



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**Empowerment y su Incidencia en el
desempeño Académico en Estudiantes de la
Facultad de Ciencias Sociales de la
Universidad José Antonio Páez.**

Autor(es): Lartez Martínez Jerimar Dayeric

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Telefono: (0241) 8714240 (máster) – Fax: (0241) 8712394



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**



TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADO

EMPOWERMENT Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO
EN ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ.

**Proyecto del Trabajo de Grado para optar al título de
LICENCIADA EN RELACIONES INDUSTRIALES**

Autor(a): Lartez Martínez Jerimar Dayeric

Tutor(a): Dra. Belkys Suárez Montoya

San Diego, Febrero 2020.



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
COORDINACIÓN DE PASANTIA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA N° 00073-3-2019

San Diego, 04 de Febrero del 2020

Ciudadana

JERIMAR DAYERIC, LARTEZ MARTINEZ

C.I. 20.163.268

Cumplo con informarle que la Comisión de Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, acordó aprobar el Proyecto de Trabajo de Grado, presentado por usted titulado: **“EMPOWERMENT Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO EN ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ”**, como requisito para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales.

Sin otro particular, se suscribe de usted,

Atentamente,



Dra. Belkys Suárez Montoya
Decana de la Facultad de Ciencias Sociales

“Se Aprueba Proyecto (Anexo L) sin revisión Metodologica”.



República bolivariana de Venezuela
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias Sociales
Escuela De Relaciones Industriales
Carrera relaciones industriales



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Dra. **Belkys Suárez Montoya**, portador(a) de la cédula de identidad N° V-8.136.329, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por la ciudadana Jerimar Dayeric Lartez Martínez, portadora de la cédula de identidad N° V-20.163.268, titulado “Empowerment y su Incidencia en el desempeño Académico en Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez”, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 26 días del mes de febrero del año 2020

(Firma autógrafa)
Nombres y apellidos
N° de la Cédula de Identidad
8.136.329

DEDICATORIA

“A Dios, por darme la vida, salud y fortaleza primeramente como fuente de mi inspiración por ser el motor que me ayuda para ser constante en alcanzar mis metas”

“A mi padre Richard Lartez por ser tan maravilloso apoyarme día a día en mi aprendizaje, por tu bondad y por sobre todo por ser ese fiel escudero e impulso para terminar mi carrera universitaria”

“A mi madre Jenny Martínez por ser esa mujer guerrera y darme luz en mis días lluviosos, gracias por darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba y motivarme de que todo lo que me proponga puedo lograrlo” A ustedes esencialmente por ser mis pilares, por su amor incondicional, por cada noche de estudio, sus consejos y por sobre todo ser mi paz.

“A mi tutora que, en este andar del Trabajo de Grado, influyó con sus lecciones y experiencias para formarme como una persona preparada para los retos que me pone la vida” Dra. Belkys Suárez

“A los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales y primordialmente a los conforman la escuela de Relaciones Industriales más que profesores, se convirtieron durante estos años en amigos incondicionales”

Jerimar Dayeric Lartez Martínez.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quien siempre me acompaña y apoya sin pedir nada a cambio; Gracias por darme la paz en tantos momentos, por ser mi fortaleza en momentos de debilidad y por permitirme un logro más a nivel personal y profesional Agradecido con la vida por permitirme llegar a completar este trabajo de investigación por mantenerme con energía y amor.

A las instalaciones de la Universidad José Antonio Páez por concederme la oportunidad de formarme durante los años de mi carrera es y siempre será mi mejor elección.

A toda mi familia, hermana, cuñado, sobrinos por su apoyo moral y estar en cada paso de mis logros.

A mis compañeros de estudios y sobre todo a la promoción número 42 de Relaciones Industriales.

Y a la persona fundamental de este último paso, que le agradezco tanto, gracias por confiar en mí y mi empowerment, gracias por ser mi profesora, tutora a la Dra. Belkys Suárez Montoya gracias por guiarme, dedicarme su tiempo, enseñarme a través de técnicas de estudios y sobre todo por su experiencia no existen las palabras para expresar lo agradecida que estoy con la vida por haberme puesto en su camino, se convirtió en una de mis personas favoritas.

Desde el fondo de mi corazón eternamente agradecida los amo.

Jerimar Dayeric Lartez Martínez.

ÍNDICE GENERAL

Contenido	p.p
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice general.....	VII
Índice de cuadro.....	X
Índice de gráficos.....	XII
Resumen informativo.....	XIII
Introducción.....	1
CAPITULO	
EL PROBLEMA	
I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
Formulación del Problema.....	10
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	11
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
ALCANCE DE LA INVESTIGACION.....	13
MARCO TEORICO	
II ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
Internacionales.....	16
Nacionales.....	19
ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN.....	21
Universidad José Antonio Páez.....	21
Historia.....	21
Campus Universitario.....	22
Misión.	23

Visión.....	23
Objetivos.....	24
Organigrama.....	24
Bases Teóricas.....	25
Relaciones Industriales.....	25
Gestión De Talento Humano.....	27
Subsistema De Desarrollo.....	27
Desarrollo De Personal.....	28
Empowerment.....	29
Tipos De Empowerment.....	30
Empoderamiento Estructural.....	30
Empoderamiento Psicológico (Personal).....	30
Proceso del Empowerment.....	31
Beneficios del Empowerment.....	31
Bases del Empowerment.....	33
Elementos Del Empowerment.	33
Características del Empowerment.....	34
Efectividad Gerencial.....	35
Gerencia Educativa.....	36
Formación y Capacitación.....	38
Liderazgo.....	38
Liderazgo Aceptado.....	40
Comunicación.....	40
Comunicación Excelente.....	42
Toma De Decisiones.....	42
Motivación.....	43
Delegación... ..	43
Propósito Común.....	44
Roles Claros.....	44

	Procesos Efectivos.....	44
	Relaciones Sólidas.....	44
	Bases Legales	
	Constitución Bolivariana de Venezuela (2000).....	45
	Ley de Educación (2003).....	47
	Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación de Venezuela (2001)...	48
	Definición de Términos.....	49
	MARCO METODOLÓGICO	
III	Tipo De Investigación.....	52
	Diseño De La Investigación.....	53
	Población.....	55
	Muestra.....	55
	Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	57
	Validez.....	58
	Confiabilidad.....	58
	Kuder Richardson.....	59
	Alfa de Cronbach.....	60
	Técnica De Análisis De Datos.....	61
	Procedimiento De La Investigación.....	62
	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
IV	Presentación de los Resultados.....	63
	Aplicación del Instrumento.....	64
	Integración de los Datos.....	64
	Análisis y Presentación de los Datos.....	65
	CONCLUSIONES.....	94
	RECOMENDACIONES.....	97
	BIBLIOGRAFIA.....	99
	ANEXOS.....	104

INDICE DE CUADROS CONTENIDO

CUADRO	p.p
N°1 Organigrama de la Universidad José Antonio Páez.....	24
N°2 Proceso del Empowerment.....	31
N°3 Beneficios del Empowerment.....	32
N°4 Escala de Rango de Confiabilidad.....	60
N°5 coeficiente de alfa de Cronbach.....	61
N°6 Integración De Datos.....	66
N°7 Manejo del Empowerment.....	69
N°8 Conocimiento del Empowerment.....	70
N°9 Empowerment como herramienta.....	71
N°10 Empowerment amplio campo de acción.....	72
N°11 Beneficios del empowerment.....	73
N°12 Elementos claves del empowerment.....	74
N°13 Habilidades del liderazgo con empowerment.....	75
N°14 Objetivo del empowerment.....	76
N°15 El empowerment da poder a las ideas.....	77
N°16 Empowerment confianza y autoridad.....	78
N°17 Elementos del empowerment.....	79
N°18 Impulsan en los estudiantes la creatividad y rendimiento.....	80
N°19 Proceso del empowerment.....	81
N°20 Fundamento del empowerment.....	82
N°21 Ventajas del empowerment.....	83
N°22 Comportamiento de empowerment.....	84
N°23 Trabajo en equipo.....	85
N°24 El empowerment influye en la institución.....	86

N°25 Aspecto del empowerment.....	87
N°26 Conocimiento del empowerment académico.....	88
N°27 Impulso del manejo del empowerment	89
N°28 El empowerment en cualquier área.....	90
N°29 Los profesores aplican el empowerment.....	91
N°30 Empowerment en estudiantes.....	92
N°31 Poder de acción	93

INDICE DE GRAFICOS CONTENIDO

GRAFICOS	p.p
N°1 Manejo del Empowerment.....	69
N°2 Conocimiento del Empowerment.....	70
N°3 Empowerment como herramienta.....	71
N°4 Empowerment amplio campo de acción.....	72
N°5 Beneficios del empowerment.....	73
N°6 Elementos claves del empowerment.....	74
N°7 Habilidades del liderazgo con empowerment.....	75
N°8 Objetivo del empowerment.....	76
N°9 El empowerment da poder a las ideas.....	77
N°10 Empowerment confianza y autoridad.....	78
N°11 Elementos del empowerment.....	79
N°12 Impulsan en los estudiantes la creatividad y rendimiento.....	80
N°13 Proceso del empowerment.....	81
N°14 Fundamento del empowerment.....	82
N°15 Ventajas del empowerment.....	83
N°16 Comportamiento de empowerment.....	84
N°17 Trabajo en equipo.....	85
N°18 El empowerment influye en la institución.....	86
N°19 Aspecto del empowerment.....	87
N°20 Conocimiento del empowerment académico.....	88
N°21 Impulso del manejo del empowerment	89
N°22 El empowerment en cualquier área.....	90
N°23 Los profesores aplican el empowerment.....	91
N°24 Empowerment en estudiantes.....	92
N°25 Poder de acción	93



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES



TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADO

Empowerment y su Incidencia en el desempeño Académico en Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez.

Autor(a): Jerimar Dayeric. Lartez Martínez

Tutor(a): Dra. Belkys Suárez Montoya

Fecha: febrero 2020

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tiene como propósito Analizar la Incidencia del Empowerment en los Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez. Se proyecta bajo un enfoque, en la modalidad de trabajo de campo, su carácter descriptivo se apoya en los autores teóricos que respaldarán la investigación iniciando con Elton mayo, John Dunlop, Chiavenato, Rappaport, Martha Alles entre otros. La población a participar en esta investigación fue de treinta y cinco 35 estudiantes cursantes de la materia tendencia la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales; como técnica de recolección de datos, se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario mixto conformado por 25 ítems entre preguntas dicotómicas y politómicas para obtener el análisis de los datos que respaldaran el grado de validez y confiabilidad de la investigación se utilizó el modelo de kuder Richardson y el alfa de Cronbach que validaron la confiabilidad del instrumento; De este modo se observó que los objetivos planteados en la investigación dieron resultados positivos donde los estudiantes conocen el manejo del empowerment y que si incide el empowerment en el rendimiento académico de los estudiantes ya que el empowerment consiste en transferir responsabilidad y poder de decisión

Descriptor: Empowerment, Incidencia, Desempeño, Estudiantes, Institución

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende entender el significado del Empowerment y su incidencia en el desempeño académico en estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez como estrategia para analizar la incidencia del empowerment en los estudiantes.

El empowerment es entendido como un proceso por medio del cual se puede maximizar la utilización de las diversas capacidades del talento humano, en este proceso se suele trabajar en grupos que comparten el liderazgo facultando las habilidades para evaluar, mejorar la calidad del desempeño y el proceso de formación.

Asimismo, el empowerment se puede decir que es una herramienta con amplio aspecto de acción, en un proceso estratégico que busca una relación entre la organización y su gente, aumenta la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso para servir mejor a los individuos, dándole autoridad como una identidad de confianza, responsable de emitir y revocar. Proporcionando el poder de autoridad para imponer tareas y responsabilidad de compromiso para cumplir objetivos.

De este modo, se conoce que existen dos tipos de empowerment el estructural que se centra en las condiciones en el ambiente de trabajo, como la variedad, autonomía, carga de trabajo y soporte de la organización y posición dentro de la empresa; y el empowerment psicológico de manera que es la interpretación mental de cada individuo a los cambios estructurales del ambiente.

Ahora bien, es por ello que la investigación se fundamenta en el empowerment psicológico que la característica principal de este tipo es que cada individuo tiene control de sus acciones una autodeterminación e impacto para dirigir su vida. En efecto el empowerment es como un nuevo paradigma de gestión del talento humano, procurando insertar miembros activos con capacidad de decisión.

Visto de esta forma este trabajo busca analizar la incidencia del Empowerment en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, para conocer si en los grupos de estudiantes se hace el uso del manejo del empowerment, en todo caso si los beneficios fortalecen el rendimiento académico; esto permitió diagnosticar el poder de los estudiantes en sus acciones y sobre todo en reconocer la motivación del buen desempeño.

Por otra parte, determinar si la actitud y comportamiento en los estudiantes incide el empowerment a nivel académico, aunque es un tema bastante novedoso, es fundamental para lograr las metas. Para efectos de esta investigación la gestión de personal puede asociarse a la dirección del talento humano tanto a nivel organizacional como académico.

Por consiguiente, es de gran interés académico dentro de las instituciones educativas a nivel superior diagnosticar si es la principal herramienta fundamental para lograr la gerencia educativa, evidenciando la existencia de grupos de docentes adecuados para fortalecer y dar el poder de compromiso, autoridad y responsabilidad a los estudiantes de la casa de estudio, por lo que las variables que puedan presentar proporcionen el mejor control y rendimiento académico de los estudiantes.

En este orden de ideas, en el ámbito profesional y que es un tema en tendencia para dirigir y gestionar a las personas en el ámbito organizacional, se puede centrar su interés en dirección del talento humano que está en la búsqueda de nuevas opciones gerenciales, es por ello que, en la actualidad las organizaciones transforman sus estilos adoptando una herramienta que incrementa el éxito empresarial y personal entre su fuerza laboral.

En cuanto al diseño, para diagnosticar la teoría del empowerment, la investigación se realizó en la modalidad de encuesta a una población estimada de

treinta y cinco (35) estudiantes de la materia tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez.

Cabe resaltar, que durante la aplicación de la encuesta a los estudiantes los ítems tuvieron una gran respuesta positiva de que los estudiantes tienen conocimiento del manejo del empowerment y cómo puede beneficiarlos para alcanzar sus metas; si bien es cierto que los elementos claves para llegar a profundizar el tema los profesores necesitan potenciar las capacidades del compromiso a los estudiantes y lograr un buen rendimiento académico.

Se ha verificado, la teoría del empowerment a nivel académico en la gerencia educativa y es precisamente aquí donde el empowerment recibe un gran reconocimiento como tema importante, además que tiene la capacidad de atraer muchas personas ya que la palabra en sí parece ser capaz de transformar sus vidas.

Ahora bien, la técnica una encuesta que sirvió para validar esta investigación, fue validada por profesionales expertos en el área de talento humano y sobre todo impartieron el tema en la materia de electiva tendencia a la gerencia actual.

Durante la investigación de campo en el diseño tipo descriptivo el cual es un método que implica observar y describir, se pudo notar esa debilidad en el estudiante desmotivado y un escaso compromiso con los estudios.

En relación a la idea anterior, la finalidad del desarrollo de esta investigación es: diagnosticar el manejo del empowerment en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales. Describir los elementos en lo que se apoya el empowerment y determinar la incidencia del empowerment en los estudiantes en las aulas de clases.

La investigación se estructura de la siguiente manera:

El capítulo I; define el objeto de estudio y comprende, el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación generales y específicos, la justificación e importancia de la investigación y por último el alcance de la investigación.

El capítulo II abarca el marco teórico, revisión del estado del arte del planteamiento o tema de investigación, los antecedentes de la investigación Internacionales y Nacionales, las bases teóricas que lo sustentan, las bases legales y por último la definición de términos básicos.

El capítulo III, contiene el marco metodológico es el propósito fundamental donde se establece el método, tipología de la investigación atendiendo la naturaleza de la misma, población y muestra, técnica e instrumento a ser utilizados en la recolección de la información, técnicas de análisis de la información, descripción de los procedimientos a emplear en el estudio y para finalizar las limitaciones y restricciones.

El capítulo IV, se expone los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.

Finalmente, la conclusión el resumen de los principales resultados y aportes más significativos de la investigación. Se añaden las recomendaciones que el autor formula como consecuencia del estudio realizado.

Y para concluir se presenta las referencias bibliográficas y anexos

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema.

A pesar de la idea netamente gerencial y empresarial con la cual surge el empowerment, no resulta difícil hacer la relación analógica con el área académica y menos si se realiza el enfoque donde el docente sería el encargado de otorgar las funciones a sus estudiantes quienes son los miembros de la organización.

Antes de hablar del empowerment, es necesario conocer un poco de su historia y cómo surge esta tendencia que fue posicionándose de las gestiones gerenciales de manera constante y progresiva en diversos tipos de organizaciones, siendo esto una corriente que ha tenido presencia desde el ámbito personal como lo fue en su momento con el empoderamiento hacia el género femenino, así como en diversos terrenos de la sociedad desde cualquier punto de vista no solo el empresarial.

Hoy en día se vive en un mundo más globalizado y dinamizado, donde las universidades deben de utilizar nuevos mecanismos que les permita tener un enfoque más dinámico con los estudiantes y un contacto permanente con los mismos para fortalecer el rendimiento académico de los estudiantes, para de esta manera llegar a un posicionamiento deseado. Señala Mechanic (1991), que.

El empoderamiento es un proceso en el que los individuos aprenden a ver una mayor correspondencia entre sus metas, y la sensación de saber cómo alcanzarlas, un sentido de cómo lograrlas y una relación entre sus esfuerzos y resultados de vida que obtienen. (p.44)

El empowerment está emergiendo en los últimos años como un concepto con importantes repercusiones a nivel organizacional y en la gerencia educativa, tratándose su multidimensionalidad desde comienzos de los años setenta, las organizaciones de todo el mundo empezaron a reemplazar su estructura tradicional por un mayor compromiso y alto interés del personal. La estructura tradicional está hecha en forma de pirámide, donde las funciones son altamente especializadas, sus límites son claros y hay un control de los supervisores para asegurar que el trabajo sea rápido y consistente; es decir, los que ocupan la punta de la pirámide son los que planean y piensan, mientras que los niveles más bajos son aquellos quienes realizan el trabajo.

Al hablar del empowerment, se debe partir de las acepciones desarrolladas por algunos autores, a este propósito, Alles (2009:173-174), plantea que “el empowerment “es una metodología organizacional donde la dirección identifica cuáles áreas o grupos de tareas trabajarán bajo esta nueva filosofía y, para ello fijará nuevos procedimientos que comprenden los niveles de autoridad definidos para cada caso”.

En efecto, el uso de esta herramienta para fines de desarrollo, identifica las áreas que van a ser empoderadas y disponga del recurso humano necesario para otorgar el poder de la autoridad, decisión y ejecución de las tareas; en otras palabras, se otorga toda la responsabilidad de las decisiones en el talento que ejecuta las actividades organizacionales.

Otra acepción, es la planteada por Delgado de Smith (2010:210), quien afirma que “es delegar racionalmente el poder para la toma de decisiones es sus respectivos ámbitos, esto implica aceptación de responsabilidad por sus acciones y tareas”. En otras palabras, es asumir el poder en su totalidad y con responsabilidad frente a sus funciones y acciones laborales.

Por otro lado, el empowerment se origina en el sub-sistema de desarrollo de personal, pues intenta establecer su centralidad en la formación y capacitación de los trabajadores mediante el reconocimiento y otorgamiento de conocimientos propios de

su labor, condiciones de trabajo acordes a la realidad, nuevos estilos de dirección, sistemas de comunicación e información efectivos aunado a una estructura organizacional moderna con tendencias orgánica.

Es importante resaltar que el empowerment refleja el interés de darle más poder a la gente, delegar autoridad, para que puedan decidir sobre su propio trabajo y encontrar menos barreras en la ejecución de mejoras y toma de decisiones.

En cuanto a las características y principios del empowerment están, entre otras: delegar poder y autoridad a los subordinados y transmitirles que son responsables de su propio trabajo, así como también maximizar la utilización de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias del talento humano y reemplaza la vieja estructura piramidal por equipos auto dirigidos.

En este orden de ideas, hay que mencionar que, en América Latina la educación ha venido sobrellevando una serie de cambios y reformas en los proyectos educativos con la finalidad de aumentar los niveles de calidad del servicio mediante el desarrollo del talento humano. En este sentido, en Venezuela, se visualiza un proceso de cambio social en razón de estarse estableciendo movimientos de transformación gerencial, caracterizados por acciones de empoderamiento que favorecen la promoción del desarrollo de la gestión escolar en todas sus dimensiones. Arellano (2016:30), Se debe agregar que, “siempre y cuando la educación sea impulsada y sea reconocida como merece, habrá mayores oportunidades de evolución y desarrollo de un país, de esta manera el empowerment aplicado a la gestión escolar es capaz de lograr con estos objetivos”. Es decir que si es fundamental utilizar el empowerment en la gestión educativa.

En relación al mismo orden de ideas, se señala que, en el ámbito educativo, citado por Arellano (2016:23), “se tienen que desarrollar actividades tanto individuales como grupales para una gestión de recursos humanos que contribuya a aumentar la confianza de todo el personal, la responsabilidad, el compromiso y la creatividad del gerente”, en

otras palabras, el directivo debe apostar al fomento y construcción de una escala de valores para conocer y comprender su proceso comunicacional, sus relaciones, el nivel de satisfacción y el proceso de adaptación del personal adaptándose a las nuevas responsabilidades sociales con espíritu de pertenencia, mejorando sus habilidades y su propia preparación académica dentro de la institución educativa.

Siguiendo con el área educativa, Herrera (2013:61), afirma que; “el uso del empowerment presenta consecuentes ventajas en la transmisión del conocimiento”. Como ya se ha explicado el empowerment permite que las funciones y obligaciones se ejecuten con mayor compromiso, responsabilidad en función de todos, en este caso dentro del ámbito docente se apuesta al mejoramiento académico, comunicación y habilidades lo cual repercute sobre los estudiantes.

Contextualizando lo anteriormente expresado, Chiavenato (2009:288), concluye que, “el concepto de equipo lleva implícito el facultamiento en la toma de decisiones (*empowerment*), es decir, delegar autoridad para otorgar poder, libertad e información para que el equipo tome decisiones y participe activamente en la organización”.

El empowerment se basa en cuatro elementos: poder, motivación, desarrollo y liderazgo. Sin embargo, el facultamiento no es algo fijo, sino una escala que va desde una escasa delegación de facultades a una total. Cuando el nivel es elevado encontramos equipos de alto desempeño que llegan a ese nivel gracias a la excelencia de su dinámica y a sus resultados. Chiavenato (2009:289). “Los equipos de alto desempeño se relacionan directamente con una adecuada acción de liderazgo, delegación, motivación y comunicación, siendo estas características del empowerment”.

De hecho, en el ámbito mundial, la globalización ha generado un proceso de cambio en los espacios culturales, económicos, políticos, tecnológicos de comunicación e información del entorno en el cual se desenvuelven los distintos estados, gobiernos, comunidades y entidades institucionales. Es por ello, que las

universidades para hacer frente al fenómeno globalizador, ha tenido que transformar sus métodos y procedimientos tradicionales con el objeto, no solo de poder dar respuestas a sus estudiantes, sino también porque el cambio se ha convertido en un requisito indispensable para adaptarse.

En relación al empowerment el éxito de la educación universitaria, se basa en atraer estudiantes que puedan cursar un plan de estudio que les permita profesionalizarse en un mediano plazo, para ello se espera que estos estudiantes tengan una preparación previa que les permita afrontar situaciones y resolver imprevistos académicos con prontitud. En ese sentido, en los últimos tiempos se ha visto que los estudiantes llegan a las aulas de clases con bajo nivel de preparación académica; adicionalmente se observa:

- Desmotivación
- Escaso compromiso con los estudios.
- Abandono de estudios.
- Acciones y decisiones erradas.
- Éxodo migratorio estudiantil.
- Escaso manejo de herramientas que apoyen su formación académica, entre otros.

Por su parte, Zimmerman (2000:44), plantea que “las acciones, actividades o estructuras pueden ser empoderadoras. Esta formulación contiene implícitamente dos elementos diferentes: las acciones y las estructuras”. Estas estructuras proveedoras de recursos y oportunidades empoderadoras merecen una terminología para referirse a ellas

Por lo antes planteado, se propone realizar la investigación para Analizar la Incidencia del Empowerment en el desempeño Académico en los Estudiantes de la

Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicada en San Diego, Estado Carabobo.

1.1.1 Formulación del Problema.

Por lo consiguiente, y de acuerdo al planteamiento antes mencionado de como las universidades han transformados sus métodos para hacer frente a los cambios se propone la interrogante siguiente:

¿De qué manera Incide el Empowerment en el desempeño Académico de los Estudiantes de la Facultad De Ciencias Sociales De La Universidad José Antonio Páez Ubicada en San Diego, Estado Carabobo?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Desde una perspectiva más general, El empowerment direccionado de manera eficaz trae beneficios organizacionales y personales, en donde ambos se comprometen, asumen nuevos retos, debido a que ambas partes involucradas se ven beneficiadas, resumiendo lo planteado se presentan los objetivos siguientes:

1.2.1 Objetivo General.

Analizar la Incidencia del Empowerment en los estudiantes de la Facultad De Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo.

1.2.2 Objetivos Específicos.

Diagnosticar el manejo del Empowerment en los estudiantes de la Facultad De Ciencias Sociales de La Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo.

Describir los elementos en lo que se apoya el Empowerment y como Incide en el desempeño Académico de los Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo.

Determinar la Incidencia del Empowerment en el desempeño académico de los estudiantes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado En San Diego Estado Carabobo.

1.3 Justificación e Importancia de la Investigación.

Analizar el empowerment como una herramienta eficaz para alcanzar el éxito académico a través de la conformación de equipos de alto desempeño es muy importante; ya que éste da origen a una tendencia que fomenta la participación de los estudiantes, contribuye además a reformular la visión y enfoque en cuanto al crecimiento tanto personal como profesional.

De acuerdo con esto, la investigación se analizará la Incidencia del Empowerment en los estudiantes de la Facultad De Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo y servirá de referencia para el estudio y comprensión de esta nueva forma de administrar y reorganizar las funciones asignadas a cada estudiante de acuerdo al grado de exigencias según su año académico, siendo importante destacar que servirá de estímulo y motivación para los estudiantes al observar resultados beneficiosos para todos.

Este estudio tendrá relevancia institucional en el sentido en el que, al mejorar el desempeño de los estudiantes de la facultad de ciencias sociales, se garantizará una mejor convivencia entre estudiantes y docentes, a su vez al empoderar a cada estudiante a través de la responsabilidad equitativa, compromiso y sentido de pertenecía, trabajo en equipo.

Esta investigación, permitió elevar el interés por esta nueva noción gerencial dentro del ámbito educativo en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, de manera que cada vez aumente el número de profesionales interesados por su estudio y resultados por consiguiente adoptando este nuevo patrón para la transmisión del conocimiento, desempeño de funciones de mejorar su índice académico.

En este sentido la presente investigación, por ser la primera en analizar el empowerment dentro de la Facultad de Ciencias Sociales, servirá de referencia para la realización de investigaciones futuras, donde los resultados arrojados por este estudio podrán ser usados como guía o comparación en investigaciones futuras que guarden relación con este tema.

La investigación cobra mayor relevancia porque la misma será de gran beneficio para la universidad, dado que permitirá absorber un estilo gerencial dirigido a considerar a los estudiantes como talento humano por el conocimiento, habilidades que posee desempeño de funciones y responsabilidad compartida a través de trabajo en equipo y de alto desempeño, para enfrentar los retos presentados por los diferentes cambios, que la dinámica organizacional ha introducido en el seno de las organizaciones educativas y poco a poco en las aulas de clases.

Si bien es cierto, es de referencia por cuanto: desde el punto de vista personal, institucional y académico; Las razones que justifican la presente investigación constituyen un tema de mucha importancia y en los últimos años con importantes resultados. La motivación que llevo al desarrollo de esta investigación llama la

atención, puesto que es un tema de gran calidad para la casa de estudio, de qué manera puede incidir el Empowerment en el rendimiento académico de los estudiantes, por el cual aprenden a ver sus metas y la sensación de saber cómo alcanzarlas, así como una relación entre sus esfuerzos y los resultados que obtienen.

Dicho de otro modo, este estudio es pertinente porque se puede establecer como un aporte para las demás instituciones, que el empowerment en el ámbito de las organizaciones educativas aparece cuando los estudiantes comienzan a necesitar docentes con mayor capacidad e innovación debido al ambiente de cambio continuo y globalización en el que se encuentran inmersas en la actualidad.

Desde el punto de vista académico, la ejecución de la presente investigación es relevante debido a que se constituirá en un antecedente para futuras investigaciones de campo o propuestas que estén relacionadas con el Empowerment Académico.

1.4 El Alcance de la Investigación.

La investigación se realizó con estudiantes del noveno (9°) y decimo (10°) semestre de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez ubicada en San Diego Estado Carabobo, cubriendo un periodo de 3 meses del año 2020.

Por lo tanto, esta investigación radica en el hecho de analizar como incide el empowerment en el desempeño académico en los estudiantes, bajo un bosquejo nuestra investigación tipo descriptiva se realizó en un grupo social institucional, hasta donde esta investigación en otras palabras pueda dar beneficio directamente con los resultados obtenidos de manera como antecedente a futuras investigaciones dentro de la institución.

Por tal motivo, podemos decir que el empowerment a nivel académico es de calidad, ya que su herramienta enfocada a motivar, dar poder y sería fructífera; para empezar, debemos conocer los aportes conceptuales como lo es la teoría del empowerment Rappaport (1981), lo define como un proceso por el cual los individuos aprenden a ver la correspondencia entre sus metas y la sensación de saber cómo alcanzarlas, así como una relación entre sus esfuerzos y los resultados que obtienen.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico y conceptual es la exposición resumida, concisa y pertinente del conocimiento científico y de hechos empíricamente acumulados acerca de nuestro objeto de estudio, ello implica analizar y exponer las teorías, los enfoques teóricos, las investigaciones y los antecedentes que se consideren pertinentes para el encuadre del estudio.

Por lo tanto, todo trabajo de investigación , debe ir sustentando en bases teóricas, las cuales le van aportan relevancia, autenticidad y credibilidad a lo plasmado por los investigadores a su vez que permite realizar estudios comparativos y correlacionales, en este sentido, Tamayo (2009:149), describe al marco teórico, como” una consulta mediante fuentes documentales, mediante expertos o a través de bases de datos que le permite al investigador interiorizar, reflexionar y realizar un constructo teórico que le permita explicar el problema”, así mismo refiere que el marco teórico ayuda a precisar y organizar los elementos contenidos en la descripción del problema, de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas.

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

De esta manera dentro del marco teórico, se cuenta con los antecedentes de la investigación, los cuales ayudan a conocer investigaciones pasadas relacionadas al tema actual desarrollado por los investigadores. Es así como Tamayo (2009:149), se refiere de ellos: Todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado.

En este orden de ideas Pallela, y Martins, (2012), señalan que; “es conveniente que el marco teórico contenga los antecedentes de la investigación, entendida como

diferentes trabajos realizados por otros estudiosos sobre el mismo problema”. Estos antecedentes pueden ser tanto nacionales como internacionales.

Los títulos de los trabajos referidos están relacionados con las variables de la investigación propuesta. De cada trabajo que se reporte, es conveniente indicar: autor, año, título, objetivo general, metodología, síntesis de las conclusiones y relación con la investigación en proceso.

La presente investigación contempla los antecedentes de la investigación, bases conceptuales, teóricas, legales las cuales guarden relación y que permitan el desarrollar y Analizar la Incidencia del Empowerment en los estudiantes de la Facultad De Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo.

○ INTERNACIONALES

En primer lugar, se hace referencia a Quispe (2018), realizo un estudio titulado **“Habilidades Directivas y Empowerment en la Gestión de Organizaciones Públicas”** para optar por el Título de Maestría en Administración con mención en Gestión Pública de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle. Investiga la relación existente entre habilidades directivas y el Empowerment docente en tres Instituciones Educativas Públicas de Chosica de Ayala Lima- Perú. La muestra estratificada quedó conformada por 112 profesores, seleccionados aleatoriamente mediante la tabla de números random. La investigación realizada tuvo un enfoque cuantitativo, alcance correlacionar, y diseño transversal, no experimental. Los instrumentos de recolección de información fueron: el Cuestionario de Habilidades Directivas y la Escala de Empowerment. Los resultados evidenciaron la existencia de correlaciones directas y moderadas entre habilidades directivas y empowerment, así como entre las habilidades liderazgo, comunicación, motivación y formación de equipos de trabajo, y el empowerment docente. A excepción de la habilidad directiva de manejo de conflictos que mostró una correlación directa baja con empowerment docente. Los hallazgos resultaron ser significativos a un nivel de probabilidad.

Dicha investigación es un aporte para la presente investigación, debido, entre otras cosas, a que usa el empowerment como herramienta para mejorar el desempeño lo cual puede ser llevado a la presente investigación porque la misma busca usar el empowerment para conformar equipos de alto desempeño y así incluir elementos como motivación, liderazgo, comunicación. Sin embargo, la relación del enfoque y el diseño de este antecedente de investigación nos preservan que la formación de la investigación a realizar es sustentable y significativa para lograr un eficaz análisis si ahí Incidencia del Empowerment en los estudiantes de la Facultad De Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo.

Aunque en otro sentido Pillaca (2018), elaboró un estudio titulado “**La Calidad de Servicio y Empowerment de la Agencia Santa Clara**” Trujillo-Perú, para optar por el Título de Licenciado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de servicio y el Empowerment de la agencia Santa Clara de un banco privado, La metodología fue descriptiva, correccional diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra fue compuesta por los 10 colaboradores de la mencionada agencia, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario en escala de Likert, el cual contuvo 18 ítems, fue validado por el juicio de expertos, docentes de la Universidad César Vallejo, se concluyó que existe una relación directa positiva alta 0.802 entre las variables calidad de servicio y Empowerment de la agencia Santa Clara de un banco privado.

La investigación antes mencionada, se relaciona con el presente tema en estudio, en el sentido en que recurre al empowerment y sus estrategias lo que se espera es la mejora en el desempeño de las actividades y funciones de los residentes a través de la capacitación y distribución equitativa de funciones y responsabilidades. En efecto con relación a nuestra investigación este antecedente sustenta la credibilidad de la metodología propuesta que tipo descriptiva, analiza la población y muestra con técnicas planteadas.

Por lo consiguiente López (2017), desarrollo un estudio titulado “**El Empowerment en la Administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión**” Lima - Perú, para Optar por el Título de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional de Huancavelica la investigación tuvo como objetivo principal la relación entre el empowerment y la administración en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ascensión, teniendo en cuenta también que los objetivos específicos que tomamos en cuenta en nuestra investigación. Para ello fue necesario utilizar instrumentos de medición, básicamente la escala de Likert, el cual permitió tener resultados muy interesantes, y servirá como base para poder establecer estrategias y mejora en el rendimiento de las actividades que realizan los trabajadores ediles. Se consideró para dicha investigación, una metodología que nos permite tener resultados importantes, para ello se consideró el tipo de investigación básica o investigación fundamental, que como sabemos es una ciencia científica que se aplica, para poder incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de las variables de estudio, y que busca orientar la profundización de la información conceptual además de ampliar y profundizar realidades que se puedan presentar en determinados tiempos, y cuyo objetivo es estudiar el problema destinado a la simple búsqueda del conocimiento.

En concordancia con lo anterior este trabajo también sirve de soporte para la realización de esta investigación, debido a que propone estrategias para desarrollar equipos de alto desempeño como la motivación, la cual forma parte del empowerment, es así como la motivación en tal sentido, en correlación al principal punto de vista se vincula por la medición de instrumentos que se tomó en cuenta en la investigación dando resultados interesantes en una metodología básica.

○ **NACIONALES**

Cabe considerar, por otra parte, Granado (2019), Hace una investigación titulada “**Estrategias de Empoderamiento en la Gerencia Educativa**”. para optar por el

Titulo de Posgrado en Educación de la Universidad de Carabobo, El trabajo de investigación tuvo como objetivo general, analizar las estrategias de empoderamiento en la gerencia educativa en los docentes de la unidad curricular iniciación a la operatoria dental y oclusión de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo Valencia - Venezuela. El trabajo se enmarcó en un diseño de campo, la población fue de 44 docentes y una muestra de tipo no probabilístico intencional de 7 docentes, el trabajo fue apoyado con la teoría del Empoderamiento y para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario de 20 preguntas cerrado tipo Likert con cuatro alternativas de respuestas policotómicas, la validez fue mediante juicios de expertos y la confiabilidad fue alta realizándose a través del coeficiente de Cron Bach arrojando 0,71 . Los resultados se obtuvieron mediante el análisis de datos y elaboración de tablas, concluyendo que los docentes en relación al empoderamiento poseen motivación, comunicación y están capacitados para tomar decisiones y resolver conflictos pero tienen fallas en liderazgo y capacidad de delegar, se observó que el empoderamiento incide de forma positiva en la gerencia educativa por lo que las estrategias de empoderamiento planteadas serán de gran utilidad para el mejoramiento del funcionamiento en la unidad curricular.

Recalcando, el antecedente anterior, este posee relevancia ya que sirve de sustento teórico a la presente investigación proporcionando un enfoque a las variables este estudio, de manera acentuada en la formación de equipos de alto desempeño aportando ideas que sean fundamentales para dar forma a la ejecución de objetivos planteados, y de cómo los equipos de alto desempeño pueden desarrollarse satisfactoriamente con la ayuda de estrategias basadas en el empowerment. De este modo, podemos vincular el antecedente presentado con la investigación a desarrollar por lo siguiente; porque nos abre las brechas desde el punto de vista metodológico, y por la relación en área educativa parecido a donde se va orientar la investigación.

En relación con este tema, Arellano (2016), desarrollo una investigación titulada **“El Empowerment como Herramienta de Optimización de la Administración**

Educativa”. Opto por el título de Licenciado en Administración Pública de la Universidad de los Andes; El presente estudio tuvo como finalidad proponer un plan gerencial basado en el empowerment como herramienta de optimización para la administración educativa. Dicho trabajo, de la Universidad de Los Andes Mérida – Venezuela de tipo cuantitativo, en la modalidad de proyecto factible, se apoyó en un estudio de campo, cuya población estuvo compuesta por cincuenta y tres (53) docentes, con función administrativa. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y, como instrumento, un cuestionario contentivo de treinta y cuatro (34) ítem propuestos mediante una escala Likert de cinco (5) alternativas de respuesta. Entre las conclusiones del diagnóstico destacan diversas debilidades en la identificación de las fuerzas internas de la institución estudiada, aunque, ocasionalmente, se promueven los principios de participación y organización de los diferentes actores escolares para favorecer el trabajo dinámico y cooperativo. Igualmente, se detectó que no se delegan funciones a todo el personal de la institución, en miras a un trabajo más productivo. Las situaciones previamente descritas, sirvieron de fundamento al diseño de la propuesta cuyo objetivo es promover el empowerment como herramienta de optimización para la administración educativa.

En este orden de ideas aunque el anterior antecedente haya sido aplicado el área de la administración educativa exclusivamente, guarda relación con el presente trabajo en tanto que el mismo se desarrolla en un ambiente educativo con talento humano destinados a los estudiantes y de ver como incide en el desempeño académico y lo cual según el antecedente anterior influye de manera positiva donde a través de la capacitación, liderazgo y la motivación se logra obtener excelentes resultados, por lo tanto, sirve de sustento teórico a la presente investigación como un aporte comparativo. Por lo tanto, logramos acertar con este antecedente ya que su estructura de tipo cuantitativo y la técnica de recolección de datos logran concordar con la visión de la investigación a desarrollar.

2.1.1 Antecedentes de la Institución

Universidad José Antonio Páez

La Universidad José Antonio Páez (UJAP) es la principal universidad privada del Estado Carabobo en la Región Central de Venezuela. Tiene su sede principal en el Municipio San Diego, en la ciudad de Valencia, Estado Carabobo. Fue fundada el 17 de septiembre de 1997.

El nombre de la universidad fue designado en honor a uno de los próceres de la emancipación de Venezuela y 4.º presidente de Venezuela, el General José Antonio Páez.

Historia

Fueron largos años de lucha, de trabajo serio el que hubo de llevarse adelante para alcanzar a fin esta autorización. Ciertamente el 12 de noviembre de 1991, seis años antes de concretarse la autorización, el Ing. Pedro Vivas González y la Ing. Franca Ribaldi Langella, deciden crear una Asociación Civil con el nombre de Universidad José Antonio Páez, cuyos objetivos eran y son: promover y desarrollar la docencia a nivel universitario; promover la formación de recurso humano a nivel de postgrado; promover las actividades de investigación científica y tecnológicas tomando en cuenta las necesidades establecidas por los organismos de planificación de este sector; promover las actividades de extensión y promover la producción industrial a objeto de generar recursos.

Clara visión de estos promotores que provenían de la Universidad de Carabobo, y quienes a lo largo de sus vidas habían dedicado enormes esfuerzos al mejoramiento de la educación venezolana. La Asociación Civil los designó como Administradores y procedió a la designación del Consejo Superior.

El proyecto había sido concebido y fundamentado en un certero análisis del mercado de trabajo en la región central del país, influenciada en gran medida por el crecimiento industrial.

Han pasado 20 años y la Universidad es una realidad que cada día destaca por su crecimiento académico. Se han logrado notables acuerdos institucionales y se promueve la actividad de extensión y postgrado. Constancia y clara visión de futuro. Los lanceros del pensamiento se empujan por encima de un nuevo milenio.

En casa propia, pues, los estudiantes, profesores y personal administrativo y obrero de la Universidad José Antonio Páez. No se detiene el proceso constructivo, ahora bajo la permanente mirada de los estudiantes; se levantan las áreas complementarias: administrativas, de servicios, recreativas, culturales, religiosas y las deportivas.

Campus Universitario

El Campus Universitario Principal de la UJAP se encuentra ubicado en San Diego-Estado Carabobo, posee cinco edificios principales, en donde se encuentran las cinco Facultades, el Área de Postgrado, los Centros Experimentales, el Centro de Extensión, Áreas Directivas, Docentes y Administrativas, Área de Servicios Estudiantiles, Áreas Deportivas y Culturales, Áreas Verdes y Paisajismo, Áreas Médicas y Técnicas, entre otros. Además, posee obras de urbanismo como los

acueductos, cloacas y drenajes, subestación, e instalaciones eléctricas de alta y baja tensión, acometida telefónica, cerca perimetral, estacionamiento para 200 vehículos y alumbrado interno. Todos los edificios están equipados con sistema de aire acondicionado integral que garantiza un mínimo nivel de ruido en los ambientes y un sistema de vídeo y comunicación de datos entre diferentes áreas. Dicho Campus es considerado una de los campus universitarios más modernos de Venezuela por sus amplias y modernas instalaciones, cuenta también con un Auditorio donde se realizan las graduaciones, entre otros eventos la universidad, es una de las más modernas del país.

Misión

La Universidad José Antonio Páez es una Institución Privada al servicio de la nación cuya misión es formar e impulsar el desarrollo del humano profesional, consciente de su responsabilidad social, ético, crítico, creativo, emprendedor, solidario y competente en su área de acción, capaz de adaptarse a una realidad cambiante y generador de transformaciones orientadas al logro de una sociedad más justa y equilibrada.

Para ello, desarrolla actividades en donde se integra la docencia, la investigación, la extensión, la producción y la prestación de servicios, en niveles tanto de pregrado como de postgrado y formación permanente, con el compromiso de hacer aportes al desarrollo sustentable, sobre un modelo basado en valores, en los ámbitos regional, nacional e internacional. Contribuye a satisfacer la demanda educativa del país, fundamentalmente en la región central del país, a través de estudios presenciales y a distancia, mediante un personal académico altamente calificado que se mantiene en constante superación, en un ambiente físico confortable y funcional y un diseño curricular que permite desarrollar al ser, hacer, conocer y convivir, en concordancia con los principios y lineamientos establecidos por los distintos organismos nacionales e internacionales en materia educativa.

Visión

Ser una Institución de vanguardia, con una oferta académica pertinente y de alta calidad, con proyección nacional e internacional, que contribuya con el avance humanístico, científico, y tecnológico de la sociedad y con la formación integral de un profesional comprometido con los valores de nuestra cultura, ético, crítica, creativo, emprendedor, solidario y competente en su área de acción.

Objetivos

- Formar profesionalmente a seres humanos integrales con valores éticos, estéticos y morales, en los niveles de pregrado y postgrado, de acuerdo con las necesidades del país y en particular de la región central.
- Generar proyectos de investigación en las áreas prioritarias determinadas por la Institución, en concordancia con las necesidades de la región y el país, dando cumplimiento al plan de desarrollo de la nación.
- Desarrollar el capital humano de la Universidad con el apoyo de un modelo organizacional que favorezca el cumplimiento de su misión, con elevados niveles de eficiencia y eficacia que genere un clima laboral adecuado para la consolidación de los valores institucionales.

Organigrama

Cuadro N° 1
Organigrama de la Universidad José Antonio Páez

2.2 Bases Teóricas



Relacionadas al soporte teórico, científico donde a través de conceptualizaciones, y enunciados con lo cual otorga peso académico a las investigaciones.

En este sentido Pallela y Martins (2010:63), menciona que “La fundamentación teórica va a permitir una serie de aspectos que constituye un cuerpo unitario por medio del cual se sistematizan, clasifican y relacionan entre si los fenómenos particulares estudiados”.

Por lo que podemos decir que las bases teóricas serán el soporte de la investigación y formaran de una forma sistematizada las secuencias que ampliaremos en el desarrollo del estudio.

De esta manera, Hatum (2010), dice que “la preparación del recurso humano es de importancia por cuanto estos son capaces de llevar adelante proyectos orientados a la consecución de objetivos estratégicos y es tal vez unos de los temas más importantes a nivel organizacional”.

Dentro de este marco, analizando la importancia de las capacidades del recurso humano la razón de los conocimientos y habilidades, así mismo el estatus y poder podemos partir a desarrollar la investigación desde la teoría de las relaciones industriales el cual el fundamento de este trabajo ampliar los conocimientos en esa área a titular.

2.2.1 Relaciones Industriales

Se refiere al vínculo que se establece entre la parte administrativa de una empresa y los trabajadores, se trata de un conjunto de normas, procedimientos y recomendaciones que se desarrollan con el objetivo de alcanzar la eficiencia y cumplir con los objetivos de la empresa; como disciplina surgen de la creencia de que la principal ventaja competitiva de una empresa es su gente, es decir, las personas que trabajan en ella. Por lo tanto, para el éxito de los negocios de la empresa, es imprescindible que sus directivos y empleados trabajen en armonía en pos de los objetivos empresariales. Los responsables de recursos humanos deben seleccionar, formar y entrenar a la fuerza laboral de forma adecuada para que esta logre su desarrollo personal y profesional.

Por consiguiente, Elton Mayo (1930), psicólogo industrial especializado en las relaciones humanas dentro de las organizaciones laborales su trabajo de investigación más destacado se enfocó en los cambios que sufre la producción en relación con las condiciones laborales de los trabajadores. Este teórico australiano demostró que no existe interés por parte de los trabajadores para colaborar en un proyecto, si no tienen suficiente atención, lo que sin duda afecta directamente a los objetivos y metas de las empresas.

En este sentido John Dunlop (1978), respecto al sistema de relaciones industriales

Un sistema de relaciones industriales está formado por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que mantiene unido a dicho sistema y un cuerpo de reglas creado para gobernar a los actores en el lugar de trabajo y en la comunidad laboral. (p.30)

De igual manera, Dunlop nos señala en este contexto las características que involucran personas que trabajan en conjunto, bajo la influencia de varios valores para lograr un objetivo bien sea individual o en grupo.

En función de lo planteado las relaciones industriales lidera organizaciones, emprende, asesora, gerencia e investiga; las relaciones industriales es una disciplina que se encarga del estudio de las relaciones de trabajo y empleo a nivel micro en la empresa u organización, y a nivel macro, en lo social, económico, laboral, cultural y humano. Tiene como perspectiva profesional, el desarrollo de las personas en el contexto de la actividad económica, y en particular procura la mejora de la calidad de vida en el ambiente de trabajo y en la sociedad, promoviendo con ello equidad y justicia.

En relación con este tema, que es fundamental resulta claro investigar otras teorías que se desprenden con prioridad.

2.2.2 Gestión De Talento Humano

La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral y que, además, retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo; además, retener, y atraer, a aquellas personas con talento será una prioridad. Es por eso que justamente Chiavenato (2002), Afirma que:

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes. (p.203)

En esta perspectiva, la gestión de talento humano es de gran importancia ya que el proceso de incorporar nuevos integrantes a la fuerza laboral siempre va a prevalecer atraer ese talento humano productivo.

2.2.3 Subsistema De Desarrollo

Chiavenato (1993), analiza la Administración de Recursos Humanos como un proceso:

El subsistema de desarrollo en el marco del Sistema de Gestión de Recursos Humanos comprende el conjunto de acciones que permiten aplicar estrategias para ajustar los aprendizajes de los trabajadores a las necesidades de formación inherente al desarrollo de la actividad laboral de la entidad, así como de los procesos de aprendizaje, capacitación y formación profesional para el mejor desempeño de un trabajador en su puesto de trabajo. (p.318)

En resumidas cuentas, la administración de recursos humanos implica actividades con valoración positiva de los cambios que induce cambios para establecer unidad; En todo caso su redacción tiene un punto de vista personal.

Es un proceso educativo específico, de corto plazo, por medio del cual se generan cambios de conducta, tales como: adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y competencias; para el desempeño de un determinado puesto de trabajo. El objetivo es preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto, brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y cambiar la actitud de las personas para crear un clima adecuado y aumentarles la motivación.

2.2.3 Desarrollo De Personal

Es una experiencia de interacción individual y grupal, a través de la cual los sujetos que participan en ella desarrollan y optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones. Esto permite que el individuo conozca más, no sólo de sí mismo, sino también de sus compañeros de grupo con el objeto de crecer y ser más humano.

Por lo tanto, Brito (1992), señala en su libro de Relaciones humanas que el desarrollo de personal es:

Una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.(p.112)

En tal caso, el desarrollo de personal incide la mejora de identidad, conciencia, e impulsando el desarrollo de las habilidades potenciando su capital humano y mejorando su calidad de vida.

2.2.4 Empowerment

El empoderamiento consiste en transferir responsabilidad y poder de decisión, El empowerment Rappaport (1981), lo define como “un proceso por el cual los individuos aprenden a ver la correspondencia entre sus metas y la sensación de saber cómo alcanzarlas, así como una relación entre sus esfuerzos y los resultados que obtienen”.

Por otro lado, Rabouin (2008:75), “El empowerment consiste en la liberación de los conocimientos, la experiencia y la capacidad de motivarse que tienen las personas”.

En otras palabras, Alles (2009:173-174), plantea que el empowerment “es una metodología organizacional donde la dirección identifica cuáles áreas o grupos de tareas trabajarán bajo esta nueva filosofía y, para ello fijará nuevos procedimientos que comprenden los niveles de autoridad definidos para cada caso”. La interpretación que podemos darle a la cita, es que la dirección empresarial al definir el uso de esta herramienta para fines de desarrollo, identifica las áreas que van a ser empoderadas y disponga del recurso humano necesario para otorgar el poder de la autoridad, decisión y ejecución de las tareas; en otras palabras, se otorga toda la responsabilidad de las decisiones en el talento que ejecuta las actividades organizacionales.

El facultamiento en la toma de decisiones empowerment o delegación de autoridad parte de la idea de otorgar a las personas el poder, la libertad y la información que necesitan para tomar decisiones y participar activamente en la organización.

Desde una perspectiva más general, Suárez (2019), el empowerment, hoy en día es considerado a saber: una metodología organizacional, filosofía de trabajo, modelo administrativo, tendencia y herramienta gerencial. En la actualidad es visto, por un lado, como una herramienta de gestión que guiado de manera efectiva puede incrementar las capacidades del talento humano empresarial. En él se suele trabajar en

grupos que comparten el liderazgo y trabajan en equipos, y por el otro, es empleado por las organizaciones para el manejo y aporte de responsabilidades, habilidades y autoridad.

2.2.5 Tipos De Empowerment

- **Empoderamiento Estructural**

Se centra en las condiciones en el ambiente de trabajo tales como la variedad, autonomía, carga de trabajo, soporte de la organización y posición dentro de la empresa; estas constituyen las características estructurales del empleo.

- **Empoderamiento Psicológico (Personal).**

Es la interpretación mental de cada individuo a los cambios estructurales del ambiente de trabajo, en otras palabras, significado, competencia, autodeterminación impacto, el empoderamiento también se basa en tres tipos de poder: poder para, poder con y poder desde dentro (propio), los cuales superan el denominado poder sobre.

Lo anterior, se puede explicar de la siguiente manera:

- La toma de conciencia sobre su subordinación y el aumento de la confianza en sí mismas Poder Propio; es entendido como la toma de conciencia sobre subordinación y el aumento de la confianza en sí mismo.

- La organización autónoma para decidir sobre sus vidas y sobre el desarrollo que desean Poder Con; de igual forma es ilustrado al control de tomar decisiones acertadas.

- La movilización para identificar sus intereses y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y que perpetúan su subordinación Poder Para; convertir los objetivos en metas alcanzadas.

- Es la habilidad de una persona o grupo de hacer que otra persona o grupo haga algo en contra de sus deseos Poder Sobre; de determinar en el control de total de las acciones y decisiones.

Cuadro 2
Proceso del Empowerment

Proceso del Empowerment Directivo	Colaborador
El directivo apoya y ayuda a sus colaboradores en su crecimiento y desarrollo	Desarrolla sus capacidades, competencias y talentos
El directivo delega	Realiza las nuevas tareas eficazmente
La organización define nuevas políticas	Asume nuevas responsabilidades
Las decisiones se toman a niveles más bajos	Los colaboradores y los superiores trabajan bajo la herramienta del empowerment

Fuente: Lartez, J (2020), tomado de Suárez, B. (2019).

2.2.6 Beneficios del Empowerment

El Empowerment se convierte en la herramienta estratégica que fortalece el que hacer del liderazgo, que da sentido al trabajo en equipo y que permite que la calidad total deje de ser una filosofía motivacional, desde la perspectiva humana y se convierta en un sistema radicalmente funcional. El empowerment tiene los siguientes beneficios generales:

- Aumento de la satisfacción y confianza de las personas que integran la organización
 - Aumentar la responsabilidad, autoridad y compromiso en la satisfacción del cliente.
 - Aumenta la creatividad y disminuye la resistencia al cambio.
 - Los integrantes de la organización comparten el liderazgo
- Se mejoran la confianza en las comunicaciones y las relaciones.
 - Incrementa el entusiasmo y una actitud positiva.
- Tener unos procesos más eficientes para la toma de decisiones
- Mayor comunicación en todos los niveles y todas las direcciones.

Cuadro 3
Beneficios del Empowerment

Organizacional	Personal
Focaliza organización basado en sistema orgánico	Equipos de alto desempeño, sinergia, innovación, creatividad
Promueve y faculta al talento humano con potencial	Otorga al talento humano, poder, autonomía, delega funciones y responsabilidades
Facilita el desarrollo y crecimiento del personal	Quiénes y cuáles son los trabajadores que poseen el potencial para asumir nuevos conocimientos y responsabilidades
Impulsa un modelo de organización basado en los equipos auto-dirigidos	Los trabajadores desarrollan rasgos positivos que se traducen en ventajas competitivas como: proactividad, flexibilidad, innovación, creatividad y compromiso organizacional.
La dirección transfiere el poder y el control de las funciones, para dedicarse a otras actividades estratégicas	El compromiso y la responsabilidad es de todos los involucrados en las funciones
Incentiva la gestión del cambio	Todos pueden proponer nuevos caminos, rutas, para alcanzar los propósitos comunes
Propósitos organizacionales claros y definidos	Personal comprometido con los elementos estratégicos (misión, visión y objetivos)
Efectividad Organizacional	Poder, control y responsabilidad compartidos
Unificación de los sistemas de comunicación e información	permite a los directivos, gestores conocer más las realidades inherentes a cada una de las áreas de interés, a la vez facilita participación de toda la plantilla laboral
Ambiente y clima laboral efectivo	Bienestar individual y colectivo con repercusión positiva para los objetivos organizacionales

○ Fuente: Lartez, J, tomando de Suárez, B. (2019)

Así mismo Suárez, B. (2019), señala que el empowerment direccionado de manera eficaz trae beneficios organizacionales y personales, en donde ambos se comprometen, asumen nuevos retos debido a que ambas partes involucradas se ven beneficiadas.

2.2.7 Bases del Empowerment

Según Chiavenato (2009:288), El empowerment se funda en cuatro bases:

- Poder. Otorgar poder a las personas mediante la delegación de autoridad y responsabilidades en todos los niveles de la organización. Esto significa dar

importancia a las personas, confiar en ellas, otorgarles libertad y autonomía de acción.

- Motivación. Motivar e incentivar a las personas continuamente significa reconocer el buen desempeño, recompensar los resultados, permitir que las personas participen de los resultados de su trabajo y festejar el logro de metas.

- Desarrollo. Proporcionar recursos para facilitar la capacitación y el desarrollo personal y profesional significa adiestrar a las personas continuamente, ofrecerles información y conocimientos, enseñarles nuevas técnicas, y crear y desarrollar talentos en la organización.

- Liderazgo. Propiciar el liderazgo en la organización significa orientar a las personas, definir objetivos y metas, ampliar horizontes, evaluar el desempeño y ofrecer realimentación.

Cabe señalar que el empowerment, en su desarrollo y aplicación siempre debe contar con un amplio poder de delegar funciones, donde la motivación sea parte fundamental, en la asignación de actividades y donde se realice una adecuada y equilibrada transmisión del poder entre los integrantes de la organización, es ahí donde el líder, realiza un importante rol, para que todo pueda desarrollarse a favor de los objetivos de la organización siendo beneficioso para todos.

2.2.8 Elementos Del Empowerment

Cabe considerar que, Chiavenato (2009:293), Este proceso consta de cinco elementos: información, conocimientos, delegación, significado y recompensas.

- Las personas deben tener pleno acceso a cualquier tipo de información acerca de la compañía.

- Las personas deben poseer conocimientos y habilidades para poder contribuir a los objetivos de la organización. Ésta debe capacitar a los individuos para que sean competentes.

- Las personas deben poseer capacidad y autoridad para tomar decisiones importantes. Las organizaciones están delegando facultades a

las personas para que influyan en los procedimientos de trabajo por medio de círculos de calidad y equipos auto dirigidos.

- Las personas deben comprender el significado y el impacto de sus trabajos; deben considerar que sus empleos son importantes y significativos, para así tomar mejores decisiones que contribuyan a alcanzar los objetivos de la organización.

- Las personas deben ser recompensadas con base en el desempeño de la organización. La organización debe concentrarse en los incentivos como base para motivar al personal.

Es por ello, Adams (2008), destaca la aplicación del concepto de empowerment a individuos, grupos, organizaciones, comunidades y sistemas políticos y conceptualiza empowerment con la siguiente definición:

Capacidad de los individuos, grupos y/o comunidades que les permite hacerse con el control de sus circunstancias, ejercer el poder y alcanzar sus objetivos y también el proceso por el cual, ya sea de manera individual o colectiva, son capaces de ayudarse a sí mismos y a otros para maximizar su calidad de vida. (p.17)

Ciertamente, el empowerment toma un control total en la vida de los individuos de manera que sus acciones de decisión se sientan con tal poder para alcanzar sus metas propuestas.

2.2.9 Características del Empowerment

- Se comparten el liderazgo y las tareas administrativas
- Los miembros tienen facultad para evaluar y mejorar la calidad del desempeño y el proceso de información.
- El equipo proporciona ideas para la estrategia de negocios.
 - Son comprometidos flexibles y creativos.

- Coordinan e intercambian con otros equipos y organizaciones.
- Se mejora la honestidad las relaciones con los demás y la confianza.
 - Tienen una actitud positiva y son entusiastas.

Finalmente, podemos acotar que el propósito de la investigación se centró en el empowerment personal de los estudiantes; por lo tanto, se analizó la incidencia del empowerment en los estudiantes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad José Antonio Páez.

Cabe considerar que, Spreitzer (1995), que “el empoderamiento intrapersonal media la relación entre algunos elementos de la estructura social del lugar de trabajo y la innovación, pero no la efectividad”. Aunque no es un mecanismo mediador para la efectividad, el empoderamiento intrapersonal está directamente relacionado con la efectividad.

2.3 Efectividad Gerencial

La efectividad gerencial es un tema que comúnmente se habla en las empresas o reuniones de trabajo, inclusive en las universidades, como parte de la formación de los profesionales de las ciencias administrativas, sin embargo, pocas veces se analiza realmente de qué se trata, qué significa, qué elementos lo integran o cómo propiciarla.

Hablar de efectividad, es hablar de resultados y cumplimiento, una persona eficaz, es quien cumple con los objetivos que le fueron encomendados, y usando su creatividad, inteligencia y métodos comúnmente tiene resultados positivos y lo hace de manera reiterada. Cuando una persona, logra objetivos, optimizando los recursos que tuvo a disposición, es cuando estamos en presencia de una persona eficiente.

Para que una persona sea creativa debe disponer de seis recursos necesarios: Inteligencia, conocimiento, estilos de pensamiento, personalidad, motivación y contexto medioambiental.

2.3.1 Gerencia Educativa

Autores recientes como Lugo y Luque (2008); expresan que la Gerencia Educativa puede concebirse como el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela, y sus relaciones en el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad, a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de proyectos comunes. Es así como, en el campo de la docencia; la gerencia es muy similar al enfoque que se da a la gerencia de las empresas, ya que la gerencia educativa es un proceso de coordinación de una institución educativa por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades requeridas para alcanzar la eficacia pedagógica, la eficiencia administrativa, la efectividad comunitaria y la trascendencia cultural.

Ciertamente, la educación es un proceso que compromete recursos humanos y materiales; por ello, es importante la búsqueda de la efectividad y eficiencia que garanticen el logro de los objetivos propuestos: mejoramiento continuo y sostenido de las instituciones educativas del país. Dentro de este contexto, la gerencia educativa proporciona elementos conceptuales y métodos que capacitan a directivos y personal docente de las diferentes instituciones educativas, para ejercer cabalmente su liderazgo, apoyándose en su condición de especialistas de calidad. De allí, que sea necesario conocer en que se fundamenta la misma y de esta forma establecer su importancia en función del logro de una gerencia escolar efectiva; realizada por el personal directivo y docente, cuyo fin ha de ser el constante y sostenido mejoramiento de los servicios educativos, y por ende de las instituciones educativas, en general.

Al respecto, Alonzo y Sánchez (2007), plantean que puede hablarse de Gerencia Educativa como la filosofía de gestión que permite dirigir con eficiencia los cuadros educacionales y proporcionar su desarrollo integral, compulsando las potencialidades inagotables del factor humano y adecuando la organización escolar a las exigencias del entorno en que se encuentran. Por ello, quien dirige el proceso docente-educativo

limitándose a cumplir estrictamente los planes establecidos, simplemente administra los servicios educacionales. Quien además de eso; se preocupa por alcanzar el desarrollo integral de cada miembro de la organización y logra conjugar su acción con las exigencias que plantea la comunidad, la gerencia.

De este modo, la gerencia educativa ha sido explicada como una labor de gestión, que atiende el desarrollo de los sistemas educativos y al cumplimiento de funciones de dirección, con la finalidad de lograr la participación y desarrollo del potencial de los docentes con resultados óptimos para la organización escolar, tales como el mejoramiento continuo de las mismas. Desde esta óptica, Martínez (2010), expresa que un director se identifica con los principios de la gerencia moderna, entre las cuales se mencionan la eficiencia, coordinación e integración. Por consiguiente, en la actualidad; dirigir un instituto educacional significa la aceptación de uno de los compromisos más serios que puede asumir un docente en el ejercicio de su carrera profesional, cada una de las responsabilidades se corresponden con las tareas que debe ejecutar. Por ello, se hace necesario destacar que la gerencia educativa no puede ver la institución como un negocio, debe mantener siempre claro los objetivos sociales que persigue y lograr una armonía absoluta entre la parte administrativa de la institución con la parte académica, ya que toda la planificación, estructuración y ejecución de ideas debe ser en torno a la búsqueda del mejoramiento educativo y de la excelencia académica

Por tal motivo podemos finalizar que las bases teóricas forman una parte fundamental de la investigación, por lo que cada paso es una herramienta para profundizar y enfocar la dirección del tema, analizar incidencia del empowerment en el desempeño académico de los estudiantes, estructurando los enfoques que aporta los beneficios positivos de los objetivos.

2.3.2 Formación y Capacitación

Formación

Es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo.

Capacitación

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Por tal motivo Blake (1997), La capacitación. Un recurso dinamizador de las organizaciones está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal.

2.3.3 Liderazgo

El liderazgo es el poder personal que tienen algunas personas que les permite influenciar en otros, el líder es el que tiene influencia y los liderados los que se dejan influenciar. Todo líder tiene poderes, los que le otorga el cargo que ejerce y otros que le confiere su personalidad, los poderes que dan el cargo que ejerce son poder de recompensa, de coacción y poder legítimo, mientras que los innatos son poder de competencia y de referencia.

Según Ivancevich (2005:492), Liderazgo es “el uso de la influencia, en un escenario o situación organizacional, que produce efectos significativos y de efecto directo en el logro de objetivos difíciles”.

En este orden de ideas Chiavenato, (2009:336), señala que “las organizaciones requieren de un gran número de personas que trabajen juntas y realicen diferentes actividades en varios niveles”. Muchas ocupan altos cargos en la jerarquía (presidentes, directores y gerentes), desde los cuales vigilan el trabajo de otras personas y asumen responsabilidad por la actividad conjunta de varios individuos, lo cual necesariamente implica liderazgo, que es un factor clave en toda organización.

Desde el punto de vista de las habilidades personales, el líder eficaz debe procurar que tres aspectos importantes sean compatibles:

- Manejar la tensión del quehacer diario. El líder debe ser capaz de trabajar en un ambiente de tensión creativa y equilibrar elementos estresantes, es decir, moderar algunos que influyen de forma negativa en el aprendiz y estimular otros que le ayudan a lograr objetivos. También debe hacer sentir la urgencia del cambio y la innovación, y, al mismo tiempo, suavizar esa premura para no sobrecargar al aprendiz. Además, debe administrar su propio tiempo y la delegación de responsabilidades a sus subalternos.
- Desarrollar la atención. El líder define y redefine valores y prioridades, identifica su estilo de comportamiento y evalúa las actitudes de las personas ante el cambio que pretende motivar.

A su vez el liderazgo se realizará de manera oportuna, con equilibrio en el manejo del poder, bajo el respeto hacia todos los miembros de la organización aun y cuando exista orden jerárquico, es así como el líder tiene que mostrar cualidades de compañerismo, confianza, creatividad entre otras.

2.3.4 Liderazgo Aceptado

Los equipos no son dirigidos, sino que exigen un liderazgo aceptado capaz de hacer salir los niveles de compromiso, iniciativa y creatividad que motivan niveles excepcionales de desempeño individual y colectivo.

2.3.4 Comunicación

Una de las cualidades más importante de los seres vivos es la de comunicar y transmitir diversas emociones, información y sentimientos a través de la comunicación.

En relación a la Chiavenato (2009:308), la define como “la transferencia de información y de significados de una persona a otra, es el flujo de información entre dos o más personas y su comprensión, o la relación entre personas por medio de ideas, hechos, pensamientos, valores y mensajes”.

En este orden de ideas Chiavenato, (2009:309); expone las siguientes funciones de la comunicación:

- Control: La comunicación tiene un fuerte componente de control en el comportamiento de la organización, los grupos y las personas. Cuando los individuos siguen normas y procedimientos de trabajo, o cuando comunican un problema laboral a su superior inmediato, provocan que la comunicación tenga una función de control. Deben respetar la jerarquía y las normas formales, y la comunicación sirve para comprobar si esto efectivamente ocurre.
- Motivación: La comunicación propicia la motivación cuando se define lo que debe hacer una persona, se evalúa su desempeño y se le orienta sobre las metas y resultados que debe alcanzar. La definición de los objetivos, la realimentación sobre el avance alcanzado y el refuerzo del comportamiento deseable estimulan la motivación y requieren comunicación.
- Expresión de emociones: La comunicación en un grupo representa una alternativa para que las personas expresen sus sentimientos de satisfacción o insatisfacción. La comunicación casi siempre es un medio para la expresión emocional de los sentimientos y de satisfacción de ciertas necesidades sociales.
- Información: La comunicación facilita la toma de decisiones individuales y grupales al transmitir datos que identifican y evalúan cursos de acción alternativos.

Es de importancia resaltar como ocurre la comunicación por lo tanto el proceso de la comunicación según Robbins y Jugde (2009), se realiza de la siguiente manera:

El emisor, codificación, el mensaje, el canal, decodificación, el receptor, ruido, retroalimentación.

- El emisor inicia un mensaje al codificar un pensamiento.
- El mensaje es el producto físico real desde la codificación del emisor. Al hablar, lo que se habla es el mensaje. Al escribir, la escritura es el mensaje. Hacer ademanes, los movimientos de brazos y las expresiones de la cara son el mensaje.
- El canal es el medio a través del cual viaja el mensaje. Éste lo selecciona el emisor, que debe determinar si utiliza un canal formal o uno informal. Los canales formales los establece la organización y transmiten mensajes que se relacionan con las actividades profesionales de los miembros. Tradicionalmente siguen la cadena de autoridad en la organización. Otras formas de mensajes como los personales o sociales siguen los canales informales de la organización. Estos canales informales son espontáneos y surgen como respuesta a las elecciones individuales.
- El receptor es el objeto a quien se dirige el mensaje.
- La decodificación del mensaje. antes de que el mensaje se reciba, deben traducirse los símbolos en tal forma que los entienda el receptor.
- El ruido representa las barreras de comunicación, distorsionan la claridad del mensaje. Algunos ejemplos problemas de percepción, sobrecarga de información, dificultades semánticas o diferencias culturales.
- La retroalimentación es la comprobación del éxito que se ha logrado al transferir los mensajes según se pretendía en un principio. Determina si se obtuvo la comprensión.

Para que la comunicación ocurra, debe realizarse mínimo entre dos personas, sabiendo que en la actualidad existen muchas maneras de comunicación que van más allá de la comunicación verbal y no verbal, es importante que en toda organización existan buenas comunicaciones sin barreras y sin ruidos que distorsionen la

información, en el caso del presente estudio las faltas por comunicación obedecen a factores conductuales y jerárquicos donde por autoridad o respeto no se cumplen los canales de la comunicación entre los individuos.

2.3.5 Comunicación Excelente

La comunicación es el verdadero medio de la cooperación. La comunicación clara, rápida y exacta es un punto de referencia de altos niveles de desempeño de equipo. Esos equipos han dominado el arte de hablar directo, desperdician poco movimiento por malos entendidos y confusión.

2.3.6 Toma De Decisiones

En función del buen desarrollo del empowerment, la toma decisiones oportunas y acertadas son de vital importancia.

En relación a lo anterior Robbins y Jugde (2009:147), expresan que; “La toma de decisiones ocurre como reacción a un problema. Es decir, hay una discrepancia entre el estado actual de la realidad y algún estado deseable, por lo que se requiere considerar cursos de acción alternativos”

Pasos del modelo racional de toma de decisiones

- Definir el problema.
- Identificar los criterios de decisión.
- Asignar pesos o ponderaciones a los criterios.
- Desarrollar las alternativas.
- Evaluar las alternativas.
- Seleccionar la mejor alternativa.

2.3.7 Motivación

Son muchísimas las definiciones que han surgido de motivación en relación a esto Robbins, y Jugde, (2009), definen “motivación como los procesos que inciden en

la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”.

Por su parte Chiavenato (2009:236), la define como “la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre”.

2.3.8 Delegación

Dicho esto, es necesario definir delegación y es así como, Rabouin (2008:92), la define como: “La asignación de tareas a individuos o equipos”. Es eficaz cuando se asignan los trabajos a las personas idóneas y se otorga a estas el nivel necesario de libertad para realizar la tarea del modo más competente y productivo.

La delegación va más allá de la transmisión y asignación de responsabilidades, ya que estas llevan implícita el conocimiento de las competencias, habilidades y destrezas de los miembros de la organización, donde es importante que el líder sea capaz de reconocer y resaltar las cualidades específicas de cada individuo a fin de lograr mejores resultados en la organización. La delegación debe cumplir con varios pasos, entre los cuales están:

- definir tareas que se van a delegar, establecer objetivos, y plazos para cumplirlos
- identificar que se debe y que no se debe delegar y a quien.
- control de los avances del trabajo a través de solicitud de informes, revisiones o reuniones.
- revisión, análisis y autocrítica.

2.3.9 Propósito Común

Para el éxito de un equipo es primordial tener un objetivo, tarea o meta clara, común y motivante. La fuerza del equipo resulta de la coherencia que existe entre el

propósito con el que cada miembro se encuentra identificado. Los equipos no son el fin de una organización si no son el medio por el cual pueden lograr los objetivos con niveles de desempeño excepcionales.

2.4 Roles Claros

Los miembros de un equipo de alto desempeño se caracterizan por tener claridad sobre su rol particular en la organización, así como conocer el rol que tiene cada participante del equipo. Estos roles permiten diseñar, dividir y desplegar el trabajo del equipo.

2.4.1 Procesos Efectivos

Para los equipos de alto desempeño los procesos o pasos para lograr los objetivos están claramente organizados; es decir, la improvisación suele ser mínima porque existe un diagnóstico y un conocimiento de la organización que permite incluir aspectos como por ejemplo resolución de problemas, toma de decisiones, presidir una reunión, tramitar reclamos en miras de alcanzar la misión.

2.4.2 Relaciones Sólidas

Las relaciones dentro de los miembros del equipo no exigen que sean de amistad. De hecho, la diversidad de destrezas, experiencia y conocimientos necesarios para dividir efectiva y creativamente las tareas casi impide contar con altos niveles de amistad dentro del equipo, que la mayoría de las veces se basa en intereses comunes. Los miembros de los equipos de alto desempeño se caracterizan por ser diferentes lo que favorece tener varios puntos de vistas y diferentes perspectivas, experiencias, personalidades, conocimientos; lo cual se traduce en una capacidad para resolver los problemas, decisiones y demás temas de equipo con un coeficiente intelectual colectivo más brillante.

2.5 Bases Legales

En relación, Toro y Parra (2006:118), indican que las bases legales son definidas como el conjunto de normas o disposiciones legales en que está circunscripto a determinado fenómeno o problema por investigar.

De acuerdo a lo anterior, la investigación se encuentra sustentada con un marco legal basado inicialmente en la Constitución Bolivariana de Venezuela promulgada en 1999, como norma rectora y vigente de la República Bolivariana de Venezuela de ella se enfatizan los artículos 102, 104 y 109 los cuales establecen lo siguiente:

- Constitución Bolivariana de Venezuela (2000)

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

Por lo tanto este artículo se refiere al derecho que tienen todos los venezolanos y las venezolanas a una educación, a formarse académicamente y que esta debe ser garantizada por el Estado venezolano de manera gratuita, sin ningún tipo de discriminación ni condicionamientos en la personalidad ni valores de los estudiantes, con lo cual se espera garantizar herramientas en pro del conocimiento que sirvan en

diversos escenarios e inclusive para esta investigación de pregrado de la Facultad de Ciencias Sociales.

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Por consiguiente los educadores o docentes están en el deber de mantenerse actualizados, orientados y formados dentro de las áreas pertinentes a su rango de acción, lo cual se traduce en que un docente actualizado transmite mejor el saber a sus alumnos, por tal motivo es importante la realización de estudios y publicaciones e investigaciones de los docentes independientemente del ámbito donde se desarrolle su actividad bien sea pública o privada, y en especial los docentes de la facultad de ciencias sociales, donde constantemente las exigencias ameritan actualizaciones académicas, esto permite a su vez mejor evolución de las mejores herramientas para capacitar a los estudiantes o generaciones futuras ya que una de las premisas del empowerment es la capacitación continua y oportuna.

Artículo 109. El Estado reconocerá la autonomía universitaria como principio y jerarquía que permite a los profesores, profesoras, estudiantes, egresados y egresadas de su comunidad dedicarse a la búsqueda del conocimiento a través de la investigación científica, humanística y tecnológica, para beneficio espiritual y material de la Nación. Las universidades autónomas se darán sus normas de gobierno, funcionamiento y la administración eficiente de su patrimonio bajo el control y vigilancia que a tales efectos establezca la ley. Se consagra la autonomía universitaria para planificar, organizar, elaborar y actualizar los programas de investigación, docencia y extensión. Se establece

la inviolabilidad del recinto universitario. Las universidades nacionales experimentales alcanzarán su autonomía de conformidad con la ley.

Del anterior artículo se sintetiza que reconoce la autonomía de las universidades y que son un ente garantizador y estimulador del conocimiento donde la investigación en diversas áreas debe ser la premisa fundamental que promueva la actualización, de ahí la importancia y relación con esta investigación la cual forma parte de las premisas en pro del conocimiento y trasmisión del mismo

Dentro de las bases legales que soportan esta investigación, se encuentra la Ley de Educación del 2009 donde se extraen los siguientes artículos:

- Ley de Educación (2003)

Artículo 4. La educación como derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituye el eje central en la creación, transmisión y reproducción de las diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y características propias para apreciar, asumir y transformar la realidad. El Estado asume la educación como proceso esencial para promover, fortalecer y difundir los valores culturales de la venezolanidad.

En este orden de ideas, este artículo corrobora que la educación es fundamental y es un derecho y deber, siendo la enseñanza una de las maneras de poder perpetuar la historia, los conocimientos y aprendizajes a la sociedad y generaciones futuras.

Artículo 34. En aquellas instituciones de educación universitaria que les sea aplicable, el principio de autonomía reconocido por el Estado se materializa mediante el ejercicio de la libertad intelectual, la actividad teórico-práctica y la investigación científica, humanística y tecnológica, con el fin de crear y desarrollar el conocimiento y los valores culturales.

En síntesis, a este artículo se afirma que las universidades promueven y estimulan la investigación a través de sus diversos programas dentro de valores éticos y morales que permitan el desarrollo del conocimiento y como ya se ha mencionado la autonomía permite realizar diversos estudios en las universidades y es esa misma autonomía que permite la formación de profesionales quienes tendrán a cargo la responsabilidad de instruir y formar las generaciones futuras.

Concluyendo todos los artículos que sustentan la educación en Venezuela, se afirma que la educación es la carrera más importante de todas y la primordial ya que sin educadores ni docentes no existirían las demás carreras u oficios ya que estos no deben valerse del empirismo para adquirir conocimientos.

- Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación de Venezuela (2001)

Artículo 1. El presente Decreto-Ley tiene por objeto desarrollar los principios orientadores que en materia de ciencia, tecnología e innovación, establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, organizar el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, definir los lineamientos que orientarán las políticas y estrategias para la actividad científica, tecnológica y de innovación, con la implantación de mecanismos institucionales y operativos para la promoción, estímulo y fomento de la investigación científica, la apropiación social del conocimiento y la transferencia e innovación tecnológica, a fin de fomentar la capacidad para la generación, uso y circulación del conocimiento y de impulsar el desarrollo nacional.

De este modo, la ley plantea de como los mecanismos de las actividades a desarrollar se orientarán en innovación y tecnología, por lo que para nuestra investigación es bastante sustentables en los nuevos conocimientos para implementar.

Artículo 12. El Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación definirá los objetivos que en ciencia, tecnología e innovación deba alcanzar el sector público, en el ámbito nacional, estatal, municipal y los que, mediante acuerdo, deban cumplirse por

el sector privado y las universidades, en función de las necesidades previsibles y de los recursos disponibles.

En este sentido, se comprende que las funciones de los recursos para innovar dentro las universidades respaldan la investigación del empowerment en los estudiantes de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez.

Artículo 40. El Ejecutivo Nacional promoverá y estimulará la formación y capacitación del talento humano especializado en ciencia, tecnología e innovación, para lo cual contribuirá con el fortalecimiento de los estudios de postgrado y de otros programas de capacitación técnica y gerencial.

Cabe resaltar, que el desarrollo del talento humano se enfrenta a cambios de innovación en las formaciones diariamente lo que nos permite analizar en la investigación con un nuevo enfoque de que incide el empowerment en el desempeño académico de los estudiantes.

2.6 Definición de Términos

Autoridad: es una entidad de confianza, responsable de emitir y revocar.

Actitud: es el poder para imponer tareas y la responsabilidad de obligarlas que las realicen.

Académico: es utilizado para denominar no sólo a individuos sino también a entidades, objetos o proyectos que se relacionan con niveles superiores de educación.

Compromiso: personas al poder concretar todos sus proyectos y objetivos laborales.

Creatividad: es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales, la creatividad es una imaginación en construcción.

Delegar: consiste en otorgar a otra persona una responsabilidad determinada.

Decisión: es el producto final del proceso mental cognitivo específico de un individuo o un grupo de personas u organizaciones, el cual le denomina toma de decisiones.

Docente: individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza, es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye.

Estudiante: es un sustantivo masculino o femenino que se refiere al aprendiz dentro del ámbito académico. Y que se dedica a esta actividad como su ocupación principal.

Empowerment: es un proceso estratégico que busca una relación de socios entre la organización y su gente, aumentar la confianza responsabilidad autoridad y compromiso para servir mejor al cliente.

Empoderar: se refiere a la capacidad que tienen las personas, en situaciones de vulnerabilidad, para lograr una transformación con la cual deje de ser objeto de otros y consiga ser la protagonista de su propia historia, el cual aumenta la participación de los individuos y las comunidades.

Equipo: es un grupo de más de dos personas que interactúan, discuten y piensan de forma coordinada y cooperativa, unidas con un objetivo común un grupo en sí mismo.

Gerencia: es el proceso que implica la coordinación de todos los recursos disponibles en una organización humano, físico, tecnológico, financiero, para que, a través de los diferentes procesos de planificación, organización dirección y control se logren los objetivos trazados.

Gestión: es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso, esto se puede llevar de forma empresarial o personal, es utilizado para referirse al conjunto de acciones o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo.

Institución: es un organismo público o privado creado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social Las instituciones son sistemas de índole social y cooperativa creadas bajo imposiciones legales, que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos.

Responsabilidad: Mejorar sin límites los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del cargo que se tiene.

Liderazgo: es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

La gestación del diseño del estudio Hernández, Fernández, y Batista (2014:126), “representa el punto donde se conectan las etapas conceptuales del proceso de investigación como el planteamiento del problema, el desarrollo de la perspectiva teórica y las hipótesis con las fases subsecuentes cuyo carácter es más operativo”

La presente investigación está orientada al paradigma cuantitativo, fundamentado en el positivismo. Por lo tanto, esta investigación está dirigida a Analizar la Incidencia del Empowerment en los estudiantes de la Facultad De Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo.

3.1 Tipo De Investigación

El tipo de investigación Palella y Martíns (2010:88), se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios.

Esta investigación es tipo descriptiva, y en relación a esto, Palella y Martín (2010), plantean que:

El propósito es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos. El tipo descriptivo hace énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. (p.92)

En este mismo contexto es una investigación descriptiva, ya que está dirigida a determinar cómo es o cómo está la situación en la población, la presencia o ausencia

de algo, la frecuencia con que ocurre un fenómeno prevalencia o incidencia y en quienes, donde y cuando se está presentado este fenómeno.

Por consiguiente, se afirma que tiene como propósito la descripción cuantitativa de un evento o fenómeno tal cual como se presenta en la realidad. En esta modalidad de investigación se establece las frecuencias y proporciones y otras medidas descriptoras de un conglomerado respecto a las variables que constituyen el fenómeno a estudiar, de esta manera se establecen las características más resaltantes de la muestra de sujetos que está siendo estudiada sin hacer inferencias de la población. Cuando se asegura la representatividad de la muestra, la tendencia resultante en esta podría esperarse en la población, aunque es común que se comentan errores de apreciación (encuestas electorales; sondeos de opinión) sobre todo cuando trata de describir fenómenos inherentes a poblaciones muy grandes o muy dispersas.

En este mismo sentido Tamayo, (2009), afirma que:

Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el proceso. (p.46)

Trabaja sobre realidades de hechos y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta, además permite ordenar el resultado de las observaciones de las conductas, las características, los factores, los procedimientos y otras variables de fenómenos y hechos.

3.2 Diseño De La Investigación

Para Hernández et al. (2014:128), “el diseño de la investigación es el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento”.

En cuanto al diseño, la investigación Palella y Martíns (2010), afirma que:

Es una investigación de campo: la misma, consiste en la recolección de datos, directamente de la realidad, donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y desenvuelve el hecho. (p.88)

Es así como la Investigación de campo, se caracteriza, porque los problemas que estudia surgen de la realidad y la información requerida debe obtenerse directamente de ella.

Igualmente, Tamayo (2009:110), manifiesta que “este tipo de estudio se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones”. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de la de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos.

De lo anteriormente expuesto, se determina que el escenario en el cual se aplicará esta investigación, será a los estudiantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez san diego Estado Carabobo siendo ahí donde se quieren recoger la mayor información posible en relación de diagnosticar si incide el empowerment en el desempeño académico.

3.3 Población

Todo estudio parte de una problemática que afecta a determinado grupo relacionados entre sí, lo cual es conocido como población.

En este sentido, Palella y Martín (2010:105), la población en una investigación es “el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones”. La población puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suele ser inaccesible. Las unidades pueden ser muy variadas: individuos, países, hogares, empresas, programas electorales.

Por lo tanto, la población estará constituida por los treinta y cinco (35) estudiantes del noveno (9) y decimo (10) semestre de las carreras: administración de empresa, contaduría, mercadeo y relaciones industriales de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez San Diego, Estado Carabobo.

Para Ruiz y Morillo (2004:129), la población está constituida por personas que comparten características demográficas, culturales, étnicas o relacionadas con hábitos de vida o de alimentación, hábitos alimentarios, etc., que tienen relevancia para las variables de estudio y que, además, de manera conjunta o por separado, deben ser consideradas al plantear las preguntas del estudio y al evaluar los resultados.

Este autor también expresa: la población o universo es un conjunto de individuos que guardan similitud entre sí en los aspectos que son relevantes para los objetivos de la investigación.

3.4 Muestra

Para el proceso cuantitativo, la muestra Hernández et al. (2014:173), es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser

representativo de la población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra se generalicen o extrapolen a la población.

Debido a lo pequeño de la población, esta investigación contara con una muestra censal. En este sentido, Ramírez, T (2007:75), establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de la investigación son consideradas como muestra.

La muestra de la presente investigación estará conformada por el cien por ciento (100%) de la población, siendo esta finita. Por tanto, se dice que la misma es censal. Al respecto, López (2000:40), la define como: “Aquella porción que representa a toda la población, es decir, es toda la población a investiga.”. Esto indica que este tipo de muestra se refiere a la totalidad de los individuos relacionados directamente con el problema planteado.

Si una población es pequeña, tal vez sea posible observar a todos los individuos además estudiar adecuadamente toda una población, es preferible a estudiar solo una muestra de ello, Tamayo y Tamayo (2009:112), decide llamarla censal, pues recoge a la totalidad la población en el estudio.

Por lo tanto, la muestra que se seleccionó para el presente estudio fue una muestra no probabilística o dirigida, ya que; es un sub grupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación. Estará constituida por los treinta y cinco (35) estudiantes del noveno (9) y decimo (10) semestre de las carreras: administración de empresa, contaduría, mercadeo y relaciones industriales de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez San Diego, Estado Carabobo.

Es así como se sustenta que esta investigación cuenta con una población finita y una muestra censal.

3.5 Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos

Esta es la fase de la investigación donde es posible tener un contacto directo e involucrar a la parte estudiada aún más en la investigación a través de diversos ítems. En este sentido Palella y Martíns (2010:115), manifiestan que las técnicas de recolección de datos, son las distintas formas o maneras de obtener la información. Por consiguiente, la técnica que se usó en esta investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

De igual manera, Hernández et al. (2014:195), Manifiestan que, "el momento de aplicar los instrumentos de medición y recolectar los datos representa la oportunidad para el investigador de confrontar el trabajo conceptual y de planeación con los hechos".

Dentro de este contexto un instrumento de recolección de datos es, para Palella y Martíns (2010:125), cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. En cada instrumento concreto pueden distinguirse dos aspectos diferentes: una forma y un contenido.

En relación a la encuesta Palella y Martíns (2010:123), expresan que es "una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador". Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito.

En continuidad con lo anteriormente expresado, el cuestionario según Palella y Martíns (2010), es:

Un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos. El cuestionario, tanto en su forma como en su contenido, debe ser sencillo de contestar. Las

preguntas han de estar formuladas de manera clara y concisa; pueden ser cerradas, abiertas o semi abiertas, procurando que la respuesta no sea ambigua. (p.131)

Para diseñar el cuestionario, previamente se definió su objetivo, delimitándose las variables en estudio, la problemática general y específica que debe contener y la naturaleza de los datos que se desearan recoger en función con los propósitos de la investigación, para luego proceder a su diseño. Al efecto, fue diseñado un (01) cuestionario, dirigido a la muestra treinta y cinco (35) estudiantes del noveno (9) y decimo (10) semestre de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez San Diego, Estado Carabobo.

En definitiva la técnica que se empleó, en esta investigación fue la encuesta, la misma será respondida de manera anónima por los estudiantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual y el instrumento de recolección de datos que se utilizó en esta investigación, fue el cuestionario en escala de Likert con 25 ítems, con las respuestas policotonicas, con alternativas de respuestas, si, no, siempre, a veces, pocas veces y nunca, escritas con encabezado sencillo de fácil interpretación. Para mejor visualización ver el anexo (A).

3.6 Validez

Según Palella y Martíns (2010:160), se define como ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir, la validez también se define como el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.

3.7 Confiabilidad

Según Palella y Martíns (2010:164), es definida como “la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos”. Representa la influencia al azar

en la medida: es decir, es el grado en que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales. Además, la precisión de una medida es lo que asegura su repetitividad (si se repite, siempre da el mismo resultado).

Para determinar la confiabilidad en esta investigación se utilizó el coeficiente de Kuder Richardson y Alfa de Cronbach que es un requisito mínimo indispensable como instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert.

El kuder Richardson permite determinar la confiabilidad del instrumento cuyos ítems de respuestas dicotómicas, tienen dos alternativas posibles de respuesta se trata un índice de consistencia interna que toma valores de 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila la información necesaria

Fórmula para calcular la confiabilidad del instrumento de recolección de datos con (2) dos alternativas de respuestas

$$1 - \frac{\sum p * q}{St^2}$$

Donde:

St² = Variación de las cuentas de la prueba.

K= a un número total de ítems en la prueba.

P= es la proporción de respuestas correctas a los ítems.

Q= proporción de respuestas incorrectas al ítem.

Cuadro N°4
Escala de Rango de Confiabilidad

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 – 1,00	Muy Alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy Baja

Fuente: Lartez (2020) tomado de Palella y Martíns (2010:164)

Aplicación de la Formula

El cálculo de la confiabilidad de este estudio se realizó mediante un procedimiento numérico en el programa Windows Microsoft Excel, tal como se muestra en el anexo (C); en el cual se tomaron en cuenta de forma aleatoria a treinta y cinco (35) estudiantes del noveno (9) y decimo (10) semestre de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez San Diego, Estado Carabobo, a quienes se les aplico el cuestionario con el fin de comprobar la confiabilidad. Una vez aplicado el cuestionario se levantó una tabla con los resultados de las primeras siete (7) preguntas, los cuales fueron analizados en hojas de Microsoft Windows Excel, arrojando como resultado 0,88 lo cual representa según el cuadro No 4, una dimensión de la Confiabilidad Muy Alta.

En el mismo orden de ideas, El Alfa de Cronbach por su parte, mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiendo por tal el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El coeficiente Cronbach se utiliza para evaluar la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems. El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta).

Para el cálculo de coeficiente de alfa de Cronbach, es a través de la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Cuadro N° 5
Coefficiente de alfa de Cronbach

Valores de Confiabilidad Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 -1	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0 – 0.20	Muy baja

Fuente: Lartez (2020) tomado de Palella y Martíns (2010:164)

El procesamiento de datos de la confiabilidad de este estudio se realizó mediante un procedimiento numérico en el programa Windows Microsoft Excel, tal como se muestra en el anexo (D); en el cual se tomaron en cuenta de forma aleatoria a treinta y cinco (35) estudiantes del noveno (9) y decimo (10) semestre de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez San Diego, Estado Carabobo, a quienes se les aplico el cuestionario con el fin de comprobar la confiabilidad. Una vez aplicado el cuestionario se levantó una tabla con los resultados de las dieciocho (18) preguntas, los cuales fueron analizados en hojas de Microsoft Windows Excel, arrojando como resultado 0,90 lo cual representa según el cuadro No 5, una dimensión de la Confiabilidad Muy Alta.

3.8 Técnica De Análisis De Datos

Para Tamayo (2009:192), es el registro de datos obtenidos por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica en la cual se comprueba la hipótesis y se obtiene las conclusiones. Las técnicas de análisis que se emplearán en esta

investigación serán ordenar los datos, codificarlos, realizar tablas y representaciones gráficas permitiendo analizar e interpretar resultados y obtener conclusiones.

De la misma manera, Palella y Martins (2010:163), se han descrito distintas técnicas para obtención de información, pues es necesario analizar los datos recabados y convertirlos en conclusiones. Los datos se clasifican, por su naturaleza, en dos grandes grupos, según su procedencia: datos primarios y datos secundarios”

Las técnicas de análisis que se utilizaron en esta investigación, comprenden; recolección de datos y tabulación de los mismos, con software visión de Microsoft, representar los resultados estadísticamente a través de gráficas de circular usando el programa de computadora de Microsoft Word, para interpretar, exponer los resultados y fijar conclusiones.

3.9 Procedimiento De La Investigación

La investigación se dividió en etapas:

Análisis del conocimiento del empowerment en el desempeño académico en los estudiantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez en San Diego Estado Carabobo.

Estudio documental y revisión de la literatura, para sustentar el marco teórico y las variables estudiadas en la investigación.

Utilización de técnicas metodológicas, como encuestas, cuestionarios, tabulación y análisis estadísticos.

Creación de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, en el presente Capítulo se manifiestan los resultados obtenidos y su posterior análisis e interpretación, por medio de la estadística descriptiva, de la aplicación del instrumento para la recolección de datos, aplicado a los estudiantes del noveno (9) y decimo (10) semestre de la materia de tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez San Diego Estado Carabobo, (35 estudiantes en total), el cual fue el resultado de la aplicación de un cuestionario de 25 preguntas con respuesta dicotómicas: Si y No, y policotómicas: siempre, a veces, pocas veces y nunca.

4.1 Presentación de los Resultados.

Con la finalidad de mostrar como el empowerment y su incidencia en el desempeño académico en estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, la información recabada de la aplicación del cuestionario, se analizó de manera porcentual y a través de la estadística descriptiva, incluyendo la elaboración de tablas y gráficos referentes a las dimensiones e indicadores de las variables objeto de estudio, y referente a lo planteado en el cuadro de operacionalización de las variables. Cabe señalar, que en las siguientes tablas se reflejan los valores o frecuencias (f) y los valores porcentuales o los porcentajes (%) de las respuestas para cada ítem, suministradas por los sujetos muestras de este estudio.

Es importante resaltar que cada una de estas respuestas estará representada en gráficos circulares para lograr así una mejor comprensión de los mismos; posteriormente para cada pregunta realizada se elaboró un análisis que consistió en contrastar el resultado de cada pregunta con los fundamentos teóricos.

4.2 Aplicación del Instrumento

La aplicación del instrumento de investigación se recabo de la siguiente información:

Un cuestionario con el objetivo de evaluar la significación y retención de los conocimientos adquiridos, una prueba de manera aleatoria a treinta y cinco (35) estudiantes del noveno (9) y decimo (10) semestre de las carreras: administración de empresa, contaduría, mercadeo y relaciones industriales de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, donde contenía veinticinco (25) preguntas que se estudiaron y validaron por expertos, considerando que eran pertinente y clara, abarcaban los conceptos más importantes que respaldan la investigación y de acuerdo a los objetivos específico. Para mayor comprensión ver el anexo (A)

Esta prueba se aplicó sin previo aviso a los estudiantes, considerando que tuvieron una actitud segura y participativa, por lo cual se puede observar las respuestas de los alumnos fueron magnificas con resultados positivos del dominio y comprensión del tema del empowerment.

4.3 Integración de los Datos

La integración de datos como se estudio es un proceso de transformación y conciliación de datos, que nos permitió una mayor agilidad en combinar los datos obtenidos a través del instrumento aplicado, se realizó una tabla integrando todos los datos obtenidos mediante un procedimiento numérico en el programa Windows Microsoft Excel, tal como se muestra en el cuadro N°6, el cual se tomó en cuenta a los treinta y cinco (35) estudiantes que participaron en la aplicación del instrumento y los veinticinco (25) ítems evaluados en su alternativa y frecuencia correspondiente.

4.4 Análisis y Presentación de los Datos

El análisis y presentación de los datos obtenidos luego de aplicado el instrumento a los treinta y cinco (35) estudiantes del noveno (9) y decimo (10) semestre de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, de estudio de la investigación estos se realizaron de forma descriptiva tomando en cuenta el porcentaje de los diferentes indicadores y las bases teóricas que fundamentan la investigación.

Cabe destacar que para lograr la información requerida se aplicó a los estudiantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez un cuestionario conformado por veinticinco (25) preguntas cerradas con dos (02) alternativas de respuestas (Si/No) y un explique, y preguntas abiertas de alternativas de respuestas (siempre, a veces, pocas veces y nunca) con la finalidad de conocer su conocimiento en cuanto al tema del empowerment. Al aplicar el instrumento se procedió a traspasarlos al programa Microsoft Excel, con el propósito de obtener los porcentajes y la frecuencia por ítems. Se hace meritorio resaltar que el instrumento se aplicó a 35 estudiantes distribuidos en las tablas y gráficos estadísticos que se elaboraron tomando en cuenta las dimensiones y los indicadores del aspecto a investigar en este estudio de acuerdo al marco metodológico presentado en el capítulo III. Así mismo la interpretación de los resultados se realizó a partir de la información suministrada en cada tabla, resaltando los porcentajes más significativos de cada ítem y estableciendo la relación por contraste o por semejanzas con el basamento teórico que sirvió de sustento a la investigación realizada.

Cuadro N°6
Integración de Datos

Ítems	Si	%	No	%	Siempre	%	A Veces	%	Pocas Veces	%	Nunca	%
1	35	100										
2	35	100										
3	29	83	6	17								
4	34	97	1	3								
5	33	94	2	6								
6	28	80	7	20								
7					31	89	4	11				
8	31	89	4	11								
9					29	83	6	17				
10					26	74	9	26				
11	35	100										
12					4	11	21	60	9	26	1	3
13					32	91	3	9				
14					31	89	3	9			1	3
15					29	83	4	11	1	3	1	3
16					9	26	22	63	3	8	1	3
17					23	66	9	26	3	8		
18					34	97	1	3				
19					26	74	6	17	1	3	2	6
20					21	60	11	31	3	9		
21					29	83	5	14			1	3
22					26	74	9	26				
23					1	3	18	51	13	37	3	9
24					27	77	8	23				
25					6	17	20	57	6	17	3	9

Fuente: Lartez (2020).

Con respecto al cuadro N° (6), en él se muestra la integración de las respuestas obtenidas a nivel de todos los estudiantes participantes de la investigación, estudiantes del noveno (9) y decimo (10) semestre, cursantes de la asignatura tendencia a la gerencia actual quienes fueron los participantes de dicha investigación, en ellos se demuestra que los objetivos planteados dieron respuestas positivas, en el mismo están conformado las primeras seis (6) preguntas que se pudo medir que los estudiantes si

tienen conocimiento del manejo de empowerment por lo tanto se puede observar que el ítem N° 1 corresponde a un 100 por ciento de las respuestas de que si los estudiante comprenden el manejo del empowerment, lo reconocen como una herramienta o una filosofía de la vida que le da poder a sus acciones, al igual que el ítem N°2 el cual era conocer que es el empowerment, los estudiantes lo describieron como empoderar, poder de controlar y delegar responsabilidad, es así como las primeras seis (6) preguntas nos dan respuestas positivas en un porcentaje entre 100 por ciento al 8 por ciento de que los estudiantes que participaron en la investigación si tienen conocimiento dándole respuesta al primer objetivo específico de la investigación que es diagnosticar el manejo del empowerment en los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez.

En otras palabras, Alles (2009:173-174), plantea que el empowerment “es una metodología organizacional donde la dirección identifica cuáles áreas o grupos de tareas trabajarán bajo esta nueva filosofía y, para ello fijará nuevos procedimientos que comprenden los niveles de autoridad definidos para cada caso” identifica las áreas que van a ser empoderadas y disponga del recurso humano necesario para otorgar el poder de la autoridad, decisión y ejecución de las tareas.

En relación al segundo objetivo específico de la investigación que es describir los elementos en los que se apoya el empowerment y como incide en el desempeño académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, los estudiantes participantes aciertan entre las preguntas 7 a la 16 que conocen los elementos del empowerment, en tal caso en el ítem N°11 responden que los elementos que influyen en el empowerment son confianza, motivación, responsabilidad, compromiso y poder, en tal efecto en un 100 por ciento de respuestas positivas de que si conocen los elementos del empowerment y como fortalece las habilidades para el desempeño académico.

Es por ello, Adams (2008:17), destaca la aplicación del concepto de empowerment a individuos, grupos, es la capacidad de los individuos, grupos y comunidades que les permite hacerse con el control de sus circunstancias, ejercer el

poder y alcanzar sus objetivos y también el proceso por el cual, ya sea de manera individual o colectiva, son capaces de ayudarse a sí mismos y a otros para maximizar su calidad de vida.

Y para concluir podemos visualizar que la mayoría de las respuestas son positivas de que si ahí incidencia de empowerment en los estudiantes midiéndolo entre 91 por ciento a 51 por ciento de que siempre o a veces influye, para darle respuesta al último objetivo de la investigación de determinar la incidencia del empowerment en el desempeño académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez se pudo medir que entre los ítems N° 18 al N°25 dan respuesta de que un empowerment bien aplicado influye en los resultados de la institución o puede ser aplicado en cualquier área de la vida en el cual los estudiantes le dieron respuesta a misma de que es una herramienta en potencia que motiva y da actitud para el rendimiento académico.

Cabe considerar, por otra parte, Granado (2019), Hace una investigación titulada “Estrategias de Empoderamiento en la Gerencia Educativa”. para optar por el Título de Posgrado en Educación de la Universidad de Carabobo, El trabajo de investigación tuvo como objetivo general, analizar las estrategias de empoderamiento en la gerencia educativa en los docentes, concluyendo que los docentes en relación al empoderamiento poseen motivación, comunicación y están capacitados para tomar decisiones y resolver conflictos pero tienen fallas en liderazgo y capacidad de delegar, se observó que el empoderamiento incide de forma positiva en la gerencia educativa por lo que las estrategias de empoderamiento planteadas serán de gran utilidad.

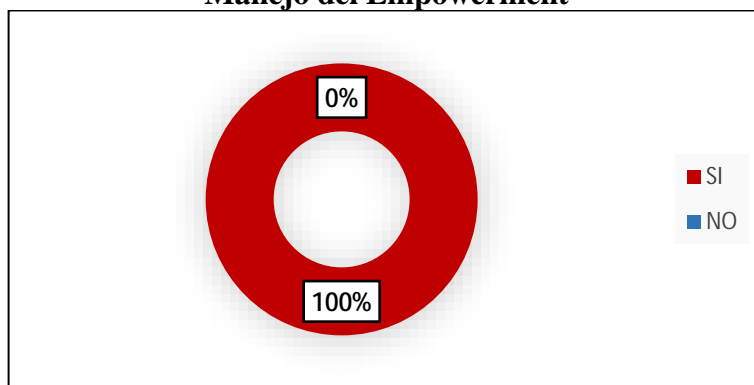
Por lo que la integración de datos nos permitió visualizar todas las frecuencias de los ítems, permitiéndonos concluir que el instrumentó aplicado resultó que el empowerment si incide en los estudiantes en su rendimiento académico de forma positiva.

**Cuadro N°7
Manejo del Empowerment**

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia			
		Si	%	No	%
1	35	35	100		

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

**Grafico N°1
Manejo del Empowerment**



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

Con relación a los resultados al ítem 1, cuadro N° 7 referente al manejo del empowerment, se obtuvieron las siguientes deducciones, el 100 por ciento de la población encuestada que participaron en la investigación un total de treinta y cinco estudiantes cursantes de la materia tendencia a la gerencia actual del noveno y décimo semestre de la facultad de ciencias sociales manifestó que Si conocen el manejo del empowerment y lo explican que es el poder o una filosofía de la vida que permite motivar positivamente las acciones de sus actos.

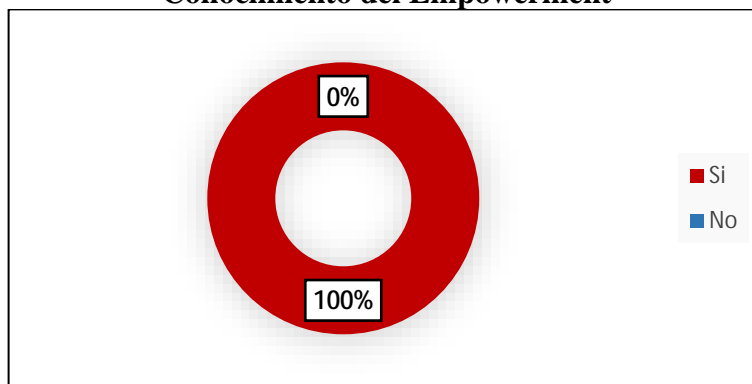
Podemos decir que Chiavenato (2009), fundamenta las bases del empowerment siendo el poder, la principal base que es otorgar mediante la delegación de autoridad y responsabilidades en todos los niveles, esto significa que el poder es otórgales libertad y autonomía de acción. En concordancia con esto cabe señalar Alles (2009:173-174), plantea que el empowerment es una metodología organizacional donde la dirección identifica cuáles áreas o grupos de tareas trabajarán bajo esta nueva filosofía y, para ello fijará nuevos procedimientos que comprenden los niveles de autoridad definidos para cada caso.

Cuadro N°8
Conocimiento del Empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia			
		Si	%	No	%
2	35	35	100		

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°2
Conocimiento del Empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

Con respecto a los resultados al cuadro N° 8 podemos visualizar muy claramente la frecuencia de la misma dándole una respuesta positiva al ítem N°2 que se investigó si los estudiantes participantes tienen conocimiento de que es el empowerment, obteniendo un nivel del 100 por ciento de la población total de treinta y cinco estudiantes cursantes de la materia de tendencia a la gerencia actual de la facultad de ciencias sociales, afirmando a favor de que conocen que es el empowerment explicándolo que es empoderar, el poder de integrar el liderazgo en el control de su decisiones.

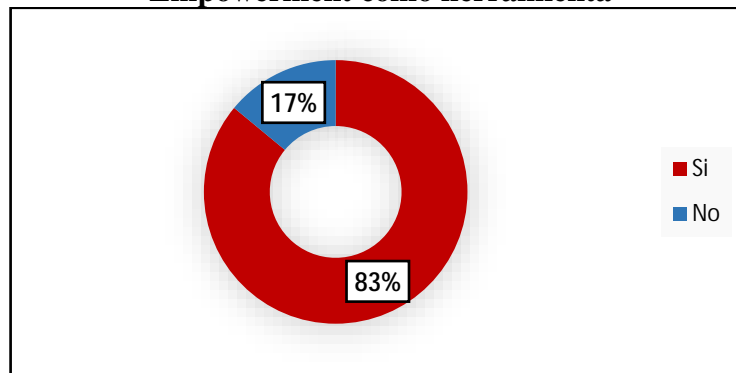
El empowerment se refiere a la percepción de control para asumir actividades y en los últimos años este término hace alusión al mecanismo a través del cual las personas ganan control al empoderar sus propios destinos. Por lo que, el empoderamiento consiste en transferir responsabilidad y poder de decisión, el empowerment Rappaport (1981), lo define como un proceso por el cual los individuos aprenden a ver la correspondencia entre sus metas y la sensación de saber cómo alcanzarlas, así como una relación entre sus esfuerzos y los resultados que obtienen.

Cuadro N°9
Empowerment como herramienta

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia			
		Si	%	No	%
3	35	29	83	6	17

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°3
Empowerment como herramienta



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

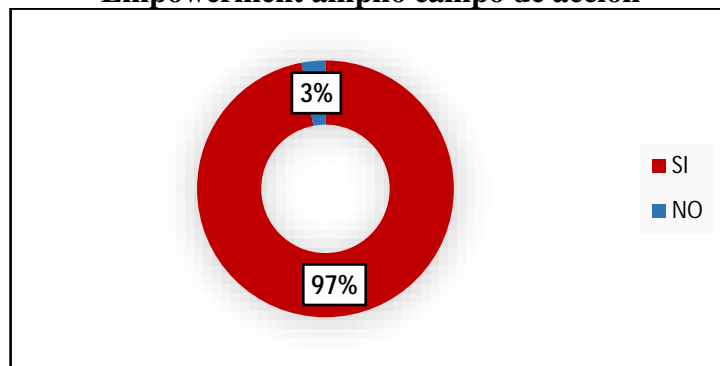
Es por esta razón, que los resultados del ítem N° 3 investigo si el empowerment es una herramienta, donde se determinó de la población encuestada de treinta y cinco estudiantes de la materia de tendencia a la gerencia actual que el 83 por ciento afirman que Si es una herramienta que ayuda al individuo a mejorar el manejo de las situaciones y el 17 por ciento explican que No es una herramienta es un control de superación. Por lo tanto, podemos decir que el empowerment se convierte en la herramienta estratégica que fortalece el que hacer del liderazgo, que da sentido al trabajo en equipo y que permite que la calidad total deje de ser una filosofía motivacional, desde la perspectiva humana y se convierta en un sistema radicalmente funcional. Desde una perspectiva más general, Suárez (2019), El empowerment, hoy en día es considerado a saber: una metodología organizacional, filosofía de trabajo, modelo administrativo, tendencia y herramienta gerencial. En la actualidad es visto, por un lado, como una herramienta de gestión que guiado de manera efectiva puede incrementar las capacidades del talento humano empresarial. En él se suele trabajar en grupos que comparten el liderazgo y trabajan en equipos, y por el otro, es empleado por las organizaciones para el manejo y aporte de responsabilidades, habilidades y autoridad.

Cuadro N°10
Empowerment amplio campo de acción

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia			
		Si	%	No	%
4	35	34	97	1	3

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°4
Empowerment amplio campo de acción



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

Al comparar estas evidencias en el cuadro N°10 se logró obtener los resultados y determinar la frecuencia más relevante para darle respuesta al ítem N° 4 que el empowerment es un instrumento con amplio campo de acción, por lo cual el 97 por ciento de los estudiantes participantes en la investigación cursantes de la asignatura de electiva tendencia a la gerencia actual, alegan que Si es un instrumento aplicable y lo explican que da poder de productividad en todas las áreas de la vida; y un 3 por ciento no están de acuerdo con tal afirmación, por lo que el empowerment tiene beneficios que es el aumento de la satisfacción y confianza de las personas. Por otro lado, Rabouin (2008:75), El empowerment consiste en la liberación de los conocimientos, la experiencia y la capacidad de motivarse que tienen las personas.

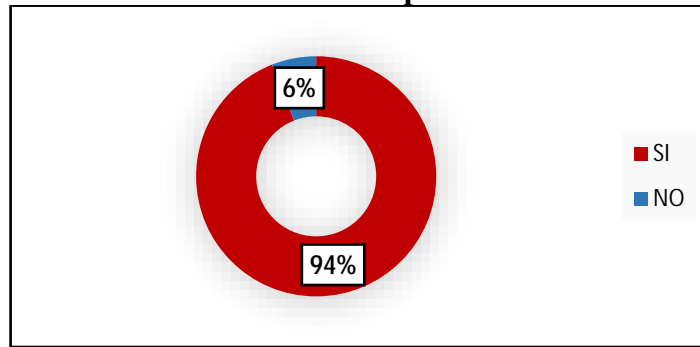
Cabe señalar que Chiavenato (2009), el empowerment, en su desarrollo y aplicación siempre debe contar con un amplio poder de delegar funciones, donde la motivación sea parte fundamental, en la asignación de actividades y donde se realice una adecuada y equilibrada transmisión del poder entre los integrantes es ahí donde el líder realiza un importante rol.

Cuadro N°11
Beneficios del empowerment

Ítems	Población				
		Si	%	No	%
5	35	33	94	2	6

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°5
Beneficios del empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

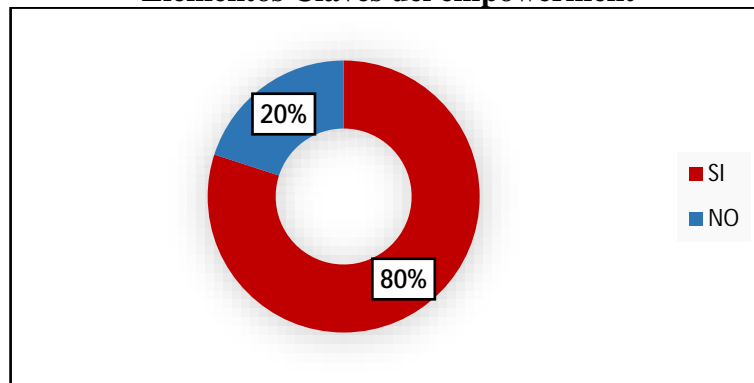
En concordancia el ítem N°5 indaga si la población encuestada sabe los beneficios del empowerment, los resultados adquiridos son el 94 por ciento de los estudiantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual responde treinta y tres que Si tienen conocimiento del beneficio del empowerment y lo describen como el principal manejo que crea las capacidades del individuo y es el liderazgo que motiva el compromiso y rendimiento agregándole valor a la misma, y un 6 por ciento está en total desacuerdo. Es así como esta herramienta trae consigo beneficios en el ámbito personal, así mismo Suárez, B. (2019), señala que el empowerment direccionado de manera eficaz trae beneficios organizacionales y personales, en donde ambos se comprometen, asumen nuevos retos debido a que ambas partes involucradas se ven beneficiadas, Otorgándole al talento humano, poder, autonomía, delega funciones y responsabilidades. Todos pueden proponer nuevos caminos, rutas, para alcanzar los propósitos comunes.

Cuadro N°12
Elementos Claves del empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia			
		Si	%	No	%
6	35	28	80	7	20

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°6
Elementos Claves del empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

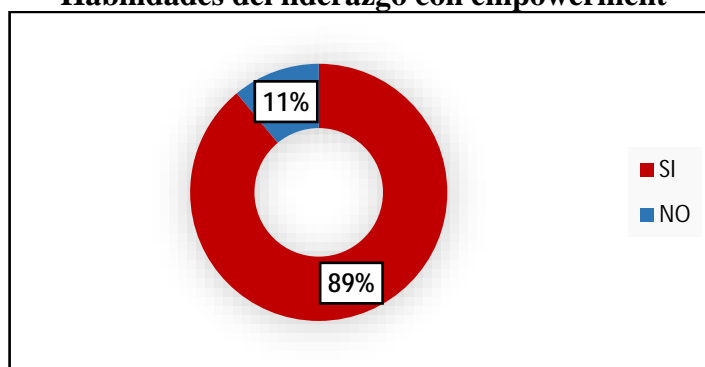
En este orden de ideas, el resultado del el ítem N° 6 investiga si los encuestados conocen cuales son los elementos claves en los que se apoya el empowerment, por lo cual el cuadro N°12 se manifestó que el 80 por ciento de los estudiantes de la población cursante de la materia tendencia a la gerencia actual de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez fundamentan que, si conocen los elementos claves y lo refieren al liderazgo, trabajo en equipo, poder y capacitación; aunque 20 por ciento no conoce los elementos, si bien es cierto que los elementos que estas unidos al empowerment los señala Chiavenato (2009:293), Este proceso consta de cinco elementos: información, conocimientos, delegación, significado y recompensas, las personas deben ser recompensadas con base en el desempeño y debe concentrarse en los incentivos como base para motivar al personal.

Cuadro N°13
Habilidades del liderazgo con empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
7	35	31	89	4	11				

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°7
Habilidades del liderazgo con empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

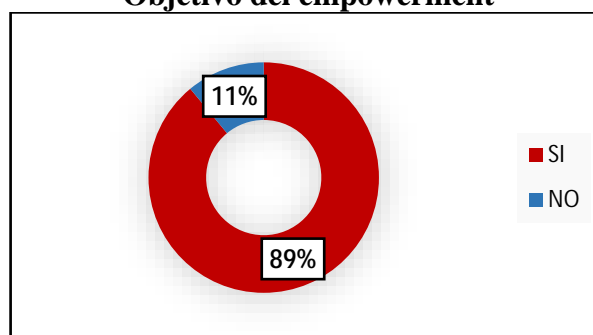
Con relación a los resultados al cuadro N° 13 el cual busca saber si el empowerment fortalece las habilidades del liderazgo, se observó que la población de estudiantes de la universidad José Antonio Páez de la facultad de ciencias sociales de la materia cursante electiva tendencia a la gerencia actual que participaron en la investigación se obtuvo una frecuencia de que el 89 por ciento de estudiantes consideran la opción de que Siempre el empowerment fortalece las habilidades del liderazgo considerándolo en un explique que es el poder de lograr y motivar la toma de decisiones y un 11 por ciento considera que a veces el liderazgo se ve fortalecido lo explican como un creer que de liderar. Según Chiavenato (2009:288), El empowerment se funda en las bases de propiciar el liderazgo en la organización significa orientar a las personas, definir objetivos y metas, ampliar horizontes, evaluar el desempeño y ofrecer realimentación.

Cuadro N°14
Objetivo del empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia			
		Si	%	No	%
8	35	31	89	4	11

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°8
Objetivo del empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

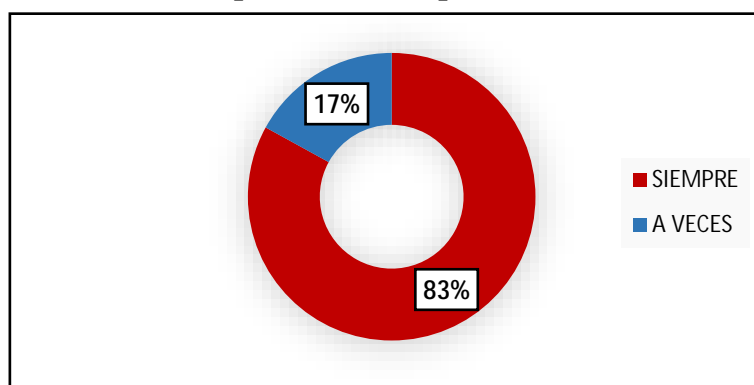
En tal efecto el ítem N°8 con lleva a investigar con los estudiantes cursantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez si el principal objetivo del empowerment es otorgar poder al talento humano, por el cual los resultados obtuvieron respuestas positivas ya que treinta y uno de los estudiantes que participaron en la aplicación del instrumento consideraron que el 89 por ciento afirman que Si, describiendo como la superación personal de sus habilidades y crecimiento, y un 11 por ciento que cuatro estudiantes No están en total acuerdo. Es por eso que justamente Chiavenato (2002:203), Afirma que La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo; además, retener, y atraer, a aquellas personas con talento será una prioridad.

Cuadro N°15
El empowerment da poder a las ideas

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
9	35	29	83	6	17				

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°9
El empowerment da poder a las ideas



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

De acuerdo con los resultados al ítem N° 9 el cual busca obtener la mayor información de los estudiantes cursantes de la materia tendencia a la gerencia actual de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez, razona si el empowerment de la poder a los estudiantes para potenciar sus ideas, se visualizó que un 83 por ciento consideran que siempre le poder a sus ideas y un 17 por cientos que a veces el empowerment le poder a sus ideas explicándolo que es la creatividad que da el poder para innovar y la confianza de los conocimientos.

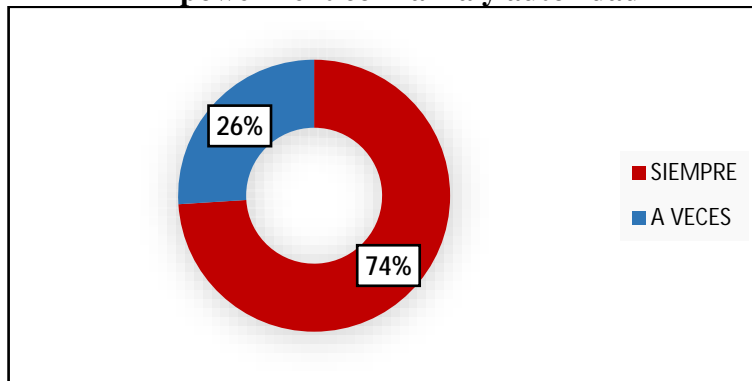
Cabe resaltar que Chiavenato (2009:288), lo describe que Motivar e incentivar a las personas continuamente significa reconocer el buen desempeño, recompensar los resultados, permitir que las personas participen de los resultados de su trabajo y festejar el logro de metas.

Cuadro N°16
Empowerment confianza y autoridad

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 10	35	26	74	9	26				

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°10
Empowerment confianza y autoridad



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

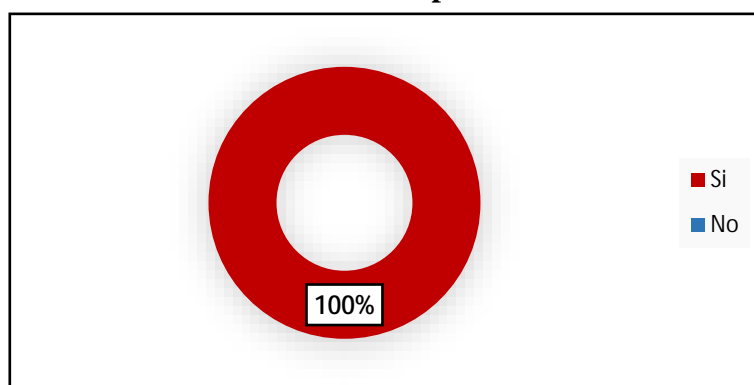
Partiendo del cuadro N° 16 el cual busca indagar si el empowerment crea confianza y autoridad, los estudiantes participantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la facultad de ciencias sociales los resultados afirman con un 74 por ciento que Siempre es el empowerment que crea confianza y el 26 por ciento considera que a veces; sin embargo, sus expliques resaltan que es valor agregado del poder individual que le da libertad a su creatividad dándole un sentido de pertenencia. Por lo tanto Brito (1992:112), señala una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.

Cuadro N°17
Elementos del empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia			
		Si	%	No	%
Ítem 11	35	35	100		

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°11
Elementos del empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

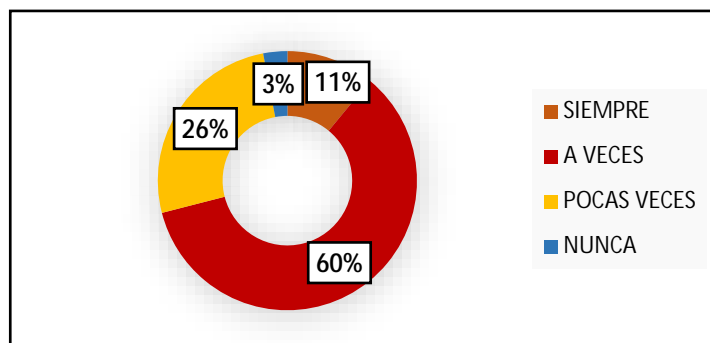
Por lo consiguiente a los resultados del ítem N°11 que busca investigar qué elementos considera que influye en el empowerment se pudo visualizar que los treinta y cinco estudiantes cursantes de la materia de tendencia a la gerencia actual afirman en su totalidad el 100 por ciento conocer los elementos del empowerment, describiéndolos que confianza unos de los elementos y lo aseguran ocho estudiantes en una frecuencia de 23 por ciento, motivación y responsabilidad se puede medir con un 17 por ciento cada una y compromiso y poder con 14 por ciento y un 15 por ciento para la capacitación por lo tanto podemos decir que los estudiantes participantes en la investigación conocen los elementos del empowerment. Es por ello, Adams (2008), el empowerment toma un control total en la vida de los individuos de manera que sus acciones de decisión se sientan con tal poder para alcanzar sus metas propuestas.

Cuadro N°18
Impulsan en los estudiantes la creatividad y rendimiento

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 12	35	4	11	21	60	9	26	1	3

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°12
Impulsan en los estudiantes la creatividad y rendimiento



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

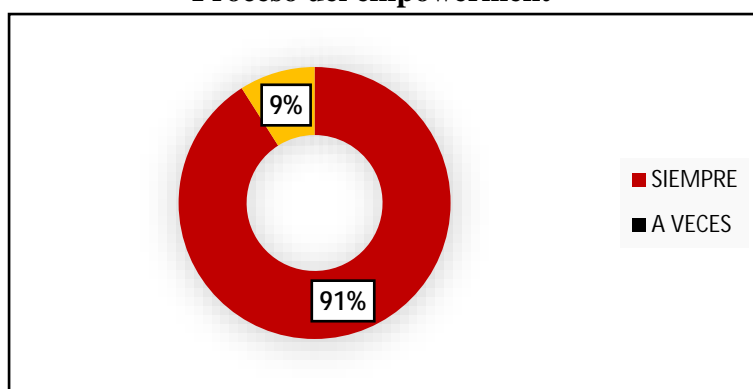
Como resultado al cuadro N°18 en tal efecto pretende darle respuesta al ítem N° 12 si los profesores de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez impulsan en los estudiantes la creatividad y rendimiento académico se pudo observar que veintiuno de los participantes consideran que a veces impulsan a los estudiantes midiéndolo en un 60 por ciento de ellos, un 9 por ciento de que pocas veces, un 4 por ciento que siempre y para concluir un 3 por ciento de que nunca; en su explique los 100 por cientos responde que No Todos los profesores inspiran y apoyan adecuadamente. Cabe considerar, por otra parte, Granada (2019), Hace una investigación titulada “Estrategias de Empoderamiento en la Gerencia Educativa”. El trabajo de investigación tuvo como objetivo general, analizar las estrategias de empoderamiento en la gerencia educativa en los docentes, concluyendo que los docentes en relación al empoderamiento poseen motivación, comunicación y están capacitados para tomar decisiones y resolver conflictos, pero tienen fallas en liderazgo y capacidad de delegar, se observó que el empoderamiento incide de forma positiva en la gerencia educativa.

Cuadro N°19
Proceso del empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 13	35	32	91	3	9				

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°13
Proceso del empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

Al comparar estas evidencias, los resultados para el ítem N° 13 se puede dar respuesta afirmativa de que el proceso del empowerment brinda confianza en el autoconocimiento de ver sus capacidades y potencial se puede observar que el 91 por ciento de la población de estudiantes encuestados afirman que siempre se da el proceso del empowerment, y un 9 por ciento que a veces se cumple el proceso; como explique consideran que es un buen potencial de la responsabilidad, el cual determina las habilidades de sumir roles, por el cual el proceso creciente desarrolla sus capacidades, competencias y talentos, trabajando el empowerment como una herramienta fundamental

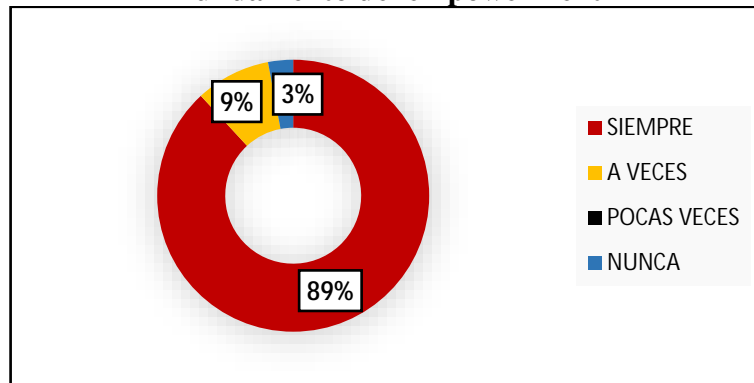
En tal caso Chiavenato (2009:288), El empowerment en sus bases del desarrollo Proporciona recursos para facilitar la capacitación y el desarrollo personal y profesional significa adiestrar a las personas continuamente, ofrecerles información y conocimientos, enseñarles nuevas técnicas, y crear y desarrollar talentos en la organización.

Cuadro N°20
Fundamento del empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 14	35	31	89	3	9			1	3

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°14
Fundamento del empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

En efecto, a los resultados del cuadro N°20 para darle respuesta al ítem 14 de que si el funcionamiento del empowerment funciona poder = responsabilidad se logró determinar que el 88 por ciento de los estudiantes consideran que siempre funciona, un 9% creen que a veces y un 3% que nunca funciona, en unión de su explique podemos decir que el poder y la responsabilidad son la base y se ven muy comprometidos en el desempeño para su rendimiento en la toma de decisiones.

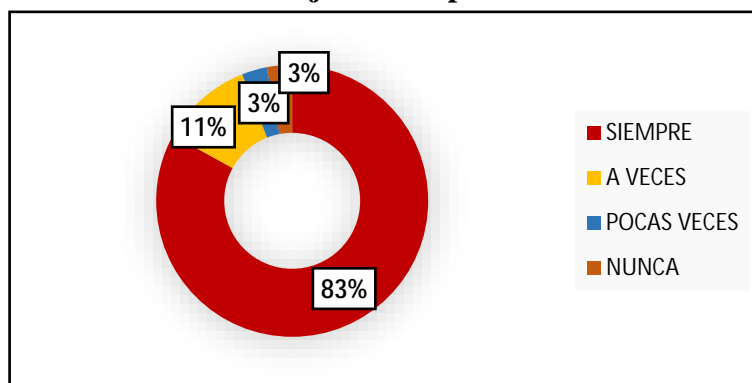
Según Chiavenato (2009:288), El empowerment y una de sus bases es el de Otorgar poder a las personas mediante la delegación de autoridad y responsabilidades en todos los niveles de la organización. Esto significa dar importancia a las personas, confiar en ellas, otorgarles libertad y autonomía de acción.

Cuadro N°21
Ventajas del empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 15	35	29	83	4	11	1	3	1	3

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°15
Ventajas del empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

Con referente el ítem N°15 se obtienen los resultados que le dan respuestas si una de ventajas del empowerment es que aumenta el compromiso, el cual se pudo medir que el 83 por ciento confirman que siempre las ventajas del empowerment aumenta el compromiso, el 6 por ciento aporta que a veces y un 3 por ciento que pocas veces y un 3 por ciento que nunca aumenta el compromiso, en su explique lo definen que el compromiso es la parte principal de la responsabilidad del individuo consigo mismo para lograr un desempeño motivado.

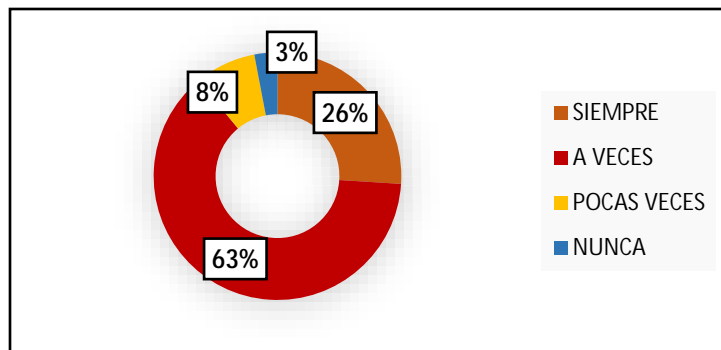
Es por esta razón que el empoderamiento psicológico es la interpretación mental de cada individuo a los cambios La toma de conciencia sobre su subordinación y el aumento de la confianza en sí mismas Poder Propio; es entendido como la toma de conciencia sobre subordinación y el aumento de la confianza en sí mismo.

Cuadro N°22
Comportamiento de empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 16	35	9	26	22	63	3	8	1	3

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°16
Comportamiento de empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

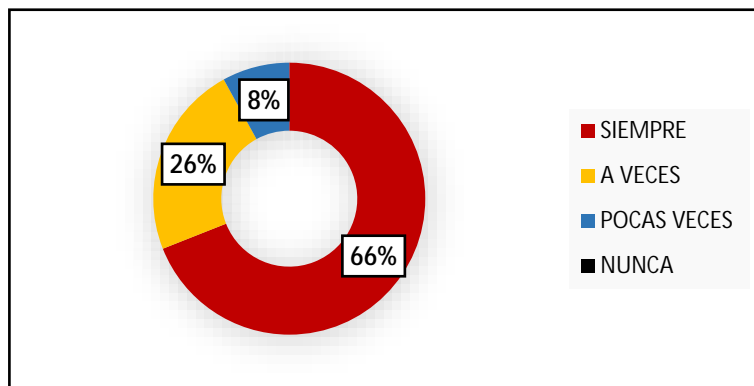
Por tal efecto, para darle respuesta al cuadro N°22 los resultados adquiridos por la población de estudiantes encuestados de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la facultad de ciencias sociales el 63 por ciento de los estudiantes consideran que a veces tienen actitud y comportamiento de empowerment a nivel académico explicándolo que asumen la responsabilidad y están motivados en sus estudios aportándole poder a superar sus expectativas, aunque un 29 por ciento afirman que siempre tiene comportamiento de empowerment, un 8 por ciento que pocas veces y 3 por ciento que nunca tienen comportamiento de empowerment en el área que se desenvuelvan. Es por ello, Adams (2008:17), destaca la aplicación del concepto de empowerment a individuos, grupos, organizaciones, comunidades y sistemas políticos y conceptualiza empowerment con la siguiente definición: Capacidad de los individuos, grupos y/o comunidades que les permite hacerse con el control de sus circunstancias, ejercer el poder y alcanzar sus objetivos y también el proceso por el cual, ya sea de manera individual o colectiva, son capaces de ayudarse a sí mismos y a otros para maximizar su calidad de vida.

Cuadro N°23
Trabajo en equipo

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 17	35	23	66	9	26	3	8		

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°17
Comportamiento de empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

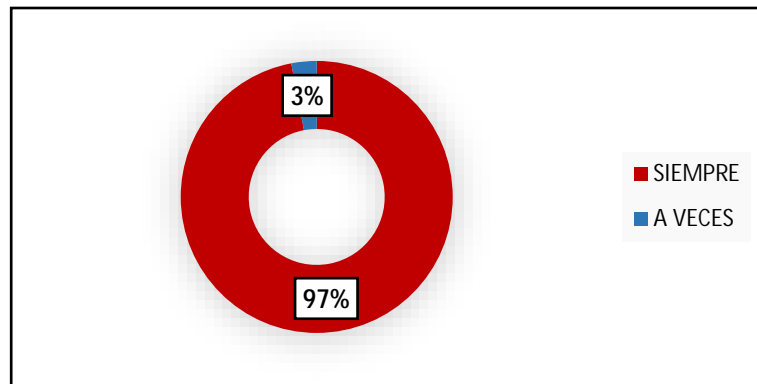
En este sentido para darle respuesta al ítem N° 17 donde se indaga a conocer si el trabajo en equipo es indispensable para que sea exitoso, obteniendo que el 66 por ciento de los encuestados que formaron parte de la investigación cursantes del noveno y décimo semestre de la facultad de ciencias sociales de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual confirman que siempre el trabajo en equipo es indispensable para que sea exitoso, explicándolo que indiscutiblemente es la clave del éxito, ya que para que algo sea exitoso debe existir el compromiso individual y el trabajo en equipo para lograr los objetivos; en cambio un 23por ciento afirman que a veces y un 8 por ciento de pocas veces no es eficiente el trabajo en equipo. Por lo tanto, se hace referencia a Quispe (2018), realizo un estudio titulado “Habilidades Directivas y Empowerment en la Gestión de Organizaciones Públicas”. Investiga la relación existente entre habilidades directivas y el Empowerment docente, Los resultados evidenciaron la existencia de correlaciones directas y moderadas entre habilidades directivas y empowerment, así como entre las habilidades liderazgo, comunicación, motivación y formación de equipos de trabajo, y el empowerment docente.

Cuadro N°24
El empowerment influye en la institución

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 18	35	34	97	1	3				

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°18
El empowerment influye en la institución



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

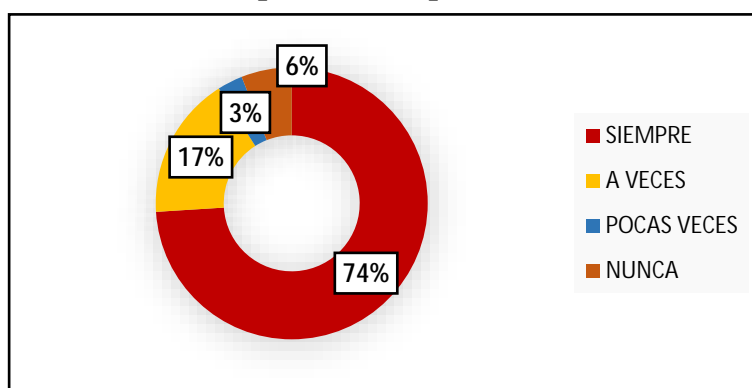
De igual manera, los resultados obtenidos para el cuadro N°24 y grafico N°18 Se observó que el 3 por ciento de la población de estudiantes encuestados cursantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez, investigan si un empowerment es bien aplicado influye en los resultados de la institución, obteniendo que un 97 por ciento de los estudiantes afirman que siempre un empowerment bien aplicado influye en los resultados de la institución, y un 3 por ciento que a veces y en su explique refuerzan que es indispensable el progreso y rendimiento para lograr los cambios y tener un sentido de pertenencia. Al respecto, Alonzo y Sánchez (2007), plantean que puede hablarse de Gerencia Educativa como la filosofía de gestión que permite dirigir con eficiencia los cuadros educacionales y proporcionar su desarrollo integral, compulsando las potencialidades inagotables del factor humano y adecuando la organización escolar a las exigencias del entorno en que se encuentran.

Cuadro N°25
Aspecto del empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 19	35	26	74	6	17	1	3	2	6

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°19
Aspecto del empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

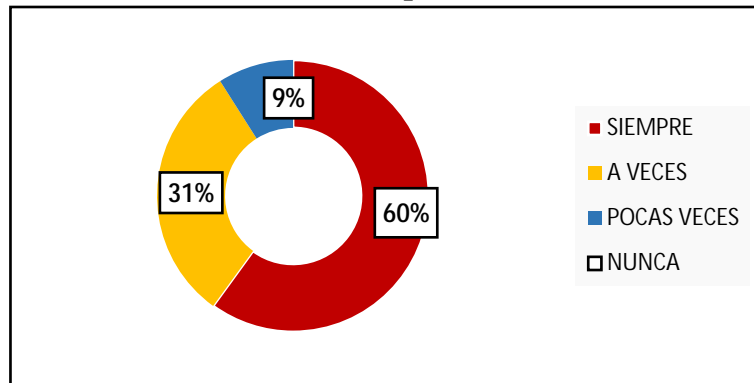
Como muestra de los resultados obtenidos del ítem N°19 el cual le dio respuesta si el aspecto fundamental del empowerment es saber delegar la responsabilidad a otros compañeros, el cual se visualizó que el 74 por ciento de los estudiantes que participaron en la investigación cursantes del noveno y décimo semestre de la facultad de ciencias sociales de la materia tendencia a la gerencia actual encuestados consideran que siempre es un aspecto fundamental del empowerment el saber delegar la responsabilidad a otros compañeros, un 17 por ciento que a veces se puede dar el poder al trabajo en equipo, y un 6 por ciento de que nunca es importante delegar responsabilidad y un 3 por ciento que pocas veces, en su explique los estudiantes concuerdan que delegar la responsabilidad a otros compañeros es fundamental para alcanzar las metas. En efecto tal que las Características del Empowerment son un aspecto fundamental ya que Se comparten el liderazgo y las tareas , Los miembros tienen facultad para evaluar y mejorar la calidad del desempeño y el proceso de información, Coordinan e intercambian con otros equipos y organizaciones.

Cuadro N°26
Conocimiento del empowerment académico

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 20	35	21	61	11	31	3	9		

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°20
Conocimiento del empowerment académico



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

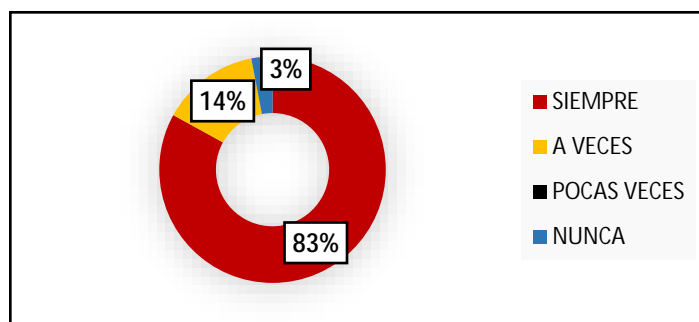
En efecto, para darle respuesta a los resultados del cuadro N°26 en el cual se formuló si se consideraba que el empowerment determina el éxito en el ámbito académico, se puede determinar que el 60 por ciento de la población de estudiantes encuestados cursantes de la materia tendencia a la gerencia actual de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez afirman que siempre el empowerment determina el éxito en el ámbito académico y un 31 que a veces, un 8 por ciento de pocas veces, explicándolo como una herramienta que motiva el ver alcanzar sus metas. Por lo que Martínez (2010), expresa que un director se identifica con los principios de la gerencia moderna, entre las cuales se mencionan la eficiencia, coordinación e integración. Por consiguiente, en la actualidad; dirigir un instituto educacional significa la aceptación de uno de los compromisos más serios que puede asumir un docente en el ejercicio de su carrera profesional, cada una de las responsabilidades se corresponden con las tareas que debe ejecutar. Por ello, se hace necesario destacar que la gerencia educativa no puede ver la institución como un negocio, debe mantener siempre claro los objetivos sociales que persigue y lograr una armonía absoluta entre la parte administrativa de la institución con la parte académica, ya que toda la planificación, estructuración y ejecución de ideas debe ser en torno a la búsqueda del mejoramiento educativo y de la excelencia académica.

Cuadro N°27
Impulso del manejo del empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 21	35	29	83	5	14			1	3

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°21
Impulso del manejo del empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

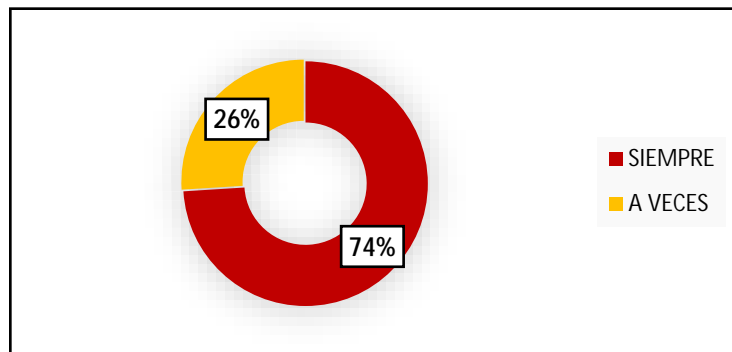
De este modo, para el ítem N° 21 el cual es conocer si es necesario impulsar el manejo del empowerment en la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez, se observó los resultados de los estudiantes que participaron en la investigación cursantes de la asignatura de electiva tendencia a la gerencia actual, obteniendo que el 83 por ciento de los estudiantes consideran necesario impulsar el manejo del empowerment en la facultad de ciencias sociales de la Universidad José Antonio Páez, un 11 por ciento que a veces se necesita y el 3 por ciento que nunca y en su explique coinciden que impulsar el empowerment en la facultad sería excelente debido a la desmotivación que atraviesan los estudiantes y una pérdida de interés, el cual para ellos sería muy interesante observar los resultados de nuevos líderes. Hablar de efectividad, es hablar de resultados y cumplimiento, una persona eficaz, es quien cumple con los objetivos que le fueron encomendados, y usando su creatividad, inteligencia y métodos comúnmente tiene resultados positivos y lo hace de manera reiterada. Cuando una persona, logra objetivos, optimizando los recursos que tuvo a disposición, es cuando estamos en presencia de una persona eficiente.

Cuadro N°28
El empowerment en cualquier área

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 22	35	26	74	9	26				

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°22
El empowerment en cualquier área



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

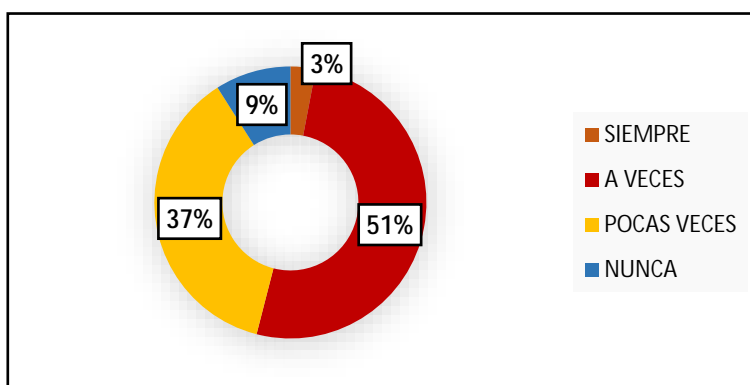
Por lo tanto, para darle respuesta al cuadro N°28 el cual el empowerment puede ser aplicado en cualquier área de la vida se determinó de los estudiantes que participaron en la investigación cursantes del noveno y décimo semestre de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez, se evidencio que el 74 por ciento coinciden que siempre el empowerment puede ser aplicado en cualquier área de la vida, y un 26 por ciento de que a veces se puede aplicar, razonando que el empowerment es una herramienta en potencia y se debe conocer con mayor campo de acción. El empowerment Rappaport (1981), lo define como un proceso por el cual los individuos aprenden a ver la correspondencia entre sus metas y la sensación de saber cómo alcanzarlas, así como una relación entre sus esfuerzos y los resultados que obtienen.

Cuadro N°29
Los profesores aplican el empowerment

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 23	35	1	3	18	51	13	37	3	9

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°23
Los profesores aplican el empowerment



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

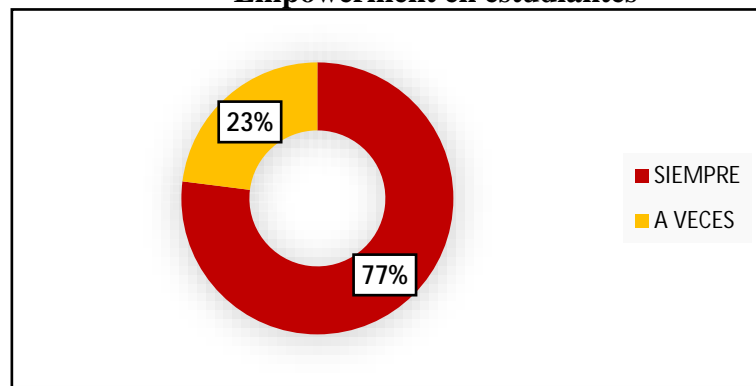
En relación al ítem N° 23 que es si los profesores de la facultad de ciencias sociales aplican la herramienta del empowerment a sus estudiantes para darle resultado a la misma se observó, de la población de estudiantes encuestados cursantes del noveno y décimo semestre de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual que el 51 por ciento de los estudiantes concluyen que a veces lo aplican, el 37 por ciento que pocas veces, el 9 por ciento que nunca y el 3 por ciento afirman que siempre, por lo que en su explique coinciden que no todos los profesores de la facultad de ciencias sociales aplican la herramienta del empowerment a sus estudiantes. Por otro lado, Rabouin (2008:75) El empowerment consiste en la liberación de los conocimientos, la experiencia y la capacidad de motivarse que tienen las personas. Por otra parte, Granado (2019), Hace una investigación titulada “Estrategias de Empoderamiento en la Gerencia Educativa”. El trabajo de investigación tuvo como objetivo general, analizar las estrategias de empoderamiento en la gerencia educativa en los docentes.

Cuadro N°30
Empowerment en estudiantes

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 24	35	27	77	8	23				

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°24
Empowerment en estudiantes



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

En efecto con relación al ítem N°24 el cual se buscó conocer si el empowerment en estudiantes logra alcances significativos, se observó que los estudiantes que participaron en la investigación cursantes del noveno y décimo semestre de la asignatura de tendencia a la gerencia actual afirman que el 77 por ciento consideran que siempre logra alcances significativos y el 23 por ciento que a veces logra alcances, en su explique lo consideran como el poder de dar el compromiso para el éxito.

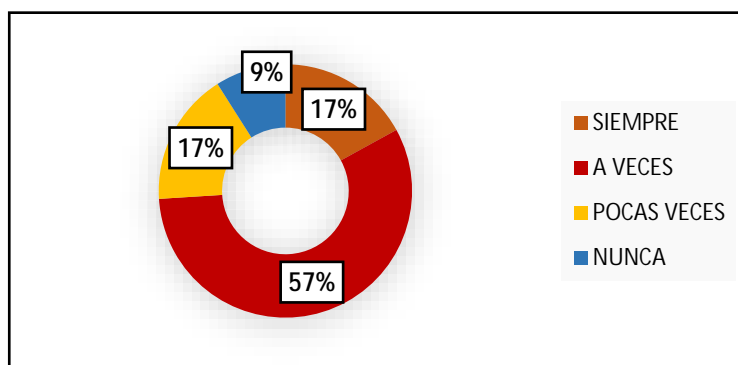
Es por ello, Adams (2008:17), destaca la aplicación del concepto de empowerment a individuos, grupos, organizaciones, comunidades y sistemas políticos y conceptualiza empowerment con la siguiente definición: Capacidad de los individuos, grupos y/o comunidades que les permite hacerse con el control de sus circunstancias, ejercer el poder y alcanzar sus objetivos y también el proceso por el cual, ya sea de manera individual o colectiva, son capaces de ayudarse a sí mismos y a otros para maximizar su calidad de vida. Ciertamente, el empowerment toma un control total en la vida de los individuos de manera que sus acciones de decisión se sientan con tal poder para alcanzar sus metas propuestas.

Cuadro N°31
Poder de acción

Ítems	Población	Alternativa / Frecuencia							
		Siempre	%	A Veces	%	Pocas veces	%	Nunca	%
Ítem 25	35	6	17	20	57	6	17	3	9

Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Grafico N°25
Poder de acción



Fuente: Lartez (2020), a partir del instrumento aplicado.

Análisis

En efecto al cuadro N°31 los resultados para darle respuesta al ítem N° 25 si los profesores facultan a los estudiantes y les otorgan poder de acción, por lo tanto se visualizó el nivel de respuestas de los estudiantes que participaron en la investigación cursantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual del noveno y décimo semestre de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez, alegan que el 57 por ciento que a veces se les da poder de acción, un 17 por ciento que siempre, el 17 por ciento pocas veces y un 9 por ciento que nunca; por lo que se puede decir que los profesores facultan al estudiante y le otorga poder de acción, en su explique logran coincidir que sería bueno ver los resultados del empowerment impulsado ya que pocos aceptan la participación de los estudiantes. En otras palabras, Alles (2009:173-174), plantea que el empowerment “es una metodología organizacional donde la dirección identifica cuáles áreas o grupos de tareas trabajarán bajo esta nueva filosofía y, para ello fijará nuevos procedimientos que comprenden los niveles de autoridad definidos para cada caso”. La interpretación que podemos darle a la cita, es que la dirección empresarial al definir el uso de esta herramienta para fines de desarrollo, identifica las áreas que van a ser empoderadas y disponga del recurso humano necesario para otorgar el poder de la autoridad, decisión y ejecución de las tareas; en otras palabras, se otorga toda la responsabilidad de las decisiones en el talento que ejecuta las actividades organizacionales.

CONCLUSION

El empowerment ha sido una herramienta de gerencia que se ha venido descubriendo en diversas áreas, quizás esa incursión se deba entre otras cosas a que la gerencia está presente en todo tipo de organizaciones, y en las instituciones educativas no son la excepción, y mucho menos las organizaciones y universidades, en el caso de esta investigación, se unen la gerencia y la educación universitaria, puesto a que una herramienta gerencial que como es sabido busca la asignación y distribución de responsabilidades de todos los miembros del equipo por igual, a través del compromiso, capacitación e inclusión en tomas de decisiones, pero sin dejar a un lado el liderazgo.

En base al planteamiento realizado en la presente investigación titulada Empowerment y su Incidencia en el desempeño Académico en Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez se propuso como objetivo general; Analizar la Incidencia del Empowerment en los estudiantes de la Facultad De Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo. Para ello se plantearon tres objetivos específicos los cuales se desarrollaron mediante herramientas teórico-prácticas arrojando los siguientes resultados:

Considerando el primer objetivo específico, en el cual se propuso Diagnosticar el manejo del Empowerment en los estudiantes de la Facultad De Ciencias Sociales de La Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo. Por lo tanto, se visualizó los resultados obtenidos desde el Ítem N° 1 al N° 6 para darle respuesta al primer objetivo específico de la investigación, los estudiantes de la materia cursante de electiva tendencia a la gerencia actual dieron respuestas positivas que tienen conocimiento del manejo del empowerment y como puede ser un instrumento

con amplio campo de acción afirmando positivamente que la capacitación de la herramienta del empowerment a nivel académico es de gran motivación y les da un sentido de pertenecía para alcanzar las metas propuestas.

En relación con el objetivo número dos de la investigación; el cual estuvo enfocado a Describir los elementos en lo que se apoya el Empowerment y como Incide en el desempeño Académico de los Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado en San Diego Estado Carabobo. Se evidencio desde el Ítem N° 7 al N° 16 el resultado al segundo objetivo específico de la investigación. Se determinó, que los estudiantes del noveno y décimo semestre cursantes de la materia de electiva tendencia a la gerencia actual de la facultad de ciencias sociales, explicaron y afirmaron conocer los elementos en los que se apoya el empowerment dando como resultado positivo del objetivo propuesto fue alcanzado exitosamente

Por último, el objetivo número tres que se estableció Determinar la Incidencia del Empowerment en el desempeño académico de los estudiantes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad José Antonio Páez, ubicado En San Diego Estado Carabobo. Por lo que concluye en el arrojo de los resultados obtenidos desde el Ítem N° 17 al N° 25 para darle respuesta al tercer objetivo específico de la investigación que si ahí incidencia de empowerment en los estudiantes y su desempeño académico dando una respuesta de que un empowerment bien aplicado influye en los resultados de la institución o puede ser aplicado en cualquier área de la vida ya que es una herramienta en potencia que motiva y da actitud para el rendimiento académico.

todo lo anteriormente presentado, permite responder la pregunta de investigación ¿de qué manera incide el empowerment en el desempeño académico de los estudiantes de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez ubicada en San Diego, Estado Carabobo? de tal manera como ya se ha explicado el empowerment es

una herramienta, la cual a través el empoderamiento es un proceso en el que los individuos aprenden a ver una mayor correspondencia entre sus metas, y la sensación de saber cómo alcanzarlas, un sentido de cómo lograrlas y una relación entre sus esfuerzos y resultados de vida que obtienen.

Para finalizar, y destacando nuevamente que entre la problemática planteada se evidencio que los estudiantes en relación al empowerment necesitan que los profesores de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez impulsen mucho más el tema del empowerment teórico y práctico, ya que los resultados de los objetivos propuesto de la investigación se llevaron a cabo exitosamente, respaldando que los treinta y cinco estudiantes participantes de la investigación tienen el conocimiento necesario para alcanzar sus metas a corto o largo plazo y con efectos duraderos.

RECOMENDACIONES

En concordancia con los resultados obtenidos en la investigación, en base a la fundamentación teórica revisada que apoya la investigación desde la teoría de las relaciones industriales, el subsistema de desarrollo y las acciones del empowerment los resultados obtenidos se proponen las siguientes recomendaciones:

1. Que los profesores de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez, impulsen el manejo del empowerment en los estudiantes, a acerca de estrategias gerenciales educativas, como el empowerment, para conformar equipos de alto desempeño y de los beneficios que esto trae a cualquier organización, inclusive a las aulas de clases de las universidades potenciar el sentido de pertenencia y motivación.

2. Establecer la figura de líderes que establezcan la gerencia como premisa primordial al momento de dirigir a los estudiantes, tanto por parte de los docentes como por parte de los estudiantes y potenciar el rendimiento académico, y empoderar a los estudiantes en este sentido sin que esto afecte ni al respeto a los demás miembros del equipo ni a la jerarquía estructurada de la facultad de ciencias sociales.

3. Propiciar talleres de empowerment educativo, no solo basados la materia de electiva tendencia a la gerencia actual, sino también desde otras materias que refuercen el tema desde el punto de vista, gerencial y organizacional, donde se ejecuten las características y beneficios del empowerment, y se fomente el trabajo en equipo.

4. Reconocer las fortalezas, debilidades, habilidades y destrezas de los estudiantes, para corregir las fallas, mejorar y consolidar las habilidades y destrezas presentes en los estudiantes, de esta manera realizar delegación de funciones, actividades acordes con las habilidades, para evitar desmotivación y escaso compromiso con los estudios.

5. Incentivar y motivar constantemente a los estudiantes, a través de estímulos positivos, como recompensas, exaltar sus cualidades, y hacerles saber que cuentan con el apoyo de todo el equipo docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez, para seguir mejorando.

6. Trabajar en forma colectiva, con actividades que involucren a varios miembros de la organización académica, creando un ambiente favorable, con colaboración y relaciones sólidas basadas en el respeto para todos por igual, con la participación activa y eficiente de los estudiantes, donde el trabajo y el fin sean colectivos y no individuales para establecer equipos de alto desempeño en pro de los objetivos de la facultad de ciencias sociales de la universidad José Antonio Páez.

REFERENCIAS

Adams, Robert (2008), Empowerment, participación and social work, University of Teesside – Reino Unido, disponible en <Http://books.google.com> consultado: 7 de diciembre del 2019

Alfa de Cronbach (1951), Coeficiente de alfa de Cronbach, disponible en <http://es.m.wikipedia.org.com> Consultado: 8 de febrero del 2020

Alles, Martha (2009), Diccionario de Competencias Buenos Aires- Argentina Disponible en <http://academia.edu.ve> Consultado: el 9 de diciembre del 2019

Alonzo, Julio (2007), Gestión de la Información, gestión de contenidos, Universidad de Salamanca – España, disponible en http://www.google.com/jornadas_grupo Consultado: el 8 de enero del 2020

Arellano, Yorman (2016), El Empowerment como Herramienta de Optimización de la Administración Educativa. Universidad de los Andes- Mérida, Disponible en <http://webcache.googleusercontent.com> Consultado: 6 de septiembre del 2019

Blake, Oscar (1997), La Capacitación Un Recurso Dinamizador De Las Organizaciones Buenos Aires – Macchi, disponible en <http://fido.palermo.edu.ve> consultado: 24 de enero del 2020

Brito, Challa (1992), Relaciones Humanas Editorial Trillas- México, disponible en <http://academia.edu.ve> Consultado: 24 de enero del 2020

Chiavenato Idalberto, (2009) Gestión del talento Humano del autor, México, D. F. Editorial McGraw-Hill INTERAMERICANA EDITORES, disponible en <file:///C:/chiavena.pdf> Consultado: 11 de septiembre del 2019

Constitución De La República Bolivariana De Venezuela (2000), CRBV distribuidora Amica C.A consultado: 26 de enero del 2020

Delgado de Smith, Yamile (2010), Gestión de Recursos Humanos. En Reflexiones Teóricas y Prácticas. Edición Universidad de Carabobo – Valencia, disponible en <http://mriuc.bc.uc.edu.ve>. Consultado: 24 de enero del 2020

Elton, Mayo (1978), La Teoría De Las Relaciones Humanas, disponible en <http://es.m.wikipedia.org.ve> Consultado: el 22 de enero del 2020

Granado, Nazar (2019) Estrategias de Empoderamiento en la Gerencia Educativa, Universidad De Carabobo – Valencia, disponible en <http://webcache.googleusercontent.com>. Consultado: 2 de septiembre del 2019

Hatum, Andrés (2010). Alineando la Organización. Estrategia y Prácticas de Recursos Humanos para Managers. Editorial Granica. Buenos Aires, disponible en <http://www.researchgate.net> Consultado: el 16 de enero del 2020

Herrera, Lucia (2013), El Empowerment como Herramienta de Gestión Académica en la Carrera de Fisioterapia, disponible en <http://revista.upel.edu.ve> Consultado: el 29 de enero del 2020

Hernández, Sampieri. Fernández, Carlos y Batista, Lucio. (2014) Metodología de la investigación. (6ta edición): México Editorial. Mc Grawn Hill, disponible en <http://metodologiaecs.wordpress.com> Consultado: el 14 de diciembre del 2019

Ivancevich, Jonh, Konopaske, Robert y Matteson, Michael. (2005), Comportamiento organizacional. España, disponible en <http://www.FreeLibros.org> Consultado: 12 de febrero del 2020

John Dunlop (1978), Administración de Recursos Humanos – Psicología disponible en <http://www.xuletas.es> Consultado: 16 de enero del 2020

Kuder, Richardson (1937), Método Kuder Richardson disponible en <http://conceptodefinicion.com> Consultado: 17 de febrero

Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación de Venezuela (2001), disponible en <http://www.oei.es> Consultado el 30 de enero del 2020

Ley Orgánica de Educación (2003), Distribuidora la piedra C.A consultado: 30 de enero del 2020

López, Juan (2000), Procesos de Investigación. Caracas. Editorial Panapo, disponible en <http://www.biblioteca.cijgob.mx.net> Consultado el 12 de enero del 2020

López, Belito (2017) El Empowerment en la Administración de la Municipalidad Distrital de Ascensión, Universidad Nacional de Huancavelica, Lima – Perú, disponible en <http://repositorio.unh.edu.pe> Consultado: 2 de septiembre del 2019

Lugo y Luque (2008). Gerencia Educativa, disponible en <http://gerenciayeducacion.blogspot.com> consultado: 20 de diciembre del 2019

Mancilla, Pillaca (2018) La Calidad de Servicio y Empowerment de la Agencia Santa Clara, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Perú, disponible en <http://repositorio.ucv.edu.peo> Consultado: 2 de septiembre del 2019

Mechanic (1991), Empoderamiento: Proceso, Nivel y contexto, disponible en <http://scielo.conicyt.cl.ve> Consultado: 8 de diciembre del 2019

Palella, Santa y Martins feliberto (2010) Metodología de la investigación cuantitativa, Caracas, Editorial FEDUPEL, disponible en <file:///investigacióncuantitativa.pdf>. Consultado: 26 de septiembre del 2019

Pillaca, Álvaro (2018), Calidad de servicio y empowerment en la agencia de santa clara, Trujillo – Perú, disponible en <http://repositorio.ucv.edu.ve> Consultado: 16 de octubre del 2019

Quispe, Levano (2018), Habilidades Directivas y Empowerment en la Gestión de Organizaciones Públicas, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima- Perú, disponible en <http://webcache.googleusercontent.com> Consultado: 6 de septiembre del 2019

Ramírez, Tulio. (2007), Cómo hacer un proyecto de investigación. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela, disponible en <http://www.uma.edu.ve> Consultado el 17 de noviembre del 2019

Rappaport Roy, (2013) El Empowerment Psicológico en el Trabajo, disponible en [file:///C: EMPOWERMENT.pdf](file:///C:/EMPOWERMENT.pdf) Consultado: 18 de septiembre del 2019

Rabouin, R. (2008). Habilidades directivas para un nuevo management, disponible en <http://www.FreeLibros.org> consultado: 15 de enero del 2020

Robbins, Stephen. Y Judge, Timothy. (2009). Comportamiento Organizacional. 13era. Edición. México: Editorial Pearson, disponible en <http://www.academia.edu.ve> Consultado: 20 de diciembre del 2019

Suárez, M. Belkys (2019), Empowerment: una tendencia para la Gestión de Personas. Ponencia presentada en el III congreso Nacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Venezuela

Zimmerman (2000), Empoderamiento: Proceso, Nivel y contexto, disponible en <http://scielo.conicyt.cl.ve> Consultado: 8 de diciembre del 2019



Anexo A
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias Sociales
Escuela De Las Relaciones Industriales



Estimado Participante, el instrumento que se presenta a continuación tiene como finalidad obtener información acerca del Empowerment; la data obtenida sirve de insumo para trabajo de investigación cuyo título es: "Empowerment y su Incidencia en el desempeño Académico en Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez".

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada pregunta y responda según la alternativa que más se ajuste a su criterio.
- Por favor marque con una viñeta \surd , dentro del cuadro las escalas que determine que es la correcta :
SI () NO () Siempre () A Veces () Poca Veces () Nunca ()
Explique: Desarrollar brevemente con sus propias palabras

Gracias por su colaboración.

Preguntas

- 1) ¿Comprende el manejo del empowerment?
 Si No
 Explique: _____
- 2) ¿Conoce usted que es el Empowerment? (Describalo brevemente)
 Si No
 Explique: _____
- 3) ¿El Empowerment es una herramienta?
 Si No
 Explique: _____
- 4) ¿El empowerment es un instrumento con amplio campo de acción?
 Si No
 Explique: _____
- 5) ¿Sabe usted los beneficios del empowerment?
 Si No
 Explique: _____
- 6) ¿Conoce cuáles son los elementos claves en los que se apoya el empowerment?
 Si No
 Explique: _____

7) ¿El empowerment fortalece las habilidades del liderazgo?
Siempre A veces Explique: _____
Pocas veces Nunca _____

8) ¿El Principal objetivo del empowerment es otorgar poder al talento humano?
Explique: _____ Si No

9) ¿Considera usted que el empowerment le da poder para potenciar sus ideas?
Siempre A veces Explique: _____
Pocas veces Nunca _____

10) ¿El empowerment crea confianza, autoridad?
Siempre A veces Explique: _____
Pocas veces Nunca _____

11) ¿Qué elementos considera usted que influye en el empowerment?
Explique: _____

12) ¿Los profesores de Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Pez impulsan en los estudiantes la creatividad y el rendimiento académico?
Siempre A veces Explique: _____
Pocas veces Nunca _____

13) ¿El proceso del empowerment brinda confianza en el autoconocimiento de ver sus capacidades y potencial?
Siempre A veces Explique: _____
Pocas veces Nunca _____

14) ¿El fundamento del empowerment funciona Poder = responsabilidad?
Siempre A veces Explique: _____
Pocas veces Nunca _____

15) ¿Una de las ventajas de empowerment es que aumenta el compromiso?
Siempre A veces Explique: _____
Pocas veces Nunca _____

16) ¿Los estudiantes tiene actitud y comportamiento de que incide el empowerment a nivel académico?
Siempre A veces Explique: _____
Pocas veces Nunca _____

17) ¿El trabajo en equipo es indispensable para que sea exitoso?

Siempre

A veces

Explique: _____

Pocas veces

Nunca

18) ¿Un empowerment bien aplicado influye positivamente en los resultados de la Institución?

Siempre

A veces

Explique: _____

Pocas veces

Nunca

19) ¿Un aspecto fundamental del empowerment es saber delegar la responsabilidad a otros compañeros?

Siempre

A veces

Explique: _____

Pocas veces

Nunca

20) ¿Usted considera que el empowerment determina el éxito en el ámbito académico?

Siempre

A veces

Explique: _____

Pocas veces

Nunca

21) ¿Cree usted necesario impulsar el manejo del empowerment en los estudiantes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad José Antonio Páez?

Siempre

A veces

Explique: _____

Pocas veces

Nunca

22) ¿El empowerment puede ser aplicado en cualquier área de la vida?

Siempre

A veces

Explique: _____

Pocas veces

Nunca

23) ¿Los profesores de Facultad de ciencias sociales Aplican la herramienta del empowerment a sus estudiantes?

Siempre

A veces

Explique: _____

Pocas veces

Nunca

24) ¿El empowerment en estudiantes logra alcances significativos?

Siempre

A veces

Explique: _____

Pocas veces

Nunca

25) ¿Los profesores facultan a los estudiantes y le otorgan poder de acción?

Siempre

A veces

Explique: _____

Pocas veces

Nunca

Anexo B



República Bolivariana de Venezuela
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias Sociales
Escuela De Relaciones Industriales
Carrera relaciones industriales



CONSTANCIA VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe Jandrya Paéz, Cédula de identidad
V- 4900006, Título Académico: Economista, hace constar lo siguiente:

Como Experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: "Empowerment y su Incidencia en el desempeño Académico en Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez".

El instrumento ha sido identificado como: ANEXO B

Este instrumento fue comparado con los objetivos investigativos propuesto por la investigadora, una vez revisado se considera VÁLIDO, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Valencia, a los 39 días del mes de Enero del año 2020

Jandrya Paéz
Firma

PRUEBA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
EVALUACIÓN PRIMERA EXPERTA

ÍTEMS	CLARA		PERTINENTE		RELEVANTE	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	/		/		/	
2	/		/		/	
3	/		/		/	
4	/		/		/	
5	/		/		/	
6	/		/		/	
7	/		/		/	
8	/		/		/	
9	/		/		/	
10	/		/		/	
11	/		/		/	
12	/		/		/	
13	/		/		/	
14	/		/		/	
15	/		/		/	
16	/		/		/	
17	/		/		/	
18	/		/		/	
19	/		/		/	
20	/		/		/	
21	/		/		/	
22	/		/		/	
23	/		/		/	
24	/		/		/	
25	/		/		/	

Validado por: Jandrya Ruiz

Fecha: 29/01/2020

Firma: Jandrya Ruiz



República Bolivariana de Venezuela
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias Sociales
Escuela De Relaciones Industriales
Carrera relaciones industriales



CONSTANCIA VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quién suscribe Yanira Yvelina Díaz, Cédula de identidad
V- 10610324 Título Académico: Licenciada en Relaciones
Industriales, hace constar lo siguiente:

Como Experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: "Empowerment y su Incidencia en el desempeño Académico en Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez".

El instrumento ha sido identificado como: ANEXO B

Este instrumento fue comparado con los objetivos investigativos propuesto por la investigadora, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Valencia, a los 29 días del mes de Enero del año 2020

Yanira Yvelina Díaz
Firma

PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
EVALUACIÓN SEGUNDA EXPERTA

ÍTEMS	CLARA		PERTINENTE		RELEVANTE	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	✓		✓		✓	
2	✓		✓		✓	
3	✓		✓		✓	
4	✓		✓		✓	
5	✓		✓		✓	
6	✓		✓		✓	
7	✓		✓		✓	
8	✓		✓		✓	
9	✓		✓		✓	
10	✓		✓		✓	
11	✓		✓		✓	
12	✓		✓		✓	
13	✓		✓		✓	
14	✓		✓		✓	
15	✓		✓		✓	
16		✓	✓			✓
17	✓		✓		✓	
18	✓		✓		✓	
19	✓		✓		✓	
20	✓		✓		✓	
21	✓		✓		✓	
22	✓		✓		✓	
23	✓		✓		✓	
24	✓		✓		✓	
25	✓		✓		✓	

Validado por: Mariana Helena Diaz

Fecha: 29/01/2020

Firma: [Firma]
10640324



República Bolivariana de Venezuela
Universidad José Antonio Páez
Facultad De Ciencias Sociales
Escuela De Relaciones Industriales
Carrera relaciones industriales



CONSTANCIA VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe Ada Pedraza de Lagos, Cédula de identidad
V- 12.315.127; Título Académico: Psico Pedagogía Industrial
_____ , hace constar lo siguiente:

Como Experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: "Empowerment y su Incidencia en el desempeño Académico en Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez".

El instrumento ha sido identificado como: ANEXO B

Este instrumento fue comparado con los objetivos investigativos propuesto por la investigadora, una vez revisado se considera **VÁLIDO**; según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Valencia, a los 28 días del mes de Enero del año 2017 2020



Firma

PRUEBA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
EVALUACIÓN TERCERA EXPERTA

ÍTEMS	CLARA		PERTINENTE		RELEVANTE	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	/		✓		✓	
2	/		✓		✓	
3	/		✓		✓	
4	/		✓		✓	
5	/		✓		✓	
6	/		✓		✓	
7	/		✓		✓	
8	/		✓		✓	
9	/		✓		✓	
10	/		✓		✓	
11	/		✓		✓	
12	/		✓		✓	
13	/		✓		✓	
14	/		✓		✓	
15	/		✓		✓	
16	/		✓		✓	
17	/		✓		✓	
18	/		✓		✓	
19	✓		✓		✓	
20	✓		✓		✓	
21	✓		✓		✓	
22	✓		✓		✓	
23	✓		✓		✓	
24	✓		✓		✓	
25	✓		✓		✓	

Validado por: Ada Belmonte

Fecha: 28/01/2020

Firma: [Signature]

ANEXO C KUDER RICHARSON

	ITEMS	1	2	3	4	5	6	8	PUNTAJE
S U J E T O S	1	1	1	1	1	1	1	1	7
	2	1	1	1	1	1	1	1	7
	3	1	1	0	1	1	0	0	4
	4	1	1	1	1	1	1	1	7
	5	1	1	1	1	1	1	1	7
	6	1	1	1	1	1	1	1	7
	7	1	1	0	1	1	1	1	6
	8	1	1	1	1	1	1	1	7
	9	1	1	1	1	1	1	1	7
	10	1	1	1	1	0	1	1	6
	11	1	1	1	1	1	1	1	7
	12	1	1	1	1	1	1	1	7
	13	1	1	1	1	1	0	1	6
	14	1	1	1	1	1	1	1	7
	15	1	1	1	0	1	1	1	6
	16	1	1	0	1	1	1	0	5
	17	1	1	1	1	1	0	1	6
	18	1	1	1	1	1	1	1	7
	19	1	1	1	1	1	0	1	6
	20	1	1	1	1	1	0	1	6
	21	1	1	1	1	1	1	1	7
	22	1	1	0	1	1	1	0	5
	23	1	1	1	1	1	1	1	7
	24	1	1	1	1	1	0	0	5
	25	1	1	1	1	1	1	1	7
	26	1	1	1	1	0	0	1	5
	27	1	1	1	1	1	1	1	7
	28	1	1	1	1	1	1	1	7
	29	1	1	0	1	1	1	1	6
	30	1	1	1	1	1	1	1	7
	31	1	1	1	1	1	1	1	7
	32	1	1	0	1	1	1	1	6
	33	1	1	1	1	1	1	1	7
	34	1	1	1	1	1	1	1	7
	35	1	1	1	1	1	1	1	7
SUMA	35	35	29	34	33	28	31	225	
PROMEDIO	1,00	1,00	0,84	0,97	0,94	0,81	0,91	225,0	
q=(1-p)	0,00	0,00	0,16	0,03	0,06	0,19	0,09	0,5	
Pq	0,00	0,00	0,13	0,03	0,06	0,15	0,08	225,0	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS								0,5	

$$1 - \frac{\sum p * q}{St^2} \quad Kr = 0.8831$$

Dónde:

St^2 = variación de las cuentas de la prueba

K= a un número total de items en la prueba

p= es la proporción de respuestas correctas al items.

q= proporción de respuestas incorrectas al item.

ANEXO D
COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DE ALFA CRONBACH

S U J E T O S	ITEMS	7	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	PUNTAJE
	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	83
	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	88
	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	82
	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	86
	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	83
	6	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	84
	7	5	5	5	5		5	5	5		5	5		5	5	5		5		65
	8	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	77
	9	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	83
	10	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	4	81
	11	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	3	77
	12	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	83
	13	5	5	5	5	3	5	5		5	5	5	5	5	5	5		5	4	77
	14	5	5	5	5	3	5		4	4	5	5	5	4	5	5	3	5		73
	15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4		3		4	4	5	3	71
	16	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	82
	17	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	80
	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	86
	19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
	20	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	81
	21	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	79
	22	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	4	76
	23	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	84
	24	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	81
	25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	87
	26	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4		4		72
	27	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	83
	28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	88
	29	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	76
	30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	85
	31	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	86
	32	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	87
	33	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	85
	34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	85
35	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	82	
SUMA	171	169	166	175	131	172	165	164	142	162	174	157	158	165	166	115	167	128	2847	
PROMEDIO	4,9	4,8	4,7	5,0	3,9	4,9	4,9	4,8	4,2	4,6	5,0	4,8	4,5	4,9	4,7	3,6	4,8	4,0	81,3	
DESVIACION	0,3	0,4	0,4	0,0	0,6	0,3	0,4	0,5	0,6	0,6	0,2	0,5	0,7	0,4	0,4	0,6	0,4	0,6	5,4	
VARIANZA	0,10	0,14	0,19	0,00	0,36	0,08	0,13	0,20	0,32	0,35	0,03	0,24	0,42	0,13	0,19	0,30	0,18	0,38	29,3	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS																			3,7	

1,03
0,13
0,87
0,90

RESUMEN DE LOS RESULTADOS	7	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
5 SIEMPRE	31	29	26	35	4	32	31	29	9	23	34	26	21	29	26	1	27	20
4 A VECES	4	6	9		21	3	3	4	22	9	1	6	11	5	9	18	8	6
3 POCAS VECES					9			1	3	3		1	3	1		13		6
2 NUNCA					1		1	1	1			2			3			3
TOTALES	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right] = 0,90$$

Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad.

Rangos.	Coefficientes Alfa.
Muy Alta	0.81 a 1.0
Alta	0.61 a 0.80
Moderada	0.41 a 0.60
Baja	0.21 a 0.40
Muy Baja	0.01 a 0.20