

# ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

“EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO.”

Tesis para optar el grado de **MAESTRA** en:

**GESTIÓN PÚBLICA**

**Autora:**

Joana Graciela Guevara Ramirez

**Asesora:**

Maestra. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez

Perú

2022

## Resumen

La presente investigación se desarrolló teniendo como objetivo principal determinar la relación entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo. Para cumplir con el objetivo planteado, el tipo de investigación que se llevó a cabo fue aplicada, de diseño no experimental transversal y según su nivel fue correlacional, ya que se pretendía conocer la relación entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en un grupo de directoras de Instituciones Educativas Públicas de nivel Inicial de una Unidad de Gestión Educativa Local correspondiente a la ciudad de Trujillo. Además de ello, para la realización de la presente investigación, se ha consultado fuentes secundarias tales como literatura especializada, informes institucionales, entre otros.

La población estuvo conformada por 52 directoras de las instituciones educativas de nivel inicial de la zona correspondiente a la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste (TNO), según la información obtenida de la base de datos del portal del Ministerio de Educación, a quienes se evaluó su nivel de empoderamiento de la mujer y su gestión administrativa a través de la técnica de la encuesta y de instrumentos diseñados para medir las variables mencionadas (un cuestionario respecto a su empoderamiento como mujer y otro respecto a su gestión administrativa). Para ello se contó en total con la participación de 52 directoras laboraban en las instituciones educativas correspondientes a la UGEL 03 TNO, entidad que autorizó formalmente la aplicación de los cuestionarios.

Luego de la aplicación de los instrumentos de investigación, se obtuvo como resultado que existe relación entre las variables estudiadas: empoderamiento de la mujer y gestión administrativa. En efecto, la relación que se obtuvo entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa, luego de realizar el estudio estadístico, resultó ser directa y de tipo moderada, con un coeficiente de correlación de 0,441; lo cual coincidió con la hipótesis planteada.

## Abstract

This research was developed taking into account the main objective, which was to determine the relationship between the women's empowerment and the female principals' administrative management at the initial-level public educational institutions from Trujillo. To accomplish the aimed objective, it was carried out an applied type of research, a non-experimental cross-sectional design, and with regard to its level, it was correlational, since it was intended to know about women's empowerment and its relationship with a group of female principals' administrative management at the initial-level public educational institutions from a Local Educational Management Unit from Trujillo. Besides this, to carry out this research, secondary sources such as specialized literature, institutional reports, among others, have been consulted.

The population was made up of 52 female principals from the initial-level educational institutions from the area corresponding to UGEL 03 Trujillo Nor Oeste, according to the database on the Education Ministry website, who were tested regarding to the women's empowerment and the administrative management levels, through the survey technique and some instruments designed to measure the aforementioned variables (a questionnaire regarding their empowerment as women and another one regarding their administrative management). For this, it was required the participation of 52 female principals who worked at the educational institutions from the UGEL 03 Trujillo Nor Oeste, the institution that formally authorized the application of these questionnaires.

After the application of the research instruments, it was concluded that there is a relationship between the variables studied: women's empowerment and administrative management. Indeed, the relationship between the women's empowerment and administrative management, after carrying out the statistical study, turned out to be direct and moderate in regards to its type, with a correlation coefficient of 0.441; which coincided with the proposed hypothesis.

## DEDICATORIA

A Dios, quien ha obrado en todo instante para lograr llegar a esta etapa de mi vida profesional y quien me inspiró a enrumbarme en la gestión pública motivada por el servicio a mi prójimo.

A mi padre, Wilder Guevara, quien siempre me impulsó a seguir estudiando y me inculcó a crecer personalmente y profesionalmente día a día.

A mi madre, Graciela Ramírez, de quien solo recibo apoyo incondicional y quien representa para mí un gran ejemplo de mujer empoderada.

## AGRADECIMIENTOS

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada del Norte, por las facilidades brindadas desde el primer momento; a mi asesora, por todo su aporte; y a las personas con las que pude contar para sacar adelante este trabajo de investigación, por su gran apoyo, por su valiosa amistad, sus palabras de motivación y por creer en mí.

Gracias a quienes fueron parte de esta investigación: directoras de los colegios de nivel inicial de la ciudad de Trujillo y docentes, y muy especialmente, a quienes me tendieron la mano para acceder a mi población objetivo.

**Tabla de contenidos**

Carátula	i
Resumen	ii
Abstract	iii
Dedicatoria y agradecimiento	iv
Tabla de contenidos	v
Índice de tablas y figuras	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	9
I.1. Realidad Problemática .....	9
I.2. Pregunta de Investigación .....	12
I.2.1. Pregunta general.....	12
I.2.2. Preguntas específicas .....	12
I.3. Objetivos de la Investigación .....	12
I.3.1. Objetivo general.....	12
I.3.2. Objetivos específicos .....	12
I.4. Justificación de la investigación.....	13
I.5. Alcance de la investigación.....	13
II. MARCO TEÓRICO.....	14
II.1. Antecedentes .....	14
II.1.1. Antecedentes internacionales .....	14
II.1.2. Antecedentes nacionales .....	15
II.2. Bases teóricas.....	18
II.2.1. Empoderamiento de la mujer: .....	18
II.2.2. Gestión administrativa .....	21
II.3. Marco conceptual (terminología) .....	28
III. HIPÓTESIS .....	29
III.1. Declaración de hipótesis .....	29
III.1.1. Hipótesis general .....	29
III.2. Operacionalización de variables.....	29
III.2.1. Variable 1: Empoderamiento de la mujer .....	30
III.2.2. Variable 2: Gestión Administrativa .....	31
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS .....	32
IV.1. Tipo de investigación .....	32
IV.2. Nivel de investigación.....	32

IV.3. Diseño de investigación .....	32
IV.4. Población .....	32
IV.5. Muestra .....	32
IV.6. Técnicas de recolección de datos .....	33
IV.6.1. Técnica .....	33
IV.6.2. Instrumento .....	33
V. RESULTADOS.....	34
V.1. Prueba de correlación.....	34
VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES .....	41
VI.1. Discusión .....	41
VI.2. Conclusiones .....	45
VI.3. Recomendaciones.....	46
Lista de referencias .....	47
Referencias.....	47
ANEXOS .....	53
Anexo 01: Análisis descriptivo .....	53
Anexo 02: Gráficos .....	58
Anexo 02: Prueba de Normalidad .....	64
Anexo 03: Instrumentos .....	67
Anexo 04: Base de datos Prueba Piloto .....	72
Anexo 05: Matriz de consistencia .....	72
Anexo 06: Validación de instrumentos.....	74

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Correlación Empoderamiento de la mujer y Gestión Administrativa</i>	36
<b>Tabla 2.</b> <i>Correlación dimensión sociocultural y gestión administrativa</i>	37
<b>Tabla 3.</b> <i>Correlación dimensión legal y gestión administrativa</i>	38
<b>Tabla 4.</b> <i>Correlación dimensión psicológica y gestión administrativa</i>	39
<b>Tabla 5.</b> <i>Correlación dimensión económica y gestión administrativa</i>	40
<b>Tabla 6.</b> <i>Correlación dimensión política y gestión administrativa</i>	41

## I. INTRODUCCIÓN

### I.1. Realidad Problemática

Si se echa un vistazo a la historia, se observa que la sociedad le ha dado mayor preponderancia al rol del hombre en comparación con el de la mujer. En efecto, han sido los hombres los primeros quienes ocuparon cargos políticos y se desarrollaron profesionalmente (Román et al., 2018).

El germen del privilegio del hombre para asumir el liderazgo sobre la mujer estaba presente en la filosofía antigua. El mismo Aristóteles (1965) afirmaba en *La Política*: “El hombre, salvo algunas excepciones contrarias a la naturaleza, es el llamado a mandar más bien que la mujer”. No obstante, con el tiempo las mujeres han podido ganarse un lugar en la sociedad. Ellas mismas han sido las gestoras de que sus derechos sean reconocidos en el mundo. Por ejemplo, las norteamericanas Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott, cansadas del impedimento de hablar en una convención en contra de la esclavitud, congregaron a cientos de personas en lo que se conoce como la primera convención nacional por los derechos de las mujeres en la ciudad de Nueva York, EE.UU., en el año de 1848. Ellas exigían derechos civiles, sociales, políticos y religiosos para las mujeres. Y en 1893, el pedido del derecho al voto femenino hizo eco en el parlamento neozelandés. En esta coyuntura, Nueva Zelanda se convirtió en el primer país que permitió el sufragio a las mujeres. Asimismo, en 1945, en Dublín, Irlanda, cansadas de la insalubridad en el trabajo, los bajos salarios, las horas extras y el poco tiempo libre, más de mil lavanderas se sindicaron y fueron a la huelga. Estos logros y otros más se observan en el portal de la Organización de las Naciones Unidas Mujeres (s.f.) con el título “Mujeres del mundo, ¡únanse!”.

El reconocimiento de los derechos de las mujeres también proviene de hitos históricos y políticos relevantes como la publicación de la Carta de las Naciones Unidas. En efecto, formada la Organización de las Naciones Unidas en 1945 para fomentar la cooperación internacional, la Carta consagró en sus líneas la igualdad de género. En 1946, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se convierte en el primer órgano intergubernamental mundial dedicado exclusivamente a la igualdad de género hasta la fecha; y, en 2010, ONU Mujeres se convierte en el primer organismo de las Naciones Unidas en trabajar únicamente por los derechos de la mujer.

Por otro lado, conocida como la “Declaración de Derechos de la Mujer”, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) es el tratado con más exhaustividad para proteger los derechos de la mujer desde su aprobación en 1979, y el segundo más ratificado (189 países). La exigencia legal de la Convención a los gobiernos firmantes es eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

Luego vendrían otros tratados que al final del siglo XX fijarían normas con efectos transformadores sobre las vidas de las mujeres. Según informa la plataforma ONU Mujeres (s.f.), en 1995, se redactó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, marco integral aprobado en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Con acciones previstas en 12 esferas fundamentales para promover los derechos de la mujer.

Con el paso del tiempo, la mujer ha escalado en lograr la gesta de su empoderamiento en la sociedad. Esto es así en la medida que a la mujer se le ofrece hoy en día oportunidades laborales, resaltando su liderazgo, a la vez que se empoderan gradualmente, lo que incrementa

su presencia en las organizaciones (Román et al., 2018). Es a través de esta lucha constante por su empoderamiento en la sociedad que la mujer cada día viene escalando puestos importantes en las organizaciones tanto públicas como privadas que ponen en alto relieve su liderazgo.

Si asumimos que el empoderamiento implica el proceso a través del cual se va obteniendo poder, entendiéndose en términos de control (Sen 1999, comentado por INEI, 2018), se entenderá por qué gradualmente las mujeres, gracias a todos los esfuerzos que se hacen en esta materia, viene encajando en las organizaciones de todo tipo, no solo para obtener un ingreso económico, sino también para lograr cargos de importancia, en los que manejan equipos de trabajo con liderazgo, y cuyos esfuerzos se direccionan a obtener mejoras tanto personales como para las organizaciones.

Esta escalada de la mujer se ha visto, por ejemplo, en la dirección de los designios de toda una nación ocupando cargos políticos. Ciertamente, las mujeres han ido derrumbando numerosas barreras en este territorio. Los ejemplos por destacar son muchos de acuerdo con lo publicado por la DW noticias. Quizá el más memorable sea el de Sirima Bandaranaike, primera ministra en la entonces Ceilán (hoy Sri Lanka), el 21 de julio de 1960. Sirima se convirtió en la primera mujer elegida jefa de un gobierno y este duró hasta 1965. En 1980, Islandia se convirtió en el primer país que elegía en las urnas a una mujer como presidenta: Vigdis Finnbogadottir.

La capacidad política en la toma de decisiones de las mujeres se puso a prueba recientemente en el contexto de la pandemia por la Covid-19. Cada país respondió como pudo ante la pandemia originada por el nuevo coronavirus. No obstante, lideresas de Alemania, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Nueva Zelanda y Taiwán, gestionaron mejor la pandemia que sus homólogos varones, según se lee en un artículo de la BBC (2020).

El liderazgo y empoderamiento de la mujer en el ámbito de la gestión en nuestro país tiene como icónico modelo la Escuela Normal de Mujeres o Preceptoras, como se le conocía en 1876. Este centro de estudios fue la cantera de las primeras maestras que fueron destacadas a los colegios de todo el Perú. Entre clases de ciencia, arte, literatura y manualidades, estas jóvenes se preparaban para formar a los futuros ciudadanas y ciudadanos.

La congregación religiosa Sagrado Corazón de Jesús se estableció en Lima el 13 de mayo de 1876. Ese mismo año, el 27 de julio se fundó, por Decreto Supremo, la Escuela Normal de Mujeres, como también se le conocía, siendo su sede el antiguo convento de San Pedro, en el Centro de Lima, durante el mandato del entonces presidente Manuel Pardo y Lavalle (1872-1876). El diploma de normalista preceptora daba a las egresadas, según el reglamento de la Escuela, el derecho preferencial para dirigir centros escolares y escuelas fiscales por cuatro años donde fueran asignadas por el Ministerio de Educación. En sus 146 años de labor, la Escuela Normal ha capacitado a miles de maestras y ahora también maestros (Córdova, 2022).

En nuestro país, existe un problema público denominado discriminación estructural contra las mujeres. Esta discriminación se evidencia en la vulneración de derechos de las mujeres, según se lee en el Plan estratégico multisectorial de igualdad de género de la política nacional de igualdad de género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, publicado en el diario oficial El Peruano el 7 de marzo de 2020. Debido a la existencia de este tipo de discriminación es que surge la necesidad pública de una Política Nacional de Igualdad de Género que corrija este problema.

Es así como, concebido para combatir las causas que originan la discriminación estructural hacia las mujeres, la Política Nacional de Igualdad de Género vio la luz a través del

Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, con 6 objetivos prioritarios, 20 lineamientos además de 52 servicios.

La Política Nacional de Igualdad de Género refiere que “la discriminación estructural, en el marco de la igualdad de género, es el conjunto de prácticas reproducidas por patrones socioculturales instalados en las personas, las instituciones y la sociedad en general” (MIMP, 2019, 10). Seguidamente, se dice que esta forma de discriminación hacia las mujeres se expresa en prácticas y discursos, que las excluyen y están cargados de violencia contra ellas. Aunque lo peor sería que son avalados por el orden social. Además de ello, la discriminación estructural “se evidencia en las diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de planes de vida de las personas debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres” (MIMP, 2019, 10).

En esta línea de ideas, si solo de la biología dependiera, la mujer debería seguir sometida al dictamen de la naturaleza: solo dedicarse a procrear y reproducir su especie. ¿Dónde quedaría entonces la lucha por reconocerla como un ser capaz de alcanzar su plenitud, libre del determinismo biológico, del yugo de la naturaleza?

Gracias al análisis de causa raíz que nos presenta la Política Nacional de Igualdad de Género, se hace evidente la incidencia de patrones socioculturales que colocan por encima de lo femenino a lo masculino:

- Asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres).
- Normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres.
- Patrones socioculturales discriminatorios (roles, espacios, atributos) que privilegian lo masculino sobre lo femenino.

Por ello, para garantizar la correcta implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género, el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP estableció, en su Primera Disposición Complementaria Final, el diseño del primer Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (PEMIG), cuya elaboración recayó en el MIMP, como conductor de la Política Nacional de Igualdad de Género

Entre los derechos fundamentales vulnerados de las mujeres, como el derecho a una vida libre de violencia; los derechos a la salud sexual y reproductiva; el derecho al acceso y participación en espacios de toma de decisión y los derechos económicos y sociales

La motivación para la realización de esta investigación se despierta en base a la observación de esta realidad con respecto al rol de la mujer en el desarrollo de una gestión adecuada. Con el presente estudio se quiere entonces, desde la perspectiva del empoderamiento de la mujer, analizar cómo se lleva a cabo la participación de las mujeres directoras de escuelas de educación inicial en la consecución de una gestión de calidad.

---

## **I.2. Pregunta de Investigación**

### **I.2.1. Pregunta general**

PG: ¿Qué relación existe entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?

### **I.2.2. Preguntas específicas**

PE 1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión económica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?

PE 2: ¿Cuál es la relación entre la dimensión sociocultural del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?

PE 3: ¿Cuál es la relación entre la dimensión legal del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?

PE 4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión política del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?

PE 5: ¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?

## **I.3. Objetivos de la Investigación**

### **I.3.1. Objetivo general**

OG: Determinar la relación entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

### **I.3.2. Objetivos específicos**

OE 1: Conocer la relación entre la dimensión económica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

OE 2: Conocer la relación entre la dimensión sociocultural del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

OE 3: Conocer la relación entre dimensión legal del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

OE 4: Conocer la relación entre la dimensión política del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

OE 5: Conocer la relación entre la dimensión psicológica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

#### **I.4. Justificación de la investigación.**

El interés por conocer este tema nace a raíz de mi experiencia laboral ejercida en el Programa Conjunto de las Naciones Unidas para la Seguridad Humana, en donde una de las líneas de acción fue la reducción de la vulnerabilidad de las mujeres y adolescentes frente a la victimización, la cual se abordó mediante una intervención estratégica en coordinación con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud, a través del tratamiento de temas como empoderamiento de las mujeres, derechos de los adolescentes y los peligros que conlleva la trata de personas. El programa buscaba ser sostenible en el tiempo en la zona de intervención (distritos más vulnerables de Trujillo) con el fin de crear una cultura basada en el respeto y el trato igualitario entre hombres y mujeres que esté inmersa en el contexto socio-histórico de la actualidad.

Así mismo, en el plano social, las instituciones públicas en el mundo se encuentran en constantes cambios para mejorar su sistema de gestión administrativa ; por ello, han apostado por empoderar a las mujeres buscando la igualdad de género en la gestión pública y la inserción de la mujer en la sociedad; de allí la importancia de desarrollar el presente estudio cuyas variables centrales son empoderamiento de la mujer y gestión administrativa, el cual beneficiara a las instituciones educativas, porque dará a conocer las fortalezas, oportunidades de mejora, a través de las debilidades encontradas, lo cual podrá dar paso a la constante capacitación a las mujeres que dirigen instituciones educativas y lograr un mejor desempeño en su labor como gestoras públicas. La mayoría, por no decir la totalidad de Instituciones del nivel inicial, están dirigidas por mujeres, las mismas que ponen lo mejor de sí en el campo personal y profesional en cada institución a su cargo.

Por otro lado, la presente investigación coadyuva a identificar el nivel de empoderamiento de las mujeres que dirigen instituciones educativas públicas del nivel inicial, a través de los instrumentos utilizados, que servirán como base de futuros estudios y formación de futuras generaciones; en cuanto a la gestión administrativa el uso del instrumento de recolección servirá de soporte a próximas investigaciones relacionadas al tema. En otras palabras, este estudio conlleva o contribuye con las mejoras que se vienen implementando en las políticas públicas de nuestro país dentro de una sociedad altamente machista.

#### **I.5. Alcance de la investigación**

Con el propósito de investigar respecto al empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en mujeres que ostenten un cargo directivo en el sector público, se consideró como población a mujeres que ocupan el cargo de directoras en instituciones públicas de nivel inicial de un sector de la ciudad de Trujillo, desarrollado en el año 2022.

La presente investigación tiene como objetivo encontrar el grado de relación o correlación que existen entre las variables empoderamiento de la mujer y gestión administrativa en las directoras de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la ciudad de Trujillo, en este caso, gracias al acceso de la información, se desarrolló en la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste.

Por lo que se trata de un estudio descriptivo correlacional, donde se pretende buscar información detallada respecto al empoderamiento para describir sus dimensiones (económica, sociocultural, legal, psicológica y política) con precisión; así mismo, en la gestión administrativa tenemos las siguientes dimensiones como planificación, organización, dirección y control, para finalizar en la información respecto a la relación actual entre estas dos variables de estudio que permita predecir su comportamiento futuro.

## II. MARCO TEÓRICO

### II.1. Antecedentes

#### II.1.1. Antecedentes internacionales

El Programa de las Naciones Unidas (PNUD) y la universidad de Pittsburgh (2021), en su publicación titulada “Igualdad de Género en la Administración Pública” tuvo como objetivo proporcionar un nuevo balance acerca del progreso hacia la igualdad de género en la administración pública en todo el mundo, contando con la participación de 170 países, esto en el marco de la segunda fase de la iniciativa global sobre Igualdad de Género en la Administración Pública del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Este estudio se basó en un nuevo conjunto de datos transnacionales y de estadísticas disponibles sobre la administración pública, medido a través de la Paridad de género en el servicio civil (Gen-PaCS). Además de ello, el estudio se complementó con evaluaciones cualitativas de políticas, prácticas y cultura institucional de cada país, así también con iniciativas del PNUD como el Sello de Igualdad de Género para Instituciones Públicas y diagnósticos regionales. Algunos de los resultados claves presentados en el informe son los siguientes: 1) En todo el mundo, en promedio, la paridad de género entre los funcionarios públicos alcanza un 46%, mientras que en países frágiles y afectados por conflictos promedia solo el 23%. 2) La proporción más baja de mujeres en la administración pública del mundo es del 6 % y la más alta del 77 %. 3) El progreso hacia la paridad de género es evidente en tres áreas de la política de alto perfil tradicionalmente consideradas de dominio de los hombres: ministerios de defensa, relaciones exteriores y finanzas. Sin embargo, en la mayor parte del mundo, la participación de las mujeres en los ministerios de protección ambiental sigue siendo baja. A su vez, se cuenta con los siguientes resultados más resaltantes respecto al Perú: Perú es uno de los 6 países que a principios de 2021 participó en el Sello de Igualdad de Género para Instituciones Públicas; el porcentaje de mujeres en la administración pública en general fue de 48% en el año 2018 según la información proporcionada por la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR); además de ello, el Perú es un ejemplo a nivel mundial en cuanto al cumplimiento con su deber de promover la igualdad y luchar contra la discriminación de la mujer, ello se ve reflejado en el Plan

Nacional de Igualdad 2012-2017 (PLANG) que busca aumentar la participación de las mujeres en los puestos de decisión del estado.

Asimismo, French y Eskridge (2020) en una de sus investigaciones titulada *“Empoderando a la Gestora Municipal para el Éxito: ¿Qué Rol juega la Mentoría en el Desarrollo Personal y la Preparación de las Mujeres en este Puesto de Liderazgo?”*, que se realizó en diferentes ciudades de Estados Unidos, tuvo como objetivo identificar y encuestar a todas las mujeres gerentes/administradoras de ciudades con una población de 5000 o más habitantes en Estados Unidos que son identificados por la ICMA (Internacional city management association). Se consideraron a 2499 ciudades que cumplieran con dicha característica y se identificaron en total de 354 mujeres directivas. El instrumento de la encuesta se diseñó para solicitar información específica sobre cómo las mujeres participantes habían ascendido a los puestos de directora de la ciudad y cuáles han sido sus experiencias en estas funciones de liderazgo con la intención de mejorar los estudios académicos sobre las mujeres profesionales. Este estudio ha demostrado que la mentoría en el desarrollo del liderazgo y empoderamiento de las mujeres tiene un valor significativo para las gestoras municipales en términos de aumento de la confianza en sí mismas, la capacidad de navegar por la política de la organización, el desarrollo de un estilo de gestión eficaz, y el equilibrio exitoso de la carrera, la familia y las obligaciones externas. Este estudio comprueba la utilidad de empoderar a las mujeres, tema sobre el cual trata la presente investigación; no solo para provocar algunos en la esfera personal como sucede con la confianza y auto concepto acerca de sus habilidades en puestos administrativos.

### **II.1.2. Antecedentes nacionales**

Pando (2022) en un estudio titulado “Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú”, publicado en la Revista de Ciencias Sociales (RCS), buscó determinar la influencia del empoderamiento en el liderazgo femenino, en mujeres empresarias de Lima Norte, Perú. La población estuvo constituida por 108 mujeres que conducen empresas pymes para el año 2019. Con relación a la muestra, se realizó un muestreo probabilístico en la que se trabajó con 70 mujeres empresarias. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, en el cual se consideró 12 ítems para medir el empoderamiento femenino, y 15 para medir el liderazgo femenino. Con esta investigación, se ha podido demostrar que el empoderamiento influye en el liderazgo femenino de las mujeres empresarias de Lima Norte en Perú, lo cual resulta importante tomar en cuenta ya que actualmente la mujer cumple roles muy significativos a lo largo de su vida, tanto en el ámbito personal, familiar como laboral.

Tarrillo et al. (2021) en la revista Ciencia Latina, presenta la investigación planteando el objetivo de analizar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión administrativa en directores de IEP de Chiclayo. Para ello se trabajó un diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional, con el que se analizó la relación entre las variables de estilos de liderazgo y gestión administrativa. Además, se usaron dos tipos de instrumentos, el primero fue una adaptación del cuestionario de identificación de estilos de liderazgo (CIELID) de Dante (2012) y el segundo fue una escala de medición de

la gestión administrativa. Para el estudio, se contó con una población que estuvo conformada por 540 docentes de instituciones relevantes en número y posicionamiento de la zona de estudio, de los cuales se tomó una muestra no probabilística de 30 docentes. Una de las conclusiones a las que se llegó fue que existe una relación directa, significativa y en grado moderado entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con la gestión administrativa en los directores de instituciones educativas públicas de Chiclayo. Ello conlleva a dar importancia a la capacidad de liderazgo de quienes se encuentran al mando de una institución educativa pública, debido a que el estilo de liderazgo que desarrollen contribuye a una mayor eficacia en su gestión administrativa. Visto desde la perspectiva de género, podemos decir que las mujeres en particular cuentan con cualidades propias de su género que se relacionan con el tipo de liderazgo transformacional.

Barrueto (2021) en la Revista de Análisis Económico y Financiero presenta el artículo denominado: “Participación de mujeres profesionales en directorios empresariales”, a través del cual se planteó un estudio aplicado a un número de empleados de empresas de Lima Metropolitana para analizar la opinión sobre la participación de las mujeres en directivas empresariales. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y se contó con una muestra de 46 empleados miembros de compañías ubicadas en Lima Metropolitana, de los cuales el 71.74% (33) fueron hombres y 28.26% (13) mujeres, a quienes se le aplicó una encuesta definida por su instrumento de recopilación de datos que fue el cuestionario. Entre los principales resultados, se obtuvo que los factores que más influyen en la presencia de mujeres directivas de empresas son el mito relacionado con estereotipos de género. Se observó que el principal impacto ha sido la reducción de la brecha de género imperante en las empresas y que esto pudiera causar una mayor sostenibilidad de las mismas en el tiempo, en concordancia con la opinión generalizada que evidenció el aumento en la rentabilidad de las empresas.

Urbano (2020), en su tesis titulada “Gestión administrativa y el empoderamiento de los colaboradores del personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital nacional Dos de Mayo-2019”, planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los colaboradores del personal de enfermería. El instrumento utilizado para esta investigación fue un cuestionario, el cual fue aplicado a 35 enfermeras que laboran en el servicio de neonatología del hospital Dos de Mayo. En este sentido se llegó a la conclusión que existe relación positiva de 0,997 y un valor de significancia de  $p=.$  y es menor de 0,05 entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los colaboradores del personal de enfermería. Por consiguiente, este trabajo contribuye a nuestra investigación porque se demuestra que existe una relación significativa entre empoderamiento y gestión administrativa de una entidad pública.

Ruiz et al. (2020), en su investigación titulada “Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima”, se planteó como objetivo mostrar el nivel de relación que existe entre las variables liderazgo directivo y gestión administrativa. Por su naturaleza, la investigación fue de tipo básica, nivel de profundidad descriptivo, diseño no experimental, correlacional; y por su

enfoque, fue cuantitativo. La muestra de estudio estuvo conformada por 102 estudiantes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial RED 19 UGEL 01, Villa el Salvador-Lima, y se recopiló la información mediante la técnica del escalamiento contando con el instrumento que se basó en la escala de Likert con 24 ítems para ambas variables. Los instrumentos para ambas variables fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad se logró aplicando el coeficiente alfa de Cronbach con una prueba piloto. Finalmente se rescató que el liderazgo directivo tiene relación directa y significativa con la gestión administrativa, lo cual denota la importancia del rol de líder de un directivo en su entidad educativa.

Paitan (2019) en su tesis aborda las variables Gestión administrativa y Empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019 y propone como objetivo general establecer la relación entre la gestión administrativa y el empoderamiento de profesionales de Enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. La investigación fue de tipo no experimental, con diseño transversal y correlacional simple, toda vez que buscó analizar la relación que se conecta entre dos variables, que en este caso son la gestión administrativa y el empoderamiento de los profesionales de enfermería. El método fue la encuesta y el instrumento utilizado para esta investigación fue un cuestionario el cual fue aplicado a una población conformada por 250 profesionales en enfermería que laboraban en el Hospital San Juan de Lurigancho. La muestra estuvo conformada por 152 profesionales. Entre los principales resultados, se determina que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el empoderamiento de los profesionales de los profesionales de enfermería obteniendo un nivel de correlación de Rho Spearman de 0.534. Por lo cual, podemos apreciar que este trabajo contribuye a nuestra investigación porque se demuestra que existe una relación significativa entre la variable empoderamiento y la gestión administrativa de una entidad pública.

Por otro lado, la revista Venezolana de Gerencia (Román et al., 2018) llevó a cabo una investigación titulada “Gestión pública y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones” para demostrar la influencia que tiene la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de sus decisiones. La investigación, realizada en 2018, se dio en una Institución Pública de la Provincia Constitucional del Callao, Perú, donde se usó el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, con diseño correlacional causal, aplicando herramientas estadísticas y de acuerdo con el seudocuadrado de Nagelkerke de 94.1%, con la significatividad estadística de 0.000 y 0,043 con un grado de libertad. En cuanto a la población, esta estuvo conformada por trabajadores administrativos del municipio del Callao, Perú; tomando como muestra intencional 150 trabajadores profesionales y técnicos, a quienes se aplicó un cuestionario con la finalidad de conocer su apreciación en relación a la gestión pública, el liderazgo de las mujeres y la toma de decisiones; así mismo, se diseñó bajo la modalidad tipo Likert, con un total de 24 preguntas. De los resultados, se pudo apreciar que existe influencia entre la gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de decisiones de la institución pública estudiada, lo cual nos indica que las mujeres apuntan hacia una alta participación e influencia en las mismas y que son las características de las mujeres como líderes lo que hace que las decisiones sean más acertadas y eficientes.

En este sentido, la tendencia es aumentar su participación demostrando así igualdad de derechos sociales en nuestra sociedad.

Por último, la investigación titulada “Empoderar para Incluir: Análisis de las Múltiples Dimensiones y factores asociados al Empoderamiento de las Mujeres en el Perú a partir del uso de una aproximación de metodologías mixtas” seleccionada y publicada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), que llevaron a cabo por Ruiz-Bravo et al. (2018), con el objetivo de generar conocimiento acerca de las múltiples dimensiones y factores asociados al empoderamiento de la mujer peruana a fin de diseñar un sistema de monitoreo y evaluación relevante para la formulación e implementación de políticas públicas. El estudio fue de tipo descriptivo, explicativo y exploratorio y se utilizó una metodología mixta a fin de tener una visión más completa de la problemática a analizar. La metodología constó de una parte cuantitativa, la cual se complementó con una etapa de investigación de campo de carácter cualitativo. La principal fuente de información utilizada es la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) del año 2016. Esta investigación aporta a nuestro trabajo en cuanto al análisis profundo que realizan los autores respecto a la teoría sobre las dimensiones del empoderamiento de la mujer y a la medición de la variable empoderamiento de la mujer.

## **II.2. Bases teóricas**

### **II.2.1. Empoderamiento de la mujer:**

La palabra empoderamiento o *empower*, significa “dar poder” y conceder a alguien el ejercicio del poder (esa palabra aparece en los textos de la segunda mitad del siglo XVII). También se conoce como sinónimo de potenciación o poderío, o en su forma verbal empoderar, potenciar y apoderar. El que una persona se empodere significa que ha adquirido el control de su vida, que haya logrado la habilidad de hacer las cosas y de definir su propia agenda. El empoderamiento no es un proceso lineal con un mismo inicio y un fin definidos para las diferentes mujeres o grupos de mujeres; el empoderamiento siempre será diferente para cada individuo o grupo, según sea su vida, su contexto, su historia y según la localización de la subordinación en el ámbito personal, familiar, comunitario, nacional, regional y global. (León et al., 1997)

Para Murguialday (2006), el empoderamiento es un proceso que implica desafiar las relaciones de poder existentes y obtener un mayor control sobre las fuentes de poder. Ello se manifiesta como una redistribución del poder, ya sea entre naciones, clases, razas, castas, géneros o individuos. Además, este mismo autor dice que lo que distingue al concepto empoderamiento de otros similares es fundamentalmente la agencia, es decir, considerar que son las propias mujeres las llamadas a protagonizar el proceso de cambio en sus propias vidas. Este elemento es relevante en la definición del empoderamiento, pues si en un determinado contexto se mejoraran notablemente los indicadores de la equidad de género, pero las mujeres no fueran protagonistas activas de ese cambio sino simples receptoras de los resultados de dichas mejoras, no podría decirse que ha habido empoderamiento. (Murguialday, 2006).

Por otro lado, Sen (1993) ha definido el empoderamiento de las mujeres como la “alteración de las relaciones de poder... que constriñen las opciones y autonomía de las mujeres y afectan negativamente su salud y bienestar”,

### **El Empoderamiento como un proceso**

Un rasgo esencial del empoderamiento es su carácter procesual. Pues se trata de un proceso de cambio que no tiene meta final ya que nadie llega nunca a estar empoderado en un sentido absoluto. Es por ello que “ningún otro concepto exprese tan claramente como el empoderamiento la progresión desde un estado (la desigualdad de género) a otro (la igualdad de género)” (Malhotra et al., 2002).

Longwe y Clarke (1997) han elaborado un marco de análisis sobre el empoderamiento de las mujeres que desarrolla de manera muy consistente sus características de proceso. Consideran que el desarrollo es ante todo un proceso que permite obtener y mantener mayor acceso a recursos y bienestar y que requiere el involucramiento de los grupos objetivo en la tarea de reconocer y superar sus propios problemas. En cuanto al empoderamiento. Estos autores lo definen como un proceso de desarrollo de las mujeres que se logra mediante la superación de las desigualdades existentes entre los hombres y las mujeres. Se trata de un proceso que no es lineal sino circular, y que discurre a lo largo de cinco niveles de igualdad que ascienden progresivamente hacia cuotas superiores de empoderamiento y desarrollo:

**Nivel uno:** El bienestar, en áreas como la salud, el acceso a alimentos o los ingresos. La brecha de género en este nivel se mide por las disparidades en las tasas de mortalidad o de desnutrición, y se deriva directamente de la desigualdad en el acceso a los recursos. Las acciones que buscan mejorar el bienestar de las mujeres deberán llevarlos a un mayor acceso a los recursos.

**Nivel dos:** El acceso a los recursos para la producción (tierra, créditos, servicios), a la educación, el empleo remunerado y la capacitación. La brecha de género en este nivel tiene que ver con los recursos y con las oportunidades. Las acciones que buscan mejorar el acceso de las mujeres acarrearán su toma de conciencia sobre la situación diferencial existente y su acción para reclamar la parte justa y equitativa de los diversos recursos disponibles en el hogar y en los servicios públicos.

**Nivel tres:** La toma de conciencia sobre la desigualdad de género. En este nivel se sitúan las creencias sobre el carácter natural de la posición inferior de la mujer y la división genérica del trabajo. Empoderamiento significa cuestionamiento de tales creencias y reconocimiento de que la subordinación de las mujeres no es parte del orden natural de las cosas sino impuesto por un sistema de discriminación socialmente construido y que puede ser cambiado. En este nivel el desarrollo es visto también como superación de las desigualdades estructurales y la igualdad entre mujeres

y hombres se plantea como una meta del desarrollo. La conciencia de género es considerada el elemento central del proceso de empoderamiento y alimenta la movilización respecto a los asuntos de desigualdad.

**Nivel cuatro:** La participación en el proceso de desarrollo. La brecha de género en la participación es visible y fácilmente cuantificable, y se expresa en términos de desigual participación en la toma de decisiones. Las acciones que buscan igualdad en este nivel propiciarán que las mujeres participen activamente en la identificación de las necesidades comunitarias, la planificación y evaluación de las intervenciones. Si se requieren movilizaciones de las mujeres para lograr su mayor presencia en tales espacios, estas serán tanto un resultado del poder adquirido como una contribución hacia un mayor empoderamiento.

**Nivel cinco:** El control sobre los factores de producción para asegurar acceso igualitario a los recursos y a la distribución de los beneficios. Es la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones la que conduce a una situación de igualdad en el control, caracterizada por un equilibrio de poder entre mujeres y hombres, de modo que ninguna parte se coloca en una posición de dominación.

### **Dimensiones del Empoderamiento**

En la literatura sobre el tema de las mujeres y el desarrollo, se han utilizado diversos conceptos para referirse a determinadas dimensiones del empoderamiento o como indicadores aproximados de los resultados de tales procesos, desde el pionero estatus de las mujeres hasta algunos más actuales como control sobre recursos, poder de negociación, fortalecimiento de capacidades o autonomía.

Para el desarrollo metodológico de la presente investigación se utilizó como referencia inicial la propuesta de Malhotra y Schuler (2005) sobre las dimensiones del empoderamiento:

*Matriz de dimensiones conceptuales de empoderamiento (Malhotra y Schuler, 2005)*

Dimensión	Hogar	Comunidad	Contexto social ampliado
<b>Económica</b>	Control sobre el ingreso, posibilidad de ser propietaria de dinero, inmuebles o terrenos, contribución a la manutención familiar, control sobre los recursos de la familia.	Acceso al empleo, acceso al crédito, involucramiento y representación en organizaciones locales de comercio, acceso al mercado.	Representación en trabajos altamente remunerados, número de mujeres con cargo de CEOs, representación de los intereses de las mujeres en políticas macroeconómicas y en presupuestos estables.
<b>Sociocultural</b>	Libertad de movimiento, ausencia de discriminación hacia hijas mujeres, compromiso para la educación de niñas, participación en el proceso de decisión de aspectos domésticos, control sobre las relaciones sexuales, capacidad para decidir sobre la crianza de los hijos, uso de métodos anticonceptivos, opciones de interrupción del embarazo, control sobre la elección del esposo/pareja y sobre edad de casamiento, ausencia de violencia.	Acceso y visibilidad en entornos sociales, acceso a medios de transporte, existencia ay fortaleza de redes de soporte fuera de la familia, cuestionamiento a normas patriarcales (como preferencial hijo varón). Cambios en sistemas de casamiento que indiquen mayor autonomía en las mujeres, campañas locales contra la violencia hacia las mujeres.	Alfabetismo y acceso a opciones educativas, representaciones positivas de las mujeres (contribución en el espacio público) en la sociedad y en los medios, servicios médicos reproductivos, sistemas de salud que provean acceso a métodos anticonceptivos y a interrupción del embarazo, tendencias nacionales, que favorezcan a las mujeres para la elección de parejas (edad de casamiento, posibilidad legal del divorcio); apoyo político legal y religiosos (o ausencia de rechazo).
<b>Legal</b>	Conocimiento de derechos, existencia de familias que favorezcan y apoyen el ejercicio de derechos.	Movilizaciones comunitarias en pro de derechos, campaña de concientización sobre derechos, acceso a plataformas legales.	Leyes por los derechos de la mujer, acceso a recursos legales, activismo, uso del sistema judicial para buscar justicia y compensación ante violencia de derechos.
<b>Política</b>	Conocimiento del sistema político y de formas de acceso a este, apoyo familiar para el ejercicio de derechos, ejercer derecho a voto.	Involucramiento o movilización en sistemas / campañas políticas locales, representación en el gobierno local.	Representación en gobierno regional y nacional, representación en intereses de las mujeres en agrupaciones políticas o agenda nacional.
<b>Psicológica</b>	Autoestima, autoeficacia, bienestar psicológico.	Conciencia de injusticias, potencial de movilización.	Expresiones colectivas de inclusión y derechos, aceptación social de inclusión y derechos de las mujeres.

*Fuente: Malhotra y Schuler, 2005*

## II.2.2. Gestión administrativa

Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, es lo que manifiesta (Chiavenato, 2001); además, este mismo autor alega que la gestión administrativa es la manera más eficiente y económica posible, ya que se trata siempre de escoger las acciones en función de los resultados que se espera obtener y de los medios de que se dispone; es decir, de asegurar la utilización óptima de los recursos.

Para Welsch, et al. (2005) la gestión administrativa viene a ser una serie de actividades independientes utilizadas por la administración de una organización, para el desempeño de las funciones de planificar, organizar, suministrar personal y controlar. En esa misma línea, Bateman y Snell (2001) nos dice que gestión es el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad corporativa. Por su parte, Ruiz (2000), considera que Gestión Administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el o los directivos desarrollan sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo que son: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

En este mismo contexto, Hurtado (2008) nos habla acerca de una buena o mala gestión administrativa, refiriéndose a que de ello depende el éxito o fracaso de una empresa de cualquier ámbito o rubro. De igual manera, Ramírez (2004), expresa que una buena o mala gestión administrativa afecta a la eficiencia del sistema educativo de una institución, dado que el factor administrativo de una entidad educativa es primordial para el logro de sus objetivos.

Existen diversas maneras de definir la gestión, según sean el objeto del cual se ocupa y los procesos involucrados (MINEDU, 2011)

PERSPECTIVA CENTRADA EN	LA GESTIÓN SE DEFINE COMO:
Movilización de Recursos	“Capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea”.
Priorización de Procesos	“Generación y mantención de recursos y procesos en una organización, para que ocurra lo que se ha decidido que ocurra”.
Interacción de los miembros	“Capacidad de articular representaciones mentales de los miembros de una organización”.
Comunicación	“Es la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción”.
Procesos que vinculan la gestión al aprendizaje	“Un proceso de aprendizaje de la adecuada relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, gente y objetivos superiores, tanto hacia el interior de la organización como hacia el entorno”.

Fuente: Manual de gestión para directores de instituciones educativas (MINEDU, 2011)

### Eficacia y eficiencia en el accionar organizacional

Según Marcó (2016), los términos de eficacia y eficiencia son conceptos que representan dos dimensiones del desempeño de una organización. La eficacia se define como aquello que viene a representar una medida del logro de los objetivos propuestos. La eficiencia, en cambio, hace referencia a la forma en la cual se emplean los recursos en el accionar organizacional. En otras palabras, en qué medida el accionar de la organización cumple con la persecución de las finalidades establecidas hace referencia a la eficacia de la organización. Por otro lado, la eficiencia es una relación de carácter técnico entre los insumos empleados y los productos obtenidos.

Si un directivo, por ejemplo, se preocupa porque el accionar organizacional logre un mayor grado de consecución de los objetivos establecidos y que las acciones emprendidas sean las que realmente debieron llevarse a cabo, se está orientando hacia la eficacia organizacional. En cambio, si se preocupa porque los recursos que se emplean sean empleados de la manera más racional posible, se está orientando hacia la eficiencia organizacional.

### Características de la gestión administrativa

Según Hurtado (2008), la gestión administrativa posee las siguientes características:

- **Universalidad.** La realidad de la administración se aplica en todo organismo social existente, sean nacionales o internacionales, públicas o privadas, de todos los giros y tamaños.
- **Especificidad o propósito.** El conocimiento administrativo tiene un carácter específico, dado que es un medio efectivo para lograr que se haga el trabajo, por lo consecuente no puede confundirse con otras disciplinas afines.
- **Unidad temporal.** El proceso administrativo se integra por etapas, fases, elementos que en el transcurso del tiempo se están aplicando sinérgicamente, es decir, no cabe el aislamiento. El dinamismo de la administración abarca todas sus partes que la forman y éstas se dan como un proceso de mejora continua.
- **Unidad jerárquica o amplitud del ejercicio.** La administración se ejerce en todos los niveles de gobierno social, vertical y horizontal.
- **Interdisciplinaria.** La administración es semejante a todos aquellos conocimientos relacionados con la eficacia y eficiencia del trabajo
- **Valor instrumental.** La administración es el medio para alcanzar un fin, por conducto de ésta, se logran alcanzar resultados prácticos.
- **Flexibilidad.** La administración contempla un margen de holgura para satisfacer las expectativas del organismo social en la que se realiza, lo anterior se identifica.

### Dimensiones de la gestión educativa en el sector educativo

Toda organización se encuentra dentro de un sistema de tareas que se desarrollan a través de las diferentes áreas que conforman una empresa, por lo que dentro de su accionar diario, se hace necesario una gestión administrativa que contribuya a la mejora en la eficacia y eficiencia del desarrollo de sus actividades; es por ello que el responsable de llevar a cabo, toda esta gestión recae en el director(a) de la institución educativa, ya que es quien tiene que organizar y ejecutar una serie de etapas: desde una correcta planificación hasta un exhaustivo control en la gestión de tareas diarias, por tanto, para que este funcionario alcance los objetivos dispondrá de una serie de capacidades y habilidades personales y técnicas.

#### a. Planeación

Según Ramírez (2004), la planeación es la primera fase del proceso administrativo y constituye una de las funciones básicas de la administración, por lo que la institución educativa lo realiza elaborando su plan estratégico.

El desarrollo de la estrategia o plan estratégico necesita de la participación de todos los niveles jerárquicos de la institución. La formulación del plan sirve para señalar lo que se va a hacer, cuándo y quién lo va a hacer, el cual comprende dos fases:

- **Desarrollo de la estrategia:** Características de la institución educativa. el entorno educativo y sus oportunidades, posibilidades y limitaciones de la institución, los componentes estratégicos alcance educativo, dinámica pedagógica, probabilidades de éxito, riesgos probables y utilización de recursos.
- **Desarrollo del plan propiamente dicho:** Definición de metas u objetivos, determinación de plazos, determinación de recursos, determinación de costos.

La mejor forma de llevar a cabo los planes en las instituciones educativas, es a través de la estructura de las mismas a través de los flujos de reunión participativos, donde los directivos hacen una propuesta del plan de acuerdo con sus opiniones en términos de las estrategias y objetivos trazados. A partir de ello, se estudia en conjunto con los niveles medios de la institución, de cuyas opiniones surge una segunda propuesta o propuesta mejorada, la cual luego se discute en una tercera fase con los niveles académicos o administrativos de carácter operativo, con lo que la propuesta adquiere un nuevo dimensionamiento. Finalmente, en una cuarta fase, dicha propuesta regresa al primer nivel para definir la opinión final sobre el plan, el cual quedará debidamente identificado (Ramírez, 2004).

En relación a esta función. Arenas (1996, como se citó en Finol y colaboradores, 2002), la conceptualiza como una herramienta que cual permite determinar el curso concreto de acción a seguir, para lograr los objetivos planteados. Por su parte, Gutiérrez (1997), expresa que ningún gerente puede organizar, dirigirla, controlar con éxito una institución educativa, a menos que haya planeado previamente las diversas acciones a seguir.

- **Establecimiento de metas:** Es la explicación en forma concreta de las políticas y objetivos. Por lo tanto, el gerente no sólo debe formularse políticas y objetivos, sino identificar las metas, y las acciones precisas, formuladas para ser cumplidas en un tiempo y espacio definido.
- **Estrategias:** Las estrategias se refieren al conjunto de procedimientos o formas que deben emplearse para llegar al punto deseado. Se ocupan de escoger y poner en práctica cursos específicos de acción, de acuerdo con las políticas establecidas. Marcan el orden de una cadena de operaciones sucesivas, siempre en función de las políticas y metas predeterminadas.

## b. Organización

Para Chiavenato (2001) señala que la organización se propone y se construye con planificación, se elabora para conseguir determinados objetivos, así mismo, se reconstruye, es decir, se reestructura y replantea a medida que los objetivos se alcanzan o se descubren medios mejores para alcanzarlos a menor costo y esfuerzo. La organización no una unidad inmodificable, sino un organismo social vivo sujeto a cambios. Para Odreman (1997) es la unificación de las voluntades dentro de un plantel o institución escolar: es lo que le da una estructura organizativa coherente o estable; una comunidad de personas que trabajan en equipo para la satisfacción de intereses tanto individuales como grupales y para influir, positivamente, en la sociedad.

- **Principio de autoridad** Este principio hace referencia a las líneas definidas de autoridad: es decir, entre el personal de la organización se establecen niveles jerárquicos de autoridad, desde los más altos hasta los niveles inferiores. Al respecto, Chiavenato (2001) define la autoridad como la capacidad del superior de tomar decisiones, que afectan la conducta de los subordinados. En consecuencia, es el poder de asegurar la ejecución de las órdenes frente a los subordinados, por consiguiente, origina la necesidad de garantizar, que las cosas sean hechas conformes fue planificado y organizado.

- **Principio de responsabilidad** Toda responsabilidad asignada debe estar acompañada a la suficiente autoridad para permitir el mejor desempeño de tareas y la adecuada fluidez de las acciones. Por esta razón, es necesario establecer una estructura organizativa que permita cumplir el plan trazado, y alcanzar los objetivos propuestos determinando claramente las funciones del personal que ejecutará el plan, delimitándose los niveles de decisión, los grados de autoridad y la reglamentación de cómo funcionará las comunicaciones entre las personas y grupos formales. De igual forma, la gente debe estar dispuesta a asumir responsabilidades para propiciar los cambios. La responsabilidad significa estar dispuesto a querer realizar las tareas desde una vez y procurar el mejoramiento continuo por siempre. El nivel de responsabilidad está íntimamente relacionado con el hecho de que el sistema gerencial esté fomentando el compromiso y confiabilidad. Además, los niveles superiores deben correlacionarse intuitivamente con los altos niveles de innovación, un deseo de cambio y trabajar en equipo. Cuando una persona se siente bien asumiendo su cometido, debe sentirse bien trabajando con otras para aumentar las obligaciones de grupo.

- **Principio de coordinación** A través de las comunicaciones, ya sean formales e informales, ascendentes o descendentes, horizontales y transversales, los distintos niveles de la organización coordinan esfuerzos e intercambian cooperación para lograr las metas de la institución. Se logrará a través de la comunicación, la cual mantendrá a todo el personal unido en la consecución de propósitos comunes, en este sentido, la formación del equipo de trabajo, es fundamental para lograr un trabajo cooperativo, brindando a los miembros del plantel oportunidad para pensar, planear y ejecutar juntas.

- **Distribución de las tareas** Estas tareas están agrupadas y asignadas de manera que el mínimo de gasto o un máximo de satisfacción de los empleados, logren o alcancen

algún objetivo similar. De igual forma, la organización pone énfasis en la división de grupos o unidades encargadas de desarrollar las actividades, asignarles a las personas y establecer las relaciones de autoridad donde se señalan, precisan y delimitan los niveles jerárquicos, ámbitos de decisiones y el grado de autoridad y responsabilidad entre las diferentes unidades. Cada uno de los grupos es asignado a una actividad, se enfrenta a su propia relación con el grupo y este con otros miembros de la empresa. Este trabajo de distribución de tareas, donde se establece y mantiene las relaciones, por parte del gerente se le conoce como organización. Se puede considerar como hacer que el plan creado por el director tenga significado para cada uno de los miembros del grupo.

### c. Dirección

Es la tercera función administrativas del director, la cual permite a la organización su debido funcionamiento y sintetiza las otras funciones del proceso administrativo; es decir, después de planificar y organizar el trabajo, la tarea siguiente es hacer que lo planificado, programado, organizado, se ponga en marcha; esto es, el eje central de la función de dirección, la cual se desarrolla a través de la ejecución y coordinación. Por lo tanto, el gerente educativo como conductor de los procesos académicos-administrativos, debe poner en práctica un conjunto de acciones concretas y las medidas previstas en la planificación, combinado los recursos programados y organizados, relacionados con las características del equipo de trabajo.

- **Comunicación** Se debe entender a la comunicación como una oportunidad de encuentro con el otro, lo cual implica una amplia gama de posibilidades de interacción en el ámbito, porque es allí donde tiene su razón de ser, ya que es a través de ella como las personas logran el entendimiento, la coordinación y la cooperación que posibilitan el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Las relaciones que se dan entre los miembros de una organización se establecen gracias a la comunicación; en esos procesos de intercambio se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos y se le encuentra sentido a ser parte de aquella. Es a través de la comunicación que se evalúan y planifican estrategias que movilicen el cambio, se proponen metas individuales y grupales en un esfuerzo conjunto, de beneficio común. La comunicación es considerada como un proceso bidireccional, en el cual se transmite la información de un sujeto a otro para afectarlo, al menos en cuanto pasa de “desinformado” a “informado”. Esto implica, para el primer sujeto información del objeto; y es su intención, aplica mecanismos de codificación – emisión, para obtener de un segundo sujeto información del objeto (comunicación). Por ello, que la comunicación exige un doble proceso de información.

- **Liderazgo:** Stoner et al. (1996) plantean que el liderazgo tiene que ver con la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir y dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo.

Dentro de este marco, Robbins et al. (1996) sugiere una teoría de la ruta-meta, cuya esencia está en que el rol del líder sea apoyar a sus subalternos para alcanzar sus metas, y brindar la dirección necesaria y/o el apoyo para asegurarse de que sus metas sean

compatibles con los objetivos generales del grupo o de la organización. El termino ruta-meta se deriva de la idea que los líderes efectivos esclarecen el camino para ayudar a sus subalternos, hasta la consecución de las metas de su trabajo y que la jornada por el camino sea más fácil al reducir obstáculos y dificultades. Mientras que, respecto a la motivación al personal Koontz (2000), expresa que un motivo es lo que impulsa a una persona a actuar en determinadas formas o, de alguna manera, a desarrollar una propensión para un estímulo externo, o bien, puede generarse internamente en los procesos fisiológicos y de pensamiento del individuo.

- **Relaciones Interpersonales.** Consiste fundamentalmente en la interacción recíproca entre dos o más personas. Además de ello, involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno u otro. De allí, que todos los seres humanos siempre están en constante interacción y el modo o forma de hacerlo determina el tipo de relación existente, asociado al estado de ánimo y la disposición de cada persona, vale decir, las relaciones interpersonales vienen dadas por el nivel de tolerancia existente entre los seres humanos, el cual a su vez está determinado por las normas sociales, las cuales representan el marco ideal de actuación de un individuo, comprendido por un lenguaje adecuado, actitud crítica y reflexiva ante los planteamientos realizados por otras personas, lo que repercutirá en un óptimo nivel comunicacional.

- **Integración escuela-comunidad** La educación está vinculada muy estrechamente con la participación conjunta de los directivos, docentes, estudiantes, los padres y representantes, tanto en el diagnóstico, la elaboración y el control de los programas institucionales e instruccionales, puesto que estos son fundamentales para determinar las necesidades a satisfacer por las demandas educativas. Para esto, se requiere hacer uso de las líneas operativas aplicadas por el director en la escuela, que tienden a una mejor integración de los padres y representantes en el logro de las metas de la institución.

#### d. Control

Esta función administrativa, según Jiménez (1989: 170, citado por Finol y colaboradores., 2002), se constituye como una actividad continua y presente en todas las otras funciones administrativas, ya que consiste en los diferentes medios que permiten comparar a los resultados reales con los resultados estimados, a fin de corregir las desviaciones o vencer los obstáculos presentados en la realización de los programas. En el caso de los planteles educativos, el control debe ser ejercido por personas directamente relacionadas con cada uno de los miembros del equipo, pues se requiere de un conocedor de cada una de las fases de ejecución y de la acción educativa planificada. Además, su importancia radica en que en una evaluación final del proceso educativo esta función permitirá aportar datos para la valoración y calificación de los resultados obtenidos.

- **Supervisión.** Para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (Libertador., 2004), la supervisión viene a ser una función de la administración, vinculada a las demás funciones del proceso administrativo, para garantizar el desarrollo de dicho

proceso en las mejores condiciones. La dirección, coordinación y supervisión propiamente dicha, se traduce en acciones o cursos de acciones destinadas a guiar, enseñar u orientar a personas o grupos de personas para hacer posible el logro de determinados objetivos. Se puede decir, por lo tanto, que un director (a) vendría a ser el supervisor por excelencia de su plantel, y por ende, deberá cuidar del desarrollo del proceso educativo en la institución mediante un trabajo cooperativo, en un clima de armonía, compartiendo responsabilidades, contribuyendo al mejoramiento del personal, velando por el desarrollo de la personalidad del educador y mantenimiento de una continua comunicación, con todos los miembros de la comunidad educativa.

- **Evaluación:** Se refiere al conocimiento respecto a con qué calidad se están haciendo las actividades, fundamentadas en un control adecuado. La evaluación determina los cursos de acción (si son buenos o deficientes). También se requiere de guías de evaluación elaboradas por la misma institución, con la evaluación se reestructuran las actividades, planes y proyectos. (Fossi, 2013).

### II.3. Marco conceptual (terminología)

- **Empoderamiento:** "Un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de con figurar sus propias vidas y su entorno; una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales". (Schuler y Hashemi, 1996)

- **Empoderamiento económico:** Se refiere a la capacidad que tiene una persona de tomar decisiones que implican el control y la asignación de recursos financieros y de actuar en consecuencia (Golla et al., 2011)

- **Empoderamiento sociocultural:** Es el grado de libertad de movimiento y percepción de la mujer que tiene que ver con el respeto por sus opiniones, derechos y deseos. Alcázar y Espinoza (2014)

- **Empoderamiento legal:** Es el poder que tiene una persona respecto a los derechos fundamentales y las vías institucionales. (Correa et al.,2021)

- **Empoderamiento político:** Se refiere a la situación en la que el poder político puede ofrecer oportunidades de expresar su opinión en el proceso de toma de decisiones, de su desarrollo y aplicación. (Scheyvens, 2002).

- **Empoderamiento psicológico:** Zimmerman (2000), "el empoderamiento psicológico incluye creencias acerca de nuestra propia efectividad y competencia, y una disposición a participar en actividades donde se ejerza el control en un medio ambiente social y político. ...El empoderamiento psicológico es una elaboración que integra las percepciones de control personal con los comportamientos para ejercer el control".

- **Gestión administrativa:** Es un proceso que consiste esencialmente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control, desarrolladas haciendo uso de los diferentes recursos, para alcanzar los objetivos trazados. (Hurtado, 2008)
- **Planificación:** Es la determinación de los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos. (Münch, 2010)
- **Organización:** acción de organizar una entidad social, consistente en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos, y la aplicación de técnicas tendientes a la simplificación del trabajo. (Münch, 2010)
- **Dirección:** Consiste en la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo. (Münch, 2010)
- **Control:** Es una fase del proceso administrativo en la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones. (Münch, 2010)

### III. HIPÓTESIS

#### III.1. Declaración de hipótesis

##### III.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

#### III.2. Operacionalización de variables

### III.2.1. Variable 1: Empoderamiento de la mujer

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Categorías	Dimensiones	Indicador	Escala de Medición	Ítems
Empoderamiento de la mujer	"Un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de figurar sus propias vidas y su entorno; una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su estatus y en su eficacia en las interacciones sociales" (Schuler y Hashemi, 1996)	La variable empoderamiento de mujer se midió a través de las siguientes categorías con sus respectivas dimensiones: Categoría Hogar, Comunidad y Contexto Social Ampliado, cada una de ellas con las siguientes dimensiones: Económica, Socio Cultural, Legal, Política y Psicológica.	Hogar	Sociocultural	Libertad de movimiento, discriminación hacia hijas, educación de niñas, participación doméstica, control sobre relaciones sexuales, crianza de niños, métodos anticonceptivos, ausencia de violencia.	Ordinal	1-17
				Legal	Conocimiento de derechos personalmente, conocimiento de derechos por familia.		18-23
				Psicológica	Autoestima, autosuficiencia, bienestar psicológico.		24-30
				Económica	Ingresos, bienes, contribución económica, control de recursos.		31-41
				Política	Conocimiento del sistema político, apoyo familiar, ejercicio de derechos, derecho a voto.		42-49
			Comunidad	Sociocultural	Socialización, uso de medios de transporte, soporte fuera de la familia, normas patriarcales, participación en campañas contra la violencia hacia las mujeres.	Ordinal	1-17
				Legal	Participación en movilizaciones pro derechos, acceso a plataformas legales.		18-23
				Psicológica	Conciencia de injusticias, potencial de movilización.		24-30
				Económica	Empleo, Créditos, participación en organizaciones, acceso al mercado.		31-41
				Política	Participación en campañas políticas, representación en el gobierno local.		42-49
			Contexto social ampliado	Sociocultural	Analfabetismo, nivel de estudios, representación en la sociedad, acceso a servicios médicos.	Ordinal	1-17
				Legal	Acceso a recursos legales, Activismo.		18-23
				Psicológica	Expresiones colectivas de inclusión y derechos, aceptación de la inclusión y derechos de las mujeres.		24-30
				Económica	Trabajos altamente remunerados, cargo de alta gerencia, representación de mujeres.		31-41
				Política	Representación en gobiernos nacionales y regionales, representación de las mujeres.		42-49

### III.2.2. Variable 2: Gestión Administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión Administrativa	“Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos”(Hurta do, 2008)	La variable gestión administrativa se midió a través de las siguientes categorías con sus respectivas dimensiones: Categoría Hogar, Comunidad y Contexto Social Ampliado, cada una de ellas con las siguientes dimensiones: Económica, Socio Cultural, Legal, Política y Psicológica.	<b>Planificación</b>	Previsión Objetivos Estrategias Misión	1 – 9	Ordinal
			<b>Organización</b>	División del trabajo Medios y recursos Cumplimiento de normas	10 - 16	Ordinal
			<b>Dirección</b>	Organización de recursos División de tareas Delegación de funciones Toma de decisiones	17 - 23	Ordinal
			<b>Control</b>	Supervisión Verificación Orientación Retroalimentación	24-31	Ordinal

## IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

### IV.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada porque se sustenta en las teorías existentes referidas al empoderamiento de la mujer (Malhotra y Schuler, 2005); así también para la variable gestión administrativa sustentada en la teoría de Hurtado (2008).

Para Murillo (2008) la investigación aplicada recibe el nombre de “investigación práctica o empírica”, que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

### IV.2. Nivel de investigación

El tipo de investigación es correlacional, dado que está orientado a especificar la correlación entre los atributos de estudio, el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

Sobre ello, Nunes (2016), menciona que “este tipo de estudio ha tenido como fundamento, el hecho de valorar el nivel de relación que ha existido entre dos elementos de evaluación” (p. 121).

### IV.3. Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, de corte transversal. Es transversal porque según lo indica (Liu, 2008 y Tucker, 2004 citados por Hernández et al., 2014), los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

### IV.4. Población

Para Hernández et al. (2014), se define a la población como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, (p.174).

La población del presente estudio estuvo conformada por todas las mujeres directoras de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste, información obtenida de la base de datos ESCALE (Estadística de la calidad educativa) - Unidad de Estadística Educativa del Ministerio de Educación, siendo un total de 52 directoras.

**Criterios de inclusión:** Para el presente estudio se consideró a todas las directoras que contaban como mínimo con 12 meses en el cargo de dirección de una institución educativa.

### IV.5. Muestra

Carrasco (2009), señala que la muestra es una parte representativa de la población, en donde sus características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, con la finalidad de lograr que los resultados obtenidos en la muestra puedan ser muy homogéneos a todos los elementos conformados en dicha población.

Para la elección de la muestra, se consideró elegir como muestra a la totalidad de la población, por tanto, se utilizó una muestra censal (Ramírez, 2012), según la cual todas las

unidades de investigación son consideradas como muestra y así se puede considerar al total de la población antes referida.

Por tanto, la muestra del presente estudio estuvo representada por las todas las mujeres directoras de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste. Por consiguiente, se consideró a las 52 directoras de las instituciones educativas públicas correspondientes a la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste, que cumplieron con el criterio de inclusión.

#### **IV.6. Técnicas de recolección de datos**

##### **IV.6.1. Técnica**

**Encuesta:** De acuerdo con López-Roldán y Fachelli (2015), la encuesta puede ser utilizada como técnica o como método. La encuesta como técnica, permite la recogida de los datos por medio de la interrogación que se realiza al encuestado con el propósito de que brinden la información requerida para la investigación. Mientras que la encuesta como método deja de ser una simple herramienta de recogida de datos para transformarse en un proceso de investigación social, donde se integran un cúmulo de técnicas que se orientan y tienen como finalidad crear un objeto de investigación.

##### **IV.6.2. Instrumento**

**Cuestionario:** Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Hernández et al.; 2014).

Los instrumentos de investigación fueron validados a través de la técnica de “juicio de expertos”, la cual fue realizada por profesionales en Gestión Pública dedicados al ámbito académico. Además de ello, la confiabilidad de los instrumentos fue evaluada a través de la prueba de Alfa de Cronbach, para medir el nivel de consistencia interna de los cuestionarios y establecer la confiabilidad de la aplicación de los mismos.

##### **a. Cuestionario de medición del empoderamiento de la mujer.**

Este cuestionario estuvo basado en la teoría de Malhotra y Schuler (2005), dirigido a las directoras del nivel inicial de las instituciones educativas públicas de la UGEL 03 TNO, para determinar el nivel o grado de empoderamiento de las mujeres que ocupan cargos de dirección en las instituciones educativas de nivel inicial de la UGEL 03 TNO.

El cuestionario constó de 49 ítems; de los cuales 17 corresponden a la dimensión sociocultural, 6 a la dimensión legal, 7 a la dimensión psicológica, 11 a la dimensión económica y 8 a la dimensión política.

##### **b. Cuestionario de Medición de Gestión Administrativa.**

Este cuestionario estuvo basado en la teoría de Hurtado 2008, dirigido a las directoras de educación inicial de las instituciones públicas de la UGEL 03 TNO.

El cuestionario constó de 31 ítems conformados por las siguientes dimensiones: planificación (09 ítems), organización (07 ítems), dirección (07 ítems) y control a (08 ítems).

En la aplicación del instrumento del cuestionario se ha actuado con la mayor transparencia, informando oportunamente de las características de la investigación a través del consentimiento informado, a fin de que cada uno de los individuos brinden información real y no se de una información sesgada; Asimismo se mantendrá en el anonimato los datos de cada uno de los encuestados, tal como se indicó en el instrumento de recolección de datos. Esta investigación es sustentada con datos reales y confiables que pueden ser contrastadas con diversos sistemas electrónicos del estado peruano.

## V. RESULTADOS

Luego de haber realizado la aplicación de los instrumentos de investigación, se logró recolectar las respuestas de las 80 preguntas que se aplicaron a las 52 directoras de las instituciones educativas públicas de nivel inicial de la UGEL 03 TNO. Esta información fue procesada en el software estadístico SPSS (Ver. 25), para posteriormente ser exportados en tablas estadísticas y gráficos que permitieron realizar un mejor análisis de los indicadores.

De acuerdo con lo que establece la estadística inferencial, se ha procedido, en primer lugar, con la realización de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para analizar la normalidad de los datos, con ello se determinó que la distribución de las dos variables de estudio no seguía una distribución normal, lo que permitió escoger la técnica estadística adecuada para saber si existía o no relación entre las variables de estudio. Por este motivo, como segundo paso, se procedió a aplicar la prueba no paramétrica Rho-Spearman y se pudo determinar la correlación de las variables de estudio.

### V.1. Prueba de correlación

Ya que ninguno de los grupos de estudio sigue un comportamiento normal, se procedió a usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para evaluar la correlación.

Ho: No existe una relación significativa entre el Empoderamiento de la Mujer y la Gestión Administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

H1: Existe una relación significativa entre el Empoderamiento de la Mujer y la Gestión Administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.

**Tabla 1**

*Prueba de correlación Empoderamiento de la mujer y Gestión administrativa*

Prueba	Variables	Criterios estadísticos	Empoderamiento Total	Gestión Administrativa Total
Rho de Spearman	EMP_TOTAL	Coeficiente de correlación	1.000	0.441
		Sig. (bilateral)		0.043
		N	52	52
	GESTION_TOTAL	Coeficiente de correlación	0.441	1.000
		Sig. (bilateral)	0.043	
		N	52	52

**Nota.** La significancia (0.043) es menor que 0.05, nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, podemos concluir con un 5% de significancia que sí hay correlación entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa. Al mismo tiempo, evaluando el coeficiente de correlación (0.441), este nos indica que existe una correlación directa moderada entre las variables empoderamiento de la mujer y gestión administrativa.

**Tabla 2**

*Prueba de correlación Dimensión Económica y Gestión Administrativa*

Prueba	Variables	Criterios estadísticos	Empoderamiento Total	Gestión Administrativa Total
Rho de Spearman	EMP_TOTAL	Coeficiente de correlación	1.000	0.163
		Sig. (bilateral)		0.048
		N	52	52
	GESTION_TOTAL	Coeficiente de correlación	0.163	1.000
		Sig. (bilateral)	0.048	
		N	52	52

**Nota.** Puesto que la significancia (0.048) es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, podemos concluir con un 5% de significancia que sí hay correlación entre la dimensión económica y la gestión Administrativa. Asimismo, evaluando el coeficiente de correlación (0.163), este nos indica que existe una correlación directa baja entre la dimensión económica de la variable empoderamiento de la mujer y la variable gestión administrativa.

**Tabla 3**

*Prueba de correlación Dimensión Sociocultural y Gestión Administrativa*

Prueba	Variables	Criterios estadísticos	Empoderamiento Total	Gestión Administrativa Total
Rho de Spearman	EMP_TOTAL	Coeficiente de correlación	1.000	0.338
		Sig. (bilateral)		0.048
		N	52	52
	GESTION_TOTAL	Coeficiente de correlación	0.338	1.000
		Sig. (bilateral)	0.048	
		N	52	52

**Nota.** Puesto que la significancia (0.048), es menor que 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, podemos concluir con un 5% de significancia que sí hay correlación entre la dimensión sociocultural y la gestión administrativa. Asimismo, evaluando el coeficiente de correlación (0.338), este nos indica que existe una correlación directa baja entre la dimensión sociocultural de la variable empoderamiento de la mujer y la variable gestión administrativa.

**Tabla 4**

*Prueba de correlación Dimensión Legal y Gestión Administrativa*

Prueba	Variables	Criterios estadísticos	Empoderamiento Total	Gestión Administrativa Total
Rho de Spearman	EMP_TOTAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.220
		Sig. (bilateral)		0.039
		N	52	52
	GESTION_TOTAL	Coefficiente de correlación	0.220	1.000
		Sig. (bilateral)	0.039	
		N	52	52

**Nota:** Puesto que la significancia (0.039) es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, podemos concluir con un 5% de significancia que sí hay correlación entre la dimensión legal y la gestión administrativa. Asimismo, evaluando el coeficiente de correlación (0.220) este nos indica que existe una correlación directa baja entre la dimensión legal de la variable empoderamiento de la mujer y la variable gestión administrativa.

**Tabla 5**

*Prueba de correlación Dimensión Política y Gestión Administrativa*

Prueba	Variables	Criterios estadísticos	Empoderamiento Total	Gestión Administrativa Total
Rho de Spearman	EMP_TOTAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,860**  0.000
	GESTION_TOTAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,860**  0.000	1.000
		N	52	52
		N	52	52

**Nota.** Puesto que la significancia (0.000) es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, podemos concluir con un 5% de significancia que sí hay correlación entre la dimensión política y la gestión administrativa. Asimismo, evaluando el coeficiente de correlación (0.860), este nos indica que existe una correlación directa muy alta entre la dimensión política de la variable empoderamiento de la mujer y la variable gestión administrativa.

**Tabla 6**

*Prueba de correlación Dimensión Psicológica y Gestión Administrativa*

Prueba	Variables	Criterios estadísticos	Empoderamiento Total	Gestión Administrativa Total
Rho de Spearman	EMP_TOTAL	Coeficiente de correlación	1.000	0.441
		Sig. (bilateral)		0.041
		N	52	52
	GESTION_TOTAL	Coeficiente de correlación	0.441	1.000
		Sig. (bilateral)	0.041	
		N	52	52

**Nota.** Puesto que la significancia (0.041) es menor que 0.05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto, podemos concluir con un 5% de significancia que si hay correlación entre la dimensión psicológica y la gestión administrativa. Asimismo, evaluando el coeficiente de correlación (0.441), este nos indica que existe una correlación directa moderada entre la dimensión psicológica de la variable empoderamiento de la mujer y la variable gestión administrativa.

## VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

### VI.1. Discusión

En la presente investigación se encontró que existe relación entre las variables estudiadas: empoderamiento de la mujer y Gestión administrativa, y de acuerdo al objetivo planteado, la relación resulta directa y moderada con un coeficiente de correlación de  $r = 0.441$ , y valor  $p=0.043$ , siendo este significativo.

Se ha evidenciado los niveles de empoderamiento de la mujer de las directoras en sus respectivas dimensiones, de la mano con la participación comunitaria educativa, relacionada con la planificación, ejecución, evaluación y el control de la gestión administrativa. De modo que, los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación se han podido contrastar con las teorías y antecedentes expuestos como se muestra a continuación:

Uno de los resultados relevantes encontrados en la presente investigación fue la correlación entre la dimensión psicológica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa, hallándose un coeficiente de correlación de 0,441. Este coeficiente nos indica un valor directamente proporcional y un nivel de correlación moderada entre las dos variables. La literatura sobre el tema nos indica que la dimensión psicológica del empoderamiento podemos entenderla como aquellas creencias sobre las cuales las personas se consideran a sí mismas competentes y eficientes (Zimmerman, 2000). Este resultado guarda relación con lo encontrado por French & Skridge (2020), quienes encontraron que la mentoría en el desarrollo de liderazgo y empoderamiento de las mujeres tiene un valor significativo, en términos de aumento de confianza en sí mismas y desarrollo de un estilo de gestión eficaz. En ese sentido, algunos de los resultados más destacables fueron los siguientes: el 99% de los encuestados indicó que confiaba en su capacidad para tomar decisiones y un 89% no cuestionó su capacidad para cumplir con sus responsabilidades laborales. Por consiguiente, podemos decir que el aspecto psicológico es fundamental para una mujer en su rol como directiva ya que de ahí nace su capacidad de autosuficiencia, lo que contribuirá en un buen desempeño no solo como líder sino como cabeza de una organización, en donde una de las principales funciones es la toma de decisiones.

Continuando el análisis del resultado que arrojó la prueba de correlación entre la dimensión psicológica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa, contamos con otro estudio relacionado a los estilos de liderazgo y la gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas, llevado a cabo por Tarrillo et al. (2021), en donde se considera como una de las dimensiones el liderazgo transformacional, el cual contiene elementos relacionados con la dimensión psicológica del presente estudio específicamente con el potencial de movilización en el contexto de comunidad. En los resultados de la prueba de correlación, se muestra que existe una relación directa, significativa y en grado moderado entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa (Rho de Spearman = 0,598), lo es coincidente con la dimensión psicológica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa del presente estudio en el que se cuenta con similar resultado en la correlación según lo indicado en el párrafo anterior. Esta coincidencia es muy relevante puesto que ambos estudios se realizaron en el sector educación dirigido a directores de entidades educativas públicas. Por consiguiente podemos

asegurar cuán importante es el estilo de liderazgo de una directiva pues conlleva a generar un impacto positivo en favor del personal al que dirige.

En los resultados de la investigación de Paitan (2019) “Gestión administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019”, se determinó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con el empoderamiento de los profesionales de enfermería obteniendo un nivel de correlación de Rho Spearman de 0.534, el cual guarda similar relación con lo encontrado por la presente investigación, habiéndose obtenido también una correlación directamente proporcional y moderada de 0,441 entre las variables empoderamiento de la mujer y gestión administrativa. Sin embargo, es importante señalar que a pesar de que la investigación de Paitan se refiere al empoderamiento en general, a nivel organizacional, el autor hace uso de la teoría del empoderamiento de la mujer especialmente en el desarrollo de su instrumento, puesto que se abarca una dimensión exclusivamente relacionado al aspecto psicológico, la autodeterminación, la cual incluye al concepto de la autonomía relacionado en nuestro caso a la autosuficiencia; en donde la correlación entre la gestión administrativa y la dimensión autodeterminación de la variable empoderamiento, arrojó una correlación de 0.570, resultado muy similar al presente estudio entre gestión administrativa y la dimensión psicológica del empoderamiento de la mujer. Además de ello, podemos rescatar el hecho de que la muestra utilizada fue en su gran mayoría del género femenino, ya que la labor de enfermería es realizada tradicionalmente por mujeres.

En esa misma línea, la presente investigación guarda estrecha similitud con Urbano (2020), quien llegó a la conclusión que existe relación positiva de 0,997 y un valor de significancia menor de 0,05 entre la gestión administrativa y el empoderamiento de los colaboradores del personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital nacional Dos de Mayo-2019. En este caso podemos apreciar una correlación alta entre las dos variables estudiadas, lo cual difiere del presente estudio en donde las variables de estudio guardan una correlación positiva pero moderada. Al igual que Paitán (2019), este autor toma en consideración la teoría del empoderamiento en general no especificando si se trata de un empoderamiento femenino, sin embargo, analiza a profundidad el componente de liderazgo participativo, el cual guarda estrecha relación con la dimensión económica del empoderamiento de la mujer que se presentó en esta investigación. Más aun, este autor tomó como muestra mujeres en su totalidad, lo cual nos permite relacionar la aplicación de la investigación en un público netamente femenino como nuestro caso.

En estos dos últimos casos, lo que podemos destacar es la existencia de correlación entre las variables de estudio: gestión administrativa y empoderamiento, aplicada al sector salud; lo cual se asemeja a los resultados de correlación de la presente investigación, puesto que se cuenta con la variable gestión administrativa y guarda relación directa con la variable empoderamiento de la mujer, difiriendo de nuestro estudio que está abocado al sector educación; no obstante, en ambos casos se trata de gestión administrativa en el ámbito público, dirigido exclusivamente por mujeres, como gestoras directas en su área. Las investigaciones analizadas demuestran que el empoderamiento guarda estrecha relación en la toma de decisiones para lograr una eficiente gestión administrativa.

Por otro lado, respecto a los resultados obtenidos de la correlación entre la dimensión política del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.860, lo que denota que la mujer que tiene un alto nivel de empoderamiento político tendrá mayores capacidades para una eficiente gestión administrativa. Cabe resaltar que para que una mujer logre un empoderamiento político es fundamental contar con las otras dimensiones del empoderamiento.

En los resultados presentados por Ruiz et al. (2020), en su investigación sobre Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima, rescató que el liderazgo directivo tiene relación directa y significativa con la gestión administrativa obteniendo una correlación de Rho de Spearman de 0,895, resultado que coincide con la presente investigación en donde el empoderamiento de la mujer en su dimensión política y la variable gestión administrativa guardan una correlación alta y directamente proporcional de 0,860; lo cual denota la importancia del rol de líder de una directora en su entidad educativa. Ruiz et al. (2020), en su investigación aterrizada en el ámbito educativo de nivel inicial, aborda exclusivamente la variable liderazgo directivo, la cual según como lo plantea el autor forma parte principalmente de la dimensión política del empoderamiento de la mujer del presente estudio. En efecto, el empoderamiento de la mujer en su dimensión política evalúa el poder de toma de decisiones de la mujer (Scheyvens, 2002); asimismo, la gestión administrativa en su dimensión de dirección incluye al liderazgo y la toma de decisiones (Stoner et al., 1996). A su vez, se tuvo en cuenta precisamente una población de mujeres a fin de estudiar su empoderamiento como directivas en entidades educativas, ya que ellas representan la máxima autoridad en dichas instituciones, lo cual coincide con la investigación de Ruiz et al. (2020), cuya investigación cuenta una población de directivos de instituciones educativas públicas de nivel inicial, lo cual implica necesariamente una población exclusivamente femenina.

Algo semejante ocurre con la investigación de Román et al. (2018), en donde se estudia la influencia de la variable gestión pública y el liderazgo de la mujer en la toma de sus decisiones en una entidad pública en Lima. En este caso, la variable que se analiza es más específica: liderazgo de la mujer. Dentro de la teoría que nos presenta el autor respecto a las dimensiones de dicha variable se encuentran delegación y entrenamiento, las cuales coinciden con las dimensiones económica y psicológica del presente estudio. En el caso de la variable gestión pública, podemos observar que se considera exactamente las mismas dimensiones que la variable gestión administrativa, por lo que nos permite afirmar que existe una similitud entre dichas variables de estudio. Sin embargo, a diferencia del estudio de Roman et al. (2018), en donde existen dos variables independientes (gestión pública y liderazgo de la mujer) y una variable dependiente (toma de decisiones) y se busca analizar la relación causal de las variables; en el presente estudio solo se pretende correlacionar las variables. Para nuestro caso, la relación confirma la estrecha asociación ente el empoderamiento de la mujer, en sus dimensiones psicológica (directa moderada) y económica (directa baja), en toma de decisiones, por parte de la dirección lo cual permite que la institución tenga un buen manejo de la gestión administrativa al existir una adecuada planificación, establecimiento de estrategias organizacionales, asignación de recursos, dirección, delegación de funciones y el control o supervisión permanente y pertinente que permiten una mejor gestión administrativa en cualquier entidad pública.

Y por último se consideraron aquellos estudios que solo contenían una sola variable para la investigación, sin embargo, cabe mencionar, que los resultados y conclusiones obtenidos de estas investigaciones guardan relación con la variable de empoderamiento de la mujer y pueden contribuir a enriquecer los resultados de nuestra investigación, dando soporte a la investigación de manera independiente.

Podemos apreciar que la investigación de Pando (2022) analiza la variable empoderamiento de la mujer, la cual coincide con una de las variables de nuestro estudio. A su vez, considera como la variable dependiente al liderazgo, la cual, de manera general, puede ser parte del empoderamiento de la mujer en sus dimensiones política, económica y psicológica del presente estudio. En el ámbito político y económico en cuanto a la representación de las mujeres. Y en el aspecto psicológico, teniendo en cuenta el potencial de movilización y características propias de las mujeres. En este caso el estudio se llevó a cabo en mujeres empresarias y no en gestoras públicas, asimismo, es importante destacar que, a pesar de que este estudio no fue de nivel correlacional, sino descriptivo, se llegó a demostrar la influencia del empoderamiento de la mujer en el liderazgo femenino ya que los resultados mostraron que el 31,4% de las mujeres tiene un alto nivel de liderazgo femenino, frente a un 1% de un bajo nivel de liderazgo femenino; asimismo, el 27,1% tiene un nivel alto de empoderamiento de la mujer y un 3% presenta un bajo nivel de empoderamiento. En vista de ello, podemos concluir cuán importante es que las mujeres de nuestra sociedad mejoren su nivel de empoderamiento, pues ello contribuirá a un mejor desempeño laboralmente.

Asimismo, Barrueto (2021), analizó la variable participación de mujeres en el ámbito empresarial, la cual se relaciona con el presente estudio ya que esta también viene a ser parte de la variable empoderamiento de la mujer, específicamente en su dimensión económica y guarda relevancia con nuestro tema. En esta investigación se demostró que la presencia de la mujer en cargos directivos es producto del avance que vamos teniendo como sociedad desterrando los mitos que han existido siempre respecto a los estereotipos de género. Al igual que en la investigación descriptiva de Pando (2022), enfocado en el sector privado, donde se hace énfasis de la presencia de la mujer en posiciones de dirección y en la toma de decisiones en todos los ámbitos, no solo en el sector público. Los resultados más resaltantes que presenta Barrueto (2021) es que una gran mayoría considera importante la promoción de la mujer en puestos directivos en las empresas y que su presencia está asociada con los buenos resultados económicos en las organizaciones, conclusiones que han sido cruciales para el avance en políticas que promueven la igualdad de género.

Un análisis similar pero a mayor escala, fue el estudio que presentó el UNDP y la Universidad de Pittsburg, en donde se evaluó el avance de la participación de la mujer en la administración pública, en términos de paridad en el servicio civil y la presencia de la mujer en ámbito político (ministerios). En este estudio se resalta y se pone como ejemplo al Perú, precisamente por afrontar la discriminación contra la mujer. Este estudio nos hace ver la importancia que se da al avance en el tema del empoderamiento de la mujer y la participación de la mujer en posiciones de liderazgo, a través de las mediciones que se realizan de manera progresiva a nivel mundial debido a que el PNUD tiene dentro de sus objetivos apoyar el empoderamiento de las mujeres y una mayor participación y liderazgo en las instituciones

públicas. De ahí que el presente trabajo de investigación tiene relación con el tema de interés del PNUD (poner la igualdad de género en el centro de la administración pública) ya que se propuso el análisis del empoderamiento de la mujer en el ámbito público, contando con una población exclusivamente femenina para evaluar su rol como directivas.

Después de haber analizado los resultados de esta investigación con los resultados de los diferentes autores mencionados, podemos decir que el empoderamiento de la mujer tiene un rol fundamental dentro de nuestra sociedad y su relación con la gestión administrativa demuestra ser un factor crucial para el desarrollo de la población femenina. El éxito de la mujer como directivas tendrá como consecuencia el avance que de alguna forma se rompan los mitos, pues se incluirá a las mujeres en cargos gerenciales, podemos ver la presencia de la mujer en diversos ámbitos del sector público.

Se requiere hacer investigación con un mayor abordaje, ya que en el presente estudio se ha considerado tan solo a las directoras con un año de antigüedad en el puesto. El tiempo empleado ha sido corto, lo cual no va a reflejar necesariamente la realidad del empoderamiento de la mujer de las directoras y su gestión administrativa.

## VI.2. Conclusiones

A partir del análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación, el empoderamiento de la mujer en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo en el año 2022, se encuentra expresado a través del desarrollo de la dimensión económica, sociocultural, psicológica, legal y política, como se muestra en las respuestas recopiladas. De igual manera, se pudo obtener la información respecto a la eficiencia de su gestión administrativa en cuanto a planificación, organización, dirección y control. Por consiguiente, se llegó a las siguientes conclusiones:

- En función al objetivo general planteado y las evidencias estadísticas obtenidas, podemos concluir que existe relación significativa entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo. En efecto, se contó con una relación positiva de tipo moderada al obtener un coeficiente de correlación de 0.441 y una significancia de 0.043; lo cual en la práctica representa que a mayor nivel de empoderamiento mayor eficiencia en la gestión administrativa.
- Se determinó que existe relación entre la dimensión de económica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, con una relación positiva de tipo baja al obtener un coeficiente de correlación de 0.163 y una significancia de 0.048.
- Se identificó que existe relación entre la dimensión sociocultural del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, con una relación positiva de tipo baja al obtener un coeficiente de correlación de 0.338 y una significancia de 0.048.

- Podemos afirmar que existe relación entre la dimensión legal del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, con una relación positiva de tipo baja al obtener un coeficiente de correlación de 0.220 y una significancia de 0.039.
- Respecto a la dimensión política del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, se concluye que existe una relación positiva de tipo muy alta al obtener un coeficiente de correlación de 0.860 y una significancia de 0.000. Por lo cual, podemos afirmar que es una de las dimensiones más importantes del empoderamiento de la mujer en relación con la gestión administrativa.
- Se concluye que existe relación entre la dimensión psicológica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, con una relación positiva de tipo moderada al obtener un coeficiente de correlación de 0.441 y una significancia de 0.041.

### VI.3. Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda:

**PRIMERA:** Se recomienda ampliar este tipo de investigaciones hacia otras entidades públicas de otros niveles educativos, como nivel primaria o secundaria, las cuales sean lideradas por mujeres. Asimismo, se sugiere extrapolar los objetivos de esta investigación al ámbito de la educación privada, cuya gestión esté liderada por mujeres.

**SEGUNDA:** Se recomienda capacitar, tanto en el ámbito público como privado, acerca de temas sobre empoderamiento de la mujer, sus factores, tipos y las estrategias que conllevan a una gestión administrativa exitosa.

**TERCERA:** Se recomienda que se den a conocer los resultados obtenidos a las personas que participaron en esta investigación, a fin de que puedan mejorar o plantear alternativas de solución a las deficiencias encontradas.

**CUARTA:** Se recomienda abordar la dimensión política del empoderamiento de la mujer en futuras investigaciones, ya que, de acuerdo con los resultados de esta investigación y la literatura analizada, es clave para conocer las causas e indicadores que elevan a la mujer a su nivel más alto de empoderamiento.

**QUINTA:** Se recomienda extrapolar la correlación entre empoderamiento de la mujer y gestión administrativa a entidades gubernamentales como gobiernos locales o regionales.

## Lista de referencias

### Referencias

- Alcázar, L. & Espinoza, K. (2008). *Impactos del programa Juntos sobre el empoderamiento de la mujer*. Lima. Recuperado de: <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI19.pdf>
- Álvarez, A. & Chica, S. (2008). *Gestión de las organizaciones públicas*. Bogotá: Escuela superior de administración pública. <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/3-Gestion-de-las-Organizaciones-publicas.pdf>
- Aristóteles. (1965). *La Política*. (10ª ed. P. De Azcárate, Trad.). Colección Austral. Madrid: Espasa-Calpe S. A.
- Barrueto, M. (2021) Participación de mujeres profesionales en directorios empresariales: Caso de estudio Lima Metropolitana, Perú. *Revista de Análisis Económico y Financiero*. 4 (2),28-34.  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8730/VOL%204%20-%20N2%20-%204%20-%20Maria%20Barrueto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bateman, T. & Snell, S. (2001). *Administración: Una ventaja competitiva*. México: McGraw Hill.
- BBC (17 de abril 2020). *Coronavirus: 7 mujeres que están al frente de algunos de los países que mejor están gestionando la pandemia*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-52295181>
- Beitz, C. (2000). Development as Freedom, Amartya Sen (Nueva York: Alfred A. Knopf, 1999), 380 págs., tela de \$27,50. *Ética y Asuntos Internacionales*, 14, 149-151. doi:10.1017/S0892679400008728
- Bitel, L. (1990). *Enciclopedia del Management*. Barcelona: Océano Centrum.
- Carrasco, S. (2009) Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Ed. San Marcos.p. 236.
- Chiavenato, I. (2001). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Colombia: McGraw Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO); Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres); Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2013. *Decent work and gender equality, Políticas to*

---

*improve employment access and quality for women in Latin America and the Caribbean (Chile).*

- Contreras et al. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas.Perspectivas en psicología*, 8(1), 183-194. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf>
- Córdoba, J. C. (2007). *Modelo de Calidad para Portales Bancarios*. San José, Costa Rica.
- Córdova, L. (2022, marzo 13). Escuela Normal de Mujeres: la institución peruana que se fundó hace más de un siglo y formó a las primeras profesoras del país. Disponible en: <https://elcomercio.pe/archivo-elcomercio/escuela-normal-de-mujeres-la-institucion->
- Correa, M. et al. (2021) *Pobreza y Desigualdad Prospectiva 2030. XXI Jornadas de Derecho Constitucional Constitucionalismo en transformación. Prospectiva 2030*. Universidad Externado de Colombia.
- DW (17 de julio 2020). *Hace 60 años, una mujer era elegida por primera vez jefa de gobierno*. Recuperado en: <https://www.dw.com/es/hace-60-a%C3%B1os-una-mujer-era-elegida-por-primera-vez-jefa-de-gobierno/a-54217068>
- Finol & Colaboradores. ((2002). *Condiciones profesionales del docente. La supervisión Educativa y la praxis del proyecto plantel*. Maracaibo.
- Fossi, L. (2013). Funciones administrativas y la participación comunitaria. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*.
- French, P. & Skridge, R. (2020) Empowering the Female City Manager to Succeed: What Role Does Mentoring Play in the Personal Development and Preparation of Women for this Leadership Position? *Public Administration Review*. 81(4), 704-714.
- Golla, A. et al. (2011) Understanding and measuring women's economic empowerment: definition, framework and indicators. Washington, DC. *International Center for Research on Women*. <https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2016/10/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf>
- Gutiérrez, L. (1997). *Funciones Gerenciales que cumple el personal directivo de la Escuela Básica*. Urbe.
- Hernández et al., (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ªed.). México: McGraw-Hill. Informe Nacional de Evaluación de Desempeño Docente, MINEDU, 2019
- Huanambal, F. B. (20 de Noviembre de 2014). *Monografías.com*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://www.monografías.com/trabajos103/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria2.shtml>

- Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración*. Recuperado de:  
<http://hdl.handle.net/20.500.12622/1897>
- INEI. (2021). *Perú; Brechas de género 20202. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima.
- Koontz, H. (2000). Revisión de la jungla de la teoría administrativa. *Revista Contaduría y Administración* (199), 55 - 74. <https://biblioteca.org.ar/libros/91555.pdf>
- Longwe & Clarke (1997). El Marco Conceptual de igualdad y empoderamiento de las mujeres. En León, M. et al. (Tercer mundo Editores). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. (pp. 173 - 186).  
<https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>
- León, M. et al. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Tercer mundo Editores  
<https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>
- Libertador., U. P. (2004). *Familia, comunidad y educación preescolar*. Caracas: Serie de lecturas.
- López-Roldàn & Fachelli (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Malhotra, A. et al. (2002). Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development. Gender and Development Group, Banco Mundial.
- Malhotra, A. & Schuler, S. (2005), "Women's Empowerment as a Variable in International Development", en Deepa Narayan (ed.), Measuring Empowerment. Cross-Disciplinary Perspectives, Washington, Banco Mundial, pp. 71-88
- Marcó, F. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (2da ed.). Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Mashian, A. (2021). Efectividad de la gestión administrativa de directores de educación básica en comunidades Awajún de la periferia de Imacita, Amazonas, 2021. *Tesis de licenciatura*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2599/Mashian%20Juwau%20Alvino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.

- Münch, L. (2010). *Administración Gestión Organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Prentice Hall Ed.
- Munch, & García. (2004). Recopilación ordenada y clasificación de todos los factores y actividades necesarias para llevar a cabo un trabajo.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Ed Semphis, Madrid
- Murguialday, C. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias*. Recuperado el 22 de febrero de 2022: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>
- Nussbaum, M. 2002. *Las mujeres y el desarrollo humano*. Barcelona: Herder.
- NU CEPAL. (2021). *Autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Odreman, N. (1997). *Reto y compromiso de Educación Básica*. Caracas: Ministerio de Educación.
- ONU. (2020). Informe de los objetivos de desarrollo sostenible (L. Jensen, Ed.) [https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (s.f). *Mujeres del mundo, ¡únanse!* <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenunite/es/index.html#/>
- Paitan, E. (2019) *Gestión Administrativa y empoderamiento de los profesionales de enfermería del hospital San Juan de Lurigancho, 2019*. [Tesis de maestría] Universidad Cesar Vallejo
- Pando, T. et al. (2022) Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. 28(5), 234-245. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471687>
- PCM. (4 de abril de 2019). Política Nacional de igualdad de género. *El Peruano*, pág. 48.
- Peña, P. (2019). Empoderamiento y discurso femenino: el caso de la Reina Letizia de España. *Estudios Sobre el Mensaje Periodístico*, 25(2), 1031-1043. <https://doi.org/10.5209/esmp.64823>
- Ramírez, C. (2004). *La Gestión administrativa en las instituciones educativas*. México: Limusa S.A. de C.V.
- Ramírez, T. (2010) *Como hacer un proyecto de investigación*. Editorial Panapo.
- Román, M. et al. (2018) Gestión administrativa y liderazgo de la mujer en la toma de decisiones. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23 (84), 987-1007. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24257/24703>

- Romano, O. 2002. "Empoderamiento: enfrentemos primero la cuestión de poder para combatir juntos la pobreza". Documento de apoyo presentado en el "International Workshop Empowerment and Rights Based Approach in Fighting Poverty Together". ActionAid. Brasil.
- Robbins et al. (1996). *Administración*. México.: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Ruiz-Bravo et al., (2018). *Empoderar para incluir: Análisis de las múltiples dimensiones y factores asociados al empoderamiento de las mujeres en el Perú a partir del Uso de una Aproximación de Metodologías Mixtas*.
- Ruiz, M. (2000). *Sistema de planeación para instituciones educativas*. México: Trillas.
- Ruiz, V. et al. (2020) Liderazgo directivo y gestión administrativa de las instituciones educativas públicas del nivel inicial UGEL 01 de Lima. *Ibergobernanza*. 5(17) 321-334. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/181>
- Sen, G. 1993. Women's Empowerment and Human Rights: The Challenge to policy. Paper presentado a la Cumbre de las Academias Científicas del Mundo. Sosa, P. (2014). *Administración por calidad*. México: Limusa S.A.
- Scheyvens R., (2002). *Tourism for Development: Empowering communities*. Prentice-Hall, Harlow.
- Schuler, S. & Hashemi, S. (1996), "Rural Credit Programs and Women's Empowerment in Bangladesh", *World Development*. 24 (4), pp. 635-653.
- Stoner et al. (1996). *Administración*. México.: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- Tarrillo, E. et al. (2021) Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 5 (4), 4143 – 4159. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/611>
- UNDP University of Pittsburgh. (2021). *Gender equality in public administration*.
- Urbano, P. (2020) *Gestión Administrativa y el empoderamiento de los colaboradores del personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital nacional dos de mayo, 2019*. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Federico Villareal.
- Valdunciel, L. M. (2007). Análisis de la Calidad de Servicio que prestan las Entidades Bancarias y su repercusión en la satisfacción del cliente y la lealtad hacia la Entidad. . *Revista Asturiana de Economía*, 85.
- Valencia, A. (2012). Una visión para hacer más eficiente el desempeño del Sector Bancario en América Latina. *IDC- Analyze The Future*, 1.
- Welsch, G. et al. (2005) *Presupuestos. Planificación y control*. Pearson, Educación Ed. <https://catedrafinancierags.files.wordpress.com/2015/03/welsch-presupuestos-6edi.pdf>

- 
- Weber M. (2005) Economía y sociedad Fondo de cultura económica, México.  
<https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/08/max-weber-economia-y-sociedad.pdf>
- Verzosi, C. (2020). Public policies that allow the empowerment of women in the popular and solidarity economy in Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S-1), 276-281.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1786>
- Zimmerman, M. (2000). Empowerment theory. En J. Rappaport & E. Seidman (Eds). *Handbook of community psychology* (pp. 43-63). New York, NY: Kluwer.

## ANEXOS

### Anexo 01: Análisis descriptivo

Se llevó a cabo la clasificación de los baremos tanto para la variable de empoderamiento de la mujer y para la variable de gestión administrativa. Para ello se realizó las investigaciones debidas a fin de plasmar los niveles que corresponden a cada una de las variables. A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

**Tabla 7**

*Nivel Empoderamiento de la mujer*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3.8	3.8	3.8
Medio	2	3.8	3.8	7.7
Alto	48	92.3	92.3	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Empoderamiento de la Mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** En la presente tabla podemos apreciar que el nivel de empoderamiento de la mujer que desempeña el cargo de directora de una institución educativa pública de nivel inicial de Trujillo es alto, reflejado en un 92.3% frente a un 3.8% de empoderamiento medio, coincidente con un 3.8% de empoderamiento bajo; lo que demuestra que estas mujeres se hallan fuertemente empoderadas en el cargo que desempeñan.

**Tabla 8**

*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión Sociocultural*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3.8	3.8	3.8
Medio	7	13.5	13.5	17.3
Alto	43	82.7	82.7	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Empoderamiento de la Mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** En la presente tabla de dimensión sociocultural del empoderamiento, podemos observar que el 82.7% de las mujeres que desempeñan el cargo de directoras de instituciones educativas

públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas con un empoderamiento sociocultural alto; frente a un 13.5% que cuenta con un nivel medio y un 3.8 % que cuenta con un nivel bajo.

**Tabla 9**

*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión Legal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3.8	3.8	3.8
Medio	4	7.7	7.7	11.5
Alto	46	88.5	88.5	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Empoderamiento de la Mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** En la presente tabla de dimensión legal del empoderamiento, podemos observar que el 88.5% de las directoras de instituciones educativas públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas con un empoderamiento legal alto; frente a un 7.7% que tiene un nivel medio y un 3.8 % que tiene un nivel bajo.

**Tabla 10**

*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión Psicológica*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3.8	3.8	3.8
Medio	10	19.2	19.2	23.1
Alto	40	76.9	76.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Empoderamiento de la Mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** En la presente tabla de dimensión psicológica del empoderamiento, podemos observar que el 76.9% de las directoras de instituciones educativas públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas con un empoderamiento psicológica alto; frente a un 19.2% que tienen un nivel medio y un 3.8 % que tiene un nivel bajo.

**Tabla 11**

*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión Económica*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3.8	3.8	3.8
Medio	14	26.9	26.9	30.8
Alto	36	69.2	69.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Empoderamiento de la Mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** En la presente tabla de dimensión económica del empoderamiento, podemos observar que el 69.2% de las directoras de instituciones educativas públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas con un empoderamiento económico alto; frente a un 26.9% que tiene un nivel medio y un 3.8 % que tiene un nivel bajo.

**Tabla 12**

*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión Política*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3.8	3.8	3.8
Alto	50	96.2	96.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Empoderamiento de la Mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** En la presente tabla de dimensión política empoderamiento, podemos observar que el 96.2% de las directoras de instituciones educativas públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas con un empoderamiento político alto; frente a un 3.8 % que tiene un nivel bajo.

**Tabla 13**

*Nivel Gestión administrativa*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3.8	3.8	3.8
Alto	50	96.2	96.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Gestión Administrativa dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** Según la tabla 7 podemos observar que el 96.2% de las directoras de instituciones educativas públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas con gestión administrativa alta; frente a un 3.8% que tienen un nivel de gestión regular.

**Tabla 14**

*Nivel Gestión administrativa: Dimensión Planificación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	0	0.0	0.0	0.0
Regular	3	5.8	5.8	5.8
Buena	49	94.2	94.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Gestión Administrativa dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** Según la tabla 8 podemos observar que el 94.2% de las directoras de instituciones educativas públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas en la Dimensión Planificación de la variable gestión administrativa como buena; frente a un 5.8% que tienen un nivel de planificación de la gestión regular, lo que demuestra que existe una significativa planificación en la gestión administrativa.

**Tabla 15**

*Nivel Gestión administrativa: Dimensión Organización*

<i>Nivel</i>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	0	0.0	0.0	0.0
Regular	2	3.8	3.8	3.8
Buena	50	96.2	96.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Gestión Administrativa dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** Según la tabla 9 podemos observar que el 96.2% de las directoras de instituciones educativas públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas en la Dimensión Organización de la variable gestión administrativa buena; frente a un 3.8% que tienen un nivel de organización de la gestión regular, lo que demuestra que existe una significativa organización en la gestión administrativa.

**Tabla 16**

*Nivel Gestión administrativa: Dimensión Dirección*

<i>Nivel</i>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	0	0.0	0.0	0.0
Regular	2	3.8	3.8	3.8
Buena	50	96.2	96.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Gestión Administrativa dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** Según la tabla 10 podemos observar que el 96.2% de las directoras de instituciones educativas públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas en la Dimensión Dirección de la variable gestión administrativa, como buena; frente a un 3.8% que tienen un nivel de dirección de la gestión regular, lo cual demuestra que existe una significativa dirección en la gestión administrativa.

**Tabla 17**

*Nivel Gestión administrativa: Dimensión Control*

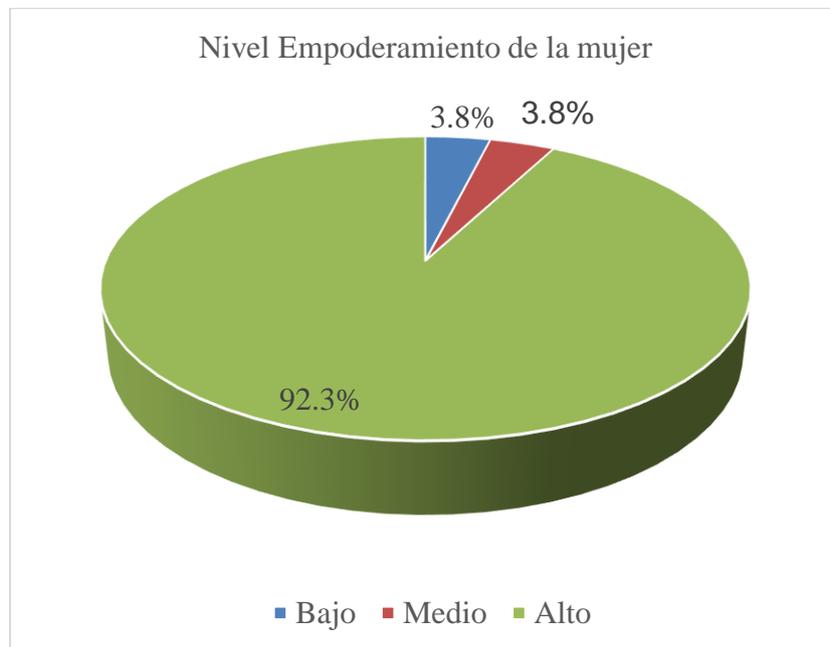
<i>Nivel</i>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	0	0.0	0.0	0.0
Regular	3	5.8	5.8	5.8
Buena	49	94.2	94.2	100.0
Total	52	100.0	100.0	

*Fuente.* Cuestionario sobre Gestión Administrativa dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** Según la tabla 11 podemos observar que el 94.2% de las directoras de instituciones educativas públicas de nivel inicial de Trujillo son calificadas en la dimensión control de la variable gestión administrativa como buena; frente a un 5.8% que tienen un nivel de control de la gestión regular; demostrando que existe un significativo control en la gestión administrativa.

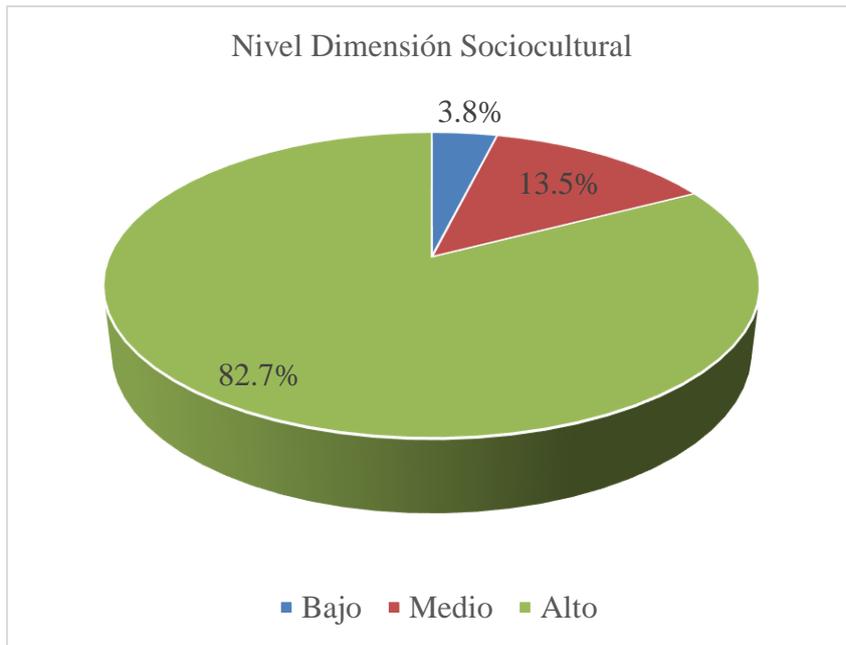
**Anexo 02: Gráficos**

**Figura 1.** Nivel Empoderamiento de la mujer



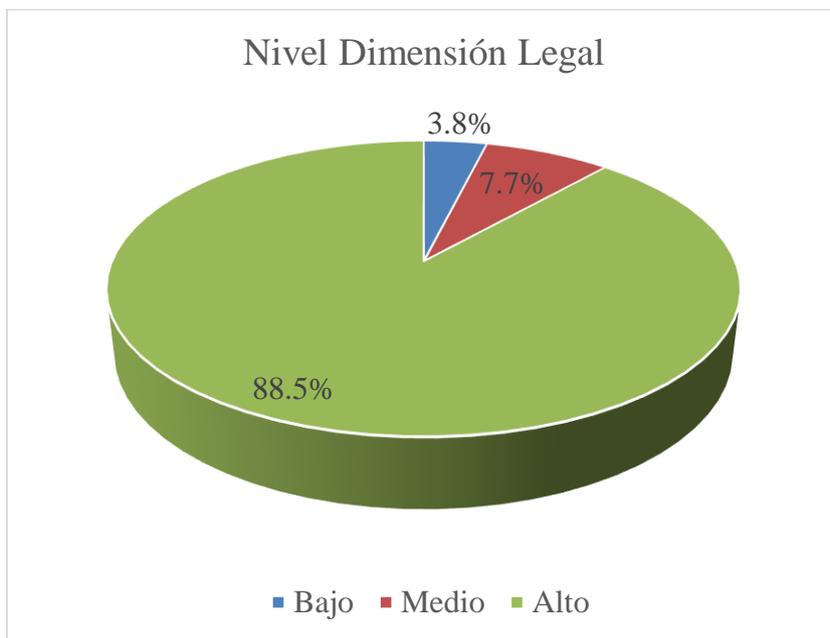
*Fuente.* Tabla 1

*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión Sociocultural*

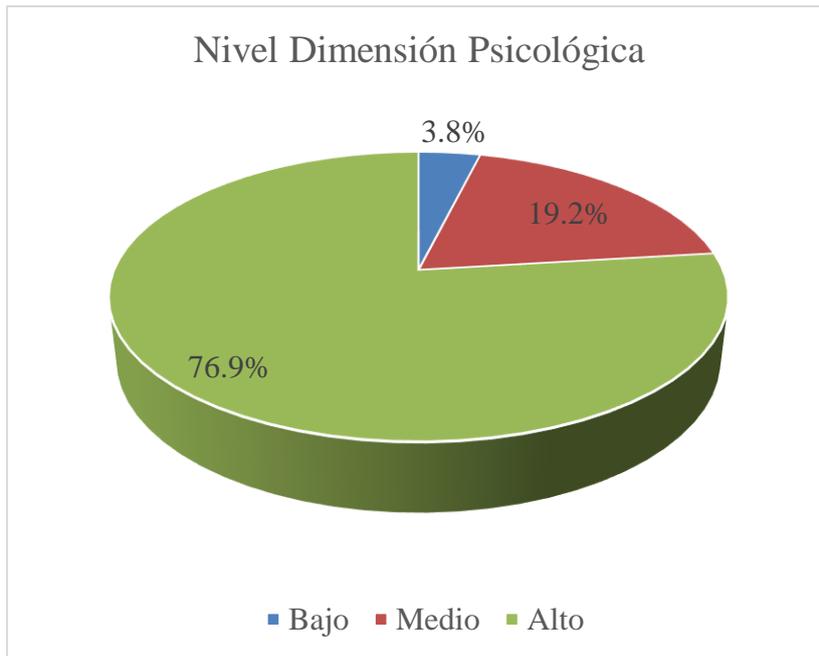


Fuente. Tabla 2

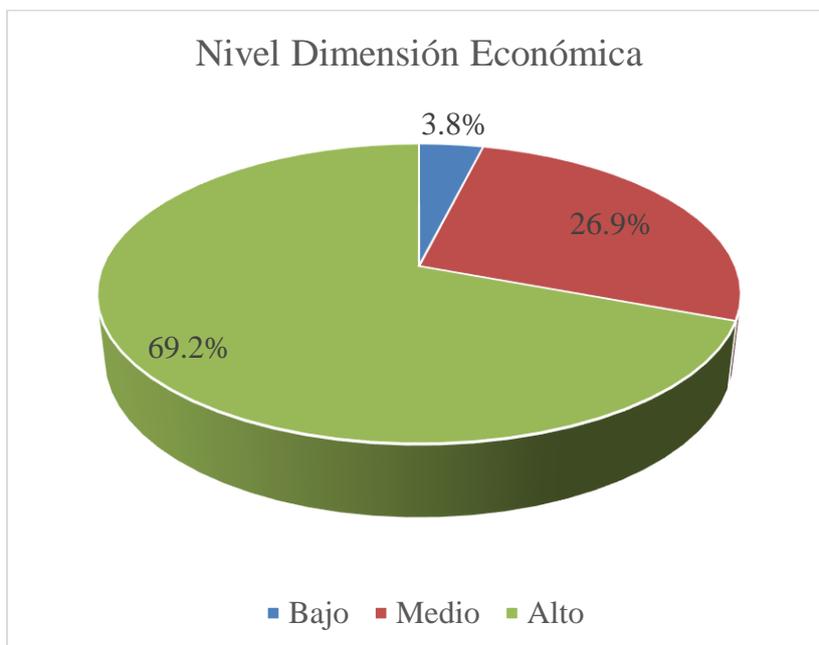
*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión Legal*



Fuente. Tabla 3

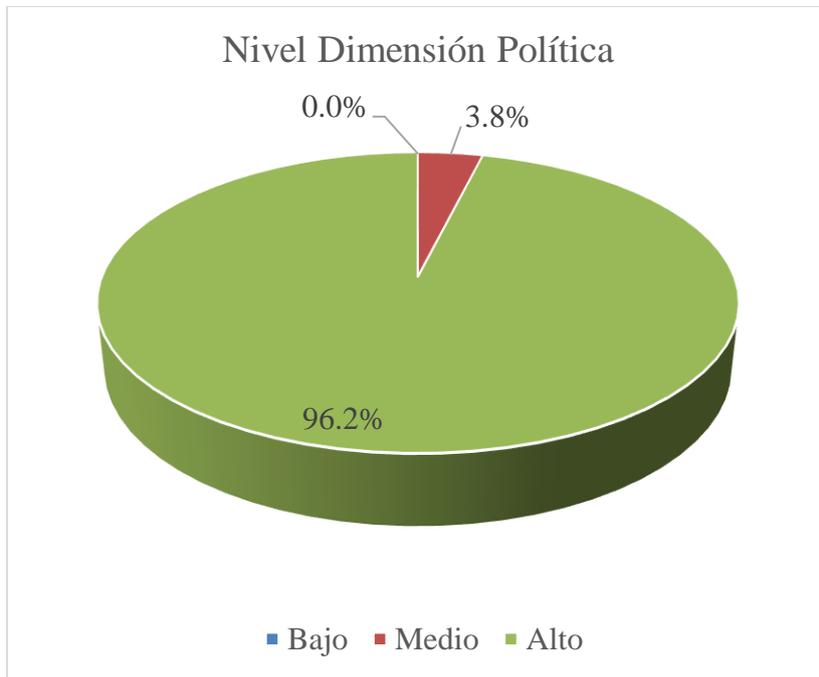
*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión Psicológica*

Fuente. Tabla 4

*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión económica*

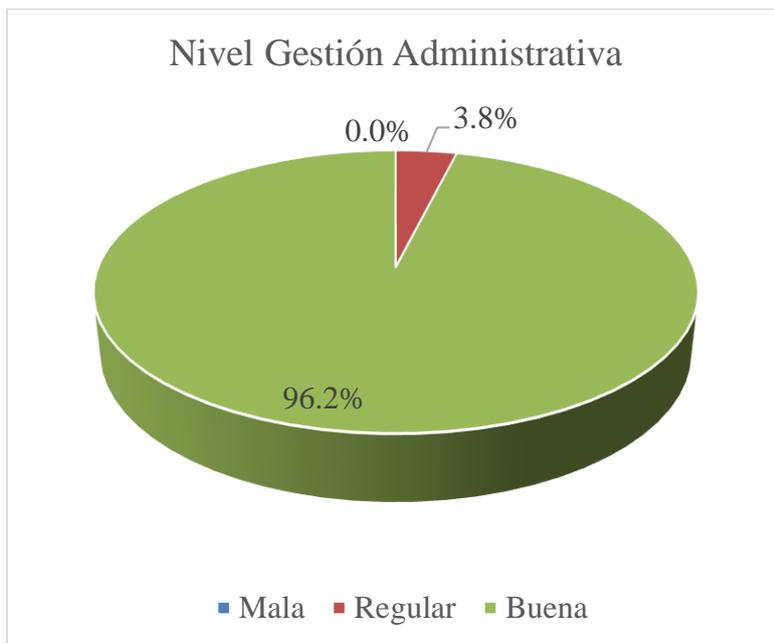
Fuente. Tabla 5

*Nivel Empoderamiento de la Mujer: Dimensión Política*



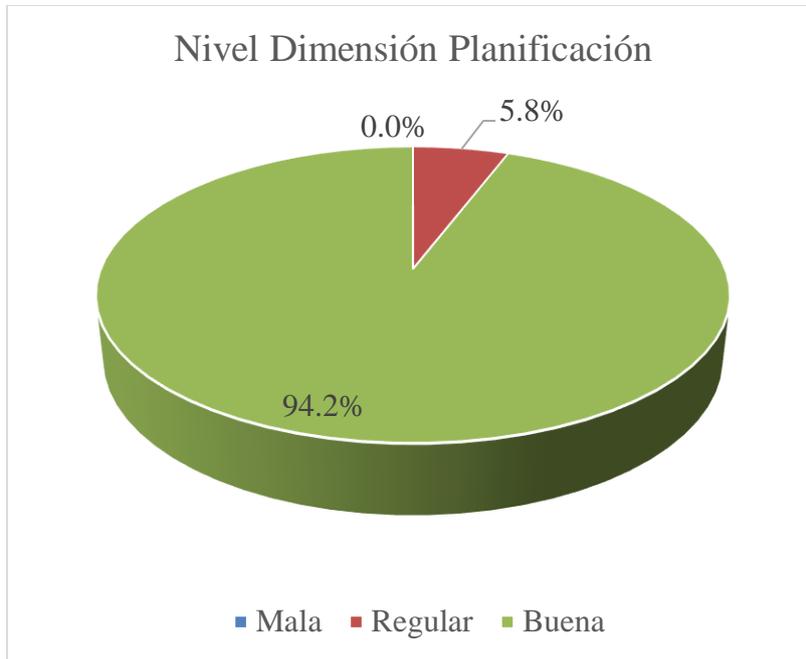
Fuente. Tabla 6

*Nivel Gestión administrativa*



Fuente. Tabla 7

*Nivel Gestión administrativa: Dimensión Planificación*



Fuente. Tabla 8

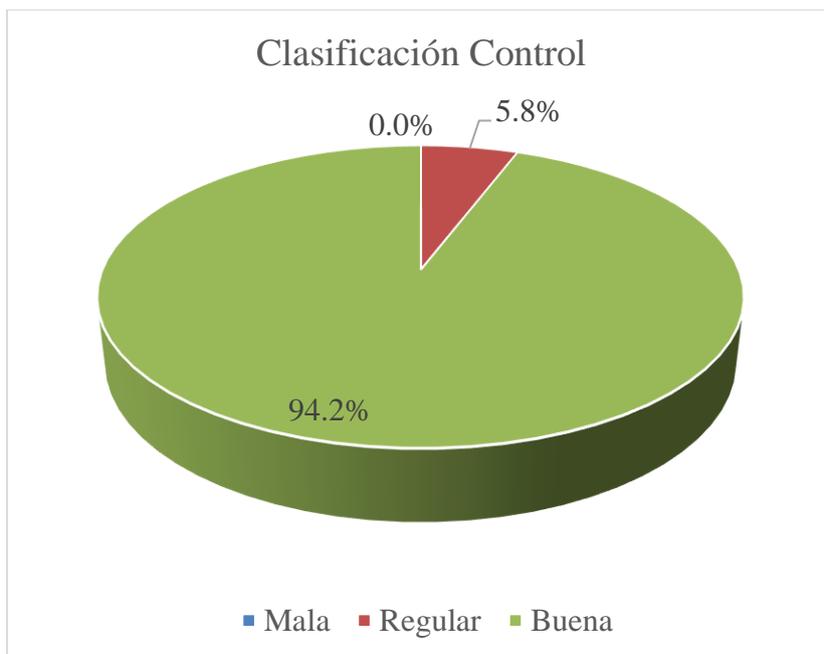
*Nivel Gestión administrativa: Dimensión Organización*



Fuente. Tabla 9

*Nivel Gestión administrativa: Dimensión Dirección*

Fuente. Tabla 10

*Nivel Gestión administrativa: Dimensión Control*

Fuente. Tabla 11

## Anexo 02: Prueba de Normalidad

**Tabla 18**

*Prueba de normalidad - Empoderamiento de la mujer*

Indicadores estadísticos		Total
N		52
Parámetros normales a,b	Media	202.88
	Desv. Desviación	26.155
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.176
	Positivo	0.086
	Negativo	-0.176
Estadístico de prueba		0.176
Sig. asintótica(bilateral)		,000c

*Fuente.* Cuestionario sobre empoderamiento de la mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** Puesto que la significancia (0.000) es menor que 0.05, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo con una significancia del 5% que la variable empoderamiento de la mujer no sigue una distribución normal.

**Tabla 19**

*Prueba de normalidad - Gestión Administrativa*

Indicadores estadísticos		Total
N		52
Parámetros normales a,b	Media	144.17
	Desv. Desviación	11.089
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.164
	Positivo	0.164
	Negativo	-0.164
Estadístico de prueba		0.164
Sig. asintótica(bilateral)		,001c

*Fuente.* Cuestionario sobre empoderamiento de la mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** Puesto que la significancia (0.001) es menor que 0.05, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. Por lo tanto, podemos concluir con un 5% de significancia que la variable gestión administrativa no sigue una distribución normal.

**Tabla 20**

*Prueba de normalidad – Dimensiones del empoderamiento de la mujer*

Indicadores estadísticos		Sociocultural	Legal	Psicológico	Económico	Política
N		52	52	52	52	52
Parámetros normales a,b	Media	70.35	25.67	29.96	43.65	42.38
	Desv. Desviación	10.206	3.828	4.302	5.927	3.951
	Máximas diferencias extremas					
	Absoluto	0.141	0.207	0.134	0.104	0.254
	Positivo	0.111	0.134	0.121	0.104	0.254
	Negativo	-0.141	-	-0.134	-0.082	-0.236
Estadístico de prueba		0.141	0.207	0.134	0.104	0.254
Sig. asintótica(bilateral)		,011c	,000c	,021c	,020c,d	,000c

*Fuente.* Cuestionario sobre empoderamiento de la mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** Puesto que la significancia de cada una de las dimensiones es menor que 0.05, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo así con un 5% de significancia que todas las dimensiones de la variable empoderamiento de la mujer no siguen una distribución normal.

**Tabla 21**

*Prueba de normalidad – Dimensiones de la variable Gestión administrativa*

Indicadores estadísticos		Planificación	Organización	Dirección	Control
N		52	52	52	52
Parámetros normales,a,b	Media	42.38	32.56	33.27	35.96
	Desv.	3.951	2.789	2.598	3.401
Máximas diferencias extremas	Desviación Absoluta	0.254	0.217	0.284	0.152
	Positivo	0.254	0.191	0.253	0.118
	Negativo	-0.236	-0.217	-0.284	-0.152
Estadístico de prueba		0.254	0.217	0.284	0.152
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000c	,000c	,004c

*Fuente.* Cuestionario sobre empoderamiento de la mujer dirigido a las directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo, 2022.

**Nota.** Puesto que la significancia de cada una de las dimensiones es menor que 0.05, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo así con un 5% de significancia que todas las dimensiones de la variable gestión administrativa no siguen una distribución normal.

**Anexo 03: Instrumentos**

**CUESTIONARIO SOBRE EL EMPODERAMIENTO DE LA MUJER DIRIGIDO A LAS DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – NIVEL INICIAL**

A continuación, usted encontrará una serie de preguntas respecto a su empoderamiento como mujer, sobre las cuales debe señalar la opción que usted considera esté lo más acorde con su opinión

.Lea con atención cada pregunta y marque con honestidad eligiendo la respuesta que mejor la describa, según la siguiente leyenda:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = Desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

**DATOS INFORMATIVOS:**

Grado académico: \_\_\_\_\_

¿Ocupa usted el cargo de directora al menos 12 meses continuos en la institución educativa pública donde labora actualmente? : \_\_\_\_\_

ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL</b>					
1. ¿Considera tener libertad de movimiento para desarrollar sus actividades diarias?					
2. ¿Cree usted que las hijas mujeres son víctimas de discriminación en el hogar?					
3. Con respecto a la educación ¿usted cree que se forje una educación igualitaria entre niños y niñas?					
4. ¿Considera la participación doméstica importante para la educación en el hogar? <i>*Participación doméstica: relacionado a las tareas y actividades necesarias para el mantenimiento y reproducción de la familia y el hogar.</i>					
5. ¿Tiene conocimiento de que el control de las relaciones sexuales puede evitar enfermedades?					
6. ¿Considera la crianza de los niños como rol importante de la mujer dentro del hogar?					
7. ¿Cree que los métodos anticonceptivos son importantes para prevenir embarazos no deseados?					

8. ¿Cree que la buena crianza por parte de los padres refleje la ausencia de violencia en los hogares?					
9. ¿Cree que el analfabetismo en la mujer puede afectar en el posicionamiento de la mujer dentro de la sociedad?					
10. ¿Considera que el nivel de estudios alcanzado en las mujeres permitirá el crecimiento profesional dentro de las organizaciones?					
11. ¿Cree que la representación de la mujer en la sociedad ayudará a reducir los índices de discriminación dentro de la misma?					
12. ¿Considera que el acceso a servicios médicos por parte de la mujer es vital para el desarrollo de ésta dentro de la sociedad?					
13. ¿Considera importante la socialización como parte de la interacción con su comunidad?					
14. ¿Conoce acerca de los diferentes tipos de acosos a mujeres que hacen uso del transporte público?					
15. ¿Cree usted que cuenta con soporte fuera de su familia a través de los servicios que brinda el estado u otras organizaciones?					
16. ¿Considera que nuestra sociedad peruana tiene arraigado un sistema lleno de normas patriarcales?					
17. ¿Considera que la participación en campañas de violencia contra las mujeres en las escuelas permitirá empoderar a la mujer desde temprana edad?					
<b>DIMENSIÓN LEGAL</b>					
18. ¿Considera un factor relevante el conocimiento de sus derechos?					
19. ¿Considera un factor relevante el conocimiento de los derechos de su grupo familiar?					
20. ¿Considera que el acceso a plataformas legales permitirá mayor conocimiento de sus derechos como mujer?					
21. ¿Conoce acerca de los organismos jurisdiccionales que protegen los derechos de la mujer?					
22. ¿Cree usted que el activismo de la mujer permitirá reducir los niveles de violación de los derechos humanos?					
23. ¿Cree que la participación en movilizaciones pro derechos de la mujer permitirá concientizar a la sociedad?					
<b>DIMENSIÓN PSICOLÓGICA</b>					
24. ¿Considera que la autoestima de la mujer influye en el desarrollo de sus funciones dentro de una organización?					
25. ¿Cree usted que la capacidad de autosuficiencia por parte de la mujer le permite hacer línea de carrera dentro de una organización?					
26. ¿Considera que el trato dado por las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres que sufren vejaciones es injusto?					
27. ¿Se considera un agente gestor de movilizaciones colectivas a favor de un estado de derecho?					
28. ¿Considera que el bienestar psicológico influye de manera determinante para el performance dentro de una organización?					
29. ¿Cree que las expresiones colectivas de inclusión y derechos de la mujer son importantes para alcanzar la hegemonía dentro de la sociedad?					

30. ¿Considera que la aceptación de la inclusión y derechos de las mujeres son claves para el desarrollo de la mujer tanto en el ámbito personal como profesional?					
<b>DIMENSIÓN ECONÓMICA</b>					
31. ¿Considera que la percepción de ingresos económicos mensuales contribuye a su empoderamiento como mujer?					
32. ¿Considera que los bienes que posee le brindan confort familiar, personal y profesional?					
33. ¿Cree que una remuneración justa brinde estabilidad emocional y seguridad económica en las mujeres para satisfacer las necesidades de su hogar?					
34. ¿Considera que el control de sus propios recursos contribuye a generar autonomía en las mujeres?					
35. ¿Cree en la igualdad de empleo con respecto a las grandes empresas?					
36. ¿Cree que los créditos bancarios son evaluados de diferente manera para las mujeres?					
37. ¿Considera que la participación en organizaciones por parte de las mujeres ha ido incrementando con el paso de los años?					
38. ¿Cree que el acceso al mercado laboral de la mujer es más accesible en comparación con el hombre?					
39. ¿Considera que la representación de las mujeres se puede ver reflejada tanto en el sector público como privado?					
40. ¿Considera que los trabajos altamente remunerados son accesibles para las mujeres?					
41. ¿Cree que los cargos de alta gerencia permitirán revalorizar a la mujer dentro del ámbito empresarial?					
<b>DIMENSIÓN POLÍTICA</b>					
42. ¿Considera que es importante conocer el sistema político?					
43. ¿Cree que el apoyo familiar permita mejorar las relaciones entre todos los miembros de la familia?					
44. ¿Cree que las mujeres ejercen sus derechos con total libertad y en igualdad de condiciones con respecto al varón?					
45. ¿Considera que el derecho al voto de la mujer ha influido de manera positiva en la sociedad actual?					
48. ¿Cree que la participación en campañas políticas de la mujer permitirá posicionarla dentro de este ámbito?					
49. ¿Considera que la representación en el gobierno local por parte de la mujer es importante para alcanzar la igualdad de género dentro de los gobiernos locales?					

## CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA DIRIGIDO A LAS DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS – NIVEL INICIAL

En la presente encuesta se encuentra un listado de enunciados que deberá responder con toda honestidad respecto a la gestión administrativa dentro de la institución educativa de nivel inicial que usted dirige.

Marque el tipo de respuesta que esté lo más acorde con la realidad, debiendo considerar la leyenda que se muestra a continuación.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>siempre</b>
1	2	3	4	5

ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
<b>PLANIFICACIÓN</b>					
1. La directora elabora el diagnóstico FODA con la participación de la plana docente.					
2. La directora conjuntamente con la plana docente elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.					
3. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación de los lineamientos de la Institución.					
4. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del Plan de estudios.					
5. La directora promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de la institución en forma conjunta con el personal a cargo.					
6. La directora conjuntamente con la plana docente reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.					
7. La directora coordina y planifica con la plana docente los días de reunión de trabajo.					
8. La directora coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año académico.					
9. La directora sensibiliza a la plana docente al compromiso con la misión y visión de la Institución, así como al desarrollo personal y el trabajo en equipo.					
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>					
10. La directora designa coordinadores en cada comisión, de acuerdo a sus habilidades y potencialidades, para el logro de objetivos.					
11. La directora solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.					
12. La directora apoya en la solución de dificultades de diferente índole, a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.					

13. La directora organiza las reuniones con la plana docente para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones, para lo cual emplea un cuaderno de actas.					
14. La directora brinda los recursos materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.					
15. La directora verifica que cada uno de los miembros de la Institución, cumplan con la responsabilidad asumida.					
16. La directora organiza y delega funciones al personal para un trabajo.					
<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>					
17. La directora crea un ambiente de confianza, para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.					
18. La directora reconoce y resalta a las y los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.					
19. La directora muestra actitud permanente de escucha activa.					
20. La directora interactúa de forma franca, amable, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la institución.					
21. La directora propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en las y los docentes.					
22. La directora promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.					
23. La directora muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.					
<b>DIMENSIÓN CONTROL</b>					
24. La directora evalúa mediante una ficha de monitoreo y acompañamiento la plana docente, con el fin de brindar alternativas de mejora en las sesiones de aprendizaje.					
25. La directora monitorea y observa sistemáticamente a la plana docente y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.					
26. La directora entrega al docente una ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.					
27. La directora revisa las unidades didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.					
28. La directora realiza evaluaciones periódicas a la plana docente para mantener la calidad educativa.					
29. La directora retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de las y los docentes.					
30. La directora controla el uso de recursos que brinda a la plana docente.					
31. La directora controla el cumplimiento de las funciones de la plana docente.					



**Anexo 05: Matriz de consistencia**

<b>TÍTULO: EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO</b>			
<b>AUTORA: Joana Graciela Guevara Ramírez</b>			<b>ASESORA: Karina Cárdenas Rodríguez</b>
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión económica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?</li> <li>2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión sociocultural del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?</li> <li>3. ¿Cuál es la relación entre la dimensión legal del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?</li> <li>4. ¿Cuál es la relación entre la dimensión política del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?</li> <li>5. ¿Cuál es la relación entre la dimensión psicológica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo?</li> </ol>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocer la relación entre la dimensión económica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.</li> <li>2. Conocer la relación entre la dimensión sociocultural del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.</li> <li>3. Conocer la relación entre dimensión legal del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.</li> <li>4. Conocer la relación entre la dimensión política del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.</li> <li>5. Conocer la relación entre la dimensión psicológica del empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.</li> </ol>	<p>Existe una relación significativa entre el empoderamiento de la mujer y la gestión administrativa en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Empoderamiento de la mujer</p> <p><b>Variable 2:</b> Gestión administrativa</p>

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE DATOS
<p><b>Tipo de investigación:</b> La investigación es de tipo aplicada.</p> <p><b>Diseño:</b> La presente investigación es de diseño no experimental, de corte transversal.</p>	<p><b>Población:</b> Todas las directoras de educación inicial de las instituciones educativas públicas de la UGEL 03 TNO.</p> <p><b>Muestra:</b> Todas las directoras de educación inicial de las instituciones educativas públicas de la UGEL 03 TNO.</p>	<p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de medición del empoderamiento de la mujer dirigido en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.</li> <li>- Cuestionario de medición de Gestión Administrativa dirigido en directoras de Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de Trujillo.</li> </ul>	<p>Se hará uso de la estadística descriptiva para la tabulación.</p>

**Anexo 06: Validación de instrumentos**

**EXPERTO 1**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Vilca Tantapoma Eduardo
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión pública
- 1.4 Cargo e Institución donde labora: Docente – Universidad Nacional de Trujillo
- 1.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: cuestionario empoderamiento de la mujer
- 1.6 Autor del Instrumento: Malhotra y Schuler (2005)

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento es aplicable

INDICADORES	CRITERIOS	100%	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			0 –20 %	21– 40 %	41–60 %	61–80 %	81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado						100%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables						100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología						100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica						100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad						100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas						100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa						100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones						100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.						100%

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

  
 EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
 Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

El instrumento es aplicable



EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
Fecha: 30/09/2022

## UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO

### VALIDACIÓN DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES

Nombre: EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA  
Fecha: 30/09/2022

#### II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: Ninguna
2. CONTENIDO: Ninguna
3. ESTRUCTURA: Ninguna

#### III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna.

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



---

EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
Fecha: 30/09/2022

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**Investigador: Joana Graciela Guevara Ramírez**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
<b>DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL</b>						
1. ¿Considera tener libertad de movimiento para desarrollar sus actividades diarias?					x	
2. ¿Cree usted que las hijas mujeres son víctimas de discriminación en el hogar?					x	
3. Con respecto a la educación ¿usted cree que se forje una educación igualitaria entre niños y niñas?					x	
4. ¿Considera la participación doméstica importante para la educación en el hogar?  <i>*Participación doméstica: relacionado a las tareas y actividades necesarias para el mantenimiento y reproducción de la familia y el hogar.</i>					x	
5. ¿Tiene conocimiento de que el control de las relaciones sexuales puede evitar enfermedades?					x	
6. ¿Considera la crianza de los niños como rol importante de la mujer dentro del hogar?					x	
7. ¿Cree que los métodos anticonceptivos son importantes para prevenir embarazos no deseados?					x	
8. ¿Cree que la buena crianza por parte de los padres refleje la ausencia de violencia en los hogares?					x	

9. ¿Cree que el analfabetismo en la mujer puede afectar en el posicionamiento de la mujer dentro de la sociedad?					x	
10. ¿Considera que el nivel de estudios alcanzado en las mujeres permitirá el crecimiento profesional dentro de las organizaciones?					x	
11. ¿Cree que la representación de la mujer en la sociedad ayudará a reducir los índices de discriminación dentro de la misma?					x	
12. ¿Considera que el acceso a servicios médicos por parte de la mujer es vital para el desarrollo de ésta dentro de la sociedad?					x	
13. ¿Considera importante la socialización como parte de la interacción con su comunidad?					x	
14. ¿Conoce acerca de los diferentes tipos de acosos a mujeres que hacen uso del transporte público?					x	
15. ¿Cree usted que cuenta con soporte fuera de su familia a través de los servicios que brinda el estado u otras organizaciones?					x	
16. ¿Considera que nuestra sociedad peruana tiene arraigado un sistema lleno de normas patriarcales?					x	
17. ¿Considera que la participación en campañas de violencia contra las mujeres en las escuelas permitirá empoderar a la mujer desde temprana edad?					x	
<b>DIMENSIÓN LEGAL</b>						
18. ¿Considera un factor relevante el conocimiento de sus derechos?					x	
19. ¿Considera un factor relevante el conocimiento de los derechos de su grupo familiar?					x	
20. ¿Considera que el acceso a plataformas legales permitirá mayor conocimiento de sus derechos como mujer?					x	
21. ¿Conoce acerca de los organismos jurisdiccionales que protegen los derechos de la mujer?					x	
22. ¿Cree usted que el activismo de la mujer permitirá reducir los niveles de violación de los derechos humanos?					x	
23. ¿Cree que la participación en movilizaciones pro derechos de la mujer permitirá concientizar a la sociedad?					x	
<b>DIMENSIÓN PSICOLÓGICA</b>						

24. ¿Considera que la autoestima de la mujer influye en el desarrollo de sus funciones dentro de una organización?					X	
25. ¿Cree usted que la capacidad de autosuficiencia por parte de la mujer le permite hacer línea de carrera dentro de una organización?					X	
26. ¿Considera que el trato dado por las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres que sufren vejaciones es injusto?					X	
27. ¿Se considera un agente gestor de movilizaciones colectivas a favor de un estado de derecho?					X	
28. ¿Considera que el bienestar psicológico influye de manera determinante para el performance dentro de una organización?					X	
29. ¿Cree que las expresiones colectivas de inclusión y derechos de la mujer son importantes para alcanzar la hegemonía dentro de la sociedad?					X	
30. ¿Considera que la aceptación de la inclusión y derechos de las mujeres son claves para el desarrollo de la mujer tanto en el ámbito personal como profesional?					X	
<b>DIMENSIÓN ECONÓMICA</b>						
31. ¿Considera que la percepción de ingresos económicos mensuales contribuye a su empoderamiento como mujer?					X	
32. ¿Considera que los bienes que posee le brindan confort familiar, personal y profesional?					X	
33. ¿Cree que una remuneración justa brinde estabilidad emocional y seguridad económica en las mujeres para satisfacer las necesidades de su hogar?					X	
34. ¿Considera que el control de sus propios recursos contribuye a generar autonomía en las mujeres?					X	
35. ¿Cree en la igualdad de empleo con respecto a las grandes empresas?					X	
36. ¿Cree que los créditos bancarios son evaluados de diferente manera para las mujeres?					X	
37. ¿Considera que la participación en organizaciones por parte de las mujeres ha ido incrementando con el paso de los años?					X	

38. ¿Cree que el acceso al mercado laboral de la mujer es más accesible en comparación con el hombre?					X	
39. ¿Considera que la representación de las mujeres se puede ver reflejada tanto en el sector público como privado?					X	
40. ¿Considera que los trabajos altamente remunerados son accesibles para las mujeres?					X	
41. ¿Cree que los cargos de alta gerencia permitirán revalorizar a la mujer dentro del ámbito empresarial?					X	
<b>DIMENSIÓN POLÍTICA</b>						
42. ¿Considera que es importante conocer el sistema político?					X	
43. ¿Cree que el apoyo familiar permita mejorar las relaciones entre todos los miembros de la familia?					X	
44. ¿Cree que las mujeres ejercen sus derechos con total libertad y en igualdad de condiciones con respecto al varón?					X	
45. ¿Considera que el derecho al voto de la mujer ha influido de manera positiva en la sociedad actual?					X	
48. ¿Cree que la participación en campañas políticas de la mujer permitirá posicionarla dentro de este ámbito?					X	
49. ¿Considera que la representación en el gobierno local por parte de la mujer es importante para alcanzar la igualdad de género dentro de los gobiernos locales?					X	



EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**IV. DATOS GENERALES**

- 4.1 Apellidos y Nombres del Experto: Vilca Tantapoma Eduardo
- 4.2 Grado académico: Doctor
- 4.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión pública
- 4.4 Cargo e Institución donde labora: Docente – Universidad Nacional de Trujillo
- 4.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: cuestionario sobre gestión administrativa
- 4.6 Autor del Instrumento: Hurtado, D. (2008)

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento es aplicable

**VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

100%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41–60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100%

  
 EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
 Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

El instrumento es aplicable



EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**IV. DATOS GENERALES**

Nombre: EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA  
Fecha: 30/09/2022

**V. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

4. FORMA: Ninguna
5. CONTENIDO: Ninguna
6. ESTRUCTURA: Ninguna

**VI. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

Ninguno

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



---

EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
Fecha: 30/09/2022

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**Investigador: Joana Graciela Guevara Ramírez**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1. La directora elabora el diagnóstico FODA con la participación de la plana docente.					x	
2. La directora conjuntamente con la plana docente elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.					x	
3. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación de los lineamientos de la Institución.					x	
4. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del Plan de estudios.					x	
5. La directora promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de la institución en forma conjunta con el personal a cargo.					x	
6. La directora conjuntamente con la plana docente reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.					x	
7. La directora coordina y planifica con la plana docente los días de reunión de trabajo.					x	

8. La directora coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año académico.					x	
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>						
10. La directora organiza y delega funciones al personal para un trabajo.					x	
11. La directora designa coordinadores en cada comisión, de acuerdo a sus habilidades y potencialidades, para el logro de objetivos.					x	
12. La directora solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.					x	
13. La directora apoya en la solución de dificultades de diferente índole, a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.					x	
14. La directora organiza las reuniones con la plana docente para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones, para lo cual emplea un cuaderno de actas.					x	
15. La directora brinda los recursos materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.					x	
16. La directora verifica que cada uno de los miembros de la Institución, cumplan con la responsabilidad asumida.					x	
10. La directora organiza y delega funciones al personal para un trabajo.					x	
<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>						
17. La directora crea un ambiente de confianza, para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.					x	
18. La directora reconoce y resalta a las y los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.					x	
19. La directora muestra actitud permanente de escucha activa.					x	
20. La directora interactúa de forma franca, amable, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la institución.					x	
21. La directora propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en las y los docentes.					x	

22. La directora promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.					x	
23. La directora muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.					x	
<b>DIMENSIÓN CONTROL</b>						
24. La directora evalúa mediante una ficha de monitoreo y acompañamiento la plana docente, con el fin de brindar alternativas de mejora en las sesiones de aprendizaje.					x	
25. La directora monitorea y observa sistemáticamente a la plana docente y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.					x	
26. La directora entrega al docente una ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.					x	
27. La directora revisa las unidades didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.					x	
28. La directora realiza evaluaciones periódicas a la plana docente para mantener la calidad educativa.					x	
29. La directora retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de las y los docentes.					x	
30. La directora controla el uso de recursos que brinda a la plana docente.					x	
31. La directora controla el cumplimiento de las funciones de la plana docente.					x	



EDUARDO VILCA TANTAPOMA  
Fecha: 30/09/2022

**EXPERTO 2**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- I.1 Apellidos y Nombres del Experto: MENCHELY MONTES TRINIDAD
- I.2 Grado académico: Magíster
- I.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión Pública
- I.4 Cargo e Institución donde labora: Docente – Universidad Autónoma de Nuevo León - México
- I.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: cuestionario empoderamiento de la mujer
- I.6 Autor del Instrumento: Malhotra y Schuler (2005)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100%

II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento es aplicable

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 100%



MENCHELY MONTES TRINIDAD

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

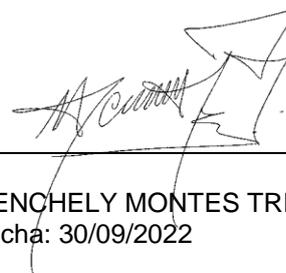
**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

El instrumento es aplicable



MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

Nombre: MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA  
Fecha: 30/09/2022

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA: Ninguna
2. CONTENIDO: Ninguna
3. ESTRUCTURA: Ninguna

**III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

Ninguna.

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**Investigador: Joana Graciela Guevara Ramírez**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
<b>DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL</b>						
1. ¿Considera tener libertad de movimiento para desarrollar sus actividades diarias?					x	
2. ¿Cree usted que las hijas mujeres son víctimas de discriminación en el hogar?					x	
3. Con respecto a la educación ¿usted cree que se forje una educación igualitaria entre niños y niñas?					x	
4. ¿Considera la participación doméstica importante para la educación en el hogar?  <i>*Participación doméstica: relacionado a las tareas y actividades necesarias para el mantenimiento y reproducción de la familia y el hogar.</i>					x	
5. ¿Tiene conocimiento de que el control de las relaciones sexuales puede evitar enfermedades?					x	
6. ¿Considera la crianza de los niños como rol importante de la mujer dentro del hogar?					x	
7. ¿Cree que los métodos anticonceptivos son importantes para prevenir embarazos no deseados?					x	

8. ¿Cree que la buena crianza por parte de los padres refleje la ausencia de violencia en los hogares?					x	
9. ¿Cree que el analfabetismo en la mujer puede afectar en el posicionamiento de la mujer dentro de la sociedad?					x	
10. ¿Considera que el nivel de estudios alcanzado en las mujeres permitirá el crecimiento profesional dentro de las organizaciones?					x	
11. ¿Cree que la representación de la mujer en la sociedad ayudará a reducir los índices de discriminación dentro de la misma?					x	
12. ¿Considera que el acceso a servicios médicos por parte de la mujer es vital para el desarrollo de ésta dentro de la sociedad?					x	
13. ¿Considera importante la socialización como parte de la interacción con su comunidad?					x	
14. ¿Conoce acerca de los diferentes tipos de acosos a mujeres que hacen uso del transporte público?					x	
15. ¿Cree usted que cuenta con soporte fuera de su familia a través de los servicios que brinda el estado u otras organizaciones?					x	
16. ¿Considera que nuestra sociedad peruana tiene arraigado un sistema lleno de normas patriarcales?					x	
17. ¿Considera que la participación en campañas de violencia contra las mujeres en las escuelas permitirá empoderar a la mujer desde temprana edad?					x	
<b>DIMENSIÓN LEGAL</b>						
18. ¿Considera un factor relevante el conocimiento de sus derechos?					x	
19. ¿Considera un factor relevante el conocimiento de los derechos de su grupo familiar?					x	
20. ¿Considera que el acceso a plataformas legales permitirá mayor conocimiento de sus derechos como mujer?					x	
21. ¿Conoce acerca de los organismos jurisdiccionales que protegen los derechos de la mujer?					x	
22. ¿Cree usted que el activismo de la mujer permitirá reducir los niveles de violación de los derechos humanos?					x	

23. ¿Cree que la participación en movilizaciones pro derechos de la mujer permitirá concientizar a la sociedad?					x	
<b>DIMENSIÓN PSICOLÓGICA</b>						
24. ¿Considera que la autoestima de la mujer influye en el desarrollo de sus funciones dentro de una organización?					x	
25. ¿Cree usted que la capacidad de autosuficiencia por parte de la mujer le permite hacer línea de carrera dentro de una organización?					x	
26. ¿Considera que el trato dado por las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres que sufren vejaciones es injusto?					x	
27. ¿Se considera un agente gestor de movilizaciones colectivas a favor de un estado de derecho?					x	
28. ¿Considera que el bienestar psicológico influye de manera determinante para el performance dentro de una organización?					x	
29. ¿Cree que las expresiones colectivas de inclusión y derechos de la mujer son importantes para alcanzar la hegemonía dentro de la sociedad?					x	
30. ¿Considera que la aceptación de la inclusión y derechos de las mujeres son claves para el desarrollo de la mujer tanto en el ámbito personal como profesional?					x	
<b>DIMENSIÓN ECONÓMICA</b>						
31. ¿Considera que la percepción de ingresos económicos mensuales contribuye a su empoderamiento como mujer?					x	
32. ¿Considera que los bienes que posee le brindan confort familiar, personal y profesional?					x	
33. ¿Cree que una remuneración justa brinde estabilidad emocional y seguridad económica en las mujeres para satisfacer las necesidades de su hogar?					x	
34. ¿Considera que el control de sus propios recursos contribuye a generar autonomía en las mujeres?					x	
35. ¿Cree en la igualdad de empleo con respecto a las grandes empresas?					x	
36. ¿Cree que los créditos bancarios son evaluados de diferente manera para las mujeres?					x	

37. ¿Considera que la participación en organizaciones por parte de las mujeres ha ido incrementando con el paso de los años?					x	
38. ¿Cree que el acceso al mercado laboral de la mujer es más accesible en comparación con el hombre?					x	
39. ¿Considera que la representación de las mujeres se puede ver reflejada tanto en el sector público como privado?					x	
40. ¿Considera que los trabajos altamente remunerados son accesibles para las mujeres?					x	
41. ¿Cree que los cargos de alta gerencia permitirán revalorizar a la mujer dentro del ámbito empresarial?					x	
<b>DIMENSIÓN POLÍTICA</b>						
42. ¿Considera que es importante conocer el sistema político?					x	
43. ¿Cree que el apoyo familiar permita mejorar las relaciones entre todos los miembros de la familia?					x	
44. ¿Cree que las mujeres ejercen sus derechos con total libertad y en igualdad de condiciones con respecto al varón?					x	
45. ¿Considera que el derecho al voto de la mujer ha influido de manera positiva en la sociedad actual?					x	
48. ¿Cree que la participación en campañas políticas de la mujer permitirá posicionarla dentro de este ámbito?					x	
49. ¿Considera que la representación en el gobierno local por parte de la mujer es importante para alcanzar la igualdad de género dentro de los gobiernos locales?					x	



MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- I.1 Apellidos y Nombres del Experto: MENCHELY MONTES TRINIDAD
- I.2 Grado académico: Magíster
- I.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión pública
- I.4 Cargo e Institución donde labora: Docente – Universidad Autónoma de Nuevo León - México
- I.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: cuestionario sobre gestión administrativa
- I.6 Autor del Instrumento: Hurtado, D. (2008)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100%

II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento es aplicable

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

100%

MENCHELY MONTES TRINIDAD



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

El instrumento es aplicable



\_\_\_\_\_  
MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

Nombre: MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA  
Fecha: 30/09/2022

**II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

1. FORMA: Ninguna
2. CONTENIDO: Ninguna
3. ESTRUCTURA: Ninguna

**III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

Ninguno

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



---

MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**Investigador: Joana Graciela Guevara Ramírez**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1. La directora elabora el diagnóstico FODA con la participación de la plana docente.					x	
2. La directora conjuntamente con la plana docente elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.					x	
3. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación de los lineamientos de la Institución.					x	
4. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del Plan de estudios.					x	
5. La directora promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de la institución en forma conjunta con el personal a cargo.					x	
6. La directora conjuntamente con la plana docente reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.					x	
7. La directora coordina y planifica con la plana docente los días de reunión de trabajo.					x	
8. La directora coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año académico.					x	

<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>					
10. La directora organiza y delega funciones al personal para un trabajo.				x	
11. La directora designa coordinadores en cada comisión, de acuerdo a sus habilidades y potencialidades, para el logro de objetivos.				x	
12. La directora solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.				x	
13. La directora apoya en la solución de dificultades de diferente índole, a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.				x	
14. La directora organiza las reuniones con la plana docente para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones, para lo cual emplea un cuaderno de actas.				x	
15. La directora brinda los recursos materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.				x	
16. La directora verifica que cada uno de los miembros de la Institución, cumplan con la responsabilidad asumida.				x	
10. La directora organiza y delega funciones al personal para un trabajo.				x	
<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>					
17. La directora crea un ambiente de confianza, para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.				x	
18. La directora reconoce y resalta a las y los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.				x	
19. La directora muestra actitud permanente de escucha activa.				x	
20. La directora interactúa de forma franca, amable, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la institución.				x	
21. La directora propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en las y los docentes.				x	
22. La directora promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.				x	

23. La directora muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.					x	
<b>DIMENSIÓN CONTROL</b>						
24. La directora evalúa mediante una ficha de monitoreo y acompañamiento la plana docente, con el fin de brindar alternativas de mejora en las sesiones de aprendizaje.					x	
25. La directora monitorea y observa sistemáticamente a la plana docente y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.					x	
26. La directora entrega al docente una ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.					x	
27. La directora revisa las unidades didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.					x	
28. La directora realiza evaluaciones periódicas a la plana docente para mantener la calidad educativa.					x	
29. La directora retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de las y los docentes.					x	
30. La directora controla el uso de recursos que brinda a la plana docente.					x	
31. La directora controla el cumplimiento de las funciones de la plana docente.					x	



MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**IV. DATOS GENERALES**

- IV.1 Apellidos y Nombres del Experto: MENCHELY MONTES TRINIDAD
- IV.2 Grado académico: Magíster
- IV.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión pública
- IV.4 Cargo e Institución donde labora: Docente – Universidad Autónoma de Nuevo León - México
- IV.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: cuestionario sobre gestión administrativa
- IV.6 Autor del Instrumento: Hurtado, D. (2008)

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41–60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100%

**V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento es aplicable

100%

**VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022



**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

El instrumento es aplicable



MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**IV. DATOS GENERALES**

Nombre: MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA  
Fecha: 30/09/2022

**V. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

4. FORMA: Ninguna
5. CONTENIDO: Ninguna
6. ESTRUCTURA: Ninguna

**VI. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

Ninguno

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



---

MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022

Anexo 2: Instrumento

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**Investigador: Joana Graciela Guevara Ramírez**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1. La directora elabora el diagnóstico FODA con la participación de la plana docente.					x	
2. La directora conjuntamente con la plana docente elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.					x	
3. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación de los lineamientos de la Institución.					x	
4. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del Plan de estudios.					x	
5. La directora promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de la institución en forma conjunta con el personal a cargo.					x	
6. La directora conjuntamente con la plana docente reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.					x	

7. La directora coordina y planifica con la plana docente los días de reunión de trabajo.					x	
8. La directora coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año académico.					x	
<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>						
10. La directora organiza y delega funciones al personal para un trabajo.					x	
11. La directora designa coordinadores en cada comisión, de acuerdo a sus habilidades y potencialidades, para el logro de objetivos.					x	
12. La directora solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.					x	
13. La directora apoya en la solución de dificultades de diferente índole, a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.					x	
14. La directora organiza las reuniones con la plana docente para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones, para lo cual emplea un cuaderno de actas.					x	
15. La directora brinda los recursos materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.					x	
16. La directora verifica que cada uno de los miembros de la Institución, cumplan con la responsabilidad asumida.					x	
10. La directora organiza y delega funciones al personal para un trabajo.					x	
<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>						
17. La directora crea un ambiente de confianza, para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.					x	
18. La directora reconoce y resalta a las y los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.					x	
19. La directora muestra actitud permanente de escucha activa.					x	
20. La directora interactúa de forma franca, amable, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la institución.					x	

21. La directora propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en las y los docentes.					x	
22. La directora promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.					x	
23. La directora muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.					x	
<b>DIMENSIÓN CONTROL</b>						
24. La directora evalúa mediante una ficha de monitoreo y acompañamiento la plana docente, con el fin de brindar alternativas de mejora en las sesiones de aprendizaje.					x	
25. La directora monitorea y observa sistemáticamente a la plana docente y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.					x	
26. La directora entrega al docente una ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.					x	
27. La directora revisa las unidades didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.					x	
28. La directora realiza evaluaciones periódicas a la plana docente para mantener la calidad educativa.					x	
29. La directora retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de las y los docentes.					x	
30. La directora controla el uso de recursos que brinda a la plana docente.					x	
31. La directora controla el cumplimiento de las funciones de la plana docente.					x	



MENCHELY MONTES TRINIDAD  
Fecha: 30/09/2022

**EXPERTO 3**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE  
ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**VII. DATOS GENERALES**

- 7.1 Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Víctor Julio Zavaleta León
- 7.2 Grado académico: Doctor
- 7.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión pública
- 7.4 Cargo e Institución donde labora: Docente – Universidad Nacional de Trujillo
- 7.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: cuestionario sobre gestión administrativa
- 7.6 Autor del Instrumento: Hurtado, D. (2008)

**VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento es aplicable

**IX. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 100%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100%



LAC. Mat. N° 045

VICTOR JULIO ZAVALA LEÓN  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

El instrumento es aplicable



LAC. Mat. N° 045

VICTOR JULIO ZAVALETA LEÓN  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**VII. DATOS GENERALES**

Nombre: VICTOR JULIO ZAVALETA LEÓN  
Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA  
Fecha: 30/09/2022

**VIII. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

- 7. FORMA: Ninguna
- 8. CONTENIDO: Ninguna
- 9. ESTRUCTURA: Ninguna

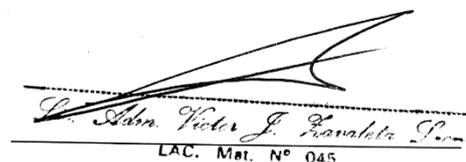
**IX. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

Ninguna.

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



*V. Abn. Victor J. Zavaleta León*  
LAC. Mat. N° 045

VICTOR JULIO ZAVALETA LEÓN  
Fecha: 30/09/2022

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**Investigador: Joana Graciela Guevara Ramírez**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
<b>DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL</b>						
1. ¿Considera tener libertad de movimiento para desarrollar sus actividades diarias?					x	
2. ¿Cree usted que las hijas mujeres son víctimas de discriminación en el hogar?					x	
3. Con respecto a la educación ¿usted cree que se forje una educación igualitaria entre niños y niñas?					x	
4. ¿Considera la participación doméstica importante para la educación en el hogar?  <i>*Participación doméstica: relacionado a las tareas y actividades necesarias para el mantenimiento y reproducción de la familia y el hogar.</i>					x	
5. ¿Tiene conocimiento de que el control de las relaciones sexuales puede evitar enfermedades?					x	
6. ¿Considera la crianza de los niños como rol importante de la mujer dentro del hogar?					x	
7. ¿Cree que los métodos anticonceptivos son importantes para prevenir embarazos no deseados?					x	

8. ¿Cree que la buena crianza por parte de los padres refleje la ausencia de violencia en los hogares?					x	
9. ¿Cree que el analfabetismo en la mujer puede afectar en el posicionamiento de la mujer dentro de la sociedad?					x	
10. ¿Considera que el nivel de estudios alcanzado en las mujeres permitirá el crecimiento profesional dentro de las organizaciones?					x	
11. ¿Cree que la representación de la mujer en la sociedad ayudará a reducir los índices de discriminación dentro de la misma?					x	
12. ¿Considera que el acceso a servicios médicos por parte de la mujer es vital para el desarrollo de ésta dentro de la sociedad?					x	
13. ¿Considera importante la socialización como parte de la interacción con su comunidad?					x	
14. ¿Conoce acerca de los diferentes tipos de acosos a mujeres que hacen uso del transporte público?					x	
15. ¿Cree usted que cuenta con soporte fuera de su familia a través de los servicios que brinda el estado u otras organizaciones?					x	
16. ¿Considera que nuestra sociedad peruana tiene arraigado un sistema lleno de normas patriarcales?					x	
17. ¿Considera que la participación en campañas de violencia contra las mujeres en las escuelas permitirá empoderar a la mujer desde temprana edad?					x	
<b>DIMENSIÓN LEGAL</b>						
18. ¿Considera un factor relevante el conocimiento de sus derechos?					x	
19. ¿Considera un factor relevante el conocimiento de los derechos de su grupo familiar?					x	
20. ¿Considera que el acceso a plataformas legales permitirá mayor conocimiento de sus derechos como mujer?					x	
21. ¿Conoce acerca de los organismos jurisdiccionales que protegen los derechos de la mujer?					x	
22. ¿Cree usted que el activismo de la mujer permitirá reducir los niveles de violación de los derechos humanos?					x	

23. ¿Cree que la participación en movilizaciones pro derechos de la mujer permitirá concientizar a la sociedad?					x	
<b>DIMENSIÓN PSICOLÓGICA</b>						
24. ¿Considera que la autoestima de la mujer influye en el desarrollo de sus funciones dentro de una organización?					x	
25. ¿Cree usted que la capacidad de autosuficiencia por parte de la mujer le permite hacer línea de carrera dentro de una organización?					x	
26. ¿Considera que el trato dado por las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres que sufren vejaciones es injusto?					x	
27. ¿Se considera un agente gestor de movilizaciones colectivas a favor de un estado de derecho?					x	
28. ¿Considera que el bienestar psicológico influye de manera determinante para el performance dentro de una organización?					x	
29. ¿Cree que las expresiones colectivas de inclusión y derechos de la mujer son importantes para alcanzar la hegemonía dentro de la sociedad?					x	
30. ¿Considera que la aceptación de la inclusión y derechos de las mujeres son claves para el desarrollo de la mujer tanto en el ámbito personal como profesional?					x	
<b>DIMENSIÓN ECONÓMICA</b>						
31. ¿Considera que la percepción de ingresos económicos mensuales contribuye a su empoderamiento como mujer?					x	
32. ¿Considera que los bienes que posee le brindan confort familiar, personal y profesional?					x	
33. ¿Cree que una remuneración justa brinde estabilidad emocional y seguridad económica en las mujeres para satisfacer las necesidades de su hogar?					x	
34. ¿Considera que el control de sus propios recursos contribuye a generar autonomía en las mujeres?					x	
35. ¿Cree en la igualdad de empleo con respecto a las grandes empresas?					x	
36. ¿Cree que los créditos bancarios son evaluados de diferente manera para las mujeres?					x	

37. ¿Considera que la participación en organizaciones por parte de las mujeres ha ido incrementando con el paso de los años?					X	
38. ¿Cree que el acceso al mercado laboral de la mujer es más accesible en comparación con el hombre?					X	
39. ¿Considera que la representación de las mujeres se puede ver reflejada tanto en el sector público como privado?					X	
40. ¿Considera que los trabajos altamente remunerados son accesibles para las mujeres?					X	
41. ¿Cree que los cargos de alta gerencia permitirán revalorizar a la mujer dentro del ámbito empresarial?					X	
<b>DIMENSIÓN POLÍTICA</b>						
42. ¿Considera que es importante conocer el sistema político?					X	
43. ¿Cree que el apoyo familiar permita mejorar las relaciones entre todos los miembros de la familia?					X	
44. ¿Cree que las mujeres ejercen sus derechos con total libertad y en igualdad de condiciones con respecto al varón?					X	
45. ¿Considera que el derecho al voto de la mujer ha influido de manera positiva en la sociedad actual?					X	
48. ¿Cree que la participación en campañas políticas de la mujer permitirá posicionarla dentro de este ámbito?					X	
49. ¿Considera que la representación en el gobierno local por parte de la mujer es importante para alcanzar la igualdad de género dentro de los gobiernos locales?					X	



LAC. Mdt. N° 045

VICTOR JULIO ZAVALETA LEÓN  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**X. DATOS GENERALES**

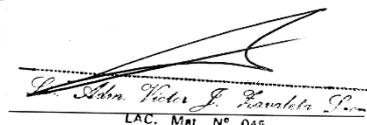
- 10.1 Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Víctor Julio Zavaleta León
- 10.2 Grado académico: Doctor
- 10.3 Áreas de experiencia profesional: Gestión pública
- 10.4 Cargo e Institución donde labora: Docente – Universidad Nacional de Trujillo
- 10.5 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: cuestionario sobre gestión administrativa
- 10.6 Autor del Instrumento: Hurtado, D. (2008)

**XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El instrumento es aplicable

**XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

100%

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 –20 %	Regular 21– 40 %	Bueno 41– 60 %	Muy bueno 61–80 %	Excelente 81–100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					100%
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					100%
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					100%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					100%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					100%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					100%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					100%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					100%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					100%



VICTOR JULIO ZAVALETA LEÓN  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

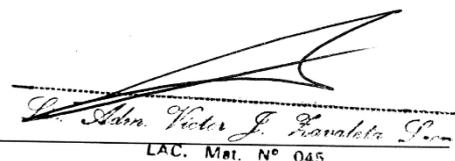
**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**Aportes y/o sugerencias:**

El instrumento es aplicable



LAC. Mat. N° 045

VICTOR JULIO ZAVALETA LEÓN  
Fecha: 30/09/2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**  
**ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS**

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

**X. DATOS GENERALES**

Nombre: VICTOR JULIO ZAVALETA LEÓN  
Especialidad: GESTIÓN PÚBLICA  
Fecha: 30/09/2022

**XI. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**

- 10. FORMA: Ninguna
- 11. CONTENIDO: Ninguna
- 12. ESTRUCTURA: Ninguna

**XII. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

Ninguno

Luego, de revisado el documento, procede a su aprobación.

SI

NO



*V. Julio Zavaleta León*  
LAC. Mat. N° 045

VICTOR JULIO ZAVALETA LEÓN  
Fecha: 30/09/2022

**EMPODERAMIENTO DE LA MUJER Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DIRECTORAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE TRUJILLO**

**Investigador: Joana Graciela Guevara Ramírez**

Señor especialista, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los Ítems del cuestionario que le mostramos; marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

**NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 4 donde:**

**(1) Deficiente, (1.5) Bajo, (2.5) Regular, (3.5) Bueno, (4) Muy Bueno**

**Las categorías a evaluar son:** Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

ITEMS	(1.0)	(1.5)	(2.5)	(3.5)	(4.0)	Observaciones
<b>PLANIFICACIÓN</b>						
1. La directora elabora el diagnóstico FODA con la participación de la plana docente.					x	
2. La directora conjuntamente con la plana docente elabora o modifica la misión y la visión, objetivos estratégicos y valores de la institución.					x	
3. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación de los lineamientos de la Institución.					x	
4. La directora forma equipos de trabajo para el proceso de elaboración o modificación del Plan de estudios.					x	
5. La directora promueve la actualización y aprobación del Reglamento Interno de la institución en forma conjunta con el personal a cargo.					x	
6. La directora conjuntamente con la plana docente reflexiona sobre los objetivos institucionales al concluir el año.					x	
7. La directora coordina y planifica con la plana docente los días de reunión de trabajo.					x	
8. La directora coordina las actividades a realizarse antes, durante y al final del año académico.					x	

<b>DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN</b>						
9. La directora organiza y delega funciones al personal para un trabajo.					x	
10. La directora designa coordinadores en cada comisión, de acuerdo a sus habilidades y potencialidades, para el logro de objetivos.					x	
11. La directora solicita los planes de trabajo de cada equipo o comisión para verificar su cumplimiento.					x	
12. La directora apoya en la solución de dificultades de diferente índole, a los que se enfrentan los equipos de trabajo en el desarrollo de sus funciones.					x	
13. La directora organiza las reuniones con la plana docente para la evaluación y estimulación por los logros de comisiones, para lo cual emplea un cuaderno de actas.					x	
14. La directora brinda los recursos materiales necesarios para cumplir con el trabajo de las comisiones.					x	
15. La directora verifica que cada uno de los miembros de la Institución, cumplan con la responsabilidad asumida.					x	
16. La directora organiza y delega funciones al personal para un trabajo.					x	
<b>DIMENSIÓN DIRECCIÓN</b>						
17. La directora crea un ambiente de confianza, para trabajar y compartir información relacionada con el buen desempeño laboral.					x	
18. La directora reconoce y resalta a las y los docentes que evidencian un alto compromiso en el desempeño de su labor.					x	
19. La directora muestra actitud permanente de escucha activa.					x	
20. La directora interactúa de forma franca, amable, directa y adecuada con todos y cada uno del personal de la institución.					x	
21. La directora propicia el desarrollo del potencial de liderazgo en las y los docentes.					x	
22. La directora promueve la participación de los docentes en la búsqueda de soluciones para facilitar el desarrollo organizacional y personal.					x	
23. La directora muestra amplio conocimiento para llevar a cabo las funciones que le corresponde de manera óptima.					x	

DIMENSIÓN CONTROL						
24. La directora evalúa mediante una ficha de monitoreo y acompañamiento la plana docente, con el fin de brindar alternativas de mejora en las sesiones de aprendizaje.					x	
25. La directora monitorea y observa sistemáticamente a la plana docente y estudiantes para establecer los niveles de aprendizaje.					x	
26. La directora entrega al docente una ficha de monitoreo con recomendaciones para una autoevaluación.					x	
27. La directora revisa las unidades didácticas antes que estas sean puestas en ejecución con los estudiantes.					x	
28. La directora realiza evaluaciones periódicas a la plana docente para mantener la calidad educativa.					x	
29. La directora retroalimenta a partir de la reflexión o resultados del monitoreo a las diversas comisiones de trabajo y funciones pedagógicas de las y los docentes.					x	
30. La directora controla el uso de recursos que brinda a la plana docente.					x	
31. La directora controla el cumplimiento de las funciones de la plana docente.					x	



*V. Julio Zavaleta León*  
LAC. Mat. N° 045

VICTOR JULIO ZAVALA LEÓN  
Fecha: 30/09/2022