10	Deficiente	79	Deficiente	
15	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28	Proceso	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	49	Proceso	3	3	2	3	3	2	16	Proceso	2	2	1	2	3	10	Deficiente	103	Proceso	
16	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	27	Proceso	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	46	Deficiente	3	3	2	3	2	2	16	Proceso	1	2	3	2	3	11	Deficiente	100	Deficiente		
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	Destacado	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	68	Destacado	4	4	3	4	4	4	23	Destacado	4	4	3	4	4	19	Destacado	149	Destacado		
18	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	Destacado	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	70	Destacado	3	4	4	4	4	4	23	Destacado	4	3	3	4	4	18	Esperado	147	Destacado		
19	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	25	Deficiente	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	43	Deficiente	3	2	3	2	1	2	13	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	91	Deficiente		
20	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33	Esperado	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	61	Esperado	3	4	3	3	3	4	20	Esperado	3	4	3	3	3	16	Esperado	130	Esperado		
21	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33	Esperado	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62	Esperado	4	3	3	3	3	3	19	Esperado	4	3	3	3	3	16	Esperado	130	Esperado		
22	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	27	Proceso	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1	42	Deficiente	2	3	2	2	2	2	13	Deficiente	3	3	2	2	2	12	Deficiente	94	Deficiente		
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	Destacado	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	68	Destacado	4	4	3	4	4	4	23	Destacado	3	3	4	4	4	18	Esperado	146	Destacado		
24	2	3	3	4	2	3	2	2	2	3	26	Proceso	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	58	Esperado	3	4	3	3	4	4	20	Esperado	3	4	4	3	3	17	Esperado	121	Esperado		
25	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	20	Deficiente	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	38	Deficiente	2	3	2	1	3	2	13	Deficiente	2	1	2	3	2	10	Deficiente	81	Deficiente		
26	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	16	Deficiente	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	35	Deficiente	1	2	1	1	2	1	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	67	Deficiente	
27	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	18	Deficiente	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	32	Deficiente	2	2	1	1	2	2	10	Deficiente	1	2	2	2	1	8	Deficiente	68	Deficiente	
28	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	33	Esperado	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	60	Esperado	2	3	3	3	2	3	16	Proceso	4	3	3	3	3	16	Esperado	125	Esperado		
29	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33	Esperado	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	61	Esperado	2	3	4	4	3	3	19	Esperado	3	3	3	2	3	14	Proceso	127	Esperado		
30	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	21	Deficiente	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	37	Deficiente	2	3	2	3	3	3	16	Proceso	3	2	2	1	2	10	Deficiente	84	Deficiente		
31	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	19	Deficiente	2	3	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	42	Deficiente	3	2	2	1	3	2	13	Deficiente	2	3	2	2	2	11	Deficiente	85	Deficiente		
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	Esperado	4	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	49	Proceso	2	3	2	1	2	3	13	Deficiente	2	1	2	3	3	11	Deficiente	104	Proceso	
33	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	30	Proceso	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	59	Esperado	2	3	3	3	3	3	17	Proceso	3	3	3	3	3	15	Proceso	121	Esperado	
34	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	30	Proceso	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	61	Esperado	3	4	4	3	3	3	20	Esperado	4	4	3	2	3	16	Esperado	127	Esperado		
35	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	26	Proceso	3	4	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	44	Deficiente	3	2	3	2	3	3	16	Proceso	3	2	3	2	2	12	Deficiente	98	Deficiente		
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	Destacado	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	Destacado	4	3	4	4	4	4	23	Destacado	4	4	4	4	4	20	Destacado	152	Destacado			
37	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	18	Deficiente	2	4	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	30	Deficiente	2	2	1	2	1	2	10	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	67	Deficiente		
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	Destacado	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	69	Destacado	4	4	4	3	4	4	23	Destacado	4	3	4	4	4	19	Destacado	150	Destacado	
39	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	27	Proceso	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	3																									

ANEXO 07

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN Y APLICACIÓN



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80070 "NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 80070 "NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO" DE LA PROVINCIA DE VIRÚ, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

A la señorita **GORBALAN ESCOBEDO INGRID YESSENIA**, con DNI N° 48180405, trabajadora de la Institución Educativa 80070 "Nuestra Señora del Perpetuo Socorro" de Virú, para la aplicación de los cuestionarios sobre **EMPOWERMENT Y DESEMPEÑO DOCENTE** a los maestros de esta institución, como parte de su investigación como estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Virú, 20 de abril del 2022



Teodoro Bernabé Pereda
DIRECTOR I.E. 80070



Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80070 "NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO"

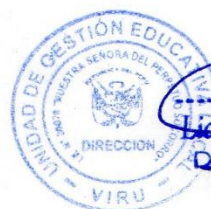
EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 80070 "NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO" DE LA PROVINCIA DE VIRÚ, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE APLICACIÓN

A la señorita **GORBALAN ESCOBEDO INGRID YESSENIA**, con DNI N° 48180405, trabajadora de la Institución Educativa 80070 "Nuestra Señora del Perpetuo Socorro" de Virú, quien **APLICÓ** los cuestionarios sobre **EMPOWERMENT Y DESEMPEÑO DOCENTE** a los maestros de esta institución, como parte de su investigación como estudiante de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Virú, 01 de julio del 2022



Teodoro Bernabé Pereda
Lic. Teodoro Bernabé Pereda
DIRECTOR I.E. 80070