



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL DE LOS DOCENTES EN
LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR
EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciados en Administración de Empresas

Autores:

Montaguano Quillupangui Evelyn Carolina

Toaquiza Toaquiza Jhoffre Alexis

Tutor:

PhD. Jácome Lara Ibett Mariela

Latacunga - Ecuador

Agosto 2023

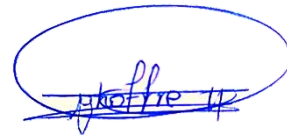
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Nosotros, Montaguano Quillupangui Evelyn Carolina y Toaquiza Toaquiza Jhoffre Alexis declaramos ser autores del presente proyecto de investigación: Empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi, siendo PhD. Ibett Mariela Jácome Lara tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



.....
Montaguano Quillupangui Evelyn Carolina
172654699-5



.....
Toaquiza Toaquiza Jhoffre Alexis
050423298-4

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“Empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi”, de Montaguano Quillupangui Evelyn Carolina y Toaquiza Toaquiza Jhoffre Alexis, de la carrera Licenciatura en Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto, 2023

El Tutor

Firma:



Firmado electrónicamente por:
IBETT
MARIELA
JACOME LARA

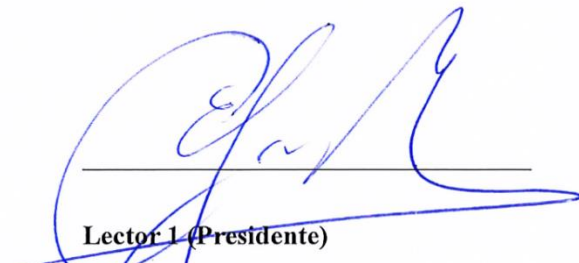
PhD. Ibett Mariela Jácome Lara

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN


En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, el o los postulantes: Montaguano Quillupangui Evelyn Carolina y Toaquiza Toaquiza Jhoffer Alexis con el título de Proyecto de Investigación: “Empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi” han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto. Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Agosto 2023


Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)
Nombre: Ing. MsC. Efrén Montenegro
CC: 0502209992



Lector 2
Nombre: Ing. MsC. Yadira Borja
CC: 0502786833



Lector 3
Nombre: Ing. MBA. Jirma Veintimilla
CC: 0502969587

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad. Gracias a mis padres: Juan y Nancy, por ser los principales motores de mis sueños, por confiar y crear en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado. Agradezco a los docentes, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial, a la PhD. Ibett Jácome tutora de nuestro proyecto de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente. A mis amigas, con las que compartí dentro y fuera de las aulas, en especial a mi amiga de viaje que siempre ha estado conmigo acompañándome.

CAROLINA

AGRADECIMIENTO

Realmente, quiero agradecer ante nada a Dios por permitirme llegar en esta etapa de mi vida, y desde luego a mi tutora y guía del Proyecto PhD. Ibett Mariela Jácome Lara, por brindar el apoyo total en esta investigación con su paciencia y sobre todo compartiendo sus conocimientos y a mis amigos que hemos compartido todos los momentos buenos y malos en toda la etapa de la carrera Universitaria.

JHOFFRE

DEDICATORIA

A mi madre, que sin duda alguna me ha brindado su confianza y el apoyo condicional; a mi padre, que siempre ha estado para brindarse su ayuda; a mis hermanas, Tatiana y Victoria, que con sus consejos me han ayudado a afrontar los retos que se han presentado a largo de mi vida. A mi sobrina Emilia por ser parte fundamental en mi vida y por la compañía en las desveladas. A Kevin, por su apoyo en el transcurso de la carrera y demostrarme que puedo contar con él.

CAROLINA

DEDICATORIA

A mis padres queridos César y María por brindar el apoyo total durante toda mi vida y en lapso Universitaria, quienes confiaban en mi esfuerzo y capacidad para lograr mi meta propuesta, y que ellos siempre han sido el motor fundamental donde me enseñaron los valores humanos, brindando sus consejos, motivaciones y sugerencias para poder tomar las decisiones en momentos difíciles; y también brindo para mi familia hermosa, a esa persona que siempre estuvo para mí Elizabeth ha estado siempre brindando apoyo incondicional su comprensión, cariño y amor.

A mi amada hija Yareliz por ser parte de mi vida como fuente de motivación e inspiración de seguir luchando cada día para un futuro mejor.

JHOFFRE

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO: “Empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi”

Autores:

Montaguano Quillupangui Evelyn Carolina

Toaquiza Toaquiza Jhoffre Alexis

RESUMEN

La presente investigación ha sido desarrollada desde el punto de perspectivas Institucionales, en tal sentido, el empoderamiento estructural es una teoría de desarrollo orientada para las personas de manera eficiente en sus labores de diferentes actividades, por esta razón, esta investigación tiene como objetivo determinar el nivel de empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi. Para este estudio se implementó la metodología de enfoque cuantitativo, una investigación descriptiva y de corte transversal. Previamente se aplicó el instrumento del empoderamiento estructural (CWEQ-II) desarrollado por Laschinger, Finegan y Shamian en el 2001, que cuenta con 4 dimensiones: oportunidad, información, apoyo y recursos, cada una de ellas con tres ítems. Así mismo, se calculó la muestra estratificada proporcional constituida por 262 docentes quienes formaron parte del objeto del estudio para el levantamiento de información, además con la ejecución de la metodología se pudo obtener los resultados que permitió verificar el nivel del empoderamiento estructural con las características sociodemográficas de los docentes en las cuatro Instituciones Públicas de Educación Superior. Los resultados alcanzados indican que prevalece un nivel de empoderamiento estructural medio y alto de los docentes, de acuerdo al instrumento y metodología aplicado.

Palabras claves: Empoderamiento estructural, Docentes, Instituciones Públicas y Dimensiones.

COTOPAXI TECHNICAL UNIVERSITY

ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES FACULTY

ENTERPRISES ADMINISTRATION

TOPIC: “Structural empowerment of teachers into the Higher Education public institutions in the Cotopaxi Province”

Authors:

Montaguano Quillupangui Evelyn Carolina

Toaquiza Toaquiza Jhoffre Alexis

ABSTRACT

The current research has been developed since the view Institutional point, this sense, structural empowerment is a development theory oriented for people efficiently way, their different activities work, for this reason, this research has as aim to determine the teacher’s structural empowerment level into the Higher Education Public Institutions in the Cotopaxi Province. For this study, it was implemented the quantitative approach methodology, a descriptive and cross-sectional research. Previously, it was applied the structural empowerment (CWEQ-II) instrument, it developed by Laschinger, Finegan, and Shamian in 2001, which has 4 dimensions: opportunity, information, support, and resources, each with three items. Likewise, it was calculated the proportional stratified sample, it constituted 262 teachers, who formed study object part for the information collection, further, with the methodology execution, it can get the results, which allowed verifying the structural empowerment level with the teachers’ sociodemographic characteristics in the Higher Education four Public Institutions. The achieved results indicate, what a teacher’s empowerment medium and high level prevails according to the applied instrument and methodology.

KEYWORDS: Structural empowerment, Teachers, Public Institutions and Dimensions.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: “**EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI**” presentado por: **Montaguano Quillupangui Evelyn Carolina y Toaquiza Toaquiza Jhoffre Alexis**, egresados de la Carrera de: **Licenciatura en Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Agosto del 2023

Atentamente,

  CENTRO
DE IDIOMAS

Mg. Marco Paúl Beltrán Semblantes
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CC: 0502666514

ÍNDICE

Tabla de contenido	
PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
AVAL DE TRADUCCIÓN	xi
ÍNDICE	xii
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
1.1 Título del Proyecto:	1
1.2 Fecha de inicio:	1
1.3 Fecha de finalización:.....	1
1.4 Lugar de ejecución:	1
1.5 Facultad que auspicia	1
1.6 Carrera que auspicia:	1
1.7 Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):	1
1.8 Grupo de investigación.....	1

1.9 Equipo de Trabajo:	1
1.10 Área de Conocimiento:.....	2
1.11 Línea de investigación:.....	2
1.12 Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):.....	2
2. RESUMEN DEL PROYECTO	2
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
3.1. Formulación del problema.....	7
4. JUSTIFICACIÓN	7
5. OBJETIVOS	9
5.1 Objetivo General	9
5.2 Objetivos Específicos	9
6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y MÉTODO DE TAREAS EN CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.	11
7. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	13
7.1 Beneficiarios Directos	13
7.2 Beneficiarios Indirectos.....	13
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	13
8.1 Antecedentes Investigativos	13
8.2 Fundamentación Teórica	17
8.2.1 <i>Definición de Empoderamiento</i>	17

8.2.2 Teoría del Empoderamiento	20
8.2.3 Evolución del empoderamiento	21
8.2.4 Características del empoderamiento.....	22
8.2.5 Importancia del empoderamiento	23
8.2.6 Principios del empoderamiento.....	24
8.2.7 Procedimientos del Empoderamiento	25
8.2.8 Tipos de empoderamiento	27
8.2.9 Empoderamiento Psicológico.....	27
8.2.10 Empoderamiento Estructural	29
8.2.11 Dimensiones del Empoderamiento Estructural.....	31
8.2.12 Beneficios del Empoderamiento Estructural.....	32
8.2.13 El Empoderamiento Estructural en el Docente.....	33
9. METODOLOGÍA EMPLEADA	40
9.1. Enfoque Cuantitativo	40
9.2. Diseño de la Investigación	40
9.2.1 Método deductivo	40
9.2.2 Corte transversal.....	41
9.2.3 Bibliográfica	41
9.3. Alcance de Investigación	41
9.3.1 Descriptiva	41

9.4 Técnica de Recolección de Datos	42
9.4.1 Encuesta	42
9.5 Instrumentos de Recolección de Datos	42
9.5.1 Cuestionario	42
9.5.2 Técnicas estadísticas de los datos	43
9.5.2.1. <i>Procesamiento</i>	43
9.6 Población de estudio	43
9.7 Muestra.....	44
9.7.1. <i>Muestreo estratificado proporcional</i>	44
10. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	45
10.1. Coeficiente α de Cronbach	45
10.2. Análisis de los Resultados.....	46
10.2.1 <i>Análisis de los datos demográficos</i>	47
10.2.1.1 <i>General</i>	47
10.2.1.2 <i>Género</i>	48
10.2.1.3 <i>Institución que labora</i>	49
10.2.1.4 <i>Nivel de estudios</i>	50
10.2.1.5 <i>Tipo de contrato laboral</i>	51
10.2.1.6 <i>Edad</i>	52
10.2.1.6 <i>Tiempo que labora en la Institución</i>	53

10.2.2 Análisis de las dimensiones.....	54
10.2.2.1 Oportunidad.....	54
10.2.2.2 Información.....	55
10.2.2.3 Apoyo.....	56
10.2.2.4 Recursos.....	57
10.2.3 Respuesta a la formulación del problema.....	58
10.2.3.1 Baremación.....	58
10.3 Discusión de los resultados.....	59
11. PROPUESTA.....	62
11.1 Estrategias.....	63
12. CONCLUSIONES.....	65
13. RECOMENDACIONES.....	66
14. BIBLIOGRAFÍA.....	67
15. ANEXOS.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Cronogramas de actividades y método de tareas en correspondencia con los objetivos.....</i>	<i>11</i>
<i>Tabla 2: Dimensiones del empoderamiento estructural.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 3: Escala de Likert para la encuesta.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 4: Total de Instituciones de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 5: Muestra estratificada proporcional.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 6: Análisis de fiabilidad del instrumento.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla 7: Cualitativos.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 8: Cualitativos.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 9: Género.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 10: Institución que labora.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 11: Nivel de estudios.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 12: Tipo de contrato.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 13: Tabla de estrategias propuestas.....</i>	<i>63</i>

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<i>Ilustración 1: Se complementa con el círculo del empoderamiento</i>	<i>27</i>
<i>Ilustración 2: Institución en la que labora.....</i>	<i>49</i>
<i>Ilustración 3: Nivel de estudios.....</i>	<i>50</i>
<i>Ilustración 4: Tipo de contrato</i>	<i>51</i>
<i>Ilustración 5: Edad.....</i>	<i>52</i>
<i>Ilustración 6: Oportunidad</i>	<i>54</i>
<i>Ilustración 7: Información</i>	<i>55</i>
<i>Ilustración 8: Apoyo.....</i>	<i>56</i>
<i>Ilustración 9: Recursos</i>	<i>57</i>

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título del Proyecto:

“Empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi”.

1.2 Fecha de inicio:

Octubre del 2022

1.3 Fecha de finalización:

Agosto del 2023

1.4 Lugar de ejecución:

Av. Simón Rodríguez s/n, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, Latacunga – Cotopaxi
zona 3 Universidad Técnica de Cotopaxi

1.5 Facultad que auspicia

Ciencias Administrativas

1.6 Carrera que auspicia:

Licenciatura en Administración de Empresas

1.7 Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

No corresponde

1.8 Grupo de investigación

No aplica

1.9 Equipo de Trabajo:

- Tutor de titulación: PhD. Jácome Lara Ibett Mariela (1714953807)
- Integrante N°1: Montaguano Quillupangi Evelyn Carolina (1726546995)
- Integrante N°2: Toaquiza Toaquiza Jhoffre Alexis (0504232984)

1.10 Área de Conocimiento:

Administrativo

1.11 Línea de investigación:

- Administración y economía para el desarrollo humano y social.

1.12 Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

- Estrategias administrativas

2. RESUMEN DEL PROYECTO

La presente investigación ha sido desarrollada desde el punto de perspectivas Institucionales, en tal sentido, el empoderamiento estructural es una teoría de desarrollo orientada para las personas de manera eficiente en sus labores de diferentes actividades, por esta razón, esta investigación tiene como objetivo determinar el nivel de empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi. Para este estudio se implementó la metodología de enfoque cuantitativo, una investigación descriptiva y de corte transversal. Previamente se aplicó el instrumento del empoderamiento estructural (CWEQ-II) desarrollado por Laschinger, Finegan y Shamian en el 2001, que cuenta con 4 dimensiones: oportunidad, información, apoyo y recursos, cada una de ellas con tres ítems. Así mismo, se calculó la muestra estratificada proporcional constituida por 262 docentes quienes formaron parte del objeto del estudio para el levantamiento de información, además con la ejecución de la metodología se pudo obtener los resultados que permitió verificar el nivel del empoderamiento estructural con las características sociodemográficas de los docentes en las cuatro Instituciones Públicas de Educación

Superior. Los resultados alcanzados indican que prevalece un nivel de empoderamiento estructural medio y alto de los docentes, de acuerdo al instrumento y metodología aplicado.

Palabras claves: Empoderamiento Estructural, Docentes, Instituciones Públicas y Dimensiones.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día los docentes de las instituciones educativas a nivel mundial enfrentan fuertes críticas por la carga laboral, el abordaje de los modelos educativos que ha ido cambiando de forma crítica y abierta (Gentil, 2023). Así mismo, los docentes se enfrentan muchos desafíos como un aumento drástico de la ansiedad, el agotamiento, el deterioro de la salud mental y también podemos adicionar con modificar la forma de enseñanza actual. Además, el empoderamiento estructural de los docentes juega un papel fundamental en el funcionamiento óptimo y la calidad del sistema educativo. Lamentablemente, en numerosas instituciones educativas, se evidencia una falta de empoderamiento en los docentes, lo que tiene un impacto negativo en su motivación, compromiso y capacidad para participar en decisiones cruciales relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje. Esta carencia de empoderamiento puede tener consecuencias significativas en la excelencia del proceso educativo y el desarrollo profesional de los docentes.

Debe señalarse, que una primera característica de los futuros docentes es su interés por estar preparados para nuevos conocimientos, lenguajes y nuevas tecnologías (Mirele, 2023). Esta característica es inherente a todos los profesionales y se vuelve cada vez más importante si los educadores quieren mantenerse actualizados,

auténticos y modernos para sus alumnos. Permanecer constantemente capacitándose y estudiando se convertirá en el requisito esencial para sobrevivir y en el factor distintivo que destacará a unas personas de otras en el mercado laboral; esto afectará en gran medida el ascendiente social de la profesión. (Oviedo y Pastrana Armírola, 2018). Por esta razón, es indispensable replantearse el modelo de empoderamiento estructural en las instituciones públicas, que permita motivar internamente al docente a desarrollarse sus tareas y motivarse para el desarrollo de su trabajo.

Dentro de este marco, en América Latina en las diferentes instituciones educativas públicas existen algunos factores que pueden impulsar el fracaso del empoderamiento al tratar de implementarlo, estos son:

- Trabajo repetitivo y sin importancia
- Confusión en la gente
- Falta de confianza
- Falta de contribución en las decisiones
- No se dispone de un conocimiento adecuado y el trabajo realizado no es efectivo
- Nadie sabe lo que está sucediendo
- Corto tiempo para solucionar las dificultades
- Los docentes no son valorados por sus ideas y esfuerzos
- Falta de capitales, conocimientos y ejercicios.

Esto se debe a que no hay la debida atención y la comunicación de manera concreta y detallada al personal respecto de esta herramienta, sin dar paso a los nuevos objetivos que buscan un cambio radical ante los deberes y responsabilidades;

limitando así el campo de acción y autoridad que se espera que aporte cada individuo dentro de la Institución Educativa. (Chiavola et al., 2018)

Además, el empoderamiento no es identificada dentro de las Instituciones Públicas de Educación Superior, por esta razón la carencia de empoderamiento estructural afecta a los docentes en el hecho de no tener la motivación interna y el adecuado acceso a oportunidades de aprendizaje, crecimiento y posibilidad de surgir dentro de la institución para el desarrollo adecuado de sus tareas, así como tener autonomía para la toma de decisiones y que no contribuye a la productividad de la organización. Román y otros (2019) mencionan que las organizaciones que no dan a sus colaboradores el acceso a información, oportunidades de aprendizaje, apoyo y recursos, no empoderan a sus colaboradores, lo cual esto no aporta a tener una mayor eficiencia en el trabajo.

De igual manera, la falta de reconocimiento y valoración de los docentes universitarios en la actualidad lleva a una disminución del empoderamiento estructural, ya que los docentes no se sienten valorados por su trabajo y no reciben el reconocimiento adecuado y es menos probable que se les otorgue poder para influir en las decisiones y procesos institucionales. Según Hakanen y otros (2006) el reconocimiento es un factor clave para el empoderamiento estructural de los empleados.

Es por ello, que un educador empoderado tiene la capacidad de entregar una pedagogía crítica y democrática para el cambio individual, que se centra en el estudiante a fin de fomentar y potenciar las habilidades junto con el conocimiento académico, promover hábitos de investigación y una curiosidad crítica hacia la

sociedad, el poder en transformar la desigualdad y su rol en el cambio social desde una estructura organizacional eficiente que hace actuar con precisión para obtener resultados idóneos. Así mismo, el empoderamiento se comprometen los trabajadores tanto con la organización que se comportan como si fueran los dueños de la empresa. (Arata & Furlanetto, 2005, pág. 91)

Cabe considerarse, por otra parte, que las Instituciones Públicas de Educación Superior en la provincia de Cotopaxi, se ha diagnosticado ciertas deficiencias con respecto al desarrollo del potencial humano ya que no existe un estudio relacionado al diagnóstico del empoderamiento estructural, que permita tener información respecto de esta herramienta de gestión en las Instituciones Públicas. Según el autor Escandón (2012) manifiesta que el capital humano, en términos organizacionales y capacitación docente, tienen una incidencia positiva sobre el empoderamiento y por consecuencia en la competitividad y productividad, propiciando que este tipo de información permita la toma de decisiones oportunas a fin de mejorar los recursos y capacidades de tipo humano con que cuenta cada institución.

Por lo que se hace necesario la implementación de la herramienta de empoderamiento estructural basado con una mayor confianza entre los empleados, dando mayor autoridad, responsabilidad y poder para que sean ellos mismos los tomadores de decisiones en su área de trabajo para fortalecer la misma de forma precisa y eficiente el desempeño laboral para la satisfacción de las partes involucradas en la organización. (Treviño, 2019)

3.1. Formulación del problema

- ¿Cuál es el nivel del Empoderamiento Estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi?

4. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación es importante ya que servirá para dar a conocer un conjunto de información teórica con respecto a la variable de estudio que es tema relevante para el proceso de una mejor calidad en la educación superior. Ahora bien, el empoderamiento estructural en el trabajo implica que los empleados reciben estímulo y apoyo por parte de sus superiores, lo cual genera un mayor compromiso con la organización, confianza en la gestión, asunción de responsabilidad hacia sus tareas y una disminución del estrés laboral. Es decir, los empleados son capaces de desempeñar su trabajo de manera más eficiente, exitosa y con mayor confianza en sí mismos. En efecto, cuando el entorno laboral está diseñado de forma que los empleados se sientan empoderados, estos responden de manera positiva a los desafíos que enfrenta la organización, lo que se traduce en una mejora de su actitud, un aumento en la eficacia y productividad organizacional y mejorar su efectividad en el trabajo. (Laschinger y otros, 2001, págs. 260-272)

Así mismo, fomentar el empoderamiento estructural en las organizaciones es esencial para promover la autonomía y la capacidad de tomar decisiones de los empleados. Este enfoque implica redistribuir el poder e incentivar la participación activa de los individuos en la toma de decisiones estratégicas. Además, contribuye a crear un entorno laboral más inclusivo y colaborativo, lo que a su vez estimula la creatividad, la innovación y el compromiso de los empleados. Cabe destacar, al

promover el empoderamiento estructural, las organizaciones permiten que los empleados se sientan más capacitados para participar activamente en la mejora y el éxito de la organización; no solo resulta beneficioso para los empleados, sino que también estimula el progreso y la eficiencia de toda la organización en su totalidad.

La literatura indica que la teoría del empoderamiento estructural ha recibido mayor atención en los estudios realizados en países occidentales, los estudios realizados por Conger & Kanungo argumentan que el empoderamiento se ha venido investigando desde 1988 principalmente en países occidentales debido a su constante desarrollo y a la necesidad de desarrollar estrategias efectivas para mejorar la eficiencia, la motivación y la satisfacción de los empleados en un entorno competitivo. De hecho, el empoderamiento se considera fundamental para fomentar el compromiso, la creatividad y la innovación dentro de las organizaciones.

Dentro de este marco, la educación es crucial para la economía basada en el conocimiento y evaluar su calidad es fundamental para el desarrollo sostenible de la sociedad. Las instituciones de educación superior se enfrentan constantemente a desafíos para garantizar una educación de calidad, siguiendo los estándares establecidos por los reguladores.

En los últimos diez años, Ecuador ha implementado reformas, rediseños y metodologías para mejorar la calidad de la educación superior. Sin embargo, estos cambios han generado nuevas demandas para los docentes, quienes han tenido que adaptarse a nuevos roles y habilidades. (Jácome & Chi6n, 2022, p6gs. 1-16)

De este modo, el estudio de los docentes viene dado por los cambios recientes en el sistema universitario ecuatoriana debido al proceso de integraci6n en la

educación superior, vale la pena investigar las condiciones laborales en las que desarrollan sus funciones los docentes, personal administrativo y de servicios.

Los autores Mendoza y otros (2014) manifiestan que las universidades necesitan evaluar tanto sus características estructurales como organizacionales, para plantear intervenciones destinadas a potenciar a todos sus empleados, para hacer frente de manera adecuada a las nuevas demandas y desafíos que la situación actual impone.

Es así, que la investigación es factible porque mediante la recolección de información y conocimiento producido que sirve como medio para proponer soluciones a los problemas planteados y facilitar el progreso organizacional y promover el cambio en las autoridades educativas para la toma de decisiones y es que la necesidad de implementar el empoderamiento organizacional en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi es lograr que los docentes se sientan realmente parte fundamental de estos centros y vean que la institución confía en ellos.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

- Determinar el nivel de empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.

5.2 Objetivos Específicos

- Indagar los referentes teóricos al respecto del empoderamiento estructural.
- Medir las dimensiones del empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior.

- Proponer estrategias que tengan relación con el empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior.

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y MÉTODO DE TAREAS EN CORRESPONDENCIA CON LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

Tabla 1: Cronogramas de actividades y método de tareas en correspondencia con los objetivos

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA	PRODUCTOS
1. Indagar los referentes teóricos al respecto del empoderamiento estructural.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Búsqueda de información documental sobre el Empoderamiento Estructural. ❖ Revisar fuentes bibliográficas que aborden el tema del empoderamiento. 	Desde abril hasta mayo del 2023.	Niveles de empoderamiento, beneficios y con que están relacionados el empoderamiento estructural.
2. Describir las dimensiones del empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los instrumentos para seleccionar el que se ajuste a la realidad de la 	De mayo a junio del 2023.	Encuesta a los docentes en las Instituciones públicas. Base de datos con éxitos de encuestas.

Públicas de Educación Superior.	<p>Institución que permita aplicar en la población estudiada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la encuesta a la población y sacar una muestra proporcional para obtener mayor resultado verídica. 	Análisis e interpretación de resultados.
3. Proponer estrategias que tengan relación con el empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar si el Empoderamiento Estructural en los docentes sí se afectan en dentro de la Institución. 	De mayo a julio del 2023. Proponer estrategias destinadas a mejorar el Empoderamiento Estructural en los docentes de las Instituciones Públicas.

Elaborado por: Los investigadores

7. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Dentro de este proyecto de investigación es importante incluir a los beneficiarios directos e indirectos que pertenecen a las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.

7.1 Beneficiarios Directos

Los beneficiarios directos serán las autoridades, decanos y directores de las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi quienes deben tener claro los objetivos del empoderamiento estructural en los espacios académicos, funcionarios y sociales, para poder trasladar ideas con sus empleados.

7.2 Beneficiarios Indirectos

En la presente investigación se consideran beneficiarios indirectos a todos aquellos futuros usuarios de los servicios que serán ofertados por las diferentes Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

8.1 Antecedentes Investigativos

El presente proyecto investigativo se sustenta en investigaciones científicas preliminares, que favorece a alcanzar y conseguir la problemática identificada para las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi entre los antecedentes más relevantes de acuerdo a la temática se destacan, los siguientes:

Antecedente

“EL EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LA EMPRESA BAFING S.A.C DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID -19, AÑO 2021”, DEL AUTOR (Huaranga Cardenas, 2022);

En este sentido según el autor Huaranga Cardenas (2022), ha llevado a cabo una unvestigación orientada al estudio sobre determinar si existe relación entre el Empoderamiento Estructural y el Bienestar Laboral en la empresa Bafing S.A.C, durante la pandemia. Además, la metodología que utiliza para la investigación se basó en enfoque cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal en donde se determinó encuesta a 44 colaboradores de la organización utilizando el cuestionario sobre Condiciones de efectividad de trabajo (CWEQ-II) referido al empoderamiento estructural, así mismo se obtuvieron los resultados muestran que existe relación entre el acceso a las oportunidades con que cuenta el colaborador y el bienestar laboral, la existencia de relación entre el acceso a la información del colaborador con el bienestar laboral, el acceso al apoyo está relacionado al bienestar laboral y el acceso a los recursos se relaciona con el bienestar laboral de los colaboradores y finalmente llega a la conclusión, los resultados derivados de la aplicación de la Correlación Rho de Spearman indican la existencia de la relación entre el Empoderamiento Estructural y el Bienestar Laboral en la empresa Bafing S.A.C.

Antecedente

“EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO” DEL AUTOR (Cajamarca Ajila, 2016);

De igual manera según el autor Cajamarca Ajila (2016), ha realizado el proyecto de investigación con el objetivo de investigar de qué manera el empoderamiento influye en la productividad laboral de los miembros del Sindicato de Mecánicos del Cantón Salcedo – Cotopaxi, también la metodología que sea a utilizado se basa en enfoque mixto cualitativo y cuantitativo debido a que se maneja la

recolección, tabulación y análisis de datos, mediante un estudio estadístico para la comprobación de la hipótesis. Además, los resultados más relevantes de la investigación permiten comprobar que la aplicación del empoderamiento es esencial para un mejor desarrollo y crecimiento de la productividad laboral y del desenvolvimiento interno de los miembros Sindicato de Mecánicos. Por último, llega a la conclusión, los miembros del Sindicato de Mecánicos poseen un nivel de productividad bajo, debido a que no existen programas de motivación que impulsen la autonomía del trabajador, por lo tanto, el colaborador no se siente comprometido con la función que realiza teniendo un rendimiento deficiente en el cargo que ocupa en la institución.

Antecedente

“EMPOWERMENT Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MEDIANA EMPRESA: CASO INDUSTRIA INPLASTICO” DE LOS AUTORES (Aimacaña Orosco y Tello Robayo, 2017);

De acuerdo a los autores Aimacaña Orosco y Tello Robayo (2017), se han logrado a investigar desde el punto de vista organizacional, el objetivo que se pretende alcanzar es determinar la influencia que ejerce el empowerment en el compromiso organizacional, a través de investigaciones bibliográficas, y de campo que permiten establecer las variables requeridas para el estudio. La metodología que se han desarrollado en la investigación fue desde el enfoque en una investigación cuantitativa de tipo no experimental, descriptiva que se empleó la técnica de la encuesta, por consiguiente también llegó a obtener los resultados más relevantes permiten afirmar que no existe relación directa entre el empowerment y el Compromiso organizacional, mediante la regresión múltiple los datos obtenidos refleja valores mayores de 0,01 a

0,05 esto demuestra que no se relacionan las dos variables, debido a que en la empresa no se aplica en su totalidad el empoderamiento, este se lo maneja en poco grado en el ámbito administrativo, mientras que el área operativa tienen un nivel bajo de esta herramienta. Finalmente llega a la conclusión los artículos investigados que muestran resultados de empowerment en las PYMES, demuestran que estas variables en su caso tienen relación directa y que al momento de su aplicación mejoraron los resultados de las actividades de los colaboradores.

Antecedente

“EMPODERAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL (ESTUDIO REALIZADO CON MANDOS MEDIOS DE LA EMPRESA ALIMENTOS XELAPAN, QUETZALTENANGO)” del autor (Valdez Córdón, 2017);

Por último, de acuerdo al autor Valdez Córdón (2017), ha llevado a cabo una investigación orientada al estudio sobre objetivo relacionar el empoderamiento y el desarrollo organizacional con los mandos medios de la empresa Alimentos Xelapan S. A y los métodos que se ha utilizado es de tipo descriptivo y los instrumentos para realizar la investigación fueron una escala de Likert la cual determinó la relación entre las dos variables de estudio y una encuesta. Así mismo, el resultado de la investigación fue significativo y fiable en base al método de proporciones y a los enunciados que miden exactamente el empoderamiento y el desarrollo organizacional. Además, se concluyó que los colaboradores de Alimentos Xelapan poseen empoderamiento lo cual mejora el desarrollo organizacional.

8.2 Fundamentación Teórica

8.2.1 Definición de Empoderamiento

El empoderamiento es la capacidad de una persona o un conjunto de individuos que ayuda a mejorar y fortalecer a tener más poder o ser más fuerte en dentro de las organizaciones. Keller & Dansereau (1995) afirma:

El empoderamiento permite a una persona tener la autoridad para desarrollar las actividades en diferentes ámbitos laborales; así también, actualmente es considerable y muy reconocido en la comunidad organizacional como uno de los aspectos más importantes de la gestión y éxito organizacional, ya que se ve reforzado por la separación de poder y control. (págs. 127-146)

Considerar también, el empoderamiento se refiere a la necesidad de mejorar las capacidades y habilidades de las personas para que puedan fortalecer su trabajo y mejorar su posición en diferentes ámbitos de derechos sociales y políticos, así como actividades económicas y productivas.

De igual forma, el empoderamiento significa aumentar el poder, la energía, la participación, la responsabilidad, el desarrollo de los recursos humanos. Nunes Moura, y otros (2020) afirma:

El empoderamiento es un proceso mediante el cual las personas adquieren o fortalecen habilidades para generar cambios positivos en su entorno. En la literatura de enfermería, el empoderamiento se considera un concepto integral que abarca aspectos de crecimiento y desarrollo profesional. (pág. 10)

Según Chiavola, Cendrós Parra, & Sánchez F (2017), menciona: El empoderamiento implica otorgar autoridad y responsabilidad sobre las actividades, estableciendo estándares de excelencia y permitiendo una retroalimentación oportuna

sobre el desempeño de los miembros del proceso, reconoce oportunamente los logros y crea confianza en el equipo. Por otro lado, Jáimez y Bretones (2023) sostienen que el concepto de empoderamiento fue interpuesto por la religión en los años 60, luego en la sociografía como la reparto del poder existente en la colectividad.

Años más tarde es acogido por la formación, la labor social y la psicología que centró su atención en el progreso del bienestar de la persona. Posteriormente fue introducido en el dominio de la orientación de la empresa encaminado al desarrollo que se esfuerzan cada día por ser más productivas y rendir al máximo, tanto en lo profesional como en lo personal. (pág. 29)

Entonces el empoderamiento está dirigido en ser un proceso que se enfoca colectiva y particularmente, que implica respeto recíproco, deliberación crítica, cuidado y colaboración grupal, mediante el cual las personas que no son sujetas de una participación. También en este proceso se resalta el liderazgo, la información y los conjuntos auto dirigidos con una distribución más horizontal donde resalte la cooperación de todos y cada uno de las personas dentro de una organización que llevara hacia una meta fijada y al potencial del capital humano.

Según Chiavenato (2020), manifiesta que “El empoderamiento significa que las personas deben tener, autoridad y compromiso a fin de que sean más dinámicas y proactivas dentro de su establecimiento de trabajo sea este en una institución pública o privada”.

Por lo antes mencionado el empoderamiento hoy en día a nivel social se ha convertido en un intercambio cultural, una innovación en el comportamiento de las personas, que les da mayor autonomía y seguridad en sus actividades,

contrariamente a las normas y leyes habituales que las niegan y hacen completamente imposible su autorrealización.

Los componentes primordiales que representan el empoderamiento son:

- Poder. - Consiste en dar a las personas el mando, autoridad, devoción, confianza, libertad, autonomía y sentido.
- Motivación. - Motive y anime, documente y recompense el buen trabajo, celebre cuando las personas alcancen sus metas y comparta los resultados.
- Liderazgo. - Proporcione liderazgo, encuentre talento, establezca metas, desarrolle nuevos espacios, mida el desempeño y brinde retroalimentación.
- Desarrollo. - Aprovechando competencias, capacitando y fortaleciendo el talento, brindando información, compartiendo conocimiento e identificando ganadores. (Chiavenato, 2020)

La aprobación es importante en las organizaciones porque requiere que una persona se comprometa como:

- Responsabilidad de hacer un buen trabajo a través del trabajo duro y divertido.
- Responsabilidad por la mejora continua del trabajo.
- Alineación con los objetivos.
- Orientado al consumidor, ya sea interno o externo.
- Dinámica de grupos y equipos.
- Prestar atención al cumplimiento de la misión y visión de la empresa.
- Crear valor añadido para la empresa, clientes y empleados. (Chiavenato, 2020)

Es decir, a través del empoderamiento las personas cambian y se vuelven parte de la organización, aumentando el control y la autoestima, y fomentando la calidad

dentro de la organización. Su objetivo principal es brindar a todas las personas el compromiso y los recursos para desarrollar un carácter creativo e inteligente y demostrar un liderazgo efectivo dentro de sus capacidades para enfrentar los desafíos organizacionales. La idea es dar control y autonomía a los trabajadores, creando así un gran talento colectivo. Algunos elementos para empoderar a las personas son:

- Ofrecer trabajos que ellos creen que son importantes.
- Otorgarles plena autoridad, responsabilidad, libertad y autonomía en el desempeño de su trabajo y uso de los recursos.
- Permitirles tomar decisiones relacionadas con su trabajo.
- Hacer que su coraje y sus logros sean visibles y reconocidos.
- Construir relaciones entre las personas y formar equipos donde los líderes y gerentes siempre brinden apoyo.
- Transferir información a todos los niveles. En otras palabras, concesión de rendimiento para un mejor rendimiento.
- Solicite información sobre su trabajo para que puedan participar y sentirse orgullosos de todo lo que la empresa tiene que ver con ellos.
- Fortalecer la autoridad en todos los niveles y áreas de la empresa. Lo más importante es que manejes a tu personal permanentemente con todas sus habilidades. Otorgue a las personas el mismo poder y recursos y permítales actuar. (págs. 172-174)

8.2.2 Teoría del Empoderamiento

En teoría, empoderamiento se refiere a los procesos o interacciones (de los individuos y su entorno) que permiten a las personas, organizaciones y comunidades

dominar o controlar los asuntos centrales de sus vidas. Ilustrar dinámicamente el proceso de adquisición de habilidades y competencias relacionadas con aspectos y objetivos clave; posibilitar u otorgar autoridad sobre algo. Lo que se define estructuralmente el autor Rappaport en dos componentes como son;

- Un enfoque personal, basado en tener control sobre nuestra propia vida, que podría ser denominado como autodeterminación personal:
- Otro, autogestión social, a través de la participación democrática en la vida de la comunidad a través de estructuras sociales como escuelas, iglesias, barrios y organizaciones voluntarias. (Rappaport, 1987, p. 126)

8.2.3 Evolución del empoderamiento

El conocimiento de empoderamiento surge a partir de la década de los 80, es así que puede señalar que en esta década empieza a profundizar a los pretendientes, especialmente a medida que las organizaciones u empresas y/o instituciones experimentan un cambio organizacional tomando la esencia de otras técnicas. Figuera y Paisano (2006) afirma:

En el año 1988, el Empoderamiento nace como complemento de practicar el cambio organizacional utilizando la esencia de otros métodos, impulsados principalmente por los expertos Kenneth Blanchard y Paul Hershey. A principios de la década de 1990 surgieron equipos empoderados o voluntarios. En el pasado, hemos visto trabajo en equipo en muchas formas, como círculos de calidad y grupos de desarrollo. Por tanto, se fue incrementando el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

De la misma forma, cuando surge el empoderamiento ha ampliado su campo de aplicación en diferentes ámbitos como institucional, organizacional, liderazgo, etc.

Por otro lado, utilizado exclusivamente para el análisis de género, ahora se aplica a todos los grupos vulnerables y se aplica ampliamente en estudios de desarrollo, trabajos comunitarias y sociales, cooperación al desarrollo, etc.

8.2.4 Características del empoderamiento

Según el autor Pérez (2018) menciona que el empoderamiento se caracteriza debido al estimular diferentes actitudes de los trabajadores, estableciendo un entorno más favorable para el desarrollo de los personales y fomentando una mayor satisfacción de los trabajadores dentro de la empresa. Así mismo, una de las características son los siguientes:

- Orgullo

Consiste en evaluar activamente el gusto en relación con actividades realizadas continuamente.

- Alianza y solidaridad

Esto significa que es considerado de agrupar a las personas, la cohesión del grupo y, en última instancia, el compromiso del equipo.

- Voluntad

Se basa en su contribución al logro de metas ya establecidas.

- Atención a los detalles

Establecer en desarrollar el hábito de prestar mucha atención a todos los detalles que presenta la empresa, especialmente los relacionados con la producción y los clientes.

- Credibilidad

Se fundamenta en el cumplimiento de juicios o promesas realizadas por personas con el fin de fomentar la confianza entre todos los miembros de la organización.

En este sentido, se toma en consideración que las características determinadas por el empoderamiento con establecidas por el nivel de importancia mostrada por el trabajador, lo cual es incorporado por la motivación de los personales frente a sus actividades dentro de la empresa.

Así mismo, de acuerdo a otro autor Rodriguez (2021) también nos menciona otras características de diferentes puntos de vista que tiene el empoderamiento como son los siguientes.

- Autonomía

Parte de la capacidad de cada colaborador para comprender y solucionar problemas y proporcionar una toma de decisiones eficaz.

- Apertura a nuevas ideas

Darse cuenta de que múltiples vistas son más valiosas que la difusión de una sola vista.

- Apoyo

Brindar apoyo organizacional para que los empleados se empoderen a sí mismos. No es solo hablar, en realidad, sino que se realiza de manera efectiva.

- Confianza

Asume la seguridad en nosotros mismos y de cada persona. Cada situación será discutida en base a su honradez, capacidad y compromiso con la organización.

- Reconocimiento

Demuestra los logros de todos los trabajadores y ayuda a aumentar su autoestima laboral. (Rodriguez, 2021)

8.2.5 Importancia del empoderamiento

Según el autor Nachtigall (2018) señala que la importancia de empoderamiento se basa en la innovación y creatividad de los colaboradores, el ejercicio de la capacidad

de toma de decisiones y la participación en el trabajo. El empoderamiento ha ayudado a los trabajadores a mejorar sus habilidades asumiendo nuevas responsabilidades, y esto se centra en aumentar la autoestima y la confianza en sí mismo de los trabajadores, incluida la participación activa en la toma de decisiones. Cuando son responsables, los colaboradores pueden verlos y aceptarlos como un desafío, ser reconocidos por sus esfuerzos, mejorar la gestión en el lugar de trabajo y alentar a los trabajadores a planificar sus propios días de trabajo.

Cabe destacar el empoderamiento se considera un factor clave para motivar a los trabajadores debido al papel que desempeñan en la organización y al hecho de que su trabajo es valorado, por lo que se debe considerar la implementación eficiente de este enfoque de gestión moderno obteniendo el resultado esperado. En este caso, la orientación y capacitación de los trabajadores puede jugar un papel importante en el logro de las metas establecidas para el desarrollo organizacional.

8.2.6 Principios del empoderamiento

De acuerdo al autor Gómez (2017) señala los siguientes principios: Establecer la autoridad y el compromiso con las tareas. Proporcionar retroalimentación adecuada sobre el desempeño de los participantes del proceso e identificar los éxitos en el momento adecuado y debe existir la transparencia dentro del equipo. Fomentar la promoción diversificada de actividades (progreso continuo). Tener un trato a sus trabajadores con cortesía y respeto. Proponer programas de capacitación que pueden lograr las metas y objetivos establecidos por la empresa. Proporciona datos fundamentales y estrategias para tomar mejores decisiones. (pág. 24)

Además, lo antes mencionado se toma en cuenta tales elementos como lineamientos, que se encuentran emparentado con el respeto, la claridad y el valor del desarrollo continuo, y se define un replanteamiento a partir de la visión de cómo debe operar la empresa. Esta es la mejor manera de fomentar el crecimiento del empoderamiento organizacional de una manera eficiente y eficaz para lograr tanto las metas como los objetivos organizacionales.

8.2.7 Procedimientos del Empoderamiento

Según el autor Terry (2004) menciona desarrollar secuencia de pasos para establecer el empoderamiento a nivel individual dentro de su organización e inculcar habilidades de toma de decisiones y autogestión en sus trabajadores, hasta adoptar una filosofía común que sea fácil de entender y así mismo que permita comunicarse entre todos los niveles de jerarquía preestablecidos.

- Deseo de cambio y mejora

Este paso es más significativo para cada persona y para la organización en su conjunto. Si los colaboradores no están persuadiendo de la necesidad de un cambio y de la necesidad de actuar de manera diferente, es menos probable que otros pasos conduzcan al éxito.

- Más autonomía

Elimina las limitaciones a las que se enfrentan los trabajadores en todos los niveles de la organización, lo que les permite tomar medidas y hacer las cosas sin el estancamiento y la frustración que a menudo se asocia con las jerarquías y la burocracia.

- Mayor identificación con el trabajo

Los colaboradores ya tendrán aceptado las libertades agregadas y comenzarán a reconocer sus responsabilidades en sus trabajos y deberes.

- Aprendizaje de nuevas habilidades

Los roles y las tareas se ampliarán a medida que los trabajadores se demuestran el interés más en su trabajo y asumen más responsabilidades. Harán cualquier cosa para completar con éxito su misión. No se les dará simplemente desde el exterior, sino que será propio y se convertirá en parte de ellos mismos.

- Conseguir metas y resultados más elevados

Los resultados concretos del empoderamiento están comenzando a mostrarse. Más libertad, más responsabilidad personal por el trabajo y habilidades adicionales conducen a un mejor desempeño, mayor motivación, mayores metas y mejores resultados.

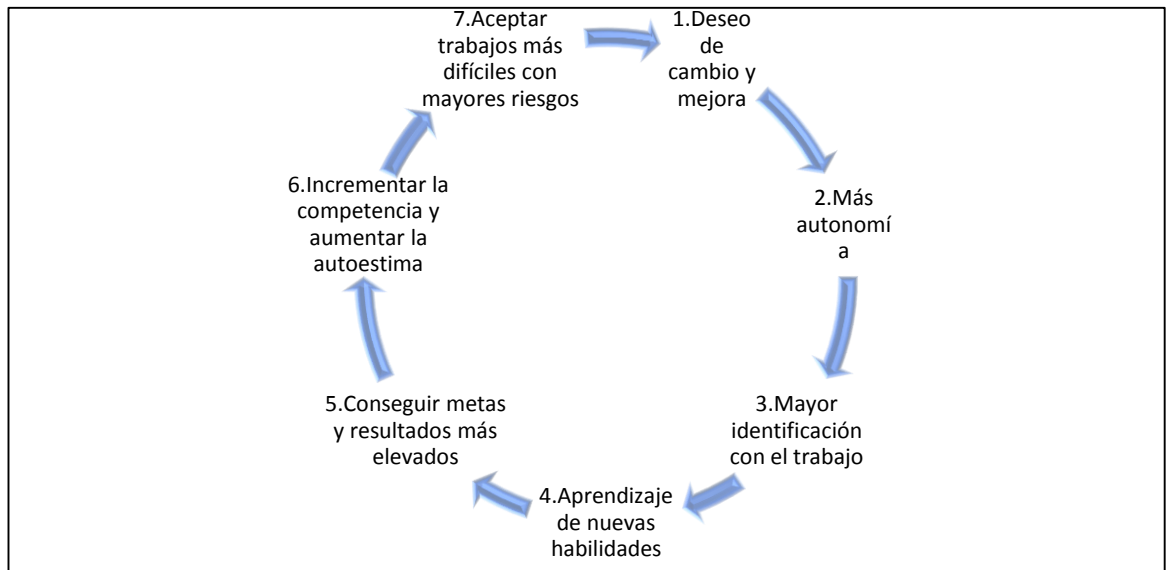
- Incrementar la competencia y aumentar la autoestima

Se empieza a notar muchos cambios importantes en las actitudes y el comportamiento de las personas. Su éxito se traduce en un sentido de competencia, aumento de la autoestima y mejora psicológica con respecto a su puesto anterior. Ahora está en otro nivel y tiene el control de acontecimientos.

- Aceptar trabajos más difíciles con mayores riesgos

La persona crece más allá de su trabajo y busca mayores desafíos o retos. Es hora de asumir una mayor responsabilidad, abordar problemas más complejos y obtener mayores premios. (pág. 16)

Ilustración 1: Se complementa con el círculo del empoderamiento



Fuente: Terry (2004).

8.2.8 Tipos de empoderamiento

Si bien es cierto existen dos tipos de empoderamiento como estructural y el psicológico. El primero es el empoderamiento estructural y el segundo es el empoderamiento psicológico. Para comprender mejor esta valiosa herramienta para orientar a las personas a nivel organizacional, es apropiado mencionar más sobre sus dos perspectivas principales.

8.2.9 Empoderamiento Psicológico

Existen varias teorías sobre el empoderamiento psicológico, una de las cuales fue la primera en desarrollarse mediante el cual las personas pueden controlar sus vidas. Conger & Kanungo (1988) afirma:

Estos autores entienden que el empoderamiento significa crear condiciones que promuevan una mayor motivación para realizar el trabajo a través del cultivo de emociones fuertes que permitan la eficacia individual en los trabajadores, y por lo tanto el empoderamiento es simplemente debe verse

como un elemento de provocación para inspirar la motivación a los personales en lugar de una delegación de fuerza.

En este sentido se comprende que la delegación o el intercambio de recursos de autoridad es solo un conjunto de condiciones que hacen que muchos empleados se sientan empoderados, pero no siempre es así. Es decir, es posible que los trabajadores no se sientan empoderados, aunque la gerencia haya implementado prácticas de delegación de autoridad y control.

De acuerdo el autor Thomas & Velthouse (1990) manifiesta también el empoderamiento psicológico es la medida en que los trabajadores reconocen que las condiciones en las que realizan su trabajo posibilitan los objetivos personales y profesionales. De esta manera también menciona que el empoderamiento psicológico es un concepto que engloba diferentes niveles de cognición individual, tales como: El primero es semánticamente, "un sentido de propósito o conexión personal con los objetivos laborales", o una coincidencia percibida entre los objetivos laborales y las expectativas. En segundo lugar, las competencias y la autoeficacia están determinadas por la forma en que los empleados perciben sus habilidades y capacidades para realizar su trabajo de manera eficaz. Además, la competencia se refiere a la confianza en la propia capacidad para realizar un trabajo. En tercero se refleja la autodeterminación significa la libertad de desarrollar el propio trabajo y tomar decisiones, o tener la oportunidad de iniciar o regular acciones. Finalmente, el impacto se refiere a su capacidad para hacer una contribución positiva y significativa a su organización a través de su trabajo: la medida en que un individuo puede influir en los resultados estratégicos, administrativos u operativos de una organización. (Jácome & Chión, 2022, pág. 3)

8.2.10 Empoderamiento Estructural

El origen de esta estructura se puede encontrar en las teorías de Motivación Laboral de Kanter (1987) y la posterior formulación de Spreitzer (1995). Desde esta perspectiva teórica, los lugares de trabajo pueden ser más o menos rico en contenido y motivador siempre que proporcione a los trabajadores poder, información y oportunidades para el crecimiento profesional y personal. El Empoderamiento Estructural es el conjunto de actividades mediante las cuales una organización empodera, informa y empodera a sus subordinados.

El empoderamiento se menciona como la capacidad de movilizar recursos humanos y materiales para alcanzar los objetivos de la organización, y un entorno de empoderamiento brinda a los trabajadores acceso a información, recursos, apoyo, aprendizaje y oportunidades de desarrollo y ser accesible. Por lo tanto, el énfasis está en el fortalecimiento estructural, Kanter (1993) argumenta que el impacto de la estructura organizacional influye en el comportamiento de los empleados más de lo que la personalidad de los empleados influye en el comportamiento. Para los autores, el acceso a estructuras de empoderamiento potencia ciertas características del trabajo y de las relaciones interpersonales, cada una de las cuales potencia la comunicación efectiva (poder formal e informal) dentro de una organización.

Según Kanter (1993), tales estructuras contienen información, apoyo y también recursos. Es decir, que el recurso se refiere a la capacidad de una persona para obtener los fondos, los materiales, el tiempo y el apoyo necesarios para completar un trabajo. Acceder a la información requiere obtener el conocimiento formal e informal necesario para trabajar de manera efectiva en el lugar de trabajo. El acceso al soporte significa recibir retroalimentación y orientación de los empleados, colegas en la misma

línea jerárquica y superiores. Finalmente, Kanter (1993) mantiene que los empleados son más felices, más comprometidos y más productivos cuando tienen oportunidades de aprender, crecer y desarrollarse dentro de la empresa.

De acuerdo con esta visión, el empoderamiento significa que los empleados estén informados sobre el desempeño de la organización, que posean los conocimientos y habilidades que contribuyen al logro de las metas de la organización, y que estén empoderados y es para que se tomen decisiones fundamentales y se recompense a los trabajadores con base en el desempeño organizacional. (Chen & Chen, 2008). El empoderamiento estructural se agrupa en las situaciones del entorno de trabajo, como la diversidad, la autonomía, la carga de trabajo, el apoyo organizacional y la posición dentro de la empresa. Estas son características estructurales del empleo. Los cambios en estas condiciones contribuyen de alguna manera a la satisfacción laboral, pero se ignoran las percepciones de los trabajadores sobre las condiciones ambientales cambiantes. (Kanter, 1993).

Establecida en este concepto de empoderamiento estructural, Laschinger (1996) desplegó un cuestionario concreto, The Conditions of Work Effectiveness Questionnaire (CWEQ), el cual mide las cuatro dimensiones de empoderamiento señaladas anteriormente. Posteriormente, Laschinger, Finegan, Shamian y Wilk (2004), tras la realización de varios análisis de fiabilidad, reducen el original CWEQ, creando el CWEQ-II, Señalan que usar solo tres ítems para cada subescala es suficiente para medir adecuadamente cada componente. Por lo tanto, el CWEQ-II se compone de cuatro subescalas, cada una de las cuales mide una estructura individual de empoderamiento estructural: apreciación de acceso a organizaciones de (1) apoyo,

(2) recursos, (3) información y (4) oportunidades de desarrollo (Laschinger et al., 2004).

Empoderamiento estructural incluye los siguientes elementos que promueven el empoderamiento psicológico y pueden producir resultados positivos en el lugar de trabajo y satisfacción laboral, mayor percepción de respeto e implicación, mayor innovación, disminución del agotamiento. (Wagner, Cummings, Smith, Olson, Anderson & Warren, 2010) y una mayor autonomía, eficacia y productividad organizacional (Laschinger et al., 2001). Los trabajadores autorizados tienen la autoridad para tomar decisiones dentro de su ámbito o área de trabajo. Es decir, tiene la autoridad para tomar decisiones sobre su función y deberes. Por lo tanto, el empoderamiento estructural está relacionado con la cooperación de los trabajadores a través de un excelente acceso a recursos, información, apoyo y oportunidades en toda la cadena organizacional. (Spreitzer, 2008).

8.2.11 Dimensiones del Empoderamiento Estructural

- Oportunidades

El acceso a las Oportunidades deduce a las probabilidades de progreso, crecimiento y promoción de aprendizaje en el puesto de trabajo.

- Información

El acceso a la Información permite para tomar decisiones y acciones más rápidas, y les permite compartir información con otros docentes para obtener mejores resultados.

- Apoyo

El acceso al Apoyo significa recibir comentarios y orientación de sus informes, tanto de los compañeros y gerentes. Esto tiene que ver con la capacidad de los

trabajadores para tomar decisiones extraordinarias, innovadoras y arriesgadas sin pasar por los filtros de la burocracia organizacional.

- **Recursos**

El acceso a los Recursos hace referencia a la propia capacidad para adquirir medios económicos, materiales, el tiempo y los abastecimientos necesarios para hacer el trabajo.

8.2.12 Beneficios del Empoderamiento Estructural

- **Mantiene a los empleados motivados**

En esta fase los trabajadores o colaboradores empoderados siempre son motivados para que se sienta mejor en lugar del trabajo que se desempeñan en diferentes actividades con mayor eficacia en dentro de las organizaciones e instituciones y esto conlleva a motivar siempre hacer un trabajo beneficioso.

- **Brinda nuevas oportunidades de crecimiento**

En esta fase, los empleados empoderados tienen la capacidad de desarrollar nuevas habilidades. Uno de las bonificaciones más importantes del empoderamiento es que permite desplegar planes de gestión y estrategias de talento humano a través de habilidades y responsabilidad.

- **Acelera la productividad**

En esta fase todos los trabajadores crean un compromiso entre compañeros para poder aumentar las probabilidades de aumentar la productividad, mientras que un equipo empoderado siempre genera un entusiasmo para el mejor desempeño en sus actividades.

- **Mejora la satisfacción del cliente**

Admite a los trabajadores de estar preparados para tomar decisiones que promuevan la satisfacción del cliente con autonomía y la libertad que avancen en la estrategia de la organización.

- **Reduce costos**

En esta fase menciona, al estar satisfechos tus trabajadores, aumentan la retención y optimizan los procesos en todos los departamentos. Así mismo, los colaboradores talentosos brindan soporte proactivo, mejoran la lealtad de los clientes y guardan estrategias de marketing para adquirir nuevos clientes.

- **Genera un ambiente de trabajo positivo**

Un ambiente de trabajo positivo se crea cuando los empleados se sienten valorados y respetados. Al proporcionar a los empleados información, capacitación y objetivos específicos a través del empoderamiento, ayudamos a crear un ambiente de trabajo propicio para el desarrollo profesional y el éxito de la empresa.

- **Propicia la cohesión de los equipos**

El empoderamiento dentro de un equipo promueve la armonía entre los trabajadores y los administradores. Gracias a la autonomía laboral, es más probable que los personales establezcan mejores relaciones y trabajen hacia objetivos comunes. (Rodríguez, 2021)

8.2.13 El Empoderamiento Estructural en el Docente

El concepto de empoderamiento se remonta al término empoderamiento “creado e implementado en los Estados Unidos en la década de 1970 como respuesta a las críticas a la impotencia de las políticas que favorecían las instituciones y olvidaban a las personas”. (Montero, 2023, p. 71)

Los aportes de Simón Rodríguez y Paulo Freire promovieron la educación masiva como mecanismo de cambio social. Desde esta perspectiva, el empoderamiento docente es una realidad en el marco del liderazgo transformador, donde los docentes aplican sus prácticas docentes para ayudar a los estudiantes a tomar decisiones que contribuyan al fortalecimiento de su ciudadanía como parte de la sociedad, entendida como una construcción material recursiva para el cambio interacción social. (Piaget, 1970)

Empoderar a los docentes les permite asumir la responsabilidad de sus propios métodos de enseñanza positivos, responder a los intereses y necesidades de aprendizaje más amplias de sus alumnos, dar sentido a su práctica y fomentar la innovación pedagógica. La incorporación puede transformar su práctica y permitir que los docentes se conviertan en parte de la sociedad que se puede cambiar. Basado en un proceso reflejo sobre sus enseñanzas.

El problema hoy en día es que, en la práctica pedagógica actual, existe una percepción de una falta de empoderamiento en el manejo de las herramientas tecnológicas para la realización de las clases. Esto tiene un efecto adverso en la relación con los estudiantes.

Según el autor Urrutia (2020) menciona El empoderamiento es una herramienta para la buena gobernanza de la educación, donde se gestionan bien las relaciones profesor-alumno, la regulación de la confianza, la formación y la toma de decisiones.

Esto debido a que el docente crea una relación entre el nivel individual y la acción colectiva para poder transformar los procesos y las estructuras que conlleva el rol profesional de docente (León, 2013). Por lo tanto, el desarrollo de la autoeficacia

y el empoderamiento puede estar relacionado con el desarrollo de las siguientes competencias relevantes hoy en día: como la ciencia, tecnología e innovación.

El empoderamiento puede ser un aspecto que contribuye a la creencia en la autoeficacia. Porque es un concepto basado en delegar autoridad y autoridad a los subordinados y darles un sentido de que su trabajo es suyo. (Chiavola C. C., 2023).

En el caso del empoderamiento docente según Gómez (2023) “pretende que el profesor reflexione y sea crítico con su práctica educativa, que se apropie de su desempeño y contribuya a su formación profesional, lo que incidirá también en la relación con sus alumnos” (p. 8).

Es decir, que los docentes creen en las capacidades de sus alumnos, adquieren conocimientos profesionales y, sobre todo, toman la iniciativa para desarrollar aún más las capacidades académicas de sus alumnos. El empoderamiento docente está implícito en la evaluación del desempeño docente y se considera imparcialmente al reflexionar sobre el significado de la profesión y su papel en la sociedad, la cultura y el desarrollo, con miras a un desarrollo profesional sostenible.

Sinergias educativas, E, 2021 Ante ello, es importante considerar la investigación sobre esta variable, ya que influye en el logro educativo. Por un lado, dar a los docentes el control sobre su contenido, datos e información es importante para empoderar a las organizaciones, ya que el uso de herramientas estructurales fortalece la gestión administrativa y pedagógica en las instituciones educativas de tercer nivel.

Por lo tanto, el buen uso y manejo de estas herramientas educativas es lo que llamamos 'empoderamiento docente'. Por esta razón, el empoderamiento en los docentes debe declarar que está escrito con el objetivo de brindar información

importante a los líderes de políticas públicas y ayudarlos a resolver este problema. Calidad de la enseñanza y calidad del aprendizaje de los estudiantes.

Pascual (2019) señala que el empoderamiento de los docentes debe basarse primero en la confianza en las propias habilidades y el impacto que esas habilidades tendrán en miles de estudiantes a lo largo de sus carreras. Los docentes que demuestran una mayor autoeficacia y un mayor impacto tienen más confianza para desarrollar una innovación profunda e implementarla de manera que permita la sostenibilidad, ya sea que sea demasiado disruptiva o no.

Para esto, el personal docente debe incorporar la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas y administrativas como una actividad cotidiana, pero a la vez como una actividad formal y acompañada, que le asegure no caer en autocríticas demasiado flagelantes que lo hagan cuestionar demasiado su trabajo y le desempoderen.

El empoderamiento del docente implica el fortalecimiento del liderazgo en un marco de confianza siendo la confianza fundamental para la delegación de funciones, así como la atención a la diversidad, coincidiendo con Alegre (2019) cuando señala que la confianza es una de las potencias más poderosas de empoderamiento, el mismo que se sustenta en siete factores para atender la inclusión, como son: Desarrollo Profesional, Autoeficacia en Habilidades Docentes, Liderazgo Inclusivo, Gestión de Tecnología, Desafíos de Inclusión Familiar, Marcos de Pensamiento Profesional, Usabilidad Tecnológica y Accesibilidad Universal.

La formación inicial de docentes debe considerar políticas de inclusión y empoderar a los docentes para tomar decisiones. El empoderamiento de los docentes faculta a los docentes para ejercer autoridad sobre la vida educativa. Fandiño (2016) dice que el empoderamiento debe comenzar desde el principio. No solo desafiar y

resistir los mecanismos normativos y administrativos, sino ser (re)diseñadores activos de la gestión de la propia vida profesional y la comprensión de los currículos y políticas en las instituciones educativas y las aulas de clase.

En este sentido Anrianus, M. Chiar y Sukmawati (2018) menciona que el empoderamiento de los docentes es uno de los pasos que las instituciones educativas pueden tomar para maximizar su potencial, aumentar su eficacia y aumentar su participación y responsabilidad en el proceso educativo.

El empoderamiento docente posibilita la creación de autonomía que se refleja en el proceso de transferencia de conocimiento y resolución de problemas relacionados con los aspectos administrativos, lo que se refleja en la iniciativa propia y la capacidad de respuesta que cada vez demandan más competencias de los docentes. Podrás actuar de acuerdo a tu área de trabajo y ganarte la confianza de tus superiores para llevar a cabo decisiones.

Dada la capacidad de transformar las prácticas en el aula, el empoderamiento permite la toma de decisiones, contribuye al cambio y logra los resultados deseados, este es el mismo que involucra directamente a los educadores. En ese sentido, se vincula directamente con el ejercicio de la ciudadanía para el bien común, como lo destaca Mesías (2018), desde el desarrollo del activismo hasta el fomento de la responsabilidad social docente y su formación y práctica, contexto y lo define como empoderamiento cívico. Contribuye a la creación de proyectos colaborativos basados en la acción comunitaria para el cambio social.

El empoderamiento significa para el autor Kiral, B. (2020) mejora el desempeño del trabajo de los docentes, les otorga control y toma de decisiones en el proceso, y apoya su adquisición de conocimientos, habilidades y autoridad. Dado el

impacto en el logro de objetivos que puede resultar de las decisiones de juego de participación de los maestros, los administradores tienen un papel importante que desempeñar, con una organización que pueda delegar funciones a los docentes y brindar apoyo administrativo a través del trabajo en equipo y una adecuada comunicación.

En este sentido, cuando un docente reconoce estos aspectos, aumenta su compromiso con los fines de la institución, se fortalece su enfoque psicológico hacia el empoderamiento y se desarrollan un conjunto de motivaciones internas para realizar efectivamente la labor educativa. Maestros.

En el sentido de la calidad de los administradores en el empoderamiento de los docentes Mina (2016) menciona, para crear una atmósfera que empodere a los docentes, los líderes escolares deben considerar los puntos de vista de los docentes sobre los problemas que pueden afectarlos directamente y contribuir al desarrollo de pautas de aprendizaje que influirán en su trabajo como líderes.

Los esfuerzos de Amaya et al. (2008) se pueden comparar en términos de empoderar a los maestros a través de una perspectiva tecnológica podemos revisar que el empoderamiento docente a través de la acreditación internacional de competitividades digitales concede a los docentes de excelentes cualidades y destrezas para adoptar conocimientos, estrategias y técnicas de enseñanza a través de medios sincrónicos y asincrónicos de manera creativa e innovadora Insistir en proporcionarlo a los docentes. La clase ofrece un aprendizaje del siglo XXI. Allí, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, la comunicación y la colaboración son fundamentales para desarrollar las nuevas habilidades profesionales que demandan las empresas de hoy.

Empoderar los profesores universitarios dominen e implementen las TIC, TAC o PET, se convierten en agentes de cambio en todos los entornos educativos, potenciando su personal y profesional. Puede mejorar sus habilidades y capacidades y aumentar su potencial académico.

La incorporación de las competencias digitales al proceso educativo es de gran importancia en la medida en que no solo puede crear las condiciones para el desarrollo de la investigación de los estudiantes, sino también la capacidad de gestión de la autonomía que posibilita la construcción del aprendizaje. Por ello, según el autor Delgado (2020) considera que la tecnología es un medio para dar un nuevo impulso al proceso educativo y abrir nuevas vías de comunicación, interacción, participación y diálogo más allá de la formación universitaria. Esto es complementario cuando se ofrecen oportunidades y facilita el acompañamiento, la consejería y la formación docente enfocada al mejoramiento y empoderamiento de los estudiantes.

Por ello, nuestra sociedad digital hace hincapié en la necesidad de las personas de actualizarse y aprender continuamente a lo largo de su vida. Busca brindar una alternativa al cambio continuo y acelerado del nuevo panorama con la expansión de las TIC. La flexibilidad, la educación perdurable y los docentes serán palancas clave en estas transformaciones, utilizando las nuevas tecnologías digitales para facilitar la reflexión y producción de conocimientos y nuevas habilidades, roles y demandas a ser atendidas en cualquier momento, en cualquier lugar, de manera creativa, contribuyendo a una dinámica epistemológica global y comunidad. Se trata de empoderar a los estudiantes como parte del compromiso y responsabilidad común del profesorado y del personal, y por tanto de la sociedad y comunidad universitaria en la que se integran.

Según el autor Vélchez (2019) de los hallazgos claves es que la mayoría de los docentes tienen buenas habilidades digitales, manifestadas en el uso de software libre, recursos colaborativos, redes sociales y sitios interactivos para resolver problemas matemáticos en forma algebraica y gráfica.

9. METODOLOGÍA EMPLEADA

9.1. Enfoque Cuantitativo

La presente investigación se basó en un enfoque cuantitativo, el cual permite recolectar y analizar datos numéricos de manera estadística, lo que se requiere para medir el Empoderamiento Estructural de los docentes. Los autores Hernández et al., (2014) mencionan que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

9.2. Diseño de la Investigación

9.2.1 Método deductivo

El diseño utilizado es deductivo, el cual permite partir de teorías y modelos existentes relacionados con el empoderamiento estructural para así estudiar en un contexto particular como son docentes de las Instituciones de Educación Superior. Según el autor Bernal (2010) menciona que el método deductivo consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares; este inicia con el análisis de los supuestos, enunciados, constituciones, principios, etcétera, de aplicación universalmente válidos y demostrablemente válidos, aplicados a soluciones o hechos específicos.

9.2.2 Corte transversal

En la presente investigación, se utiliza un diseño de corte transversal, este ofrece la oportunidad de obtener una instantánea representativa del nivel de empoderamiento en un momento específico, lo que permite analizar la variable, brindando así una visión general del estado actual del empoderamiento estructural en las Instituciones. El diseño de corte transversal es útil para examinar el empoderamiento estructural de los docentes en un punto específico en el tiempo. (Brown, 2018).

9.2.3 Bibliográfica

Las diversas oposiciones que se desarrollan durante el estudio de la presente investigación se basó teóricamente en documentos, libros, textos, revistas de carácter científico y cualquier material escrito en el que se encuentre lo referente al empoderamiento estructural sirviendo como sustento de la misma. La investigación bibliográfica se basa en la indagación de escritos de varios autores respecto al campo de acción y objeto de estudio planteado, la cual ayuda a establecer una información concreta que sirve de sustento de la variable de estudio (PEÑA, 2013).

9.3. Alcance de Investigación

9.3.1 Descriptiva

En la presente investigación se buscó describir las dimensiones importantes para medir el empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas, apoyándose con sus respectivos constructos. Según el autor Tamayo (2020)

menciona que la investigación descriptiva es una explicación de las características de la población o fenómeno estudiado.

9.4 Técnica de Recolección de Datos

9.4.1 Encuesta

En la presente investigación se utilizó la encuesta el cual permite la recolección y análisis de datos de los docentes de las Instituciones Públicas de Educación Superior, donde se pretende determinar el nivel de Empoderamiento Estructural.

9.5 Instrumentos de Recolección de Datos

9.5.1 Cuestionario

Para el presente estudio se utilizará el instrumento de CWEQ-II desarrollado por Laschinger, Finegan y Shamian en el 2001, el cual permite recolectar información para determinar el nivel de Empoderamiento Estructural de una organización el cual se aplicará a los docentes de las Instituciones Públicas de Educación Superior de la Provincia de Cotopaxi. Este instrumento cuenta con 4 dimensiones y cada una de ellas con tres constructos, que se detalla a continuación:

Tabla 2: Dimensiones del empoderamiento estructural

VARIABLE	DIMENSIÓN
EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL	OPORTUNIDAD
	INFORMACIÓN
	APOYO
	RECURSOS

Nota: Esta tabla muestra las dimensiones del empoderamiento estructural del cuestionario CWEQ-II de Laschinger, Finegan y Shamian.

Elaborado por: Los investigadores

El cual se mide en la escala tipo Likert con cinco niveles de respuestas del 1 al 5, en donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Tabla 3: Escala de Likert para la encuesta

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nota. Esta tabla muestra la escala de Likert. Tomado de (Gante et al., 2020)

9.5.2 Técnicas estadísticas de los datos

9.5.2.1. Procesamiento

Para realizar el procesamiento de la data se utilizará el software de IBM denominado SPSS, que permite realizar un análisis estadístico avanzado y que ayudará a la obtención e interpretación de los análisis de los datos ingresados.

9.6 Población de estudio

De acuerdo a Arias (2012), la población es el universo a estudiar que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación.

En este contexto se ha estudiado a los docentes de las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.

Tabla 4: Total de Instituciones de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi

Instituciones de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi	# de Docentes
Instituto Superior Tecnológico Cotopaxi	83
Instituto Superior Tecnológico Vicente León	89
Universidad Politécnica de Fuerzas Armadas	252
Universidad Técnica de Cotopaxi	384
POBLACIÓN	808

Nota. Esta tabla muestra el total de docentes en las Instituciones.

Elaborado por: Los investigadores

9.7 Muestra

9.7.1. Muestreo estratificado proporcional

Para el desarrollo de la investigación se obtuvo la muestra de las cuatro instituciones mencionadas anteriormente. De esta manera la muestra se obtuvo a través de la fórmula estadística para población finita.

Fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

N= Tamaño de la población =808

Z= Nivel de confianza=95%=1,96

e= Índice de error=5%=0,05

p= probabilidad de éxito =0,5

q= probabilidad de fracaso=0.5

n= ?

Sustituyendo la fórmula se obtuvo un total de la muestra de 262 docentes encuestados de las Instituciones de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.

Una vez calculado la muestra se prosiguió a realizar una selección aleatoria estatificada, el cual ayuda a seleccionar aleatoriamente cuantos individuos de cada Institución formo parte para el levantamiento de datos.

De esta manera se distribuyó de la siguiente forma:

Tabla 5: Muestra estratificada proporcional

Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi	POBLACIÓN	MUESTRA
Instituto Superior Tecnológico Cotopaxi	83	27
Instituto Superior Tecnológico Vicente León	89	29
Universidad Politécnica de Fuerzas Armadas	252	82
Universidad Técnica de Cotopaxi	384	125
POBLACIÓN	808	262
MUESTRA	262	

Elaborado por: Los Investigadores

10. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Como primer paso en el proceso de obtención de datos para el estudio, se ha realizado las encuestas según el muestreo estratificado proporcional a 262 docentes de las cuatro Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi, luego se determinó la fiabilidad del instrumento, después se prosiguió medir cada uno de las dimensiones y finalmente se utilizó la baremación para la comprobación de hipótesis, a continuación, se detalla a profundidad:

10.1. Coeficiente α de Cronbach

Unos volúmenes estadísticos permiten el análisis de consistencia interna de elementos del instrumento o reactivos (Levy y Varela, 2003). Estos análisis intentan determinar el grado en que los elementos o ítems se relacionan entre sí (Brown, 1980) y se pueden realizar con una sola aplicación de una sola forma de prueba o instrumento. (Cohen y Swerdlik, 2001).

Por lo antes mencionado se procedió a realizar el cálculo de fiabilidad mediante la implementación de una encuesta piloto al 10% de la población. En los cuales se

medirá la fiabilidad del instrumento, mediante la herramienta SPSS donde se generó los siguientes resultados:

Tabla 6: *Análisis de fiabilidad del instrumento*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,908	12

Elaborado por: Los Investigadores

El valor del Alfa de Cronbach para el cuestionario completo fue de 0.908, lo cual indica que el instrumento es fiable, tiene mediciones estables y coherentes, y ha sido capaz de evaluar adecuadamente la concepción de la metodología de los encuestados analizados; ya que la puntuación estuvo por encima del rango aceptable. Así lo menciona el autor Carvajal (2011) donde expone que el margen aceptable para los coeficientes de fiabilidad comprende el rango de 0.7 y 0.9 respectivamente.

10.2. Análisis de los Resultados

Se analizaron las variables demográficas en este caso se consideró el género, edad, instrucción académica, nombre de la Institución Pública de Educación Superior a la que pertenece y tiempo que labora en dicha Institución cuyos resultados se muestran a continuación primero de forma general y luego detallado individualmente.

10.2.1 Análisis de los datos demográficos

10.2.1.1 General

Tabla 7: Cualitativos

		Género	Institución en la que labora	Nivel de estudios	Tipo de contrato laboral
N	Válidos	262	262	262	262
	Perdidos	0	0	0	0
	Moda	2	1	4	1

Elaborado por: Los Investigadores

Se puede observar que en la encuesta realizada se obtuvo que el género que más respondieron fue el masculino, de la Institución que laboran se obtuvo una moda en la Universidad Técnica de Cotopaxi, debido a la respectiva muestra estratificado realizada; en el nivel de estudios, se obtuvo que la mayoría de docentes encuestados son Magister y finalmente la mayoría cuentan con un contrato ocasional en la Institución.

Tabla 8: Cuantitativos

		Edad	Tiempo que labora en la Institución
N	Válidos	262	262
	Perdidos	0	0
	Media	42	10
	Mediana	42	8

Elaborado por: Los Investigadores

Se puede observar que la edad promedio de los docentes es de los 42 años y 10 años en el tiempo que laboran; obteniendo una mediana de 42 años en la edad y 8 años en el tiempo que laboran esto significa que el 50% de los datos se encuentran por encima de la mediana, y el otro 50% se encuentra por debajo.

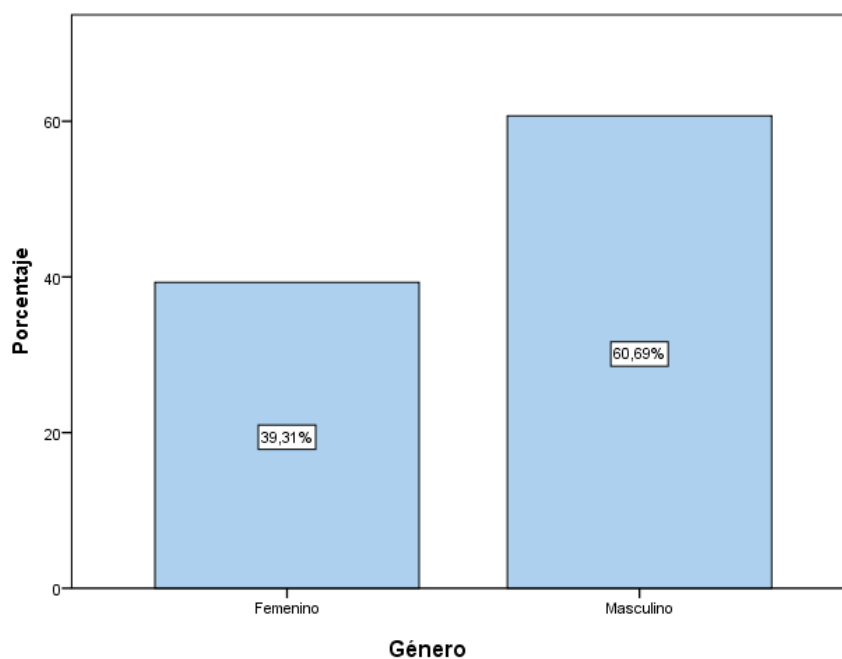
10.2.1.2 Género

Tabla 9: Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	103	39,3	39,3	39,3
	Masculino	159	60,7	60,7	100,0
	Total	262	100,0	100,0	

Elaborado por: Los Investigadores

Ilustración 1: Género



Elaborado por: Los Investigadores

De acuerdo a la tabla e ilustración planteada, los encuestados en el proceso de la recolección de datos, el 39,31% de docentes de las Instituciones Públicas de Educación Superior son de género femenino y el 60,69% pertenecen al género masculino. Es decir, que el género masculino labora más en las Instituciones Públicas, no existiendo una diferencia alta respecto al género femenino.

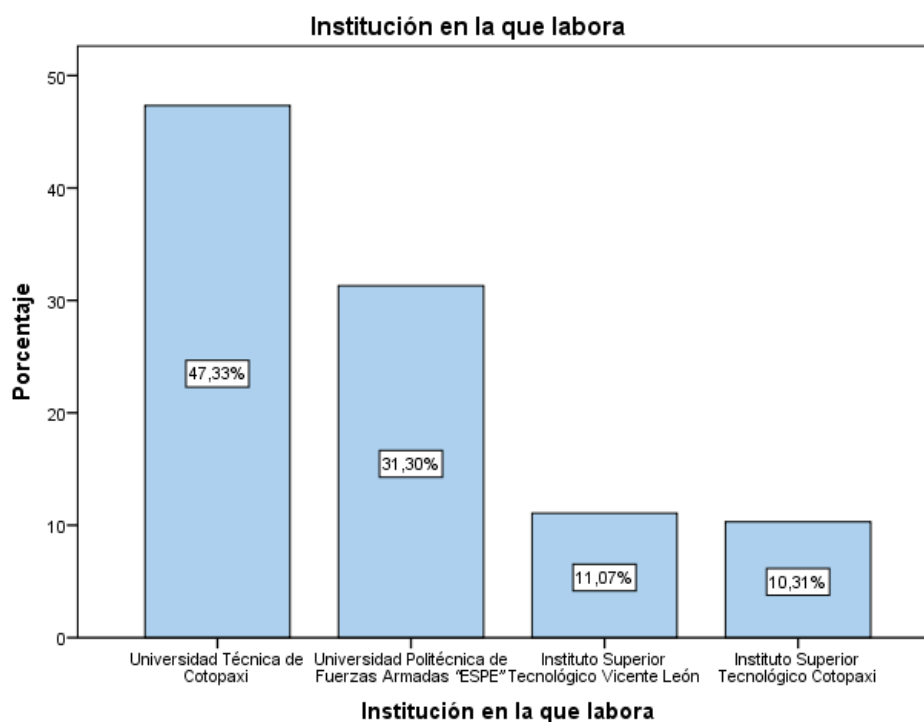
10.2.1.3 Institución que labora

Tabla 10: Institución que labora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Universidad Técnica de Cotopaxi	124	47,3	47,3	47,3
Universidad Politécnica de Fuerzas Armadas "ESPE"	82	31,3	31,3	78,6
Válidos Instituto Superior Tecnológico Vicente León	29	11,1	11,1	89,7
Instituto Superior Tecnológico Cotopaxi	27	10,3	10,3	100,0
Total	262	100,0	100,0	

Elaborado por: Los Investigadores

Ilustración 2: Institución en la que labora



Elaborado por: Los Investigadores

Mediante la tabla presentada, los datos obtenidos en el proceso de las encuestas se pueden deducir que el 10,31% de docentes pertenece al Instituto Superior

Tecnológico Cotopaxi, el 11,07% al Instituto Superior Tecnológico Vicente León, el 31,30% pertenece a la Universidad Politécnica de Fuerzas Armadas y el 47,33% de los docentes indican que pertenecen a la Universidad Técnica de Cotopaxi, dichos resultados pudieron evidenciar mediante el cálculo de una muestra estratificada proporcional.

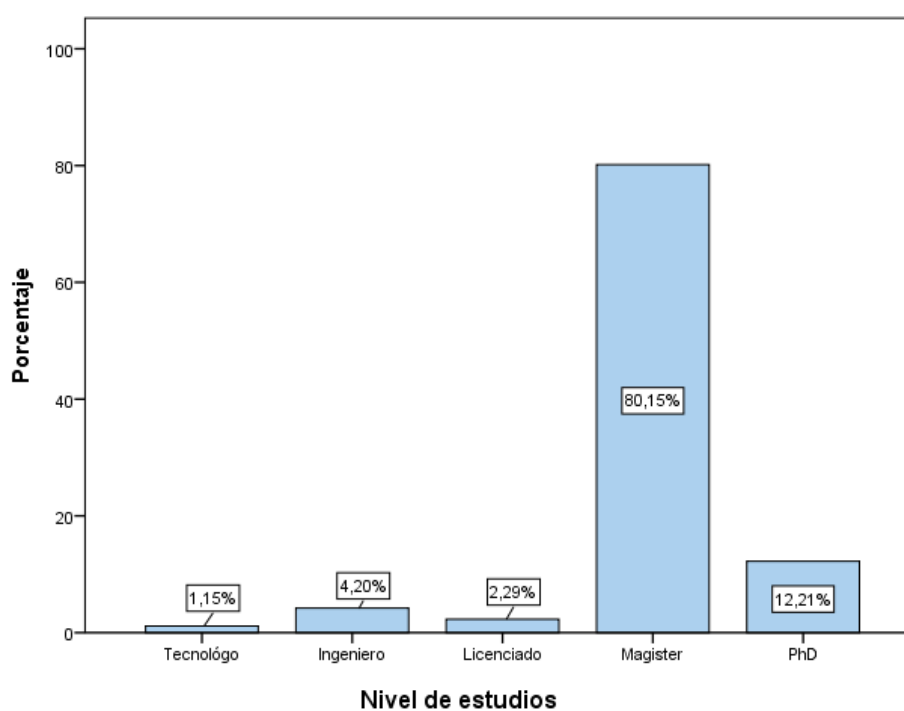
10.2.1.4 Nivel de estudios

Tabla 11: Nivel de estudios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Tecnólogo	3	1,1	1,1
	Ingeniero	11	4,2	5,3
	Licenciado	6	2,3	7,6
	Magister	210	80,2	87,8
	PhD	32	12,2	100,0
Total	262	100,0	100,0	

Elaborado por: Los Investigadores

Ilustración 3: Nivel de estudios



Elaborado por: Los Investigadores

De acuerdo a la tabla presentada, los datos obtenidos en el proceso de las encuestas se pueden deducir que los docentes en el nivel académico que tiene son de: Ingeniero con un 4,20% y de la misma forma, el 2,29% de los docentes son licenciados, el 80,15% de los docentes han seguido preparándose por lo cual han llegado a obtener el título de Magister, y por último el 12,21% de docentes tienen un título académico de PHD.

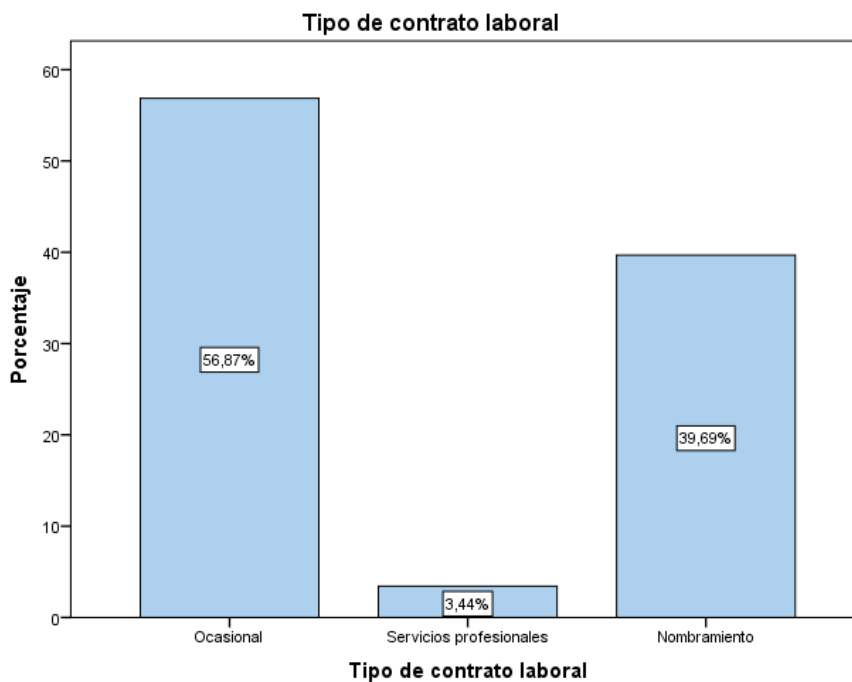
10.2.1.5 Tipo de contrato laboral

Tabla 12: Tipo de contrato

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Ocasional	149	56,9	56,9
	Servicios profesionales	9	3,4	60,3
	Nombramiento	104	39,7	100,0
Total	262	100,0	100,0	

Elaborado por: Los Investigadores

Ilustración 4: Tipo de contrato

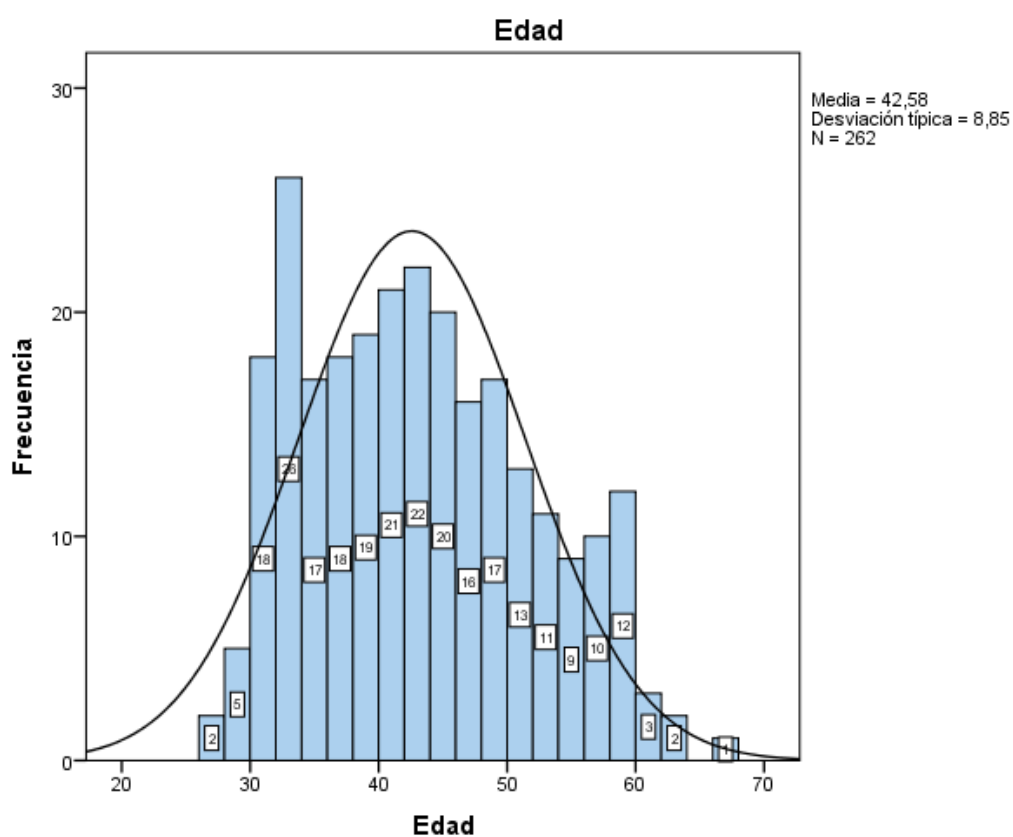


Elaborado por: Los Investigadores

De lo investigado según la tabla presentada, se identifica el tipo de contrato de los docentes que tienen en las diferentes Instituciones de Educación Superior, por lo tanto, indican con el 3,44% que es contrato a base de servicios profesionales para prestar sus servicios en la Institución, mientras que el 39,69% indica que su contrato es mediante nombramiento y el 56,87% indica que su contrato es ocasional del mismo que se encuentra en la Instituciones por un tiempo determinado.

10.2.1.6 Edad

Ilustración 5: Edad



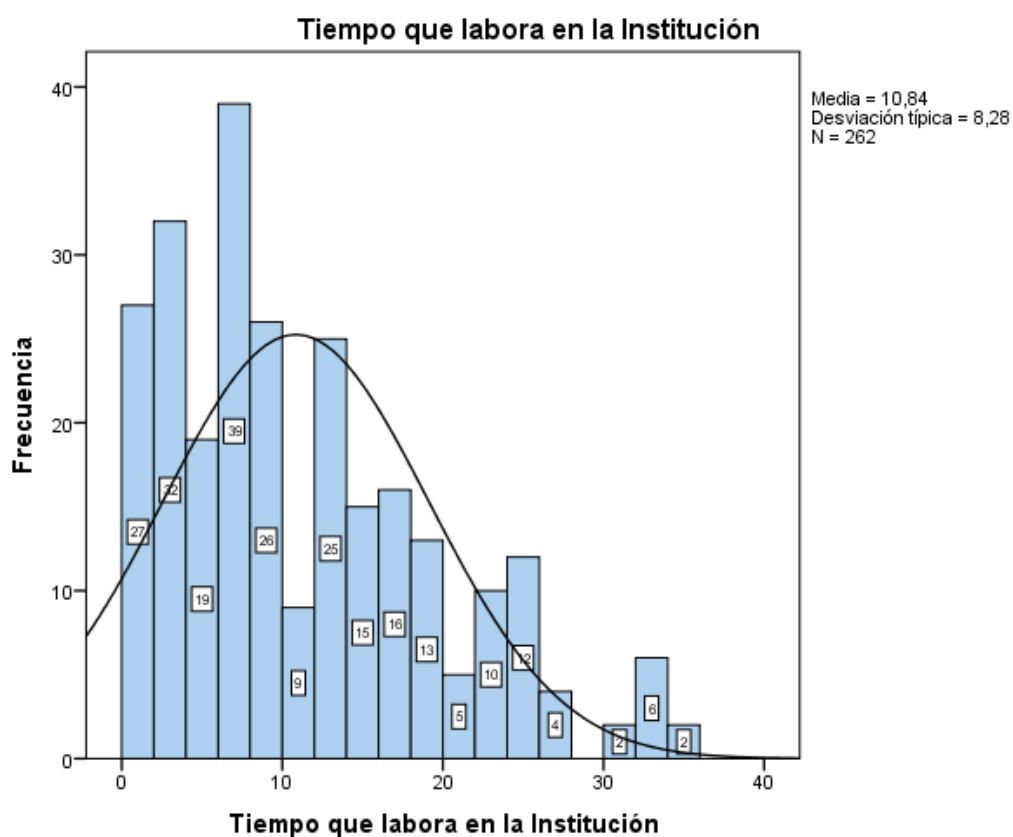
Elaborado por: Los Investigadores

Mediante la ilustración presentada, se procedió a interpretar por medio del histograma, ya que los encuestados pertenecen a diferentes rangos de edades en las

Instituciones Públicas, que inicia desde los 27 hasta 60 años y, por lo tanto, los datos obtenidos en el proceso de las encuestas se pueden evidenciar entre las edades de 27-30 años del 1% a 6%, así mismo, de 31-40 años es 11% a 46%, de la misma forma, entre 41-50 años es del 49% a 78% y, por último, 51-60 años es del 81% a 100%, por lo tanto, los docentes que laboran en Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi, como resultado final se puede evidenciar que existen de 49 a 60 años mayoritariamente.

10.2.1.6 Tiempo que labora en la Institución

Ilustración 6: Tiempo que labora en la institución



Elaborado por: Los Investigadores

Mediante la ilustración presentada, se procedió a interpretar en el siguiente histograma, ya que los encuestados laboran con diferentes años de servicios en las

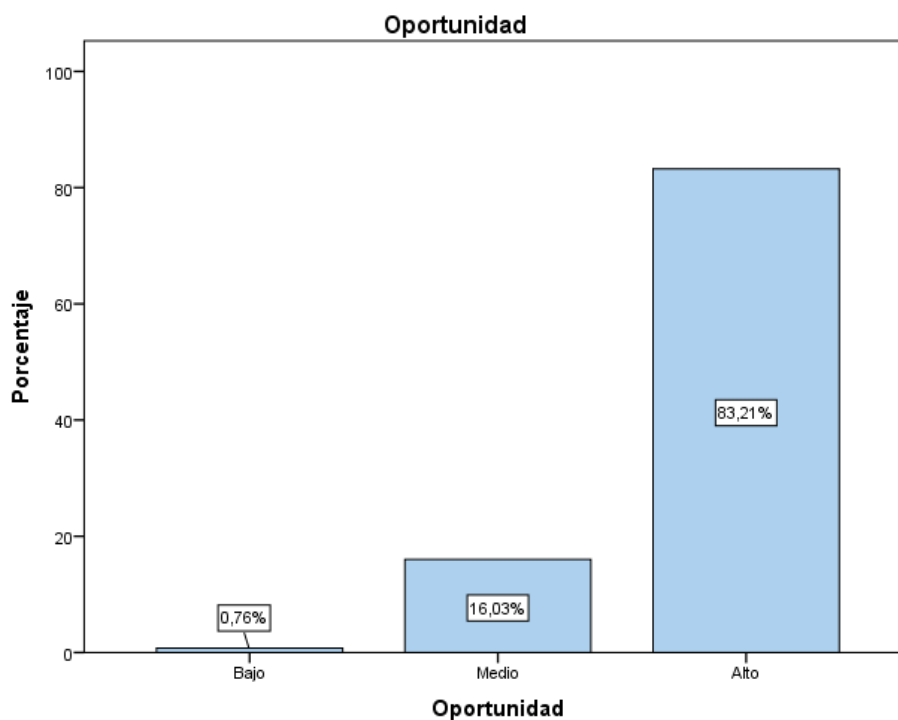
Instituciones Públicas, por lo tanto, de 1 a 5 años pertenece de 12% -31%, de 6 a 10 años es del 40%-56%, de 12 a 17 años de 62%-76%, de 18 a 24 años del 78%-89%, y, por último, es de 25 a 35 años que corresponde del 93%-100%, de la misma forma, se pudo concluir que existen docentes ya culminado su año de servicio profesionales pero aún continua aportando sus conocimientos a los estudiantes dentro de la Institución.

10.2.2 Análisis de las dimensiones

Para la descripción de las dimensiones se procedió hacer la baremación, la cual especifica los cálculos necesarios en tres niveles (bajo, medio y alto) para realizar la medición de cada una de las dimensiones en escala Likert con el objetivo de dar a dicha medida precisión, normalización, uniformidad y cierta objetividad.

10.2.2.1 Oportunidad

Ilustración 6: Oportunidad

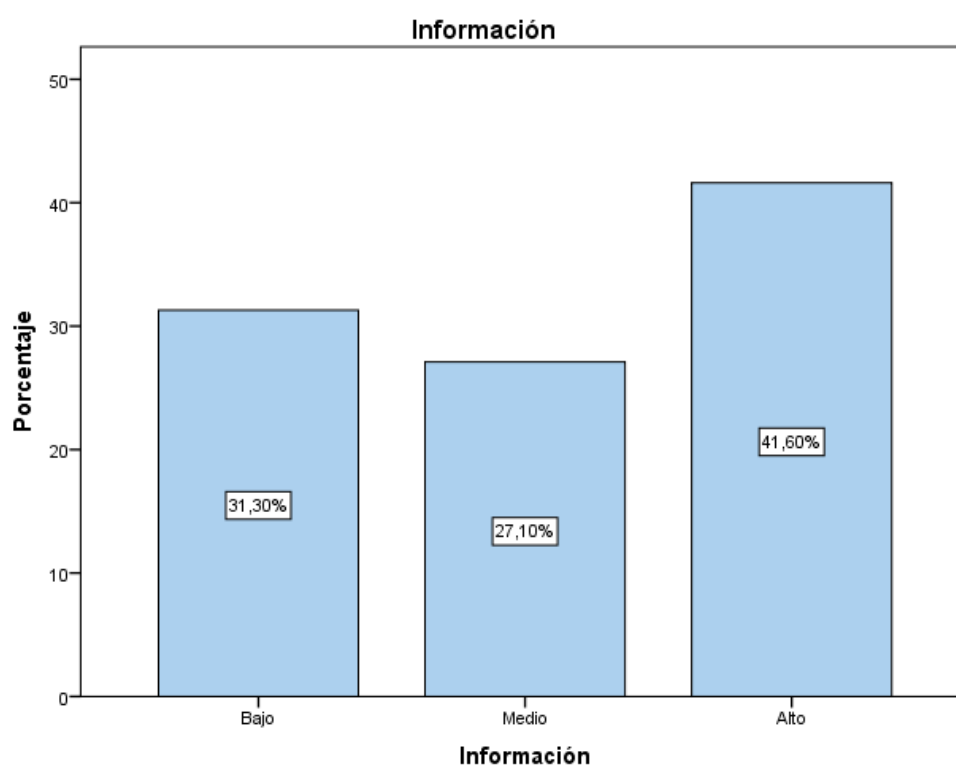


Elaborado por: Los Investigadores

Mediante la ilustración presentada se puede observar que existe un nivel alto de empoderamiento estructural en la dimensión de oportunidad debido a que los docentes sienten que les permiten desarrollar adecuadamente las nuevas habilidades y conocimientos para así brindar una educación de calidad a sus estudiantes.

10.2.2.2 Información

Ilustración 7: Información



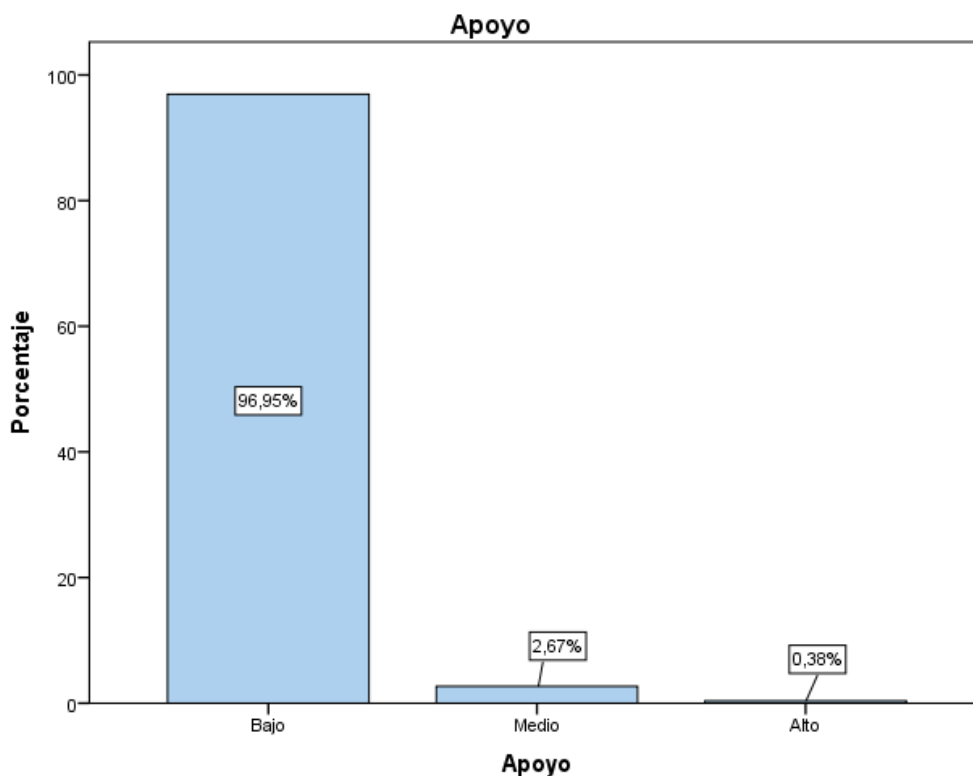
Elaborado por: Los Investigadores

Mediante la ilustración presentada se puede evidenciar que el 41,60% de docentes cuentan con un nivel alto de empoderamiento estructural en la dimensión de información y el otro 31,30% se encuentran en un nivel bajo; es decir que no se encuentran ni tan empoderados ni tampoco menos empoderados, ya que probablemente algunos no enfrentan dificultades para acceder a fuentes de

información actualizadas y pertinentes que les permitan mantenerse al día con la información necesaria de la Institución.

10.2.2.3 Apoyo

Ilustración 8: Apoyo



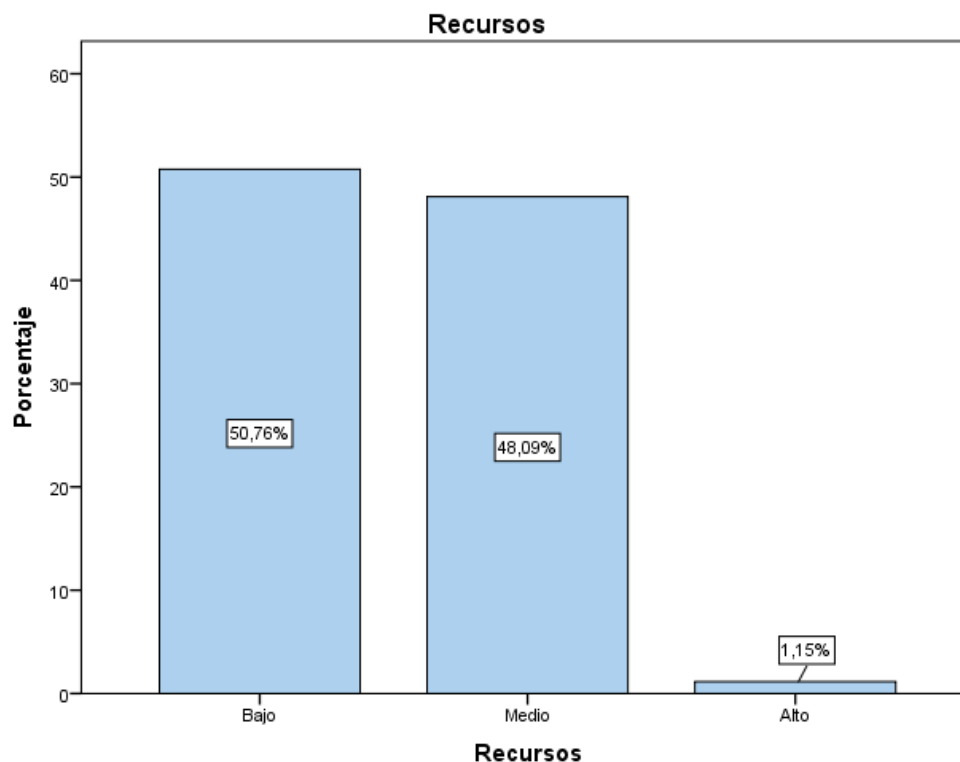
Elaborado por: Los Investigadores

Mediante la ilustración presentada se puede evidenciar que los docentes cuentan con un nivel bajo de empoderamiento estructural en la dimensión de apoyo, debido a la falta de oportunidades de formación y desarrollo profesional y esto es un obstáculo que los docentes no adquieran nuevas habilidades y conocimientos para mejorar su enseñanza y enfrentar los desafíos educativos actuales. De igual manera, si los docentes no se sienten reconocidos y valorados por su trabajo, es más probable que experimenten una falta de empoderamiento lo cual se evidencia, cabe recalcar que el

reconocimiento y la valoración son importantes para mantener la motivación y la satisfacción en la profesión docente.

10.2.2.4 Recursos

Ilustración 9: Recursos



Elaborado por: Los Investigadores

Mediante la ilustración presentada se puede evidenciar que existe un nivel bajo de empoderamiento estructural en la dimensión de recursos, debido a que los docentes se enfrentan a la falta de recursos, tanto material como de formación y desarrollo profesional. La falta de acceso a los mismos puede afectar su capacidad para brindar oportunidades de aprendizaje de calidad. De igual manera, los docentes a menudo enfrentan una alta carga de trabajo y tiende a trabajar horas extras para cumplir con sus responsabilidades, esto puede limitar su tiempo y energía para buscar apoyo

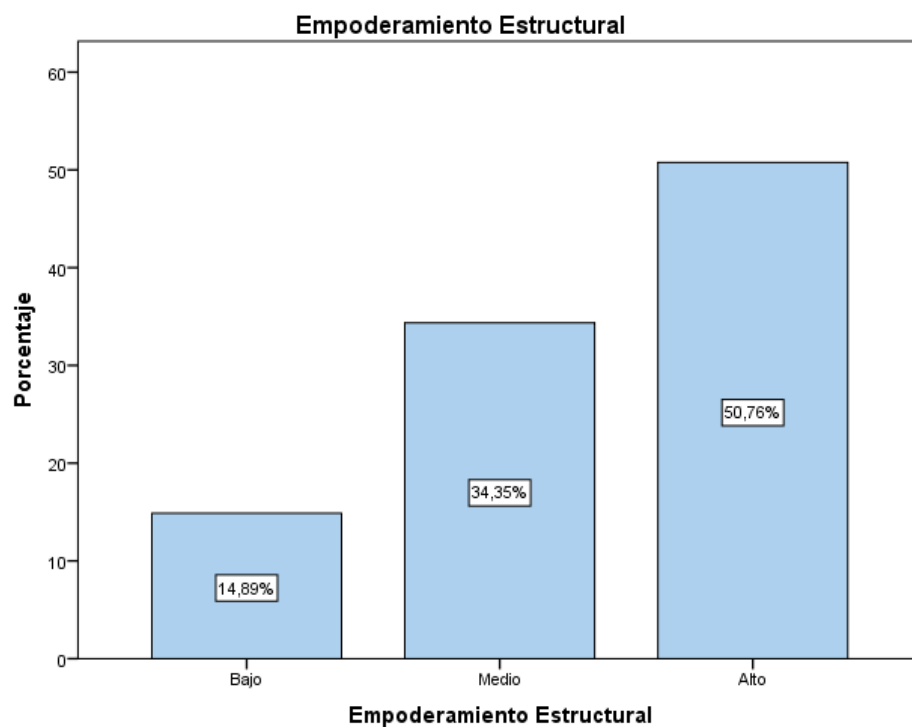
adicional o participar en actividades de desarrollo profesional y realizar sus respectivas gestiones prioritarias.

10.2.3 Respuesta a la formulación del problema

10.2.3.1 Baremación

Se procedió a través de la baremación para llegar a la respuesta de la formulación del problema, la cual nos indica en tres niveles para poder apreciar el nivel de empoderamiento estructural que cuentan los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.

Ilustración 10: Empoderamiento Estructural



Elaborado por: Los Investigadores

Mediante la ilustración presentada se puede evidenciar que el nivel de empoderamiento estructural en los docentes de las Instituciones Públicas de Educación Superior es medio y alto.

10.3 Discusión de los resultados

En la presente investigación, la muestra de docentes fue predominante el género masculino, dando entender que laboran más en las Instituciones Públicas de Educación Superior. Con respecto a la formación profesional, la mayoría de docentes cuentan con magistrado. El profesional docente busca cada vez más la cualificación profesional, con el fin de ampliar el conocimiento y satisfacer las demandas del mercado laboral. La búsqueda continuada de perfeccionamiento y actualización es fundamental para los profesionales en vista de la complejidad de los procedimientos y tecnologías cada vez más innovadoras en el contexto educativo. Con respecto al empoderamiento, estos datos son extremadamente relevantes, porque el empoderarse implica tener conocimiento, actitudes y las habilidades para desempeñar su rol de manera eficiente.

Mediante todo el análisis detallado anteriormente se puede evidenciar que existe un nivel medio alto de empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi, respondiendo a la pregunta de estudio, probablemente a que algunos de los docentes no cuentan con el debido acceso que promueva la exploración profunda de dicho tema, los docentes ven limitada su capacidad para adaptarse a las cambiantes necesidades de los estudiantes. Por otro lado, la ausencia de recursos y apoyo institucional adecuado dificulta su capacidad para implementar enfoques innovadores y brindar oportunidades de aprendizaje enriquecedoras. Además, la escasez de oportunidades de formación y desarrollo profesional impacta negativamente en su habilidad para mejorar y crecer profesionalmente. Asimismo, la carga de trabajo excesiva y la falta de tiempo para la reflexión y colaboración con colegas pueden reducir su sentido de pertenencia y

comunidad dentro de la institución educativa. Todo esto, combinado con la falta de reconocimiento y valoración de su labor, puede generar desmotivación y una disminución en su autoeficacia como docentes. Por tanto, para mejorar el nivel de empoderamiento estructural en los docentes, es esencial abordar estos factores y promover un entorno que valore, apoye y reconozca el trabajo vital que desempeñan en la educación de las futuras generaciones.

Los resultados obtenidos se describen con referencia a varios autores que han profundizado en el tema. Para ello, serán abordados los objetivos que sustentan la investigación, basados en los resultados de la encuesta aplicados para medir el empoderamiento estructural tomando en cuenta sus cuatro dimensiones.

Estos resultados no concuerdan del todo con el estudio de Mendoza, Orgambidez y Borrego (2014) en una muestra de docentes universitarios en España donde se demostró que el nivel de empoderamiento estructural es muy alto. Por otro el estudio de Camponogara, Gasparino y Freitas (2020) en una muestra de enfermeros de un Hospital Universitario donde tuvieron resultados de que el nivel de empoderamiento estructural de igual manera es muy alto. Estas diferencias se pueden dar ya que se han realizado más estudios en países Occidentales, debido a que son países desarrollados donde les importa que sus trabajadores en todos los sectores se sientan parte de ellos y sobre todo empoderados dentro de la organización, para así tener un nivel alto de efectividad en el trabajo.

Los resultados de este estudio sugieren que el acceso a las oportunidades, a la información, al apoyo y a los recursos favorecen a la efectividad en el trabajo, para que las intervenciones organizacionales puedan tener éxito. El acceso a las oportunidades hace referencia a la posibilidad de desarrollarse personal y

profesionalmente en la Institución, así como en las oportunidades de desarrollar nuevos conocimientos y competencias. Las oportunidades que el puesto de trabajo ofrece para la utilización y desarrollo de conocimientos constituye un factor motivacional de gran relevancia, siempre que se produzca un ajuste óptimo entre las características del puesto y las características de la persona que lo desempeña.

Ahora bien, el puesto debe ser retador para la persona, pero esta debe tener recursos para lograr esos retos y la información tanto técnica como de la empresa, es decir, tener acceso a los recursos y acceso a la información. Por una parte, la persona debe disponer de los medios económicos y materiales necesarios, así como el tiempo suficiente para realizar su trabajo, por otra parte, debe poseer los conocimientos, formales e informales, para llevar a cabo sus tareas con eficacia. Igualmente, en la medida en que el propio trabajo proporcione feedback sobre su propio desempeño y facilite mejoras, suele ser más motivante (Hackman & Oldham, 1980), es decir, se necesita acceso al apoyo necesario. La presencia de estos cuatro elementos del empoderamiento estructural permite potenciar a los trabajadores, desarrollando las cogniciones propias del empoderamiento: percibir el trabajo como algo significativo sentirse capaz de afrontar las tareas, con autonomía para realizar las actividades y con influencia sobre lo que ocurre en el puesto de trabajo.

11. PROPUESTA

Estrategias de empoderamiento estructural para los docentes de las Instituciones Públicas de Educación Superior.

Es necesario que implementen estrategias de empoderamiento para lograr un nivel alto y que los docentes asuman un cambio en los diferentes patrones de conducta y procedimiento en sus labores Educativas e Institucionales ya que se evidencia un nivel bajo en las dimensiones de: información, recursos y apoyo para desempeñarse correctamente.

Entonces es necesario que tomen en cuenta los siguientes aspectos fundamentales como estrategias de empoderamiento estructural:

11.1 Estrategias

Tabla 13: Tabla de estrategias propuestas

OBJETIVO DE LA PROPUESTA: Mejorar el nivel de Empoderamiento Estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Provincia.				
EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL				
OBJETIVO DE LA DIMENSIÓN INFORMACIÓN Potenciar la comunicación Institucional entre docentes.				
INFORMACIÓN	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RECURSOS	RESPONSABLES
	-Autorización de acceso a la información. -Sistematización de la información. -Implementar el buzón de mensajes para revisar de manera regular las sugerencias o quejas. - Reuniones de trabajo con todos los docentes para que conozcan información actualizada.	Implementar el sistema informático para que los docentes pueden acceder a la información de manera confiable.	Recursos tecnológicos y económicos.	Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación

OBJETIVO DE LA DIMENSIÓN APOYO				
Fortalecer la capacidad de los docentes, proporcionándoles el apoyo necesario para mejorar su enseñanza, liderazgo y participación en la toma de decisiones.				
APOYO	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RECURSOS	RESPONSABLE
	- Liderazgo Participativo - Reconocimiento e incentivos para los mejores docentes. - Establecer un proceso eficaz para la resolución de conflictos.	Establecer el compromiso por parte de la Institución acreditando el reconocimiento e incentivos ocasionales y permanentes por parte de las autoridades.	Recursos materiales y Financieros.	Dirección de Educación Continua
OBJETIVO DE LA DIMENSIÓN RECURSOS				
Mejorar el nivel de apoyo y habilidades de los docentes para elevar el nivel de empoderamiento.				
RECURSOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RECURSOS	RESPONSABLE
	-Conformación del comité de Calidad. - Reconocer los problemas que causa el desempeño laboral al docente, la Institución y su entorno estudiantiles y social. -Realizar seguimiento de calidad y satisfacción.	Proveer con los materiales necesarios para los docentes como cable HDM, marcador, borrador, etc. que puedan impartir sus clases a los estudiantes.	Recursos materiales Tecnológico y Financieros.	-Rectorado -Dirección de Aseguramiento de calidad

Elaborado por: Los Investigadores

12. CONCLUSIONES

- Se pudo determinar que los conceptos teóricos del empoderamiento estructural han sido fundamentados científicamente en la investigación, es así el empoderamiento estructural promueve en los entornos de trabajo que proporcionan a los docentes el acceso a las oportunidades, a la información, al apoyo y a los recursos para aprender y desarrollarse.
- Se describió el nivel de cada una de las dimensiones del empoderamiento estructural donde se evidenció que en la dimensión de información, apoyo y recursos es donde no cuenta con un nivel alto, es decir, que el hecho de haber investigado este tema es un verdadero desafío y una fuente de motivación, y de alguna manera contribuirá al crecimiento de la investigación a medida que se desarrollen y obtengan resultados del empoderamiento estructural en los docentes de las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.
- Finalmente, también se puede mencionar con los datos obtenidos que se realizó estrategias de acuerdo a los resultados obtenidos que tengan relación con el empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.

13. RECOMENDACIONES

- Se recomienda estudiar esta variable en otros sectores porque es probable que si exista un nivel de empoderamiento estructural alto.
- Se recomienda estudiar y conocer las dimensiones del empoderamiento estructural de manera longitudinal, donde se puede encontrar a través del tiempo si esta variable sigue teniendo un nivel bajo, y replicar la misma investigación en otros tipos de sectores.
- Se recomienda revisar las teorías y fundamentos teóricos al respecto al variable en estudio, sin embargo, de ser el necesario esta investigación que se sirva de fuente de revisión bibliográfica o de consulta para futuras exploraciones, por otra parte, no existen estudios similares que se hayan puesto de manifiesto sobre el tema investigado.

14. BIBLIOGRAFÍA

- Aimacaña Orosco, A., y Tello Robayo, M. (2017). *EMPOWERMENT Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MEDIANA EMPRESA: CASO INDUSTRIA INPLASTICO*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0225.pdf
- Amezcuca, E., Pérez, V., y Quiroz de la Cruz, E. (2019). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. *magerhto*, 35. <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Arata, A., y Furlanetto, L. (2005). *Organización liviana y gestión participativa*. Santiago de Chile: Ril Editores. <https://books.google.com.ec/books?id=tyEyhVK9OMMC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Arias. (2012). Metodología de la Investigación.
- Arturo, C. (2011). How is an instrument for measuring health to be validated? . *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*.
- Bernal, C. (24 de julio de 2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. PEARSON. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

- Bretones, a. J. (2013). Spanish Adaptation of the Structural Empowerment Scale. *Spanish Journal of Psychology. Universidad de Granada*, 16.
- C., U. d. (2020). Propuesta de un Modelo de Gestión utilizando el Empoderamiento. Maracaibo: Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.
- Cajamarca Ajila, J. (2016). *EL EMPODERAMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO DE MECÁNICOS DEL CANTÓN SALCEDO*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24392/1/EL%20EMPODERAMIENTO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20MIEMBROS%20DEL%20SINDICATO%20DE%20MEC%C3%81NICOS%20DEL%20CANT%C3%93N%20SALCE
- Carrasco, J. y. (2016). INVESTIGACION EXPERIMENTAL. Madrid: RIAL.
- Chiavenato. (2020). Gestión del Talento Humano. *Mc Graw Hill*, 43.
- Chiavola, C. C. (3 de julio de 2023). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=737/73711121007>
- Chiavola, C., Cendrés Parra, P., y Sánchez. (2018). El empoderamiento desde una perspectiva. *Omnia*, 16.
- Chiavola, C., Cendrés Parra, P., y Sánchez F., D. (2017). El empoderamiento desde una perspectiva del sistema educativo. *Omnia*, 15. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121007.pdf>
- Conger, J., y Kanungo, R. (1988). El proceso de empoderamiento: integración de la teoría y la práctica. *The Academy of Management Review*, 13(3), 471–482. <https://www.jstor.org/stable/pdf/258093.pdf?refreqid=excelsior%3Aab4c639>

529d641be69f22c4a4c8b926d&ab_segments=&origin=&initiator=&acceptTC=1

- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Universidad Pedagógica de Heidelberg, Heidelberg, Alemania.*, 8.
- Escamilla, M. D. (24 de julio de 2021). *Aplicación básica de los métodos*. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia
- Figuera, Y., y Paisano, M. (2006). *El empowerment como herramienta eficaz para alcanzar*. Maturing.
- García, E. (2016). Actitud emprendedora y oportunidades de negocio. *Ediciones Paraninfo*, 72.
- Gentil, A. (24 de junio de 2023). Los seis retos a los que se enfrentan los maestros del futuro. *Magisterio*. <https://www.magisnet.com/2022/01/los-seis-retos-a-los-que-se-enfrentan-los-maestros-del-futuro/>
- Giraldo, S. (2018). El empoderamiento como elemento generador de compromiso organizacional en los empleados. *Universidad Nacional de Colombia*, 31.
- Gómez, J. P. (3 de julio de 2023). *El Empoderamiento Docente*. <http://hdl.handle.net/11285/621253>
- Gómez, L. (2017). *Retribución de personal*. Madrid: Elearning Ediciones.
- Guizado, V. (3 de julio de 2019). *Empoderamiento Digital Y Desarrollo De Competencias*. <https://doi.org/10.29314/mlser.v3i1.130>
- Hakanen, Bakker, y Schaufeli. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Herrera-Arana. (2016). infecciones superficiales de piel y partes blandas. Peru: Puno.
- Hidalgo, L. (22 de 09 de 2018). www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf
- Huaringa Cardenas, M. (2022). *EL EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL Y SU RELACIÓN CON EL BIENESTAR LABORAL DE LA EMPRESA BAFING S.A.C DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID -19, AÑO 2021*. Universidad de Lima. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16343/Huaringa_Empoderamiento-estructural-relacion-bienestar-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jácome, I., y Chión, S. (2022). Psychological Empowerment and Job Stress in Higher Education Institutions in Ecuador. *Psychology Research and Behavior Management*, 3297-3312. https://europepmc.org/backend/ptpmcrender.fcgi?accid=PMC9664918&blobtype=pdf
- Jáimez Román, M., y Díaz Bretones, F. (2013). ADAPTACIÓN AL ESPAÑOL ESCALA DE EMPODERAMIENTO ESTRUTURAL (CWEQ-II). *Departamento de Psicología Social*, 1-21. https://www.academia.edu/3685545/Spanish_Adaptation_of_the_Structural_Empowerment_Scale

- Jáimez, M. J. (2023). El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*.
https://www.researchgate.net/publication/302164187_El_empowerment_organizacional_el_inicio_de_una_gestion_saludable_en_el_trabajo
- Keller, T., y Dansereau, F. (1995). Liderazgo y empoderamiento: una perspectiva de intercambio social. *Relaciones humanas*, 127-146.
<https://doi.org/10.1177/001872679504800202>
- Laschinger, H., Finegan, J., Shamian, J., y Wilk, P. (2001). Impact of Structural and Psychological Empowerment on Job Strain in Nursing Work Settings: Expanding Kanter's. *Journal of Advanced Nursing*.
https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2001/05000/Impact_of_Structural_and_Psychological_Empowerment.6.aspx
- León, M. (2 de julio de 2013). *Poder y empoderamiento*.
<http://mujeresforjadorasdedesarrollo.files.wordpress.com/2013/11/mlec3b3nversic3b3n-final>
- Mendoza, M., Orgambídez, A., Borrego, Y., Goncalves, G., y Santos, J. (2014). Adaptación al español del cuestionario de Condiciones de Efectividad en el Trabajo (CWEQ-II). *Universitas Psychologica*, 13(3), 923-934.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v13n3/v13n3a09.pdf>
- Mirele, E. Z. (2023). Empoderar a los profesores en su quehacer académico a través de certificaciones internacionales en competencias digitales. *Guadalajara, Jal.*
- Montero, M. (2023). Teoría y práctica de la psicología comunitaria. *Paidós*, 47.
- Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo*. Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

<https://es.scribd.com/read/449900572/Inteligencia-emocional-en-la-empresa-Como-desarrollar-un-liderazgo-optimo>

Nunes Moura, L., Camponogara, S., Guedes dos Santos, J., Gasparino, R., Marion da Silva, R., y Etiane de Oliveira, F. (2020). Empoderamiento estructural de enfermeros en el entorno hospitalario. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 28(e3373), 10. <https://doi.org/> <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3915.3373>.

Oviedo, P. E.-C., y Pastrana Armírola, L. H. (2018). Investigaciones y desafíos para la docencia del siglo XXI. *Kimpres*, 23.

PEÑA, R. L. (2013). La revisión bibliográfica. UNIVERSIDAD JAVERIANA.

Pérez, E. (2018). *Comportamiento humano y habilidades directivas*. Editorial Universitaria Ramon Areces. Eaprogramas.es: https://www.iberlibro.com/servlet/BookDetailsPL?bi=30723233479&cm_sp=rec-_-pd_hw_i_1-_-bdp&ref_=pd_hw_i_1

Piaget, J. (1970). *Naturaleza y métodos de la epistemología*. Mexico: Paidó.

Rappaport, J. (1987). *Empowerment Meets Narrative: Listening to Stories and Creating*. *American Journal of Community Psychology*, Traducción. [https://books.google.com.ec/books?id=W5327F1mSHAC&pg=PA126&lpg=PA126&dq=En+teor%C3%ADa,+empowerment+se+refiere+al+proceso+o+interacci%C3%B3n+\(de+la+persona+y+su+entorno\)+por+medio+del+cual+personas,+organizaciones+o+comunidades+adquieren+dominio+o+control](https://books.google.com.ec/books?id=W5327F1mSHAC&pg=PA126&lpg=PA126&dq=En+teor%C3%ADa,+empowerment+se+refiere+al+proceso+o+interacci%C3%B3n+(de+la+persona+y+su+entorno)+por+medio+del+cual+personas,+organizaciones+o+comunidades+adquieren+dominio+o+control)

Rodriguez, J. (24 de Marzo de 2021). *Qué es el empowerment (y ejemplos para inspirarte)*. Hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/sales/empowerment>

- Román, J., Pereira, P., y Ribeiro, C. (2019). EMPOWERMENT ESTRUCTURAL: POTENCIANDO LA CAPACIDAD INNOVADORA DE LAS ORGANIZACIONES. *Gestão e Desenvolvimento*.
- Segovia, A. (2014). El liderazgo, la compensación variable, el empowerment psicológico y su impacto en la efectividad del empleado: un enfoque de modelación mediante ecuaciones estructurales. *Universidad Autónoma de Nuevo León*, 38.
- Tamayo, T. M. (2020). TIPOS DE INVESTIGACIÓN. rabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf.
- Terry, W. (2004). Manual del empowerment : cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores. *THAU, S.L. Editorial.*, 16. <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>
- Tesselar, M. (4 de Julio de 2018). *Factores que afectan la productividad*. Tesselar: <https://www.tesselar.mx/blog/como-afecta-la-falta-de-productividad-a-una-empresa>
- Thomas, K., y Velthouse, B. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666-681. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258687>
- Thompson, L. A. (2018). Tools for Teams: Building Effective Teams. *McGRaw-Hill*.
- Treviño, R. (2019). *Library*. El Empowerment Estructural y Psicológico en docentes de educación media superior: <https://1library.co/document/q0p19dlz->

empowerment-estructural-psicologico-docentes-educacion-media-
superior.html

Valdez Cordón, M. (2017). *EMPODERAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL (Estudio realizado con mandos medios de la empresa Alimentos Xelapan, Quetzaltenango)*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.

Zamora, I., y Calixto, L. (2021). Metodología de Investigación. *Smith Zamora*.

15. ANEXOS

Anexo 1. Currículum vitae Investigador 1

CURRÍCULUM VITAE

DATOS PERSONALES

Nombres: Jhoffre Alexis
 Apellidos: Toaquiza Toaquiza
 Fecha de nacimiento: 15 de enero del 1999
 Cédula de ciudadanía: 0504232984
 Estado civil: Soltero
 Dirección: Barrio el “Portal de Pujilí”
 Teléfono: 0967971512
 Correo electrónico: toaquizajhoffre99@gmail.com



ESTUDIOS REALIZADOS

NIVEL	INSTITUCIÓN
Primaria	Unidad Educativa “Leopoldo N. Chávez”
Secundaria	Unidad Educativa “Provincia de Cotopaxi” TÍTULO OBTENIDO: Bachiller en Ciencias Sociales
Superior	Proceso de estudio en la Universidad Técnica de Cotopaxi

EXPERIENCIA LABORAL

- EMPRESA ROYAL FLOWERS S.A / CAPUCHONERO
Poner los papeles en los pétalos de flores
- EMPRESA ROYAL FLOWERS S.A / AUXILIAR DE SUPERVISIÓN
Realizar mezclas de los productos químicos
- CHOFER PROFESIONAL / COOPERATIVA DE TRANSPORTE EN CAMIONETAS NIÑO DE ISINCHE
- Brindando servicios a todos los ciudadanos

Anexo 2. Currículum vitae Investigador 2**CURRÍCULUM VITAE****DATOS PERSONALES**

Nombres: Evelyn Carolina
 Apellidos: Montaguano Quillupangui
 Fecha de nacimiento: 12 de Junio del 2001
 Lugar de nacimiento: Machachi
 Cédula de ciudadanía: 1726546995
 Estado civil: Soltero
 Dirección domiciliaria: Quito – Guamani - San Juan de Turubamba
 Teléfono: 0986936601
 Correo electrónico: carolinamontaguano123@hotmail.com

**ESTUDIOS REALIZADOS**

NIVEL	INSTITUCIÓN
Primaria	Escuela Fiscal Mixta “2 de Agosto”
Secundaria	Unidad Educativa “Juan Pío Montúfar” TÍTULO OBTENIDO: Bachiller en Ciencias Sociales
Superior	Proceso de estudio en la Universidad Técnica de Cotopaxi

Anexo 3. Currículum vitae Tutora**CURRÍCULUM VITAE****IBETT MARIELA JÁCOME LARA**

Cédula de Identidad: 1714953807

Correo electrónico: ibett.jacome@utc.edu.ec

Teléfono: 0960625642

País: Ecuador



- Doctora en Administración Estratégica de Empresas por la Pontificia Universidad Católica de Perú –
- Perú (PhD), Doctora en Ciencias Organizacionales por la Universidad de los Andes - Venezuela (PhD),
- Magister en Gestión Empresarial. Actualmente es docente investigadora de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Directora y editora en jefe de la Revista UTC Prospectivas.
- Ha desempeñado cargos como: Coordinadora de Vinculación de la Carrera de Administración de Empresas,
- Coordinadora de Investigación de la Carrera de Mercadotecnia
- Coordinadora de la Carrera de Ingeniería Comercial, Miembro de tribunales de pregrado y posgrado, participante en proyectos de investigación generativos y formativos de la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Docente de posgrados de la Universidad Técnica de Ambato.
- Tiene varias publicaciones en revistas nacionales e internacionales en áreas del conocimiento como la administración, gestión y comportamiento organizacional.

Anexo 4. Cuestionario

**CUESTIONARIO DE EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL
(CONDICIONES DE EFECTIVIDAD LABORAL _ CWEQ-II)**

ENCUESTA						
EMPODERAMIENTO ESTRUCTURAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA PROVINCIA DE COTOPAXI						
El objetivo de la siguiente encuesta es medir el empoderamiento estructural de los docentes en las Instituciones Públicas de Educación Superior en la Provincia de Cotopaxi.						
Instrucción:						
Lea detenidamente cada pregunta y señale la opción de acuerdo a su criterio personal, mediante la siguiente escala:						
1 (Totalmente en desacuerdo)						
2 (En desacuerdo)						
3 (Neutral)						
4 (De acuerdo)						
5 (Totalmente de acuerdo)						
Correo electrónico:			Edad	Género	F	
					M	
Institución en la que labora:						
Universidad Técnica de Cotopaxi						
Universidad Politécnica de Fuerzas Armadas "ESPE"						
Instituto Superior Tecnológico Vicente León						
Instituto Superior Tecnológico Cotopaxi						
Nivel de estudios		Tipo de contrato laboral		Tiempo de trabajo en la Institución		
Tecnólogo-----		Ocasional-----		-----		
Ingeniero-----		Servicios Profesionales-----				
Licenciado-----		--				
Magister-----		Nombramiento-----				
PhD-----		Otra-----				
Otra-----						
No	ASPECTO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
OPORTUNIDADES						
¿En qué medida tiene cada oportunidad?						
1.	¿Considera que lleva a cabo un trabajo desafiante?					
2.	¿La Institución le permite desarrollar nuevas habilidades y conocimientos?					
3.	¿Las funciones a su cargo, le permite emplear todas sus habilidades y conocimientos?					

INFORMACIÓN						
¿En qué medida tiene acceso a la información relativa de la situación de la Institución?						
4.	¿Se le da a conocer constantemente información actualizada de la Institución?					
5.	¿Se le proporciona información sobre los valores de la Institución?					
6.	¿Se le proporciona información entendible sobre los objetivos de la Institución?					
APOYO						
¿Hasta qué punto tiene acceso?						
7.	¿Tiene la oportunidad de recibir reconocimiento por lo que hace bien?					
8.	¿Se le da a conocer sobre aspectos que podrían mejorarse?					
9.	¿Reciben sugerencias útiles y consejos para la solución de problemas?					
RECURSOS						
En términos de recursos, ¿cuántos tienes?						
10.	¿Dispone del tiempo necesario para las gestiones prioritarias?					
11.	¿La Institución le proporciona los recursos necesarios para su labor?					
12.	¿Recibe la ayuda temporal por parte de la Institución cuando es necesario?					

Elaborado por: Jáimez Román & Díaz Bretones (2013)