



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Planificación estratégica y empowerment en docentes en la
escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre,
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Rodríguez Alarcón, Freddy David (ORCID: 0000-0001-6313-782X)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida.

A mi madre señora Angela Alarcón por ser mi fuente de motivación e inspiración.

A mis familiares, Karem, Giovanni, Geovanny, Maria, Moisés y de manera especial mi tía, Señora Luz Alarcón de Almeida.

Agradecimiento

A Dios, porque es el ser supremo que me da la vida y sabiduría.

A la Universidad Cesar Vallejo, por el gran apoyo que brindado.

De manera muy especial, mi eterno agradecimiento a la Dr. Carlos Alberto Luque Ramos por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimientos científicos.

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables, operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5. Procedimientos | 18 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 20 |
| V. DISCUSIÓN | 28 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | 41 |
| Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables | 42 |
| Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos | 44 |
| Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos | 50 |
| Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos | 84 |

Índice de tablas

| | |
|--|-----|
| Tabla 1. Distribución de la población censal de estudio | 16 |
| Tabla 2 Relación entre la planificación estratégica y el empowerment | 20 |
| Tabla 3 Relación entre la planificación estratégica y la dimensión de control percibido | 21 |
| Tabla 4 Relación entre la planificación estratégica y la dimensión competencia percibida | 22 |
| Tabla 5 Relación entre la planificación estratégica y la dimensión interiorización de metas | 23 |
| Tabla 6 Correlación entre la planificación estratégica y el empowerment | 24 |
| Tabla 7 Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión de control percibido | 25 |
| Tabla 8 Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión competencia percibida | 226 |
| Tabla 9 Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión interiorización de metas | 27 |

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y el empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020, siendo una investigación por su finalidad aplicada de carácter, descriptivo – correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental, en una muestra no probabilística de 18 docentes, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio y cuyo análisis se desarrolló con el programa estadístico SPSS V22.

Dentro de los resultados se halló un predominio del nivel alto en el 61.1% entre la planificación estratégica en relación al empowerment. Así mismo se determinó relación significativa entre la planificación estratégica y el empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020, cuyo coeficiente de correlación $Rho = 0,530^*$ ($p=0.024 < 0.05$), siendo una correlación moderada y significativa al nivel 0,05. De la misma manera se determinó relación significativa entre la planificación estratégica y las dimensiones, Control percibido ($Rho = 0,481^*$; $p=0.043 < 0.05$) e Interiorización de metas ($Rho = 0,572^*$; $p=0.013 < 0.05$). No existió relación con la dimensión Competencia percibida ($p>0.05$).

Palabras claves: planificación estratégica, empowerment, docentes.

Abstract

This research study aimed to determine the relationship between strategic planning and teacher empowerment at the Leonidas Plaza del Cantón Salitre basic education school, 2020, being an investigation for its applied purpose, descriptive - correlational in nature, quantitative and cross-sectional type with a non-experimental design, in a non-probability sample of 18 teachers, using the technique to collect information such as the survey based on two questionnaires for both study variables and whose analysis was developed with the SPSS V22 statistical program. Among the results, a predominance of the high level was found in 61.1% among strategic planning in relation to empowerment. Likewise, a significant relationship was established between strategic planning and teacher empowerment at the Leónidas Plaza del Cantón Salitre basic education school, 2020, whose correlation coefficient $Rho = 0.530 *$ ($p = 0.024 < 0.05$), being a moderate correlation and significant at the 0.05 level. In the same way, a significant relationship was determined between strategic planning and dimensions, Perceived Control ($Rho = 0.481 *$; $p = 0.043 < 0.05$) and Internalization of goals ($Rho = 0.572 *$; $p = 0.013 < 0.05$). There was no relationship with the dimension of perceived competition ($p > 0.05$).

Keywords: strategic planning, empowerment, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Los sistemas educacionales se ven afectados por cambios importantes y acelerados en la sociedad mundial sobre muchos de sus elementos. Dichos cambios han creado varias problemáticas de gestión en las entidades escolares, además dichos cambios requieren estrategias efectivas que produzcan sistemas educacionales de alta calidad para satisfacer las necesidades y requisitos de la sociedad así como la de sus miembros. (Bravo, 2018). Y es que en Latinoamérica, las problemáticas de gestión educacional tienen relaciones fuertes con la gestión y la planificación, donde Casassus (2000, citado en Bravo, 2018) explicó que los modelos de gestión y planificación utilizados en esta parte del continente, se hallan críticas y se sugieren modelos relevantes que proporcionen explicaciones sobre los nuevos contextos y sus realidades en la sociedad global. Al respecto UNESCO señala que Latinoamérica, el 85% de los docentes tienen algún tipo de formación. Además su sueldo salarial es menor a otras profesiones. Dado que los profesores de preprimaria y primaria perciben un 76% de lo que otros profesionales o técnicos ganan, así mismo los docentes de primaria perciben un 88%. (Semana, 2017). Lo cual es un punto importante dentro de la agenda regional de cara a las estrategias educativas. Cabe decir que uno de los aspectos que en América Latina carecen, es el tiempo lectivo producto de una escases competitiva en el aspecto pedagógico y didáctico, donde el promedio de docentes de los colegios usa menos del 65% de su tiempo en las actividades de enseñanza y aprendizaje, ejerciendo el restante tiempo en pasar lista, poner orden, a las actividades administrativas o en todo caso lo tiende a desperdiciar. (El País, 2014)

Así mismo dentro de los problemas de estrategias educativas, se vio a nivel nacional, en 2012, el sistema superior educativo ecuatoriano, tendió a clausurar provisionalmente en catorce unidades educativas y escuelas politécnicas, las cuales incumplieron con los criterios mínimos para que tengan una correcta acreditación según las cuatro categorías A, B, C o D los cuales están vigentes actualmente. Esto se dio producto de deficientes estrategias de evaluación en el aspecto académico, institucional, soporte pedagógico, proceso de enseñanza aprendizaje. (CEAACES, 2010). En esa línea un elemento de la planificación estratégica dentro de la agenda educativa, es el empowerment, el cual hace

referencia a la otorgación del poder, de la autoridad y de la responsabilidad en las personas, a fin de que estas tengan mayor injerencia en la institución. Esto requiere de un procedimiento que lo proponen los directivos, a fin de lograr las metas de la institución educativa, el mismo que tiende a desarrollar el talento y responsabilidad de los colaboradores. (Rojas, 2016). Por ello los miembros educativos deben generar innovaciones en sus planes estratégicos continuamente. Cabe decir que las escuelas se perciben diversas problemáticas donde lo común es la defectuosa relación entre el directivo y el docente o subordinado, que estanca la resolución de los problemas, en suma se ve afectado las planificaciones educativas, de manera sólida en el tiempo, de ahí que es necesario cambiar el paradigma entre los directivos y los docentes y el alumnado, basado en aspectos del empowerment, caracterizada en la delegación del poder, de la autoridad a los subordinados y volcar ese sentir de que son partes y dueños de su trabajo propio. (Chiavola, Cendrós Sánchez, 2008 citados en Cruz, 2015)

Con respecto a la escuela de educación básica del Cantón Salitre, Ecuador, la cual formó parte de este estudio, se ha observado carencias y falta de planificación estratégica estándar para ejercer un control de calidad del servicio educativos y su parte administrativa como tal, además la falta de empowerment de sus docentes, se refleja en los conflictos entre los miembros de las comunidad educativa y sobre todo trastoca los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, evidenciando conflictos internos o falta de empatía entre sus miembros hacia la parte administrativa lo cual ha conllevado a un bajo rendimiento institucional. Por ello la importancia del estudio respecto a la planeación estratégica y el empowerment.

Ante esta situación se plantea la siguiente formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020?

Así mismo entre los criterios que justificaron el estudio, el valor teórico se basó en que los resultados puedan generalizarse en entornos educativos similares y donde se convalidan los modelos teóricos de las variables de planificación estratégica y del empowerment. La implicancia práctica se basa en la toma de conciencia entre

los miembros educativos sobre la actual situación de cara a la planificación estratégica y el empowerment, por el cual se proyecten mejoras para lograr los objetivos educativos en la institución educativa. La utilidad metodológica, se basa en el aporte de instrumentos validos que permiten definir y determinar el grado inferencial entre la planificación estratégica y el empowerment y como dicha relación afecta el entorno educativo. La relevancia social, se atribuye en el beneficio de la comunidad en general especialmente a los padres de familia debido a que si se toman en cuenta los resultados de la investigación se podrían mejorar las actividades laborales y de relación en la institución favoreciendo el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje para los estudiantes.

Seguidamente se planteó el objetivo general: Determinar la relación entre la planificación estratégica y el empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020. Así mismo entre los objetivos específicos fueron: Establecer la relación entre la planificación estratégica y la dimensión de control percibido en los docentes. Establecer la relación entre la planificación estratégica y la dimensión competencia percibida en los docentes. Establecer la relación entre la planificación estratégica y la dimensión interiorización de metas en los docentes.

En tanto que la hipótesis general fue: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020. Las hipótesis específicas respondieron a: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión control percibido en los docentes. Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión competencia percibida en los docentes. Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión interiorización de metas en los docentes.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones del contexto internacional, encontramos a Rojas (2019), este da a conocer en su tesis de Maestría Planificación Estratégica y Empowerment en Docentes de primaria del Centro Educativa N° 7037 “Ariosto Matellini Espinoza”, Chorrillos- UGEL N° 07, 2016, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Se analizó la planificación estratégica: Y en el Empowerment en las dimensiones: Poder, Motivación, Desarrollo, Liderazgo. La metodología con orientación cuantitativa, tipo correlacional, y diseño no experimental, en un muestra de 24 maestros. Finalmente se halla relación significativa entre los constructos de estudio con un r de Pearson y un p valor = 0.00. Según Contreras (2019), en su tesis de maestría, Planificación estratégica y empowerment en directivos de la Facultad de Educación de La Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Metodológicamente es de enfoque cuantitativa de diseño tipo correlación y diseño no experimental, con sesenta y ocho maestros, con quienes se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados demuestran relación significativa entre ellas las variables estudiadas cuyo p valor fue menor a 0.01.

Para López, Martín y Palomares (2019), en el artículo científico, Educational empowerment in the field of high intellectual capacities. Myths and beliefs in the primary education teachers, Universidad de Castilla La Mancha, España. Siendo una metodología mixta de tipo descriptivo, con trecientas cuarenta y tres profesores que se analizaron con un cuestionario. Los resultados demuestran deficiencias significativas en la formación docente y que la respuesta educativa debe ser más personalizada de acuerdo con las necesidades de cada estudiante. De la misma manera, Hernández y Fernández (2018), en el artículo científico, La planificación estratégica e indicadores de calidad educativa, en la Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica. En estudio con método de campo y tipo exploratoria, desarrollado en 13 escuelas de muestra, así misma los datos se recabaron mediante registros y documentos. Los resultados demuestra que establecer manuales, procesos, archivos, estadísticas, etc., es esencial para establecer escuelas con madurez ideal para el logro de sus metas administrativas y

académicas y las mismas tiene que alinearse a la planificación estratégica de la institución.

En esa línea, Ojeda (2016), en su tesis de maestría, *Influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa "Juana Alarco de Dammert"*, Miraflores, Lima, 2015, en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no en fase de prueba, transaccional de tipo correlacional, con una exhibe de 109 sujetos. Se usaron dos cuestionarios. Los resultados dieron a conocer que la planificación estratégica y el empowerment contribuyen afectan al clima laboral del profesorado con un p valor menos que 0,01.

Mientras que Urre (2016), en el artículo, *The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment*, Universidad de la Asunción de Tailandia, Tailandia. Con una metodología de diseño no experimental y tipo correlacional, el cual se conforma de ciento veinticuatro profesores. Se encontraron correlaciones entre la pasión por la enseñanza, el grado de empowerment del profesorado y el compromiso organizacional de los profesores con un p valor menor que 0.01. Según Silva, Gandoy, Jara y Pacenza (2015), en el artículo científico, *Professor leadership and levels of empowerment of students in a community practices seminar of an argentine public university*. Universidad del Valle, Argentina. El estudio se basa en una metodología cuantitativa y tipo descriptiva, con treinta y dos alumnos de muestra. Los resultados demuestran que los altos grados de empowerment del alumnado se relaciona a altos grados en la dimensión liderazgo laissez-faire y transaccionales de los maestros. Por su lado, Alarcón (2015), en la tesis de maestría, *Planificación estratégica y empowerment en docentes de la Institución Educativa "Miguel Grau"*, UGEL de Chulucanas, Piura, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Cabe decir que el estudio tiene una metodología cuantitativa, de carácter correlacional, con doce profesores como muestra y a los cuales se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados evidencias correlación significativa entre los constructos investigados con una r de pearson = 0.756 y un p valor menos que 0.01. Para Martín, De la Iglesia y Carrere (2013), en el artículo

científico, He strategic planning, an educational leadership indicator. Siendo metodológicamente de tipo descriptivo, y transversal, en seiscientos noventa y cuatro directivos de entes educativos. El resultado evidencia que el análisis de los constructos relacionados al nivel de desarrollo de este tipo de actividad directiva muestra su conexión con el liderazgo para el aprendizaje, con mayor potencial para su contribución al éxito educacional.

Entre los autores a nivel nacional se citó a Franco, Behórquez, Mereira, Arias y Wong (2019), en el artículo científico, The leadership as an instrument to promote empowerment in the Ecuadorian Educational Community. El estudio adopta una metodología cuantitativa con diseño no experimental y tipo descriptivo, en sesenta y cinco maestros, a lo que se les evaluó con un cuestionario. Los resultados se halla que el liderazgo predominante en la entidad educativa mejora el proceso de aprendizaje de infantes y adolescentes en el propósito por lograr calidad educativa con cordialidad, fortalecida por el trabajo conjunto de los padres, el mismo puede generar cambios importante en la educación ecuatoriana. También se halló a Fernández (2017), en la tesis de maestría, Planificación estratégica y su influencia con la gestión académica de la Facultad de Ciencias de la Educación. La metodología de estudio se basó en un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-aplicada, con diseño transversal, con una muestra de 120 docentes, Se emplearon dos cuestionarios. Los resultados establecieron que existe correlación entre las variables generales de la investigación.

De la misma manera Romero (2017), en la tesis de maestría, La gestión estratégica e influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El estudio se basó en una metodología cuantitativa de tipo explicativo correlacional y diseño transaccional, que trabaja con quinientos treinta directores, profesores y administrativos, donde se emplearon 2 cuestionarios. Estos dieron a conocer la existencia de relación significativa entre los constructos analizados con un p valor menor que 0.01. Finalmente Castillo (2016) en la tesis, La Gestión educativa y su relación con la planificación estratégica en la escuela de educación básica Capitán Cesar Edmundo Chiriboga de la ciudad de Huaquillas-Ecuador, periodo lectivo 2014 – 2014, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cuya metodología es cuantitativa, con diseño no experimental y tipo correlacional, transaccional, trabajando con veinticuatro maestros como muestra, y se aplicó dos cuestionarios. Los resultados establecen correlación entre las variables analizadas de forma general con un Rho de Spearman = 0.652; y un p valor menor que 0.00. A continuación se describe la variable, planificación estratégica.

Entre las Teorías referentes a la misma, se cita a la teoría clásica de Fayol, la teoría de sistemas de Boulding y Teoría del cambio planificado. Teoría clásica: Fayol (1916 citado en Alcaz, 2017) considera que el procesamiento de estimación del futuro es la planificación y que la preparación de provisiones para ese futuro se considera desarrollar una estrategia. Por lo tanto, la planificación estratégica se considera como la predicción y estimación de eventos, con las propuestas de prevención necesarias. Así mismo, la planificación debe considerar las áreas de gestión y tiene como objetivo definir metas y el cómo lograrlas. Teoría de Sistemas: Boulding (1956 citado en Alcaz, 2017) el autor cree que las problemáticas deberían verse en su conjunto, es decir, no deberían tenerse en cuenta individualmente y de forma específica. Ello genera otra forma de entender la planificación estratégica dado que nos ayuda a comprender, a plantear y dar solución a problemática con la utilización de estrategias adecuadas. Teoría del cambio planificado: Raymond (1981 citado en Alcaz, 2017) el autor alude que la promoción del desarrollo en sus diversos sectores se es guiada por procedimientos de planificación. A su vez toma en cuenta que en una nación, ente escolar o sector, la planificación se vuelve un instrumento ineludible; y es que dicho cambio hace posible controlar, manipular y medir el desarrollo y hacer pronósticos de su comportamiento. Entre las definiciones de planificación estratégica, según Kenichi (1980, citado en Belén, Montiel y Montiveros, 2015), la planificación estratégica alude al pensar estratégico, caracterizado por situaciones que se descomponen, donde se analizar cada componente y se conoce su significado, para devolverlos e integrar donde se maximizan las ventajas para finalmente acercarse a las condiciones más favorables que se consideran en razón de los objetivos. (p. 5). Para Henry Mintberg (1994 citado en Galarza y Almuiñas (2015) se refiere a un procedimiento que ayuda a coordinar actividades y garantiza que piense en términos de cómo sus acciones

actuales influirán en el futuro; formalizando de esta forma la toma de decisiones y controles de las actividades mediante la organización. (p.47)

Según Druker, 1995, citado en Gonzáles y Aguilar, 2018): es el procedimiento sistemático de toma de decisiones (que presentan riesgos) de manera sistemática y con alto grado de conciencia sobre las posibles consecuencias; y que organiza de manera constante los esfuerzos precisos para implementar estas decisiones y evaluando sus resultados en comparación con los esperados a través de la retroalimentación de modo organizado y sistemático. (p. 47). Del mismo modo para Sánchez (2003 citado en Gracia y Meléndez, 2019), la planificación estratégica: permite analizar variables internas y externas para reformular las metas (misión, visión, metas y objetivos), estrategias, planes de acción e indicadores de desempeño y logros, en toda la organización así como en sus distintas áreas que conforman la misma. (p.35).

Para los fines del estudio, la definición de Báez (2013 citado en Flores, 2019) se utiliza como referencia para quienes la planificación estratégica: “Es el desarrollo sistemático y técnico que da facilidades para el control de los aspectos de gestión, administrativos y pedagógicos, el mismo que se orienta a la consecución de los objetivos de la entidad educadora” (p. 39). Según Batista, Ordoñez y Avilés (2016), se refiere al trazo de un itinerario que lo hace factible e indica los pasos a continuar con el propósito de lograr la visión, para lo cual más allá de acciones de futuro, se basa en la supervivencia y el desarrollo. (p.174) Para Macías (2016), la planificación estratégica, es un procedimiento dinámico, sistemático y perenne sobre los análisis y las discusiones para decidir sobre ciertas acciones. (p. 53). Para Domínguez (2016), por su parte, es una forma de planificación estrechamente asociada a los procesos de toma de decisiones de gestión de la institución. (p. 168).

Entre las dimensiones que afirman a la planificación estratégica según Calero (2012 citado en Flores, 2019) se detallan el aspecto directivo, el aspecto administrativo y el aspecto pedagógico. Dimensión directivo: Se relaciona con la capacidad de gestionar la parte emocional de los miembros de la institución, porque solo así se

podrá conseguir que la mayoría de los trabajadores hagan suyo la misión visión de la institución. (Calero, 2012).

Para Miranda (2016), es una serie de medidas o el proceso que tiene como objetivo lograr una meta, el objetivo de la institución; para los cuales los recursos deben ser planificados, organizados, guiados y evaluados, asegúrese de que estén dentro del marco de las condiciones óptimas que correspondan a la consecución de las metas educativas y administrativas previamente establecidas. Dimensión administrativo: Tiene que ver con la capacidad que tiene el profesional encargado de dirigir la gestión institucional para organizar con criterios técnico y científico los recursos humanos, materiales y económicos, de tal forma que la distribución o la toma de decisiones sea beneficiosa para la entidad, debiendo recordar que la razón de todo el proceso administrativo es que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea eficiente. (Calero, 2012 citado en Flores, 2019).

También es un procedimiento para organizar, dirigir, estructurar y dar vida a la implementación de un servicio educativo en un entorno social que le necesita, para proporcionar un servicio de enseñanza-aprendizaje que ayude a los alumnos aprender en concordancia con sus conocimientos cognitivos, de aplicación, necesidades personales y de tipo social (Martínez, 2012 citado en Farroñay, 2016). Dimensión pedagógico: Es la capacidad que tiene el responsable de dirigir la institución para liderar la elaboración de documentos técnico pedagógicos, que aseguren y procuren alcanzar los objetivos curriculares previstos en los documentos oficiales. (Calero, 2012 citado en Flores, 2019). Alude a la estrategia educativa que facilita al maestro, tanto en funciones de liderazgo o en el aula, practicar un conjunto de medidas de gestión para integrar, comercializar y desarrollar actividades dirigidas a mejorar las prácticas educativas vigentes, y proponer en equipo para encontrar soluciones a la problemática que afectan a las comunidades alrededor de la entidad escolar. (Molina y Moros, 2019)

De acuerdo con la segunda variable de estudio como es el Empowerment, se citan a continuación modelos teóricos del mismo. Modelo de Empowerment de Conger y Kanungo (1988), estos autores definen el empoderamiento como un concepto motivador para la autoeficacia enfocado en empoderar a las personas. Cabe decir que Conger y Kanungo (1988 citados en Moreno y Garrosa, 2013) representan el

empoderamiento en términos de cambio en las variables cognitivas que establecen la propia motivación de los colaboradores para las tareas. El modelo propone 4 tipos de evaluaciones se distinguen en su definición de motivación intrínseca, como construcciones de la realidad más que como un registro de hechos objetivos (Moreno y Garrosa, 2013).

El modelo propone las siguientes dimensiones: Dimensión del significado; alude a la valoración del objetivo o propósito laboral en paralelo con los ideales y normas que existen para hacer coincidir las demandas de un puesto laboral con los empleados, según la actitud, los valores y conductas (Dewettinck, Singh y Buyens, 2003 citado en Moreno y Garrosa, 2013).

Dimensión de la competencia; alude a las creencias en la propia capacidad de realización sobre las tareas y está muy relacionada al concepto de autoeficacia (Buyens, 2003 citado en Moreno y Garrosa, 2013).

La dimensión del impacto, también se denomina conocimiento de los resultados y evidencia las creencias de que la capacidad de influir en los resultados de la organización está asociada con la decisión estratégica, administrativa y operativa. También se relaciona con las habilidades de identificar oportunidades y sentir un alto grado de motivación (Thomas y Velthouse, 1990 citado en Moreno y Garrosa, 2013).

La dimensión de la autodeterminación; se refiere a las percepciones que tienen los colaboradores sobre la autonomía al iniciar y regular sus mismas acciones (Dewettinck et al., 2003 citado en Moreno y Garrosa, 2013). Los factores externos como las recompensas tangibles, el monitoreo riguroso y la evaluación del desempeño tiende a afectar la motivación intrínseca al reducir estos sentimientos de autonomía. Modelo psicológico de Thomas y Velthouse (1990). El modelo está determinado por 3 aspectos básicos. Donde el empoderamiento se identifica como un tipo de motivación (motivación intrínseca laboral), que los autores definen como la relación genérica de un individuo, directamente asociada a la tarea, que proporciona motivación y satisfacción. En segundo lugar, los autores tratan determinar un conjunto de cogniciones sobre las tareas que proporciona esta motivación. Y tercero, el modelo busca capturar los procesos interpretativos a los

que llegan los colaboradores en estas cogniciones (Fajardo y Nivia, 2016). Del mismo modo, este modelo consta de 4 cogniciones: Dimensión de impacto: se refiere al nivel en que el comportamiento se considera como "hacer cosas diferentes", cuando se trata de conseguir las meta de las tareas, es decir, generar los efectos esperados en el contexto laboral general. Intensidad con la que una persona puede afectar en las estrategias, la administración o los resultados operativos del trabajo (Ashforth, 1989 citado en Fajardo y Nivia, 2016).

Dimensión de la competencia; alude al nivel en que un sujeto puede desarrollar las actividades demandadas en la tarea con las suficientes habilidades al intentarlo. (Fajardo y Nivia, 2016). Dimensión del significado, alude al valor de las metas o propósitos, que se juzga de acuerdo a las ideas propias de las personas (Thomas y Velthouse, 1990 citados en Fajardo y Nivia, 2016) que implican un sentir sobre las demandas de los roles laborales, creencias, valores y conductas (Brief y Nord, 1990; Hackman y Oldham, 1980 citado en Fajardo y Nivia, 2016). Dimensión de autodeterminación, es el sentimiento personal de tener la opción en la iniciativa y regulación de acciones (Deci, Connell y Ryan, 1989, citado en Fajardo y Nivia, 2016). Por otra parte, respecto a las conceptualizaciones del empowerment, para Rappaport, (citado en García 1977, Hombrados, Domínguez y De Abreum, 2019) es el procedimiento que las personas, las organizaciones y las comunidades brindan y fortalecen la capacidad de ejercer control y gobierno sobre sus propia vida, o lidiar con problemas y asuntos de su interés, para lo cual es importante crear situaciones que proyecten dicho refuerzo. (p. 302). Mientras que Conger y Kanungo (citados en Batista, De Castro y Mendes en 2020) alude a un fortalecimiento psicológico que aumenta la motivación de una persona para la realización de o de las tareas específicas, sustentado en un gran significado de efectividad personal. (p. 354). Para propósitos del estudio se tiene en cuenta a Menon (2001 citado en Martínez, 2019), quien lo define como: Es una variable tridimensional, que indica que el estado de empoderamiento es un estado cognitivo que se caracteriza por un significado de control y una percepción de competencia e internalización de objetivos. Por su lado, Le Bossé y Dufort (2002 citados en Zambrano y Henríquez, 2019), es un procedimiento destinado a ampliar el alcance de posibles acciones tanto de recursos personales como del medio ambiente. (p.333). Del mismo modo

Eslava (2006 citado en García, Useche, Schlesinger, 2014), el empoderamiento tiene como objetivo dar a los colaboradores un poder más alto para el fortalecimiento de las condiciones y medidas precisas para que cada uno de ellos tenga resultados personales óptimos. (p. 8). Así mismo, Spreitzer et al. (1999; Musitu y Buelga, 2004 citados en Caicedo y Solarte, 2015) refiere que el empowerment personal es una percepción de control individual, estilo de vida proactivo y comprensión crítica del entorno sociopolítico. A nivel organizacional, comprende los procedimientos y estructuras que mejoran las estrategias de las personas y las dota con el apoyo mutuo preciso. Y, por último, el empowerment de tipo comunitario, es la actividad grupal de las personas en entidades y servicios comunitarios que ayuda a mantener u optimizar la calidad de la vida comunitaria y sus contactos con la sociedad, en sus componentes intrapersonal, interpersonal y de conducta. (p. 1600)

Entre los modelos teóricos de estudio, Menon, desarrolló un modelo de Empowerment, es un constructo que está formado por tres dimensiones, indicando que en el contexto organizacional, el estado de empowerment es un estado cognitivo caracterizado por un sentido de control, competencia percibida, e interiorización de metas. (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019). La dimensión de control percibido: se refiere a las creencias sobre autonomía en la programación y realización del trabajo, disponibilidad de recursos, grado de autoridad y toma decisiones. (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019). Está asociado a la motivación para el poder y se conceptualiza como la necesidad interna de influir o controlar a los demás, contiene las creencias sobre la autoridad, la capacidad de tomar decisiones, la adecuación del recurso, la autonomía en el proceso y los resultados laborales. (Ruiz, 2018).

La dimensión de competencia percibida: indica la autoeficacia y confianza respecto a los requerimientos del puesto, donde la persona cree que puede hacer con éxito lo que le exigen las tareas diarias, así como para resolver los retos que puedan aparecer durante el trabajo. (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019). Está relacionado sobre la autoeficacia y alude al dominio, que, además de involucrar la ejecución hábil de una o más tareas, a su vez implica el manejo de labores no rutinarias que pueden emerger en un momento dado. (Ruiz, 2018).

La dimensión de interiorización de metas, representa el delegar poder a través de las ideas como una causa valiosa, la misión o la visión para el futuro. La persona cree y comparte las metas de la organización y está listo para actuar en su nombre. (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019). Se refiere sobre las creencias individuales en la aceptación de los propósitos y estándares planteados por la institución en la que trabajan y actúan para su cumplimiento. (Altaf y Shahzad, 2018).

Así mismo Cuando la palabra empowerment es utilizada para denotar un acto, tiene relación a las acciones que conducen al estado empoderado, entre otras cosas, la delegación. Si es utilizada para denotar un desarrollo, entonces detalla una secuencia de acciones (por ejemplo, traspaso de poder) y/o estados psicológicos intermedios (p.e. percepción de autoridad para tomar decisiones) que por ultimo conducen al estado de empoderamiento. (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019). Los estudios de Menon, en la dimensión del control percibido se alude a los efectos de las técnicas tradicionales para fortalecer, como la delegación, el aumento de la autonomía del trabajador, etc. La dimensión de la competencia percibida, en eso se enfoca la mayor parte de estudios de empoderamiento, para que aumente la creencia en la autoeficiencia. La dimensión de internalización de metas, alude al elemento motivante del empoderamiento, que al mismo tiempo es el factor central del liderazgo de empoderamiento, como un reflejo del compromiso con los propósitos y metas institucionales que los líderes transformacionales requieren desarrollar con sus trabajadores (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019)

De acuerdo con el problema de estudio se consideró el aspecto epistemológico inductivista, debido a que el estudio se sustenta en elementos metodológicos científicos similar en todas las ciencias, el cual se desarrolló de manera objetiva. Cabe decir además que se tomó como fundamental empírico del conocimiento científico, la observación objetiva, con el propósito posterior en uso de la metodología, si la información obtenida se acepta o se rechaza. Además se consideraron modelos teóricos como enunciados deductivos a fin de genera una explicación mediante la generalización de lo obtenido en el estudio. (Vara, 2010)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es por su finalidad fue aplicada, que se refiere a los estudios que reconsideran ciertos fenómenos problema para aportar de manera práctica en un contexto determinado. (Castañeda, 2014, p.259)

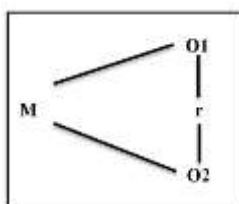
Diseño de investigación

Fue de diseño no experimental, dado que no se trata de manipular las variables durante el proceso de estudio. (Hernández et al., 2014, p. 152 citado en Niebles, Hoyos y De La Ossa, 2019)

La investigación fue de carácter, descriptivo en alusión que se pretende detallar caracteres inmersos en un conjunto de sujetos. Además fue correlacional que se enmarcado a conocer si dos variables se hallan relacionadas y como es dicha relación y su nivel. (Díaz y Calzadilla, 2016, p.118)

La naturaleza de estudio fue cuantitativa, lo que conlleva al estudio de fenómenos, los cuales pueden estimarse usando la estadística para analizar los elementos recaudados a fin de darles un alcance descriptivo, explicativo, etc. (Kerlinger, 2002 citado en Sánchez, 2019), y con ello fundamentar algún patrón de actuación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014 citado en Pozzo y Borgobello, 2019). Así mismo la investigación fue transversal, donde todas las evaluaciones que se realizan, se llevan a cabo en una única circunstancia. (Manterola y Otzen, 2014)

Este diseño se simboliza de la siguiente manera:



Dónde:

O₁: Planificación estratégica.

O₂: Empowerment.

r : Relación

M: Muestra: 18 docentes de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, Ecuador.

3.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual:

Variable independiente, Planificación estratégica: es el proceso sistemático y técnico que permite dirigir los componentes directivo, administrativo y pedagógico, la misma que está orientado al logro de los objetivos institucionales. (Baez, 2013)

Variable dependiente, Empowerment: es un constructo que está formado por tres dimensiones, indica que en el contexto organizacional, el estado de empowerment es un estado cognitivo caracterizado por un sentido de control y competencia percibida, y la interiorización de metas. (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019)

Definición operacional:

Variable independiente, Planificación estratégica: Es un instrumento de gestión que nos permite alcanzar en forma congruente y acertada objetivos previamente planteados, a manera de pasos o procesos a seguir, previendo las posibles contingencias ante un problema y que en el caso de educación puede medirse a través del nivel directivo, administrativo y pedagógico.

Variable dependiente, Empowerment: Es como tal una herramienta que se caracteriza por conseguir mejores resultados en las metas planteadas o determinar la no consecución de las mismas, dentro de una organización y de la autonomía que ejerce cada uno de sus colaboradores al ejercer una determinada función que les fuese asignada que puede medirse a través del control y competencia percibida e interiorización de metas.

Indicadores:

Variable Planificación Estratégica: Plan anual de trabajo, reglamento interno, administración de los recursos, administración del personal, programación curricular, documentos técnicos.

Variable Empowerment: Autonomía en programación y ejecución del trabajo, disponibilidad de recursos, grado de autoridad, toma de decisiones, autoeficacia para realizar actividades laborales, autoconfianza para realizar actividades laborales, capacidad para realizar con éxito las tareas rutinarias, capacidad para resolver retos inesperados en el trabajo, cree en las metas de la organización, Comparte las metas de las organización, actuar en nombre de la organización.

Para ambas variables la escala de medición fue la ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población está en referencia a unas series de personas que contienen ciertos caracteres específicos (Vilaplana, 2019, p.111). En la investigación se tomó como muestra a toda la población, denominándose de esta manera, población censal, que se alude a la consideración total de las personas que se encuentran en un contexto con el objeto de recaudar data informativa. (Sabino, 2002 citado en Durán, Robles y Rodríguez, 2019). Esta se constituyó de 18 docentes de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre.

Tabla 1. *Distribución de la población censal de estudio*

| Género | F | % |
|-----------|----|------|
| Masculino | 1 | 5,6 |
| Femenino | 17 | 94.4 |
| Total | 18 | 100% |

Fuente: nómina de matrícula, 2020.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Docentes que no presenten problemas de salud.
- Docente que participan voluntariamente.

Criterios de exclusión

- Docente que no respondieron todas las preguntas del cuestionario.
- Docentes que pertenezcan a otra institución.
- Docentes que no estuvieron el día de la evaluación.

Muestreo: Referente a la elección de elementos con la cual se desarrollan estimaciones inferenciales en dicha muestra. (Serna, 2019, p.193). Por ello el muestro fue no probabilístico, dado que no depende de la probabilidad (Castro, 2019), en esa línea fue por conveniencia, debido a que la recaudación de dichos elementos se fundamentan en los propósitos específicos de quien investiga según ciertas aspectos que considera relevantes. (Serna, 2019)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: En la investigación se utilizó la encuesta. Misma que recauda la data informativa a través del denominado cuestionario, el cual se aplica a la muestra que es investigada. (Macias, Valencia y Montoyo, 2018, p.534)

El instrumento para evaluar las variables de planificación estratégica y empowerment fue el cuestionario. Al respecto el cuestionario es una serie de preguntas abiertas y/o cerradas respecto de una o más variables a medir y son probablemente el instrumento más utilizado para recolectar datos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2008 citado en Pozzo y Borgobello, 2019)

Para la variable 01, se usó el Cuestionario de Planificación Estratégica, el cual tiene como significación analizar la percepción de los docentes en relación a la planificación estratégica que se lleva a cabo en la unidad escolar. Cabe decir que se compone de 3 dimensiones: dimensión directivo (7 ítems), dimensión administrativo (7 ítems) y dimensión pedagógico (6 ítems), las cuales se conforman de 20 ítems que tienen como alternativa de respuesta: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) de acuerdo, (4) totalmente de acuerdo.

Para el variable 02, se utilizó el cuestionario de empowerment, que tiene como propósito, estimar la percepción del empowerment. Este se compone de 3 dimensiones: dimensión de Control Percibido (6 ítems), dimensión Competencia percibida (6 ítems) y dimensión Interiorización de metas (6 ítems), las mismas que se conforman de 18 ítems, con alternativa de respuesta: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) de acuerdo, (4) totalmente de acuerdo.

En cuanto a la validez y confiabilidad. Validez: “es una representación que alude a lo que se mide y sobre lo que se está midiendo o pretende medirse”, (Palella y Martins (2003, p. 172 citado en Martínez y Trina, 2015). En el estudio se analizó la validez de contenido, de criterio y de constructo.

Mientras que la confiabilidad, hace referencia al nivel de consistencia que se obtiene sobre una puntuación o también de datos obtenidos en los procesos evaluativos. (Committee, 2003 citado en Medina, 2018). En estudio se obtuvo el coeficiente alfa de cronbach, donde para la variable planificación estratégica fue de ,966 y para la variable empowerment fue igual a ,933, siendo coeficientes aceptables.

3.5. Procedimientos

En el estudio se consiguió la información por medio del procedimiento de recolección de datos por observación sobre la muestra de estudio. Así mismo se recaudó información de trabajos anteriores, autores que hablaron del tema, estadísticas, modelos teóricos, y otras características extraídas de fuentes vitales de información como el internet, libros y revistas. Luego se entablo contacto con la directora de la institución escolar, a quien se le facilitó los propósitos del estudio por lo cual se pudo entablar un compromiso para el permiso de aplicación de los instrumentos de estudio determinando de esta manera la fecha de aplicación que se comprueba con la autorización de la escuela, así como el documento de consentimiento informado expedida para los docentes que formaron parte del estudio. Para el día acordado, se anunció a los docentes las causas de la evaluación, y se entregaron los cuestionarios; donde brindó la solución a sus inquietudes. Llegado el desenlace donde los docentes completaron los instrumentos se les brindó un agradecimiento por su colaboración.

3.6. Métodos de análisis de datos

En la presentación del resultado de investigación, para el mismo se dio a través del uso de la estadística descriptiva, en la que se hace una síntesis informativa detallada en figuras, gráficos y/o tablas. (Diggle, 2013 citados en Rendón, Villasís y Miranda, 2016), además para la comprobación de objetivos, se tomó la inferencia

estadística, que se fundamenta en procedimiento cuantitativo que ayuda a generalizar los resultados de un grupo muestral sobre una población de personas (Salama, 2002 citado en Toala y Mendoza, 2019). En esa medida se tomó la prueba Rho de Spearman para datos de tipo ordinal. Para dichos procesos fue vital usar el software estadístico SPSS v. 22, y el MS Excel 2013.

3.7. Aspectos éticos

En relación con este aspecto, el exclusivo fin es sostener la parte de confidencialidad e intimidad del estudio y sus resultados, adjuntado con, el vínculo de los docentes que pertenecen a este. Razón por la cual, estos docentes no sólo fueron informados sobre los alcances del estudio, sino se les permitió elegir libremente ser o no partícipes de la exploración.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 2

Relación entre la planificación estratégica y el empowerment

| | | Empowerment | | | |
|------------------------------|-------|-------------|-------|--------|-------|
| | | | Medio | Alto | Total |
| Planificación estratégica | Bajo | F | 0 | 2 | 2 |
| | | % | ,0% | 11,1% | 11,1% |
| | Medio | F | 2 | 3 | 5 |
| | | % | 11,1% | 16,7% | 27,8% |
| | Alto | F | 0 | 11 | 11 |
| | | % | ,0% | 61,1% | 61,1% |
| Total | F | 2 | 16 | 18 | |
| | % | 11,1% | 88,9% | 100,0% | |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 2, se pudo apreciar que del 27%.8% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de la planificación estratégica, un 16,7% se ubicó en un nivel alto del empowerment. Así mismo un 61.1% que se ubicaron en un nivel alto de planificación estratégica, se relacionó a un 61.1% en un nivel alto de empowerment.

Tabla 3

Relación entre la planificación estratégica y la dimensión de control percibido

| | | | Dimensión Control percibido | | |
|------------------------------|-------|-------|--------------------------------|--------|-------|
| | | | Medio | Alto | Total |
| Planificación estratégica | Bajo | F | 0 | 2 | 2 |
| | | % | ,0% | 11,1% | 11,1% |
| | Medio | F | 2 | 3 | 5 |
| | | % | 11,1% | 16,7% | 27,8% |
| | Alto | F | 0 | 11 | 11 |
| | | % | ,0% | 61,1% | 61,1% |
| Total | F | 2 | 16 | 18 | |
| | % | 11,1% | 88,9% | 100,0% | |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 3, se permitió apreciar que del 27%.8% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de la planificación estratégica, un 16,7% se ubicó en un nivel alto de la dimensión control percibido. Así mismo un 61.1% que se ubicaron en un nivel alto de planificación estratégica, se relacionó a un 61.1% en un nivel alto de la dimensión control percibido.

Tabla 4

Relación entre la planificación estratégica y la dimensión competencia percibida

| | | Dimensión Competencia percibida | |
|------------------------------|-------|---------------------------------------|-------|
| | | Alto | Total |
| Planificación estratégica | Bajo | F | 2 |
| | | % | 11,1% |
| | Medio | F | 5 |
| | | % | 27,8% |
| | Alto | F | 11 |
| | | % | 61,1% |
| Total | F | 18 | |
| | % | 100,0% | |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 4, se consiguió apreciar que del 27%.8% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de la planificación estratégica, un mismo 27.8% se ubicó en un nivel alto de la dimensión competencia percibida. Así mismo un 61.1% que se ubicaron en un nivel alto de planificación estratégica, se relacionó a un 61.1% en un nivel alto de la dimensión competencia percibida.

Tabla 5

Relación entre la planificación estratégica y la dimensión interiorización de metas

| | | Dimensión Interiorización de metas | | | |
|------------------------------|-------|---------------------------------------|-------|--------|-------|
| | | | Medio | Alto | Total |
| Planificación estratégica | Bajo | F | 0 | 2 | 2 |
| | | % | ,0% | 11,1% | 11,1% |
| | Medio | F | 4 | 1 | 5 |
| | | % | 22,2% | 5,6% | 27,8% |
| | Alto | F | 2 | 9 | 11 |
| | | % | 11,1% | 50,0% | 61,1% |
| Total | F | 6 | 12 | 18 | |
| | % | 33,3% | 66,7% | 100,0% | |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 5, se pudo apreciar que del 27%.8% de los docentes que se ubicaron en un nivel medio de la planificación estratégica, un 22.2% se ubicó en un nivel medio de la dimensión interiorización de metas. Así mismo un 61.1% que se ubicaron en un nivel alto de planificación estratégica, se relacionó a un 50% en un nivel alto de la dimensión interiorización de metas.

Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis objetivo general

Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020.

Tabla 6

Correlación entre la planificación estratégica y el empowerment

| | | Correlaciones | |
|----------|---------------|------------------|-------|
| | | Empowerment | |
| Rho de | Planificación | Coeficiente de | ,530* |
| Spearman | estratégica | correlación | |
| | | Sig. (bilateral) | ,024 |
| | | N | 18 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 7, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue 0,530* siendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0,024 siendo menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre la planificación estratégica y el empowerment, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis 1

Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión control percibido en los docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020.

Tabla 7

Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión de control percibido

| | | Correlaciones | |
|-----------------|------------------------------|---|--------------------------------|
| | | | Dimensión Control Percibido |
| Rho de Spearman | Planificación estratégica | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,481* ,043 18 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 8, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue 0,481* siendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0,043 siendo menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión de control percibido, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis 2

Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión competencia percibida en los docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020.

Tabla 8

Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión competencia percibida

| | | Correlaciones | |
|--------------------|------------------------------|------------------------------------|------|
| | | Dimensión Competencia percibida | |
| | | Coeficiente de correlación | ,225 |
| Rho de Spearman | Planificación estratégica | Sig. (bilateral) | ,370 |
| | | N | 18 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 9, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es 0,225 siendo una correlación débil, con un valor de significación (sig.) igual a 0,370 siendo mayor a 0,05; en consecuencia, no existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión competencia percibida, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis 3

Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión interiorización de metas en los docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020.

Tabla 9

Correlación entre la planificación estratégica y la dimensión interiorización de metas

| | | Correlaciones | |
|----------|------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| | | | Dimensión Interiorización de metas |
| Rho | de Planificación | Coefficiente de correlación | ,572* |
| Spearman | estratégica | Sig. (bilateral) | ,013 |
| | | N | 18 |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes

En la Tabla 10, se pudo apreciar que el valor del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) fue 0,572* siendo una correlación moderada, con un valor de significación (sig.) igual a 0,013 siendo menor a 0,05; en consecuencia, existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión interiorización de metas, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el objetivo general, se observó (Tabla 2), un predominante 61.1% en los niveles altos de ambas variables de estudio. Comprobando la hipótesis general (Tabla 6), usando el estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre los constructos; se encontró un valor Rho de 0,530 y una relación significativa al nivel 0,05, lo cual conllevó a rechazar la hipótesis nula. Los resultados se relacionan con los estudios de Rojas (2019), quien identificó asociación entre la Planificación Estratégica y Empowerment en Docentes (r de Pearson y un p valor = 0.00); el del estudio de Contreras (2019), quien destacó asociación entre la planificación estratégica y el empowerment ($p < 0.01$) y la investigación de Alarcón (2015), quien demostró asociación entre la Planificación estratégica y el empowerment ($r = 0.756$; $p = 0,00 < 0.01$).

En esa línea de acuerdo con el modelo teórico del Empowerment de Menon (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019). Los estudios de Menon, los docentes perciben de la actual gestión genera una serie de actividades que guían su labor y le permiten a estos tomar de decisiones basada en el empoderamiento que se brinda a través de las capacitaciones que se proponen en la escuela. En otras palabras en el 61.1% de los docentes a nivel cognitivo, perciben un grado de control de su trabajo, donde se sienten que sus competencias se desarrollan y donde comparten mutuamente los objetivos de la institución. En esa línea citando a Hernández y Fernández (2018), señala en su estudio que establecer manuales, procesos, archivos, estadísticas, etc., es esencial para establecer escuelas con madurez ideal para el logro de sus metas administrativas y académicas y las mismas tiene que alinearse a la planificación estratégica de la institución. De ahí la importancia de empoderar a los docentes de acuerdo a las perspectivas de la planificación estratégica, las mismas que según la Teoría clásica de Fayol (1916 citado en Alcaz, 2017) invita a que los directivos deben planificar, considerando las distintas áreas de gestión en la institución, y cuya labor recae en saber definir nuevas metas o reconfigurar las ya existentes y del como puedan ser factibles de lograr mejoras para la institución.

Según el objetivo específico 1, se observó (Tabla 3), un predominante 61.1% en los niveles altos en las variables de estudio. En la verificación de hipótesis 2 (Tabla 7), empleando el estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre los constructos; se encontró un valor Rho de 0,481 y una relación significativa al nivel 0,05, lo cual conllevó rechazar la hipótesis nula. Cabe decir que la dimensión de control percibido, se refiere a las creencias sobre autonomía en la programación y realización del trabajo, disponibilidad de recursos, grado de autoridad y toma decisiones. (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019).

En esa línea nuestros resultados se justifican al considera a Báez (2013 citado en Flores, 2019) quien señala que la planificación estratégica, es el desarrollo sistemático y técnico que da facilidades para el control de los aspectos de gestión, administrativos y pedagógicos, el mismo que se orienta a la consecución de los objetivos de la entidad educadora. En ese sentido la asociación de las variables están sujetas al grado de control que se ejercen en ambos constructos para tomar decisiones que generan un bienestar personal que dan pie al manejo de la gestión de procesos administrativos y/o pedagógicos para lograr los propósitos de la institución.

De ahí que tomando en consideración a Druker, 1995, citado en Gonzáles y Aguilar, 2018), la planificación estratégica, es el procedimiento sistemático de toma de decisiones (que presentan riesgos) de manera sistemática y con alto grado de conciencia sobre las posibles consecuencias; y que organiza de manera constante los esfuerzos precisos para implementar estas decisiones y evaluando sus resultados en comparación con los esperados a través de la retroalimentación de modo organizado y sistemático. En ese sentido podemos inferir que el 61.1% de los docentes percibe que la institución, les otorga un alto grado de control de las funciones que desempeñan, que los hace ser conscientes y responsables de las decisiones y esfuerzos que imprimen. Así mismo para afianzar los resultados obtenidos de acuerdo con la Teoría del cambio planificado de Raymond (1981 citado en Alcaz, 2017), es imprescindible que lo directivos propongan planes que hagan posible controlar, manipular y medir el desarrollo de los docentes el mismo que les permitirá a posteriori desarrollar pronósticos de sus comportamientos.

Según el objetivo específico 2, se observó (Tabla 4), un predominante 61.1% en los niveles altos en las variables de estudio. En la verificación de la hipótesis 3 (Tabla 8), empleando el estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre los constructos; se encontró un valor Rho de 0,225 y una relación significativa al nivel 0,05, lo cual conllevó a rechazar la hipótesis alterna. Por lo que se concluye que los constructos son independientes. Cabe decir que la dimensión de competencia percibida, alude a la autoeficacia y confianza respecto a los requerimientos del puesto, donde la persona cree que puede hacer con éxito lo que le exigen las tareas diarias, así como para resolver los retos que puedan aparecer durante el trabajo. (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019). Los resultados se justifican en razón del estudio de Ojeda (2016) donde identificó que la planificación estratégica y el empowerment contribuyen y/o afectan al clima laboral del profesorado ($p, 0,00 < 0,01$). Así también con la aseveración de Domínguez (2016), quien señala que la planificación estratégica, es una forma de planificación estrechamente asociada a los procesos de toma de decisiones de gestión de la institución.

En ese sentido los resultados implican que en cierta manera la planificación está más asociada a la gestión de procesos más amplios de la institución que no están específicamente trabajados sobre el grado de autoeficacia que pueda tener el docente, debido justamente, esto último es una apreciación cognitiva individual donde cada docente actuará y estimará su capacidad para manejarse con éxito en sus labores, según su propia percepción de sus recursos. Así mismo en cuestiones generales los resultados con positivos para la institución debido al 61.1% que obtuvieron en las variables analizadas. Sin embargo creemos que algo que podría implicar su asociación y progreso para la institución, es que como señala la Teoría de Sistemas de acuerdo con Boulding (1956 citado en Alcaz, 2017) los problemas que se suceden en la institución, deben de apreciarse en su conjunto, de ahí que los directivos en su actuar deberán fomentar planes que consideren tanto la gestión de procesos institucionales como la manera en cómo se perciben los docentes en sus competencias, a fin de generar estrategias adecuadas en concordancia con las necesidades de todos sus miembros.

Según el objetivo específico 3, se observó (Tabla 5), un predominante de los niveles altos del 61.1% para la planificación estratégica, y un 50% de la dimensión interiorización de metas. En la verificación de hipótesis 4 (Tabla 9), empleando el estadístico Rho de Spearman para determinar la relación entre los constructos; se encontró un valor Rho de 0,572 y una relación significativa al nivel 0,05, lo cual conllevó rechazar la hipótesis nula. Cabe decir que la dimensión de interiorización de metas, representa el delegar poder a través de las ideas como una causa valiosa, la misión o la visión para el futuro, donde la persona cree y comparte las metas de la organización y está listo para actuar en su nombre. (Menon, 2001 citado en Martínez, 2019).

En ese sentido, los resultados demuestran un alto grado (50%) del desarrollo de la interiorización de las metas en la consecución de los propósitos educativos, los cuales tiene relación al considerar que la planificación estratégica, permite analizar variables internas y externas para reformular las metas (misión, visión, metas y objetivos), las estrategias, planes de acción e indicadores de desempeño y logros, en toda la organización así como en sus distintas áreas que conforman la misma. (Sánchez, 2003 citado en Gracia y Meléndez, 2019). Así mismo citando a Macías (2016), este señala que la planificación estratégica, es un procedimiento dinámico, sistemático y perenne sobre los análisis y las discusiones para decidir sobre ciertas acciones. En esa línea podemos inferir que las acciones se asociarían a que los docentes trabajan en base a los objetivos compartidos por las institución educativa que pueden ejemplificarse positivamente, como halló Urre (2016), en la pasión por la enseñanza, el grado de empowerment del profesorado y el compromiso organizacional de los profesores ($p = 0,00 < 0.01$). De ahí que de acuerdo con la Teoría clásica de Fayol (1916 citado en Alcaz, 2017) se deben generar planes estratégicos confinados a metas compartidas por los miembros educativos y no solamente por los altos entes.

El diseño que se desarrolló y ejecuto para realizar el presente trabajo de investigación es no experimental, ya que entre sus ventajas se atribuye la no manipulación de las variables, descriptivo y correlacional, lo cual permitió recoger información de manera rápida de las unidades de análisis investigadas de la forma más concreta, práctica y adecuada, por lo general el modelo correlacional tiene

como debilidad el no poder ser concluyente en que variable tiene poder de influencia sobre la otra, pero esto es opacado indiscutiblemente por su fortaleza, la cual es mucho más relevante, puesto que la naturaleza de la investigación permite que sea totalmente aplicada a la cotidianidad, abriendo así el horizonte a futuras investigaciones, teniendo en cuenta que la investigación fue realizada en tiempo de pandemia, se convirtió en el instrumento más adecuado dado que se aplicó como un cuestionario virtual.

Algunos docentes rehusaron a participar por problemas de salud en la situación anormal que planteo la pandemia, por lo cual se les excluyo, esto implico tener una muestra menor, se halló una resistencia por parte del directivo que fue superada al brindar el permiso para aplicar la investigación, esto pudo ser experimentado en la prueba piloto, como en la aplicación del cuestionario virtual, generando así la confianza necesaria para seguir con la investigación, obteniendo resultados veraces, sólidos y fiables que es lo que se espera de este método el cual se puede afirmar cumple plenamente con su propósito.

La relevancia de la investigación en el contexto científico social, se dio puesto que se conoce la relación entre estas dos variables es muy significativas para una institución educativa como son la planificación estratégica y el empowerment en un momento determinado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre la planificación estratégica y el empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020. El resultado $Rho = 0,530^*$ ($p=0.024 < 0.05$), lo cual indicó una correlación moderada y significativa al nivel 0,05.
2. Se determinó que existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión control percibido en los docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020. El resultado $Rho = 0,481^*$ ($p=0.043 < 0.05$), lo cual indicó una correlación moderada y significativa al nivel 0,05.
3. Se determinó que no existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión competencia percibida en los docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020. El resultado $Rho = 0,225$ ($p=0.370 > 0.05$).
4. Se determinó que existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dimensión interiorización de metas en los docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020. El resultado $Rho = 0,572^*$ ($p=0.013 < 0.05$), lo cual indicó una correlación moderada y significativa al nivel 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos, desarrollar planes en razón de las distintas áreas de la institución, a fin de definir nuevas metas o reconfigurar las ya existentes.
2. A los directivos, afianzar los resultados obtenidos de acuerdo a fin de proponer programas que hagan posible controlar, manipular y medir el desarrollo de los docentes a fin de desarrollar pronósticos de sus comportamientos.
3. A los directivos realizar gestiones en los procesos institucionales sobre la medición de como perciben los docentes sus competencias, para generar estrategias en concordancia con las necesidades de todos sus miembros educativos.
4. A los directivos, generar planes estratégicos confinados a metas compartidas por los miembros educativos.

REFERENCIAS

- Alarcón, S. (2015). Planificación estratégica y empowerment en docentes de la Institución Educativa “Miguel Grau”, UGEL de Chulucanas, Piura
- Batista, C., De Castro, A. y Mendes, L. (2020). Empoderamiento psicológico de los anfitriones de airbnb en brasil a través de las comunidades en las redes sociales. *Revista de Estudios y Perspectivas en Turismo*, Vol. 29 (3), p349-368.
- Batista, N., Ordoñez, R. y Avilés, W. (2016). University and strategic planning in Ecuador. *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, Vol. 7 (2), 171-180.
- Belen, C., Montiel, M. y Montiveros, L. (2015). The strategic planning and the new scenarios in College Education. *Revista de Temas Sociales*, Vol. 19 (35)
- Bravo, J. (2018). Planeamiento estratégico y la gestión educativa en los docentes de la RED 12-2017 Carabayllo. Extraído el 10 de abril del 2020 de, http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12954/Bravo_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caicedo, S. y Solarte, L. (2015). Empowerment of women in a Colombian NGO: a simple case study. *Revista Brasileira de Administración Pública*, Vol. 49(6), 1597-1618.
- Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. *Revista UNIANDES Episteme*, Vol. 1 (3), 257-266
- Castillo, G. (2016). La gestión educativa y su relación con la planificación estratégica en la escuela de educación básica “Capitán César Edmundo Chiriboga” de la ciudad de Huaquillas - Ecuador, período lectivo 2013 - 2014. Extraído el 11 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/son9dpS>
- Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*. Vol. 30, (1), 50-65
- CEAACES (2010). Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

- Contreras, E. (2019). Planificación estratégica y empowerment en directivos de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marco. (Tesis de maestría) Lima - Perú
- Cruz, F. (2015). Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. *Revista Literaria y de Investigación Espergesia*, Vol. 2, (1)
- Díaz, V. y Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la salud*, Vol. 14, (1), 115-121
- Domínguez, C. (2016). Planificación estratégica como herramienta de gestión para mejorar la calidad de atención a los usuarios en la Microred de Salud Usquil Provincia de Otuzco Departamento de La Libertad año 2013. *Revista Ciencia y Tecnología*, Vol. 12 (4), 167
- Durán, P., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Analysis of the management model for the development of technological innovation in the public universities of the Caribbean coast region of Colombia. *Revista ESPACIOS*, Vol. 40 (1)
- Fajardo, G. y Nivia, A. (2016). *Relaciones públicas y comunicación organizacional: ejes de la comunicación: guía de conceptos y saberes*. Colombia: Editorial Jorge Tadeo Lozano
- Fernández, J. (2017). Planificación estratégica y su influencia con la gestión académica de la Facultad de Ciencias de la Educación, Humanas y Tecnología de la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba – Ecuador, año 2014. Extraído el 12 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/Mon9ljt>
- Flores, H. (2019). Planificación estratégica y desempeño docente en Institución Educativa Pública. Ayacucho, 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima - Perú
- Franco, I., Behórquez, J., Mereira, S., Arias, K. y Wong, B. (2019). The leadership as an instrument to promote empowerment in the Ecuadorian Educational

Community. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Vol. 7, 1-16.

Galarza, J. y Almuiñas, J. (2015). Managing strategic planning risks in higher education institutions. Revista Cubana de Educacion Superior, Vol. 34 (2), p45-53.

García, C., Hombrados, I., Domínguez, J. y De Abreu, P. (2019). Empowerment, social welfare and discrimination of the lgtb collective in Iberoamerica. Revista Interamericana de Psicología, Vol. 53 (3), 300-312

García, L., Useche, M., Schlesinger, M. (2014). Empowerment and organizational commitment of teachers in the university researcher Zulia. Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, Vol. 9, (16), 6-19

González, C y Aguilar, V. (2018). Strategic planning and its impact on the management of the company Depósito PAKATNAMU E.I.R.L. Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA, 14(4): 81-94

Gracia, G. y Melendez, J. (2019). Challenges of strategic planning in corporate social responsibility: a case of the oil sector. Revista Espacios, Vol. 40 (27), p11-19

Hernández, G. y Fernández, J. (2018). La planificación estratégica e indicadores de calidad educativa. Revista Nacional de Administración; Vol. 9, (1), 69-86

López, E., Martín, M. y Palomares. A. (2019). Educational empowerment in the field of high intellectual capacities. Myths and beliefs in the primary education teachers. Revista Contextos Educativos, (24), p 63-76

Macías, J., Valencia, A. y Montoyo, I. (2018). Involved factors in the research results transfer in higher educational institutions. Revista chilena de ingeniería, vol. 26 (3), 528-540

Macías, M. (2016). Change management and strategic planning. Palermo Business Review; (13), 51-72

- Manterola, C. y Otzen, T. (2014). Observational Studies. The Most Commonly Used Designs in Clinical Research. *International Journal of Morphology*. 32 (2), 634-645
- Martín, J., De la Iglesia, J. y Carrere, J. (2013). He strategic planning, an educational leadership indicator. *Revista Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, Vol. 14 (2), p 292-315
- Martínez, M. y Trina, M. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 10 (29), 107 – 127
- Martínez, H. (2019). Empoderamiento y desempeño docente en dos instituciones educativas particulares del cercado de Lima. (Tesis de maestría) Universidad Marcelino Champagnat, Lima - Perú
- Medina, L. (2018). La evaluación en el aula reflexiones sobre sus propósitos, validez y confiabilidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 15 (2), 34-50
- Moreno, B. y Garrosa, E. (2013) *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. España: Ediciones Pirámide
- Niebles, W., Hoyos, L. y De La Ossa (2019). Organizational climate and teaching performance in private universities of Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia y Libertas*. Vol. 14 (2), 283-294
- Ojeda, D. (2016). Influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Juana Alarco de Dammert”, Miraflores, lima, 2015
- Pozzo, M. y Borgobello, A. (2019). Using questionnaires in research on university: analysis of experiences with a situated perspective. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, vol. 8 (2), 46
- Ramírez, J. (2017). Planificación estratégica en la dirección estratégica en un organismo supervisor de Contrataciones del Estado, Lima, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima - Perú

- Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. Revista Alergía Mexico. Vol. 63(4), 397-407
- Rojas, K. (2019). Planificación Estratégica y Empowerment en Docentes de primaria de la Institución Educativa N° 7037 “Ariosto Matellini Espinoza”, Chorrillos – UGEL N° 07, 2016. Extraído el 10 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/0on3c09>
- Romero, O. (2017). La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala. Extraído el 09 de abril del 2020 de, <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/949972>
- Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. vol.13 (1). Extraído el 20 de mayo del 2020 de, <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Semana (2017) ¿Cómo va la educación en América Latina?. Extraído el 12 de abril del 2020 de, <https://cutt.ly/won3Q4Y>
- Serna, M. (2019) How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 43 (1), 187-210.
- Silva, Y., Gandoy, F.m Jara, C. y Pacenza, M. (2015). Professor leadership and levels of empowerment of students in a community practices seminar of an argentine public university. Revista Cuadernos de Administración, Vol 31, (54), 68-79
- Toala, G. y Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. Dominio de las Ciencias. Vol. 5, (2), 56-70
- Urre, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. Revista de Contaduría y Administración, Vol. 61 (3), p422-440.

Vara, A. (2010). ¿Cómo evaluar la rigurosidad de las tesis doctorales? Lima: Universidad De San Martín de Porres Fondo Editorial

Vilaplana, A. (2019). Infographies as innovation in scientific articles: valuation of the scientific community. *Rev. Enseñanza & Teaching*, Vol. 37 (1), 103-121

Zambrano, A. y Hernández, D. (2019). Zambrano, A. y Hernández, D. Drawing routes for the empowerment of the community in neighborhoods of the araucanía region: contributions from the research action. *Revista Interamericana de Psicología*, Vol. 53 (3), p.31-344.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala De Medición |
|---------------------------|---|---|----------------|---|--------------------|
| Planificación estratégica | Es el proceso sistemático y técnico que permite dirigir los componentes directivo, administrativo y pedagógico, la misma que está orientado al logro de los objetivos institucionales. (Baez, 2013, p. 39) | Esta variable será medida a través del Cuestionario de Planificación estratégica, la cual consta de 18 ítems, y está conformada por tres dimensiones, que arrojan las categorías de: bueno moderado y deficiente. | Directivo | Plan anual de trabajo. Reglamento interno. | Ordinal |
| | | | Administrativo | Administración de los recursos. Administración del personal. | |
| | | | Pedagógico | Programación curricular. Documentos técnicos. | |

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala De Medición |
|-------------|---|--|------------------------------|---|--------------------|
| Empowerment | Es un constructo que está formado por tres dimensiones, indica que en el contexto organizacional, el estado de empowerment es un estado cognitivo caracterizado por un sentido de control y competencia percibida, y la interiorización de metas. (Menon, 2001) | Esta variable será medida a través del Empowerment (EMP), la cual consta de 15 ítems, y está conformada por tres dimensiones. Que arrojan las categorías de: alto, medio y bajo. | Control Percibido | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomía en programación y ejecución del trabajo. ▪ Disponibilidad de recursos ▪ Grado de autoridad ▪ Toma de decisiones | Ordinal |
| | | | Competencia Percibida | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoeficacia para realizar actividades laborales ▪ Autoconfianza para realizar actividades laborales ▪ Capacidad para realizar con éxito las tareas rutinarias ▪ Capacidad para resolver retos inesperados en el trabajo | |
| | | | Interiorización de las metas | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cree en las metas de la organización ▪ Comparte las metas de las organización ▪ Actuar en nombre de la Organización. | |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir la Planificación Estratégica

Estimado docente,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre la planificación estratégica, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 de acuerdo, 4 totalmente de acuerdo.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Gracias

Sexo: M F
Docente: Nombrado Contratado

| Ítems | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|------------|-----------------------|
| Dimensión 1: Aspecto directivo | | | | |
| 1. ¿La gestión se orienta bajo los criterios dispuestos en el Plan Anual de Trabajo? | | | | |
| 2. ¿El Plan Anual de Trabajo atiende las necesidades y expectativas de la institución? | | | | |
| 3. ¿El Plan Anual de Trabajo obedece a los criterios del PEI? | | | | |
| 4. ¿El Plan Anual de Trabajo obedece al diagnóstico del PEI? | | | | |
| 5. ¿El Reglamento Interno comprende todos los deberes y derechos de los actores educativos? | | | | |
| 6. ¿El Reglamento Interno se elabora con participación de los agentes educativos? | | | | |
| 7. ¿El Reglamento Interno garantiza el cumplimiento de las actividades laborales en la institución? | | | | |
| Dimensión 2: Aspecto administrativo | | | | |
| 8. ¿La administración de los recursos se realiza de manera eficiente? | | | | |
| 9. ¿La administración de los recursos maximiza las fortalezas que posee la institución? | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 10. ¿La administración de los recursos se realiza de manera transparente? | | | | |
| 11. ¿Se realiza una administración estratégica del potencial humano en la institución? | | | | |
| 12. ¿La administración del potencial humano demuestra ser pertinente? | | | | |
| 13. ¿La administración del personal permite atender todas las necesidades institucionales? | | | | |
| 14. ¿La administración del personal se basa en el perfil de los docentes? | | | | |
| Dimensión 3: Aspecto pedagógico | | | | |
| 15. ¿La programación curricular se ha elaborado con todas las exigencias didácticas? | | | | |
| 16. ¿La programación curricular atiende las necesidades cognitivas de los estudiantes? | | | | |
| 17. ¿La programación curricular considera la nueva propuesta que viene implementando el Ministerio de Educación? | | | | |
| 18. ¿Los documentos técnico pedagógicos orientan de manera adecuada el quehacer educativo? | | | | |
| 19. ¿Los documentos técnico pedagógicos logran atender las necesidades de aprendizaje de los alumnos? | | | | |
| 20. ¿Los documentos técnico pedagógicos se elaboran de acuerdo a las unidades de aprendizaje? | | | | |

Ficha Técnica

| | |
|----------------------|--|
| Nombre | Cuestionario para medir la Planificación Estratégica |
| Autor | Lcdo. Rodríguez Alarcón, FREDDY DAVID |
| Año de edición | 2020 |
| Ámbito de aplicación | Escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, Ecuador |
| Administración | Individual y colectiva |
| Duración | 15 minutos aproximadamente |
| Objetivo | Analizar la percepción de los docentes en relación a la planificación estratégica en la unidad escolar en forma global y sus dimensiones. |
| Validez | El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos |
| Confiabilidad | Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,966; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis. |
| Campo de aplicación | Docentes de la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, Ecuador. |
| Aspectos a evaluar | El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuido en cuatro dimensiones que a continuación se detallan: D1 Directivo (7 ítems). D2 Administrativo (7 ítems). D3 Pedagógico (6 ítems). |
| Calificación | Totalmente de acuerdo : (4 puntos) De acuerdo : (3 puntos) En desacuerdo : (2 puntos) Totalmente en desacuerdo : (1 punto) |
| Categorías generales | Bajo : (20 – 39) Medio : (40 – 59) Alto : (60 – 80) |

Cuestionario para medir el Empowerment

Estimado docente,

El presente documento es para conocer la opinión que tiene sobre el empowerment, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Privada César Vallejo.

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo, 5 totalmente de acuerdo.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

Gracias

Sexo: M F
 Docente: Nombrado Contratado

| Ítems | Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| <i>Dimensión 1: Control percibido</i> | | | | | |
| 1. ¿Puedo programar mis actividades pedagógicas de trabajo con autonomía? | | | | | |
| 2. ¿Tengo autonomía para ejecutar mis actividades de trabajo? | | | | | |
| 3. ¿Dispongo de los recursos necesarios en la institución para realizar mi trabajo? | | | | | |
| 4. ¿Me siento con autoridad en mi área de trabajo? | | | | | |
| 5. ¿Puedo tomar decisiones para resolver situaciones en mi área de trabajo? | | | | | |
| 6. ¿Puedo orientar adecuadamente las decisiones estudiantiles? | | | | | |
| <i>Dimensión 2: Competencia percibida</i> | | | | | |
| 7. ¿Tengo la capacidad para cumplir mis actividades laborales? | | | | | |
| 8. ¿Soy competente para trabajar con eficiencia? | | | | | |
| 9. ¿Poseo capacidades para realizar con éxito mis actividades laborales. | | | | | |
| 10. ¿Poseo capacidades para realizar con éxito las actividades exigentes en la institución? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 11. ¿Ante problemas inesperados busco resolverlos empleando alguna estrategia? | | | | | |
| 12. ¿Los problemas que logro resolver dejan satisfechas a las partes involucradas? | | | | | |
| Dimensión 3: Interiorización de metas | | | | | |
| 13. ¿Las metas planteadas por la institución logran motivar su consecución? | | | | | |
| 14. ¿El trabajo que desempeño es motivante para concretizar mis metas con la institución? | | | | | |
| 15. ¿Considero significativas las metas de la institución? | | | | | |
| 16. ¿Sé que mi trabajo contribuye a lograr las metas de la institución educativa? | | | | | |
| 17. ¿Logro internalizar mi compromiso para el cumplimiento de las metas en la institución? | | | | | |
| 18. ¿En mis actos laborales logro identificarme con los actos de la institución? | | | | | |

Ficha Técnica

| | |
|----------------------|--|
| Nombre | Cuestionario para medir el Empowerment |
| Autor | Lcdo. Rodríguez Alarcón, FREDDY DAVID |
| Año de edición | 2020 |
| Ámbito de aplicación | Escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, Ecuador |
| Administración | Individual y colectiva |
| Duración | 15 minutos aproximadamente |
| Objetivo | Estimar la percepción del empowerment en forma global y sus dimensiones. |
| Validez | El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos |
| Confiabilidad | Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,933; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna, lo que permitió aplicarlo a las unidades de análisis. |
| Campo de aplicación | Docentes de la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, Ecuador. |
| Aspectos a evaluar | El cuestionario está constituido por 18 ítems distribuido en cuatro dimensiones que a continuación se detallan: D1 Control Percibido (6 ítems) D2 Competencia percibida (6 ítems) D3 Interiorización de metas (6 ítems) |
| Calificación | Totalmente de acuerdo : (5 puntos) De acuerdo : (4 puntos) Ni de acuerdo ni en desacuerdo : (3 puntos) En desacuerdo : (2 puntos) Totalmente en desacuerdo : (1 punto) |
| Categorías generales | Bajo : (18 – 41) Medio : (42 – 65) Alto : (66 – 90) |

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Validez de contenido

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Planificación estratégica

OBJETIVO: Evaluar la percepción de la planificación estratégica

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Villegas Agramonte Lázaro

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

| | | | | |
|--|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Muy Alto <input checked="" type="checkbox"/> | Alto <input type="checkbox"/> | Medio <input type="checkbox"/> | Bajo <input type="checkbox"/> | Muy Bajo <input type="checkbox"/> |
|--|-------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Dr. Lázaro Villegas Agramonte
Docente Postgrado UCV - Piura

MATRIZ DE VALIDACIÓN

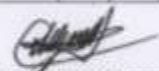
TÍTULO DE LA TESIS: "Planificación estratégica y empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón salitre Ecuador, 2020"

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ITEMS | OPCIONES | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|---|-------------------|---------------------------------|---|--------------------------|------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítem | | Relación entre el ítem y la opción de respuesta | | |
| | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Planificación estratégica Es el proceso sistemático y técnico que permite dirigir los componentes directivos, administrativos y pedagógicos, de manera que está orientado al logro de los objetivos institucionales. (Bacot, 2013, p. 39). | Aspecto directivo | Criterios y necesidades del PAT | ¿La gestión se orienta bajo los criterios dispuestos en el Plan Anual de Trabajo? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿El Plan Anual de Trabajo atiende las necesidades y expectativas de la institución? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿El Plan Anual de Trabajo obedece a los criterios del PEI? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Diagnostico | ¿El Plan Anual de Trabajo obedece al diagnóstico del PEI? | | | | | X | | X | | X | | X | | |



Dr. Lázaro Villegas Agramonte
Docente Postgrado UCV - Píutú

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--------------------------------|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Aspecto administrativo | Reglamento interno | ¿El Reglamento Interno comprende todos los deberes y derechos de los actores educativos? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | | ¿El Reglamento Interno se elabora con participación de los agentes educativos? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | | ¿El Reglamento Interno garantiza el cumplimiento de las actividades laborales en la institución? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | Administración de los recursos | ¿La administración de los recursos se realiza de manera eficiente? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | | ¿La administración de los recursos maximiza las fortalezas que posee la institución? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | | ¿La administración de los recursos se realiza de manera transparente? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | | ¿Se realiza una administración estratégica del potencial humano en la institución? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | Administración personal | ¿La administración del potencial humano demuestra ser pertinente? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | | ¿La administración del personal permite atender todas las necesidades institucionales? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | | ¿La administración del personal se basa en el perfil de los docentes? | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |


 Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado UCV - Pura

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|--|
| Aspecto pedagógico | Programación curricular | ¿La programación curricular se ha elaborado con todas las exigencias didácticas? | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | | ¿La programación curricular atiende las necesidades cognitivas de los estudiantes? | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | | ¿La programación curricular considera la nueva propuesta que * viene implementando el Ministerio de Educación? | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | Documentos técnicos pedagógicos | ¿Los documentos técnico pedagógicos orientan de manera adecuada el quehacer educativo? | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | | ¿Los documentos técnico pedagógicos logran atender las necesidades de aprendizaje de los alumnos? | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | | ¿Los documentos técnico pedagógicos se elaboraron de acuerdo a las unidades de aprendizaje? | | | | | | X | X | X | X | | | | |



 Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado UCV - Puerto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Empowerment

OBJETIVO: Evaluar la nivel del empowerment

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Dr. Villegas Agramonte Lázaro*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

| | | | | |
|------------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto X | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|------------|------|-------|------|----------|


(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

.....
Dr. Lázaro Villegas Agramonte
Docente Postgrado UCV - Piura

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ITEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES | | |
|---|-----------------------|----------------------------|--|---|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|---|----|---------------------------------------|----|---------------------------------|--|----|
| | | | | Totalmente en desacuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre el indicador y el ítem | | | Relación entre el ítem y la opción respuesta | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | | Si | No |
| Empowerment: Es un estado cognitivo caracterizado por un sentido de control y competencia percibida, y la interiorización de metas. Menon (2001). | Control percibido | Autonomía laboral | ¿Puedo programar mis actividades pedagógicas de trabajo con autonomía? | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | ¿Tengo autonomía para ejecutar mis actividades de trabajo? | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | Disponibilidad de recursos | ¿Dispongo de los recursos necesarios en la institución para realizar mi trabajo? | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | Grado de autoridad | ¿Me siento con autoridad en mi área de trabajo? | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Toma de decisiones | ¿Puedo tomar decisiones para resolver situaciones en mi área de trabajo? | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | ¿Puedo orientar adecuadamente las decisiones estudiantiles? | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | Competencia percibida | Autoeficacia | ¿Tengo la capacidad para cumplir mis actividades laborales? | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | Autoconfianza | ¿Soy competente para trabajar con eficiencia? | | | | | | X | X | X | X | | | |


 Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado UCV - Piura

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--|---|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | Capacidad de realizaciones laborales | ¿Poseo capacidades para realizar con éxito mis actividades laborales. | | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | | ¿Poseo capacidades para realizar con éxito las actividades exigentes en la institución? | | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | | ¿Ante problemas inesperados busco resolverlos empleando alguna estrategia? | | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | ¿Los problemas que logro resolver dejan satisfechas a las partes involucradas? | | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | Interiorización de metas | Motivación en las metas | ¿Las metas planteadas por la institución logran motivar su consecución? | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | ¿El trabajo que desempeño es motivante para concretizar mis metas con la institución? | | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Valoración de las metas | ¿Considero significativas las metas de la institución? | | | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | | ¿Sé que mi trabajo contribuye a lograr las metas de la institución educativa? | | | | | | | | X | X | X | X | | |
| Compromiso | ¿Logro internalizar mi compromiso para el cumplimiento de las metas en la institución? | | | | | | | | X | X | X | X | | | | |
| | ¿En mis actos laborales logro identificarme con los actos de la institución? | | | | | | | | X | X | X | X | | | | |


 Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado UCV - Pura

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar y fecha de nacimiento: Ferreñafe, 24.02.1947
- 1.2. DNI: 17407342
- 1.3. Domicilio: Ilo 402
- 1.4. Teléfonos: 978826593 / 074 583150
- 1.5. E-mail: lvillegas47@hotmail.com



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

| Carrera profesional | Institución | Grado | Fecha inicio | Fecha fin |
|------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|--------------|-----------|
| Ciencias de la Educación | Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo | Doctor | 2009 | 2010 |
| Maestría en Docencia Universitaria | Universidad César Vallejo | Magíster en Docencia Universitaria | 2004 | 2005 |

| | | | |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|------------------|
| Colegio Prof. al que pertenece: | Colegio de Profesores del Perú | Colegiatura Nro.: 1617407342 | Cond: Habilitado |
|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|------------------|

II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA

| Institución | Dedicación | Fecha inicio | Fecha fin | Categoría |
|--|-----------------|--------------|------------|-----------|
| Universidad Señor de Sipán | Tiempo Completo | 2000 | 01.03.2017 | Auxiliar |
| Universidad César Vallejo- Posgrado | Tiempo parcial | 14.10.2017 | Continúa | Auxiliar |

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

| Institución | Cargos Desempeñados | Tipo de Institución | Fecha inicio | Fecha Fin |
|-------------------------|---|---------------------|--------------|-----------|
| Ministerio de Educación | Programador NEC 12, NEC 18 | Publica | 01.08.74 | 19.08.84 |
| | Director Supervisor Provincial de Ferreñafe | Publica | 02.08.84 | 31.06.90 |
| | Jefe Área Administración y Personal USE Ferreñafe | Publica | 02.07.90 | 30.04.93 |
| | Director I.S.P.P. "Inca Garcilazo de la Vega" | Privado | 22.10.93 | 31.04.09 |


Dr. Lázaro Villegas Agramonte
Decente Postgrado UCV - Piura

IV. CARGA ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA: Universitaria**Académica:**

| Nombre de la Universidad | Cargo desempeñado | Periodo de trabajo |
|----------------------------|-------------------------------|--------------------|
| Universidad Señor de Sipán | Docente | 6 años |
| Universidad Señor de Sipán | Director de Formación General | 10 años |

Administrativa:

| Nombre de la Universidad | Cargo desempeñado | Periodo de trabajo |
|--------------------------|-------------------|--------------------|
| | | |
| | | |

V. IDIOMAS – COMPUTACIÓN:

| Idioma | Nivel | Fecha certificación | TICS | Nivel | Fecha de certificación |
|--------|--------|---------------------|-------------|--------|------------------------|
| Ingles | básico | 2017 | Computacion | basico | 2012 |
| | | | | | |

VI. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

| Título | Fecha | Tipo de Publicación | Nro. De Registro/Nro. Resolución |
|---|-----------|-----------------------|----------------------------------|
| Aporte Didáctico para sumar el proceso docente en el área de lógico matemática | 2016 | Libro | |
| Módulos de Aprendizaje Lógico Matemática | 2007-2014 | Módulo de Aprendizaje | Resolución |
| Modelo Didáctico para perfeccionar el proceso docente en el área de Lógico Matemática | 2017 | Artículo Científico | Resolución N°005-2017/VRI-USS |

VII. ASESORÍA Y DIRECCIÓN DE TESIS

| Tipo | Nivel | Fecha | Nro. Resolución |
|--------|--------------|------------|------------------------|
| Jurado | Maestría UCV | 2007- 2008 | RD0026-2008-EIP-UCV-CH |


 Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado UCV - Piura

VII. DIPLOMADO, ESPECIALIZACIÓN Y CURSOS QUE NO CULMINAN EN GRADO

| Nombre de evento | Tipo | Institución | Tipo de Duración | Cantidad | Fecha |
|---|-------------|--|------------------|----------|-------------------------|
| Metodología de la Investigación Científica | Diplomado | Universidad Señor de Sipán | Horas | 703 | 02.06.2016 |
| Aprendizaje - Servicio | Diplomado | Centro Latinoamericano de Aprendizaje Servicio Solidario | Sesiones | 6 meses | 10.2010 - 03.2011 |
| TEORÍA EN ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE | CERTIFICADO | PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN SUPERIOR A DISTANCIA - UNIVERSIDAD VIRTUAL CÉSAR VALLEJO | HORAS | 32 | DEL 25.02 AL 24.03.2019 |

IX. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, SEMINARIOS TALLERES Y OTROS: ULTIMOS 3 AÑOS

| Institución | Rol | Evento | Ámbito | Nombre de evento | Tipo de Duración | Cantidad | Fecha |
|----------------------------|-------------|----------|---------------|---|------------------|-----------|---------------------|
| Gobierno Regional | Ponente | Congreso | Nacional | Estrategias e Instrumentos para el mejor desempeño de los Concejos Regionales | Créditos | 04 | 19 - 21 / 07 / 2012 |
| Universidad Señor de Sipán | Ponente | Taller | Regional | VI Curso de Inducción | Sesiones | 03 | 05 - 07 / 03 / 2012 |
| Universidad Señor de Sipán | Organizador | Congreso | Nacional | Congreso en Ciencias Ambientales del Perú | Sesiones | 220 horas | 09 - 30 / 10 / 2015 |
| Universidad Señor de Sipán | Organizador | Curso | Regional | Curso de Preparación para Ascenso Dirigido a Docentes EBR | Sesiones | 220 horas | 10.09 al 19.10.2014 |
| Universidad Señor de Sipán | Organizador | Congreso | Internacional | Congreso de educación INNOVE 2014 | Sesiones | 220 horas | 14.08 al 17.09.2014 |
| Universidad Señor de Sipán | Organizador | Taller | Regional | Taller Portafolio Académico 2014 - I | Sesiones | 120 horas | 24.02 al 10.03.2014 |
| Universidad Señor de Sipán | Organizador | Taller | Regional | Rutas de Aprendizaje en EBR | Sesiones | 220 horas | 17 al 28.02.2014 |


 Dr. Lázaro Villegas Agramonte
 Docente Postgrado IAV - Piura

X. PROYECTOS

| Título | Fecha | Institución | Rol | Documento sustentatorio |
|--|-------------------------------|----------------------------|--------------|-------------------------|
| Primer Seminario Taller de Elaboración Curricular | 10 al 14.08.2010 | Universidad César Vallejos | Participante | Diploma |
| Perfeccionamiento Curricular del Programas Formación General | De Abril a Diciembre del 2008 | Universidad Señor de Sipan | Jefe | Rectoral |

XI. EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

| Título | Fecha | Institución | Rol | Documento sustentatorio |
|---|-------|----------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| Diplomado en Docencia Universitaria E learning Semipresencial | 2010 | Universidad Señor de Sipan | Expositor | Constancia |
| Curso modelo pedagógico | 2008 | Universidad Señor de Sipan | Servicios Profesionales Gratuitos | Constancia |

XII. RECONOCIMIENTOS DE INSTITUCIONES

Instituciones Educativas y Culturales

| Premio | Institución | Fecha | Documento sustentatorio |
|---|--|-------|----------------------------------|
| Distinción "Eficiencia en la Gestión Educativa" | Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL - Ferreñafe | 2011 | RD. 072-2011-GR.LAMB/GRED/UGEL-F |
| Reconocimiento | I.E. "Diego Ferre Sosa" - Monsefu Chiclayo | 2012 | Diploma |

Otras Instituciones

| Documento sustentatorio | Institución | Premio | Fecha |
|---|---------------------------------------|--|-------|
| Resolución de Alcaldía N° 052 - 2012 - MPF /A | Municipalidad Provincial de Ferreñafe | Reconocimiento como Concejero Regional del Gobierno Lambayeque | 2012 |

XIII. PERTENECE A INSTITUCIÓN ACADÉMICA Y/O CIENTÍFICA

| Institución | Ámbito | Fecha |
|-------------|--------|-------|
|-------------|--------|-------|


Dr. Lázaro Villegas Agramonza
Docente Postgrado UCY - Piura

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Planificación estratégica y empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón salitre Ecuador, 2020”

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES | |
|--|-------------------|-----------------------------|--|--|------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|
| | | | | Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| Planificación estratégica: Es el proceso sistemático y técnico que permite dirigir los componentes directivo, administrativo y pedagógico, la misma que está orientado al logro de los objetivos institucionales. (Baez, 2013, p. 39). | Aspecto directivo | Criterios y necesidades del | 1.¿La gestión se orienta bajo los criterios dispuestos en el Plan Anual de Trabajo? | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | ¿El Plan Anual de Trabajo atiende las necesidades y expectativas de la institución? | | | | | | | X | | X | | | | | |
| | | | ¿El Plan Anual de Trabajo obedece a los criterios del PEI? | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | Reglamento interno | Diagnostico | ¿El Plan Anual de Trabajo obedece al diagnóstico del PEI? | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | | ¿El Reglamento Interno comprende todos los deberes y derechos de los actores educativos? | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | | | ¿El Reglamento Interno se elabora con participación de los agentes educativos? | | | | | | | | X | | X | | | |
| | Aspecto administr | Administración | ¿La administración de los recursos se realiza de manera eficiente? | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿La administración de los recursos maximiza las fortalezas que posee la institución? | | | | | | | | X | | X | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|--|---|--|---|--|
| Aspecto pedagógico | Administración personal | ¿La administración de los recursos se realiza de manera transparente? | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | ¿Se realiza una administración estratégica del potencial humano en la institución? | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | ¿La administración del potencial humano demuestra ser pertinente? | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | ¿La administración del personal permite atender todas las necesidades institucionales? | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | | ¿La administración del personal se basa en el perfil de los docentes? | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | Programación curricular | ¿La programación curricular se ha elaborado con todas las exigencias didácticas? | | | | | | | | | | | X | | X | |
| | | ¿La programación curricular atiende las necesidades cognitivas de los estudiantes? | | | | | | | | | | | X | | X | |
| | | ¿La programación curricular considera la nueva propuesta que viene implementando el Ministerio de Educación? | | | | | | | | X | | | X | | X | |
| | Documentos técnicos | ¿Los documentos técnico pedagógicos orientan de manera adecuada el quehacer educativo? | | | | | | | | | | | X | | X | |
| | | ¿Los documentos técnico pedagógicos logran atender las necesidades de aprendizaje de los alumnos? | | | | | | | | | | | X | | X | |
| | | ¿Los documentos técnico pedagógicos se elaboraron de acuerdo a las unidades de aprendizaje? | | | | | | | | | | | X | | X | |



DR. BERNARDO SABA FLORES
VALIDADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Planificación estratégica

OBJETIVO: Evaluar la percepción de la planificación estratégica

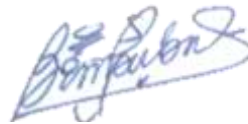
DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SABA FLORES BERNARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

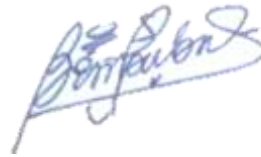
| | | |
|---------|---------|------|
| Bueno ✓ | Regular | Bajo |
|---------|---------|------|



**DR. BERNARDO SABA FLORES
VALIDADOR**

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES | | |
|--|------------------------------|--------------------------------------|---|--------------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|--|
| | | | | Totalmente en desacuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | | |
| Empowerment: Es un estado cognitivo caracterizado por un sentido de control y competencia percibida, y la interiorización de metas. Menon (2001). | Control percibido | Autonomía laboral | ¿Puedo programar mis actividades pedagógicas de trabajo con autonomía? | | | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | ¿Tengo autonomía para ejecutar mis actividades de trabajo? | | | | | | | | | | X | | X | | | | |
| | | Disponibilidad de recursos | ¿Dispongo de los recursos necesarios en la institución para realizar mi trabajo? | | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Grado de autoridad | ¿Me siento con autoridad en mi área de trabajo? | | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Toma de decisiones | ¿Puedo tomar decisiones para resolver situaciones en mi área de trabajo? | | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | | ¿Puedo orientar adecuadamente las decisiones estudiantiles? | | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Competencia percibida | Autoeficacia | ¿Tengo la capacidad para cumplir mis actividades laborales? | | | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | Autoconfianza | ¿Soy competente para trabajar con eficiencia? | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Capacidad de realizaciones laborales | ¿Poseo capacidades para realizar con éxito mis actividades laborales. | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Poseo capacidades para realizar con éxito las actividades exigentes en la institución? | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Capacidad de resolución de retos | ¿Ante problemas inesperados busco resolverlos empleando alguna estrategia? | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Los problemas que logro resolver dejan satisfechas a las partes involucradas? | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|-------------------------|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|---|--|---|--|--|
| | Interiorización de metas | Motivación en las metas | ¿Las metas planteadas por la institución logran motivar su consecución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿El trabajo que desempeño es motivante para concretizar mis metas con la institución? | | | | | | | | | | | | | | |
| | Interiorización de metas | Valoración de las metas | ¿Considero significativas las metas de la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿Sé que mi trabajo contribuye a lograr las metas de la institución educativa? | | | | | | | | | | | | | | |
| | Interiorización de metas | Compromiso | ¿Logro internalizar mi compromiso para el cumplimiento de las metas en la institución? | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | ¿En mis actos laborales logro identificarme con los actos de la institución? | | | | | | | | | | | | | | |



**DR. BERNARDO SABA
FLORES
VALIDADOR**

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Empowerment

OBJETIVO: Evaluar el nivel del empowerment

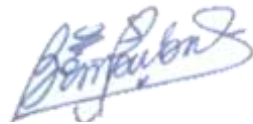
DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SABA FLORES BERNARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

| | | |
|---------|---------|------|
| Bueno ✓ | Regular | Bajo |
|---------|---------|------|



DR. BERNARDO SABA FLORES
VALIDADOR

BERNARDO SABA FLORES

HOJA DE VIDA

DNI: 03825706

Domicilio: Calle Tumbes S/n. Las Flores – Tumbes.

Fono: 972620222

E mail: nalosf@hotmail.com



Doctor en Educación, Magister en Docencia y Gestión Educativa (Universidad César Vallejo)

Licenciado en Física y Matemática (Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo) Ingeniero Industrial (Universidad de Piura) Colegiatura CIP: 90294

Asesor de proyectos de investigación científica y tecnológica., con 6 años de experiencia en docencia universitaria y en educación superior tecnológica (20 años).

A nivel de pregrado en la Universidad Alas Peruanas, docente de Estadística, bioestadística, matemática general, matemática financiera.

En Educación Superior tecnológica: Instituto Superior Tecnológico Público “24 de Julio” de Zarumilla.

Experiencia en gerencia de planta industrial de bebidas y gerencia municipal del medio ambiente. Supervisor de operaciones en PETROPERU. Elaboración de perfiles de investigación e inversión.

Desempeño de cargos públicos: Gerente de la Oficina del Medio Ambiente Municipalidad Provincial de Zarumilla.

Director del Instituto Superior Tecnológico Público “24 de Julio” de Zarumilla (1 año).
Capacitación en Investigación científica y tecnológica Universidad nacional de Ingeniería.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Planificación estratégica y empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón salitre Ecuador, 2020”

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES | |
|--|---|--|---|--|------------|------------|-----------------------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|--|
| | | | | Totalmente en desacuerdo | Desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | | |
| | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| Planificación estratégica: Es el proceso sistemático y técnico que permite dirigir los componentes directivo, administrativo y pedagógico, la misma que está orientado al logro de los objetivos institucionales. (Baez, 2013, p. 39). | Aspecto directivo | Criterios y necesidades del | 1.¿La gestión se orienta bajo los criterios dispuestos en el Plan Anual de Trabajo? | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | ¿El Plan Anual de Trabajo atiende las necesidades y expectativas de la institución? | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | | ¿El Plan Anual de Trabajo obedece a los criterios del PEI? | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | |
| | | Diagnóstico | ¿El Plan Anual de Trabajo obedece al diagnóstico del PEI? | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | Reglamento interno | ¿El Reglamento Interno comprende todos los deberes y derechos de los actores educativos? | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | | ¿El Reglamento Interno se elabora con participación de los agentes educativos? | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | ¿El Reglamento Interno garantiza el cumplimiento de las actividades laborales en la institución? | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | Aspecto Administrativo | de los | ¿La administración de los recursos se realiza de manera eficiente? | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | | ¿La administración de los recursos maximiza las fortalezas que posee la institución? | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | ¿La administración de los recursos se realiza de manera transparente? | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | Administración personal | ¿Se realiza una administración estratégica del potencial humano en la institución? | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | | | |
| | | ¿La administración del potencial humano demuestra ser pertinente? | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | | ¿La administración del personal permite atender todas las necesidades institucionales? | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | | ¿La administración del personal se basa en el perfil de los docentes? | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | | |
| | Aspecto pedagógico | Programación curricular | ¿La programación curricular se ha elaborado con todas las exigencias didácticas? | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | | |
| | | | ¿La programación curricular atiende las necesidades cognitivas de los estudiantes? | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | | | |
| | | | ¿La programación curricular considera la nueva propuesta que viene implementando el Ministerio de Educación? | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | ✓ | | |
| | | Documentos técnicos | ¿Los documentos técnico pedagógicos orientan de manera adecuada el quehacer educativo? | | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Los documentos técnico pedagógicos logran atender las necesidades de aprendizaje de los alumnos? | | | | | | | | | ✓ | | | ✓ | | ✓ | | |
| | | | ¿Los documentos técnico pedagógicos se elaboraron de acuerdo a las unidades de aprendizaje? | | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | |

DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
DOCENTE ASESOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Planificación estratégica

OBJETIVO: Evaluar la percepción de la planificación estratégica

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

| | | |
|---------|---------|------|
| Bueno ✓ | Regular | Bajo |
|---------|---------|------|



DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
DOCENTE ASESOR

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADOR | ÍTEMS | OPCIONES | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------|--------------------------------------|---|--------------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | | | | Totalmente en desacuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre el ítems y la opción de respuesta | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Empowerment: Es un estado cognitivo caracterizado por un sentido de control y competencia percibida, y la interiorización de metas. Menon (2001). | Control percibido | Autonomía laboral | ¿Puedo programar mis actividades pedagógicas de trabajo con autonomía? | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿Tengo autonomía para ejecutar mis actividades de trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | | Disponibilidad de recursos | ¿Dispongo de los recursos necesarios en la institución para realizar mi trabajo? | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Grado de autoridad | ¿Me siento con autoridad en mi área de trabajo? | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | | Toma de decisiones | ¿Puedo tomar decisiones para resolver situaciones en mi área de trabajo? | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ¿Puedo orientar adecuadamente las decisiones estudiantiles? | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | |
| | Competencia percibida | Autoeficacia | ¿Tengo la capacidad para cumplir mis actividades laborales? | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Autoconfianza | ¿Soy competente para trabajar con eficiencia? | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | | | | | | |
| | | Capacidad de realizaciones laborales | ¿Poseo capacidades para realizar con éxito mis actividades laborales. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | | ¿Poseo capacidades para realizar con éxito las actividades exigentes en la institución? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Capacidad de resolución de retos | ¿Ante problemas inesperados busco resolverlos empleando alguna estrategia? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | | | ¿Los problemas que logro resolver dejan satisfechas a las partes involucradas? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--------------------------|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|--|--|
| | Interiorización de metas | Motivación en las metas | ¿Las metas planteadas por la institución logran motivar su consecución? | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | | | |
| | | | ¿El trabajo que desempeño es motivante para concretizar mis metas con la institución? | | | | | | | | | | | | | |
| | Interiorización de metas | Valoración de las metas | ¿Considero significativas las metas de la institución? | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | | ¿Sé que mi trabajo contribuye a lograr las metas de la institución educativa? | | | | | | | | | | | | | |
| | Interiorización de metas | Compromiso | ¿Logro internalizar mi compromiso para el cumplimiento de las metas en la institución? | | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | |
| | | | ¿En mis actos laborales logro identificarme con los actos de la institución? | | | | | | | | | | | | | |

DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
DOCENTE ASESOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del Empowerment

OBJETIVO: Evaluar el nivel del empowerment

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LUQUE RAMOS CARLOS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

| | | |
|---------|---------|------|
| Bueno ✓ | Regular | Bajo |
|---------|---------|------|



DR. CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
DOCENTE ASESOR

CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS
HOJA DE VIDA

DNI: 03584090

Domicilio: Jr. R. Castilla N° 439- Zarumilla- Tumbes

Fono: 950613037

E mail: cluquera@ucvvirtual.edu.pe



Doctor en Administración de la Educación, Magister el Docencia y Gestión Educativa (Universidad César Vallejo)

Licenciado en Biología y Química, Ingeniero Agrónomo (Universidad nacional de Piura)

Colegiatura CIP: 45791.

Perteneciente al Directorio de Investigadores nacionales.

Asesor de proyectos de investigación científica y tecnológica., con 10 años de experiencia en docencia universitaria y tecnológica.

A nivel de pregrado en la Universidad Alas Peruanas, Universidad Los Angeles de Chimbote.

A nivel de posgrado Universidad Cesar Vallejo

A nivel tecnológico: Instituto Superior Tecnológico Público “24 de Julio” de Zarumilla.

Experiencia en planificación y ejecución de proyectos de investigación en biotecnología.

Experiencia como asesor y jurados de trabajos de investigación en Posgrado.

Desempeño de cargos públicos: Director del Instituto Superior Tecnológico Público “24 de Julio” de Zarumilla (8 años).

Diplomado en Investigación científica y tecnológica por la Universidad Nacional de Ingeniería.

Reconocimientos: Municipalidad Provincial de Tumbes por su contribución a la investigación en la Reserva de Biosfera del Noroeste Peruano. BIOTECOOP e INCABIOTEC SAC por contribución al desarrollo de la investigación en biotecnología.

Publicaciones: Fertilización de suelos, Casuística (Deposito Legal en Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-09828).

En preparación: Guía de investigación por experimentación.

Actualmente participa en diferentes proyectos de investigación tecnológica e innovación relacionados a la flora de litoral (*Salicornia sp*) y de la Reserva del Bosque de Tumbes (*Tillandsia sp*).

Base de datos

| V1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | D1: Aspecto directivo | | | | | | | D2: Aspecto administrativo | | | | | | | D3: Aspecto pedagógico | | | | | |
| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |

| V2: EMPORWERMMENT | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------------------------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | D1: Control percibido | | | | | | D2: Competencia percibida | | | | | | D3: Interiorización de metas | | | | | |
| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 14 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 |

Validez de criterio - Pearson (Ítem – test)

| | | V1: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Suma de ítems | Validez de criterio de Pearson | | |
|---------|-------|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|----------------------------|---|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|---------------|--------------------------------|----------------------|------|
| | | D1: Aspecto directivo | | | | | | | D2: Aspecto administrativo | | | | | | | D3: Aspecto pedagógico | | | | | | | | |
| Muestra | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | Valido: = ó > a 0.21 | |
| | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 | 0,84 |
| | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 | 0,76 |
| | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 56 | 0,95 |
| | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 | 0,90 |
| | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 | 0,63 |
| | 6 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 42 | 0,61 |
| | 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 | 0,77 |
| | 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 59 | 0,83 |
| | 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 66 | 0,85 |
| | 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 65 | 0,50 |
| | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 35 | 0,80 |
| | 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 54 | 0,74 |
| | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 61 | 0,40 |
| | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 38 | 0,90 |
| | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 | 0,93 |
| | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 | 0,90 |
| | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 57 | 0,85 |
| | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 61 | 0,92 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,89 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0,86 | |

| | | V2: EMPORWERMENT | | | | | | | | | | | | | | | | Suma de ítems | Validez de criterio de Pearson | | |
|---------|-------|-----------------------|---|---|---|---|---|---------------------------|---|---|----|----|----|------------------------------|----|----|----|---------------|--------------------------------|----|----------------------|
| | | D1: Control percibido | | | | | | D2: Competencia percibida | | | | | | D3: Interiorización de metas | | | | | | | |
| Muestra | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | V2 | Valido: = ó > a 0.21 |
| | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 86 | 0,79 |
| | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 76 | 0,43 |
| | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 60 | 0,79 |
| | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 80 | 0,52 |
| | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 75 | 0,83 |
| | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 79 | 0,83 |
| | 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 82 | 0,86 |
| | 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 73 | 0,71 |
| | 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 84 | 0,70 |
| | 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 68 | 0,71 |
| | 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 75 | 0,70 |
| | 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 60 | 0,76 |
| | 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 80 | 0,77 |
| | 14 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 79 | 0,75 |
| | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 73 | 0,76 |
| | 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 81 | 0,60 |
| | 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 66 | 0,32 |
| | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 83 | 0,60 |

Validez de constructo – dominio total (dimensión-total)

| | | Validez de constructo V1 | | | |
|-------|------------------------|--------------------------|--------|--------|--------|
| | | total | D1 | D2 | D3 |
| total | Correlación de Pearson | 1 | ,950** | ,956** | ,967** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 18 | 18 | 18 | 18 |
| D1 | Correlación de Pearson | ,950** | 1 | ,862** | ,866** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 18 | 18 | 18 | 18 |
| D2 | Correlación de Pearson | ,956** | ,862** | 1 | ,900** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 18 | 18 | 18 | 18 |
| D3 | Correlación de Pearson | ,967** | ,866** | ,900** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 18 | 18 | 18 | 18 |

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

| | | Validez de constructo V2 | | |
|-------|------------------------|--------------------------|--------|--------|
| | | D1 | D2 | D3 |
| total | Correlación de Pearson | ,925** | ,921** | ,899** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 18 | 18 | 18 |
| D1 | Correlación de Pearson | 1 | ,758** | ,748** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 | ,000 |
| | N | 18 | 18 | 18 |
| D2 | Correlación de Pearson | ,758** | 1 | ,766** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | | ,000 |
| | N | 18 | 18 | 18 |
| D3 | Correlación de Pearson | ,748** | ,766** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | |
| | N | 18 | 18 | 18 |

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

Confiabilidad de instrumento 1 - prueba piloto

Estadísticos total-elemento

| Ítems | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|-------|--|---|--------------------------------------|--|
| it1 | 57,00 | 29,556 | ,381 | ,874 |
| it2 | 56,40 | 29,600 | ,372 | ,874 |
| it3 | 56,70 | 29,789 | ,345 | ,875 |
| it4 | 56,80 | 27,956 | ,585 | ,867 |
| it5 | 56,60 | 30,711 | ,279 | ,876 |
| it6 | 56,50 | 29,833 | ,386 | ,874 |
| it7 | 56,60 | 26,489 | ,503 | ,874 |
| it8 | 57,00 | 29,556 | ,381 | ,874 |
| it9 | 56,10 | 27,878 | ,668 | ,864 |
| it10 | 57,50 | 26,056 | ,635 | ,865 |
| it11 | 56,90 | 27,878 | ,838 | ,861 |
| it12 | 56,30 | 29,789 | ,307 | ,876 |
| it13 | 57,00 | 28,222 | ,649 | ,865 |
| it14 | 57,10 | 28,544 | ,540 | ,869 |
| it15 | 56,50 | 30,500 | ,239 | ,878 |
| it16 | 56,80 | 26,178 | ,911 | ,854 |
| it17 | 56,50 | 29,833 | ,386 | ,874 |
| it18 | 56,80 | 27,733 | ,624 | ,865 |
| it19 | 56,60 | 30,711 | ,279 | ,876 |
| it20 | 56,60 | 30,711 | ,279 | ,876 |

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,876 | 20 |

Confiabilidad de instrumento 1 – muestra de estudio

Estadísticos total-elemento

| Ítems | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|-------|--|---|--------------------------------------|--|
| it1 | 56,28 | 129,154 | ,821 | ,963 |
| it2 | 56,33 | 131,059 | ,732 | ,964 |
| it3 | 56,50 | 130,853 | ,949 | ,963 |
| it4 | 56,50 | 129,441 | ,894 | ,963 |
| it5 | 56,39 | 130,369 | ,588 | ,966 |
| it6 | 56,22 | 129,948 | ,559 | ,967 |
| it7 | 56,44 | 128,026 | ,743 | ,964 |
| it8 | 56,56 | 131,556 | ,819 | ,964 |
| it9 | 56,22 | 128,536 | ,830 | ,963 |
| it10 | 56,67 | 133,765 | ,451 | ,968 |
| it11 | 56,72 | 130,565 | ,774 | ,964 |
| it12 | 56,22 | 133,477 | ,716 | ,965 |
| it13 | 56,56 | 137,673 | ,354 | ,968 |
| it14 | 56,67 | 126,118 | ,885 | ,962 |
| it15 | 56,44 | 130,026 | ,920 | ,963 |
| it16 | 56,67 | 126,118 | ,885 | ,962 |
| it17 | 56,33 | 124,235 | ,824 | ,963 |
| it18 | 56,72 | 123,977 | ,907 | ,962 |
| it19 | 56,50 | 124,971 | ,877 | ,963 |
| it20 | 56,50 | 123,206 | ,841 | ,963 |

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,966 | 20 |

Confiabilidad de instrumento 2 - prueba piloto

| Estadísticos total-elemento | | | | |
|-----------------------------|---|---|--|--|
| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento- total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
| it1 | 69,80 | 89,733 | ,771 | ,942 |
| it2 | 70,00 | 90,222 | ,712 | ,944 |
| it3 | 69,80 | 95,733 | ,767 | ,942 |
| it4 | 70,00 | 97,333 | ,774 | ,943 |
| it5 | 70,20 | 96,400 | ,532 | ,947 |
| it6 | 70,10 | 91,211 | ,926 | ,939 |
| it7 | 70,00 | 91,556 | ,836 | ,941 |
| it8 | 69,80 | 100,178 | ,611 | ,945 |
| it9 | 70,00 | 103,333 | ,163 | ,952 |
| it10 | 69,80 | 97,733 | ,609 | ,945 |
| it11 | 69,60 | 94,044 | ,859 | ,941 |
| it12 | 70,20 | 94,400 | ,656 | ,944 |
| it13 | 70,30 | 98,678 | ,577 | ,945 |
| it14 | 69,90 | 90,989 | ,826 | ,941 |
| it15 | 70,40 | 94,711 | ,849 | ,941 |
| it16 | 70,00 | 98,889 | ,469 | ,947 |
| it17 | 70,00 | 91,556 | ,836 | ,941 |
| it18 | 69,80 | 95,733 | ,767 | ,942 |

| Estadísticos de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,947 | 18 |

Confiabilidad de instrumento 2 – muestra de estudio

Estadísticos total-elemento

| Ítems | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|-------|--|---|--------------------------------------|--|
| it1 | 71,06 | 52,644 | ,754 | ,927 |
| it2 | 71,06 | 55,232 | ,337 | ,938 |
| it3 | 71,06 | 52,644 | ,754 | ,927 |
| it4 | 71,33 | 54,471 | ,443 | ,934 |
| it5 | 71,22 | 50,536 | ,795 | ,925 |
| it6 | 71,22 | 50,536 | ,795 | ,925 |
| it7 | 71,22 | 50,183 | ,830 | ,924 |
| it8 | 71,06 | 54,408 | ,674 | ,929 |
| it9 | 70,89 | 54,810 | ,661 | ,929 |
| it10 | 71,06 | 54,408 | ,674 | ,929 |
| it11 | 70,89 | 54,810 | ,661 | ,929 |
| it12 | 71,50 | 50,971 | ,714 | ,928 |
| it13 | 71,44 | 52,144 | ,736 | ,927 |
| it14 | 71,28 | 52,448 | ,711 | ,928 |
| it15 | 71,61 | 55,075 | ,735 | ,929 |
| it16 | 71,11 | 55,281 | ,559 | ,931 |
| it17 | 74,33 | 57,882 | ,265 | ,935 |
| it18 | 71,11 | 55,281 | ,559 | ,931 |

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,933 | 18 |

Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITUD PARA AUTORIZACIÓN DE PRUEBA PILOTO

SOLICITO: Autorización para aplicar Instrumento de Prueba Piloto.

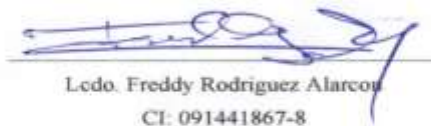
SEÑOR: Lcdo. Oswaldo Segura Osorio

Rector de la Unidad Educativa 27 de Noviembre

El Lcdo. Freddy Rodríguez Alarcón con CI: 091441867-8 estudiante de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Piura me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado "**Planificación estratégica y empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020**", bajo la asesoría del Dr. Carlos Luque Ramos por lo cual es necesario aplicar el instrumento a una muestra de 10 Docentes (prueba piloto) para medir las variables de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a Usted, señor Rector, darme las facilidades y emitir la constancia que me autorice la aplicación del instrumento de recojo de datos de la prueba piloto en la institución educativa a su cargo.

Salitre, 27 de mayo del 2020


Lcdo. Freddy Rodríguez Alarcón
CI: 091441867-8

Recibido
A de Mayo del 2020






UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO


El rector de la Unidad Educativa 27 de Noviembre del cantón Salitre, provincia del Guayas, Ecuador suscribe la presente:

AUTORIZACIÓN

Al Lcdo. Freddy Rodríguez Alarcón con CI: 091441867-8 estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo aplique el instrumento que mide sus variables dependientes en su proyecto de investigación titulado "Planificación estratégica y empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020", a una muestra de 10 Docentes (prueba piloto) de la Unidad Educativa que dirijo.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades correspondientes.

Salitre, 29 de mayo del 2020


Lcdo. Oswaldo Segura Osorio
Rector UE 27 de noviembre





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITUD PARA AUTORIZACIÓN DE PRUEBA (MUESTRA)

SOLICITO: Autorización para aplicar Instrumento de Prueba (Muestra)

SEÑOR: Lcda. Dayse Navas Herrera

Directora de la Escuela de Educación Básica "Leonidas Plaza"

El Lcdo. Freddy Rodriguez Alarcon con CI: 091441867-8 estudiante de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Piura me encuentro desarrollando mi proyecto de investigación titulado **"Planificación estratégica y empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020"**, bajo la asesoría del Dr. Carlos Luque Ramos por lo cual es necesario aplicar el instrumento a una población de 18 Docentes para medir las variables de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a Usted, señora directora, darme las facilidades y emitir la constancia que me autorice la aplicación del instrumento de recojo de datos de la prueba piloto en la institución educativa a su cargo.

Salitre, 3 de junio del 2020

Lcdo. Freddy Rodriguez Alarcon

CI: 091441867-8

Recibido

ESC. DE EDUC. BÁSICA
"LEONIDAS PLAZA"
COD. ASES. 09H04851
SALITRE - PIURA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA
(MUESTRA)**

La directora de la Escuela de Educación Básica "Leonidas Plaza" del cantón Salitre, provincia del Guayas, Ecuador suscribe la presente:

AUTORIZACIÓN

Al Lcdo. Freddy Rodriguez Alarcon con CI: 091441867-8 estudiante de Maestria en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo aplique el instrumento que mide sus variables dependientes en su proyecto de investigación titulado "Planificación estratégica y empowerment en docentes en la escuela de educación básica Leónidas Plaza del Cantón Salitre, 2020", a una población de 18 Docentes (prueba muestra) de la institución educativa que dirige.

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades correspondientes.

Salitre, 5 de junio del 2020

Lcda. Dayse Navas Herrera
Directora Escuela Leónidas Plaza

ESC. DE EDUC. BÁSICA
"LEONIDAS PLAZA"
COD. APCA. 09005651
SALITRE - GUAYAS