



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El empoderamiento docente y la imagen institucional en  
la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima,  
2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTORA:**

Br. Sara Nelly García Morales

**ASESOR:**

Dr. Yolvi Ocaña Fernández

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA - PERÚ**

**2019**

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SARA NELLY GARCÍA MORALES**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

**EL EMPODERAMIENTO DOCENTE Y LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1251 PERUANO SUIZO, LIMA, 2018**

Fecha: 22 de marzo de 2019

Hora: 11:45 a.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

**SECRETARIO:** Dr. Abner Chavez Leandro

Firma: 

**VOCAL:** Dr. Yolvi Ocaña Fernández

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Es de APA y precisar algunos detalles*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

A mí querido esposo Luis, a mi hija Milagros y a mis queridos padres, Julián y Luisa, quienes guían mis pasos y me motivan a lograr este éxito; a mis queridos hermanos, sobrinos que con sus ánimos y gran apoyo permitieron que mis metas se cumplan para lograr mis compromisos personales y profesionales.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo, a los asesores Dr. Yolvi Ocaña, DR. Joaquín Vertíz, a la directora de la I.E. N° 1251 "Peruano Suizo" Lic. Raquel Fernández Dávila y los docentes que han apoyado para elaborar esta tesis.

A mis familiares y en especial a mi querido sobrino Mg. Jeancarlos García Guadalupe quien en todo momento fue mi apoyo principal en la superación personal y profesional.

### Declaratoria de autoría

Yo, Sara Nelly García Morales, identificada con DNI N° 07683197, estudiante del Programa de Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico, titulado "El empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018", presentado en 80 folios, para la obtención del grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa, es de mi autoría

Por tanto, declaro bajo juramento que:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 5) De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 3 de febrero del 2019.



Sara Nelly García Morales  
DNI N° 0768319

## **Presentación**

### **Señores miembros del jurado:**

Como autor de la siguiente investigación, expongo y sustento ante el prestigioso y especializado Jurado Académico de la Universidad Cesar Vallejo, presentando la tesis titulada: “El empoderamiento docente y la Imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018”. Esta tesis tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018. Y luego de ser aplicada y aprobada, replicar la teoría y los instrumentos a otros contextos, es decir, a otras instituciones educativas de Lima. La hipótesis formulada afirma que existe una relación significativa entre el empoderamiento y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018. En la investigación se emplearon los métodos cuantitativo y descriptivo, Asimismo, se complementó con la técnica de la encuesta y el cuestionario. Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, esta investigación está organizada y estructurada en ocho capítulos fundamentales, que se describen a continuación.

En el Capítulo I, Introducción, se aborda la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de la tesis

En el Capítulo II, Método, se precisa el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación.

En el Capítulo III, Resultados, se presenta el análisis estadístico, tanto los datos de la estadística descriptiva como de las pruebas de hipótesis elaboradas mediante la estadística inferencial, esto quiere decir, el proceso de contraste de hipótesis, presentando y analizando los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos.

En el Capítulo IV, Discusión, se comparan los resultados de la investigación con los trabajos previos, antecedentes y propuestas teóricas actuales para generar conocimiento a través de los contrastes.

En el Capítulo V, Conclusiones, se redactan las conclusiones de la investigación concordantes con la medición de las variables y dimensiones y las pruebas de hipótesis generales y específicas.

En el Capítulo VI, Recomendaciones, se redactan pautas y consejos para los tesisistas que sigan la línea de investigación de gestión educativa.

Finalmente, en el Capítulo VIII, Referencias, se incluyen las referencias de los trabajos de investigación citados en la elaboración de la tesis.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Post grado de la Universidad y es puesto a su disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

## Tabla de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	viii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	20
1.2.1 Internacionales	20
1.2.2 Nacionales	22
1.3 Teoría relacionada al tema	24
1.3.1 Empoderamiento docente	24
1.3.1 .1 Significado	28
1.3.1 .2 Competencia	29
1.3.1 .3 Autodeterminación	30
1.3.1 .4 Impacto	30
1.3.1 .5 Seguridad	31
1.3.2 Imagen institucional	31
1.3.2 .1 Equipos, medios e instalaciones	33
1.3.2 .2 Calidad de profesores y planes de estudio	34



1.3.2 .3 Orientación de la enseñanza y evaluación	35
1.3.2 .4 Imagen general	35
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Justificación de estudio	36
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	39
<b>II. Método</b>	
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, Operacionalización	33
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	37
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Presentación de resultados descriptivos	39
3.2. Contrastación de hipótesis	47
<b>IV. Discusiones</b>	49
<b>V. Conclusiones</b>	53
<b>VI. Recomendaciones</b>	55
<b>VII. Referencia</b>	57

## **Anexos**

Anexo A: Matriz de Consistencia	65
Anexo B: Instrumentos	68
Anexo C: Certificado de validez de los instrumentos	70

## Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Conceptos de empoderamiento	22
Tabla 2	Operacionalización de la variable empoderamiento docente	36
Tabla 3	Operacionalización de la variable imagen institucional	37
Tabla 4	Baremos del empowerment	40
Tabla 5	Baremos de la imagen institucional	41
Tabla 6	Juicio de expertos	42
Tabla 7	Confiabilidad de los instrumentos	42
Tabla 8	Nivel de empoderamiento percibidos por los docentes de la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, durante el año 2018	44
Tabla 9	Nivel de empoderamiento según sus dimensiones percibidos por los docentes de la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, durante el año 2018	44
Tabla 10	Nivel de imagen institucional percibidos por los docentes de la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, durante el año 2018	45
Tabla 11	Nivel de imagen institucional según sus dimensiones percibidos por los docentes de la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, durante el año 2018	45
Tabla 12	Prueba de hipótesis general	46
Tabla 13	Prueba de hipótesis específica 1	47
Tabla 14	Prueba de hipótesis específica 2	48
Tabla 15	Prueba de hipótesis específica 3	49
Tabla 16	Prueba de hipótesis específica 4	50

## Índice de figuras

		Página
Figura 1	Nivel de empoderamiento percibidos por los docentes de la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, durante el año 2018	44
Figura 2	Nivel de imagen institucional percibidos por los docentes de la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, durante el año 2018	45

## Resumen

La tesis abordó el problema ¿Qué relación hay entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018? La población estuvo conformada por 54 profesores del colegio. Se aplicaron dos cuestionarios a la muestra probabilística estratificada compuesta por 48 profesores empleando un diseño correlacional. Los resultados evidencian que no existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y los equipos, medios e instalaciones ( $r=0,171$ ), no existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y la calidad del servicio ( $r=0,236$ ), no existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y la orientación de la enseñanza y la evaluación ( $r=0,067$ ) y no existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y la imagen general ( $r=0,080$ ). En conclusión, no existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018 ( $r=0,158$ ).

**Palabras clave:** Empoderamiento, Impacto, Seguridad, Imagen institucional, Calidad del servicio.

### **Abstract**

The thesis addressed the problem. What is the relationship between teacher empowerment and the institutional image in the Educational Institution n ° 1251 Peruvian Suizo, Lima, 2018? The population consisted of 54 teachers from the school. Two questionnaires were applied to the stratified probabilistic sample composed of 48 teachers using a correlational design. The results show that there is no significant relationship between teacher empowerment and equipment, means and facilities ( $r = 0.171$ ), there is no significant relationship between teacher empowerment and quality of service ( $r = 0.236$ ), there is no significant relationship between teacher empowerment and the orientation of teaching and evaluation ( $r = 0.067$ ) and there is no significant relationship between teacher empowerment and the general image ( $r = 0.080$ ). In conclusion, there is no significant relationship between teacher empowerment and the institutional image in the Educational Institution n ° 1251 Peruvian Suizo, Lima, 2018 ( $r = 0.158$ )

**Keywords:** empowerment, impact, security, institutional image, quality of service.

## **I. Introducción**

## **1.1. Realidad problemática**

En global la palabra empoderamiento viene siendo abordada y trabajada apartide de varias áreas o disciplinas pertenecientes al conocimiento involucradas con el contexto laboral, en las cuales se encuentran la administración, educación y las ciencias de la salud. (Mendoza, 2002, en Guzmán, Pontes y Szufliita, 2015). Cabe destacar, que la gerencia educativa que aplica el empoderamiento facilita el trabajo de directivos y docentes, libera el conocimiento, facilita la motivación y desarrolla creatividad en todos los involucrados, hay un liderazgo horizontal pero el trabajo en equipo es clave y fundamental, la confianza en todos los empleados y el sentido de responsabilidad le hace a cada uno desarrollar sentido de pertenencia y aunque la gerencia se desarrolla bajo sus cuatro premisas organización, planificación, dirección y control la intención es empoderar a todos los involucrados para luego de acuerdo a las destrezas desarrolladas delegar funciones, facilitando toma de decisiones, resolución de conflictos y facilitando así el cumplimiento de objetivos planteados.

En el caso de Venezuela, hay sucursales de algunas de estas empresas donde claramente aplican el empoderamiento, así como también muchas otras. Vemos como ejemplo el estimular al empleado del mes es un incentivo al personal que va a premiar por así decirlo el esfuerzo, capacidad y habilidad de esa persona en alcanzar los objetivos de esa organización convirtiéndose en un ejemplo a seguir por sus compañeros, todo esto trae mejora a la organización. La realización constante de talleres que ayudan o favorecen el desarrollo de habilidades del personal es otra manera de empoderar a los miembros de tu organización y es una estrategia que se emplea en muchas organizaciones en nuestro país. Sobre lo indicado, se han efectuado diversos estudios en múltiples países con habla española que los vinculan con diferentes variables como la práctica educativa (Gómez, 2015), didáctica (Reyes-Gasperini y Cantoral, 2016) o el liderazgo docente (Silva, Gandoy, Jara y Pacenza, 2015). Se concluyó que muchas de las funciones son cumplidas y algunos de los objetivos alcanzados, pero esto no se realiza de la manera más adecuada según las premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de brindar salud y vida a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño.



El empoderamiento es un término muy empleado actualmente y como estrategia gerencial es de mucha utilidad si lo aplicamos al ámbito educativo, todo docente es un gerente en su aula por lo tanto se deben aplicar todas las estrategias que le permitan mejorar su rendimiento, una de ellas es el empoderamiento que facilita la actividad, delegando poder en los subordinados que a su vez tienen sentido de pertenencia y responsabilidad, permitiendo así lograr metas y objetivos planteados en PISA por ejemplo, se plantea como indicador de la buena reputación y esta apoya en el incremento de la imagen que da cualquier empresa. Esta estrategia gerencial potencia al talento humano, desarrolla el trabajo en equipo y motiva a todos los involucrados, buscando así la excelencia en este caso de los docentes pero que a su vez se verá reflejada en los estudiantes que estarán a su cargo.

En nuestro país, los maestros del magisterio nacional peruano laboran con un grupo de límites gerenciales y normativas. Hoy en día en esta era de cambios, evolución, tecnología, las organizaciones deben avanzar y su activo más importante es el factor humano que debe adaptarse a estos cambios, aunque la capacidad de adaptación es innata esta debe ser estimulada, la mejor manera de hacerlo es capacitando y desarrollando en distintos aspectos, técnicas, habilidades al personal, el encargado de esto debe ser el líder de esa organización quien debe impulsar, así como empoderar a sus empleados. (Minedu, 2017).

Un ejemplo de ello es Argentina, donde a nivel gerencial los mejores lugares de trabajo son aquellos en donde se muestran focos importantes de empoderamiento de sus colaboradores, donde se les da autonomía para que tomen decisiones, hay confianza en la habilidad de los trabajadores, hay interés por desarrollar habilidades en aquellos que no la tienen, hay motivación y sentido de pertenencia del personal hacia su empresa u organización. Esto mejora la calidad del servicio, productividad, eficiencia es por esto que estas organizaciones destacan en relación al resto (De los Ríos, 2012).

La gestión educativa de esta institución viene a ser buena conforme con el aumento de metas para la atención además podemos suponer que esto se da ya que la imagen institucional es óptima al tener talleres de educación técnica siendo considerada por la UGEL06 como una de las instituciones denominadas de “ex variante técnica” teniendo conocimiento de esto toda la comunidad educativa por ende matricula a parientes buscando

que ellos obtengan la formación técnica que los aliste a una inserción en un mundo laboral. Se concluyó que muchas de las funciones son cumplidas y algunos de los objetivos alcanzados, pero esto no se realiza de la manera más adecuada según las premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de brindar salud y vida a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño. Donde a nivel gerencial los mejores lugares de trabajo son aquellos en donde se muestran focos importantes de empoderamiento de sus colaboradores, donde se les da autonomía para que tomen decisiones, hay confianza en la habilidad de los trabajadores, hay interés por desarrollar habilidades en aquellos que no la tienen, hay motivación y sentido de pertenencia del personal hacia su empresa u organización. Esto mejora la calidad del servicio, productividad, eficiencia es por esto que estas organizaciones destacan en relación al resto (De los Ríos, 2012).

El empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo que está situada en Santa Clara en el distrito de Ate, Lima, durante al año 2018 Vale la pena decir, que esta problemática en esta Institución se ha evidenciado a través de la observación directa en donde no hay toma de decisiones por parte del personal docente y resuelvan las situaciones, hay falta de comunicación efectiva, no hay responsabilidad, no se da más de lo que se pide, hay poca pro actividad y poco sentido de pertenencia.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Internacionales**

Quevedo (2019) en el proyecto sobre *el empowerment para la conformación de equipos de alto desempeño en estudios de postgrado en cirugía buco-maxilofacial del hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. Para obtener el grado de (Maestro) por la Universidad De Carabobo, Naguanagua, Venezuela. Indico como objetivo Analizar el empowerment como método para la formación de grupos con gran desempeño en estudios de postgrado en cirugía buco-maxilofacial del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Utilizo una investigación básica, de enfoque cuantitativo. La población estuvo formada por 10 residentes. Se empleo como

técnica la encuesta y los cuestionarios fueron utilizados como instrumento para el recojo de información, que han sido correctamente verificados. Se concluyó que muchas de las funciones son cumplidas y algunos de los objetivos alcanzados, pero esto no se realiza de la manera más adecuada según las premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de brindar salud y vida a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño.

Jerez (2018) en su investigación sobre *el estrés y el empowerment en los trabajadores del área operativa del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa*. Para obtención del grado de (Maestro) en la Universidad Técnica De Ambato, Ambato, Ecuador. Indico como objetivo hallar la relación entre el empowerment y el estrés que hay en trabajadores del Área Operativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa. Utilizo un tipo básico de investigación, de enfoque cuantitativo. La población estuvo formada por 30 personas del Área Operativa. Se evidenció que muchas de las funciones son cumplidas y algunos de los objetivos alcanzados, pero esto no se realiza de la manera más adecuada según las premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de brindar salud y vida a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño.. el empowerment como una herramienta gerencial que sumada a la planificación estratégica incide positivamente en el clima organizacional, debido a que cediendo poder al personal y planificando se pueden tomar decisiones de forma anticipada previendo cualquier eventualidad que se presente y teniendo alternativas de respuestas a estos eventos, de esta forma se mejora el clima en general de la organización porque hace que el trabajo fluya de forma simple pero eficiente Se encontró una correlación de  $Rho = 0,877$ ).

Castañeda, Orozco y Rincón (2015) en su investigación sobre *empoderamiento, una utopía posible para reconstruir la humanización en unidades de cuidado crítico*. (Artículo científico), Colombia. Planteó como objetivo Averiguar acerca de la HUmanización del cuidados, su barrera y el uso de modelo de empoderamiento (Empowerment) en las Unidades de Cuidado Crítico. Utilizo la investigación básica, siendo cuantitativo su enfoque. Tuvo una población compuesta por 15 personas entre ellas enfermeras. Se resalta que muchas de las funciones son cumplidas y algunos de los objetivos alcanzados, pero esto no se realiza de la manera más adecuada según las premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de brindar salud y vida a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño. El empowerment como una herramienta gerencial que sumada a la planificación estratégica incide positivamente en el clima organizacional, debido a que cediendo poder al personal y planificando se pueden tomar decisiones de forma anticipada previendo cualquier eventualidad que se presente y teniendo alternativas de respuestas a estos eventos, de esta forma se mejora el clima en general de la organización porque hace que el trabajo fluya de forma simple pero eficiente. Se obtuvo como conclusión el empoderamiento como herramienta disciplinar admite confrontar complicaciones en las identidades de los roles en los profesionales como la fijación de la Teoría del Cuidado Humano de Watson, en acercamiento a la Taxonomía de Diagnósticos Enfermeros NANDA, convirtiéndose en una propuesta la cual deja trascender las barreras del cuidado en las Unidades de Cuidado Crítico.

Harutyunyan (2014) en su investigación sobre *empoderamiento: una solución para evitar y manejar el ambiente conflictivo en el aula*. Para poder obtener el grado de Maestro de la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, Quito, Ecuador. Indico como objetivo alcanzar un ambiente con paz además de optimizar la comunicación que hay en el salón por medio de las técnicas de empoderamiento. Empleó el tipo de investigación básica, habiendo sido cuantitativo el enfoque. La población estuvo formada de 65 estudiantes, la muestra fue extraída del 100% de la población. Las funciones son cumplidas y algunos de los objetivos alcanzados, pero esto no se realiza de la manera más adecuada según las

premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de brindar salud y vida a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño. el empowerment como una herramienta gerencial que sumada a la planificación estratégica incide positivamente en el clima organizacional, debido a que cediendo poder al personal y planificando se pueden tomar decisiones de forma anticipada previendo cualquier eventualidad que se presente y teniendo alternativas de respuestas a estos eventos, de esta forma se mejora el clima en general de la organización porque hace que el trabajo fluya de forma simple pero eficiente .Se concluyó que la impresión de aprobación en un grupo, en la mayoría, mostro mayores resultados a comparación de los del inicio del curso, lo cual indica que los alumnos asistieras mas cómodos a realizar las actividades en el grupo luego del desarrollo de dicho proyecto.

Camero (2012) en su investigación Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. (Artículo científico), Calí, Colombia. Planteó como objetivo estudiar la representación social de genero de empleadores de personal, acerca de la inserción del sexo femenino dentro del mercado laboral, por medio de posiciones de dirección en empresa de servicio, de Jalisco. Siendo básica el tipo de investigación, con cuantitativo de enfoque. La muestra ha sido al azar por provecho a mujeres como hombres jefes de recursos humanos de la empresa de servicio. La técnica que empleó fue entrevista. Como conclusión se obtuvo desde el enfoque de la representación social, se ve por la mujer por medio de un referente del género y su repercusión en lo social como en lo laboral resaltando lo importante de los estudios que tienen relación al ejercicio de féminas en la empresa, aduciendo lo importante de este estudio, ya que vienen orientes al aporte de conocimientos, acerca de la representación social de género, desde la convicción además ofrece una visión distinta de tener a las féminas en el mercado laboral.

### **1.2.2. Nacionales**

Paiva y Rivas (2017) en su investigación sobre *empowerment y compromiso organizacional en la empresa COREPSA CIA de Representaciones S.A.C. en la ciudad de*

*iquitos-2017*. Para obtener el grado de (Maestro) por la Universidad Privada De La Selva Peruana, Iquitos, Perú. Planteó por objetivo analizar la relación que se encuentra entre compromiso organizacional y el empowerment de la empresa COREPSA CIA de Representaciones S.A.C. en la ciudad de Iquitos-2017. Utilizo una investigación básica, siendo correlacional de nivel, siendo cuantitativo su enfoque, no experimental-transversal su diseño. Con una población de 29 colaboradores, las premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de brindar salud y vida a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño. (0,838). El empowerment como una herramienta gerencial que sumada a la planificación estratégica incide positivamente en el clima organizacional, debido a que cediendo poder al personal y planificando se pueden tomar decisiones de forma anticipada previendo cualquier eventualidad que se presente y teniendo alternativas de respuestas a estos eventos, de esta forma se mejora el clima en general de la organización porque hace que el trabajo fluya de forma simple pero eficiente Se hallo la relación positiva de  $Rho = 0,417$ ).

Ramos y Gaona (2018) en su investigación sobre *cultura organizacional y su influencia en la imagen institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión-2018*. Para obtener el grado de (Maestro) por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú. Indico por objetivo determinar el vínculo que hay entre organizacional como la Imagen Institucional de la UNDAC-2018. Utilizo una investigación básica, siendo correlacional su nivel, cuantitativo el enfoque, no experimental de diseño: transversal. Una población compuesta por todos los alumnos, profesores y administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, una muestra por 65 estudiantes, profesores y administrativos; siendo probabilístico el tipo de muestreo empleado. Empleándose como técnica la encuesta y el cuestionario como un instrumento para el recojo de información, los que se validaron por medio de juicio de expertos como también estudiando por medio del alfa de Cronbach (0,851) la confiabilidad. Se realiza de la manera más adecuada según las premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de

brindar salud y vida a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño. Se tuvo como conclusión, hay una directa correlación además de significativa que se encuentra en la organizacional y la Imagen Institucional de la UNDAC-2018. (sig. bilateral = 0,000; Rho = 0,894).

Ojeda (2016) en su investigación *influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional de los docentes de la Institución Educativa Juana Alarco de Dammert, Miraflores, lima, 2015*. Para lograr el grado de (Maestro) por la Universidad Nacional De Educación, Lima, Perú. Indico como obetivo analizar cómo influye la planificación estratégica y el empowerment en el clima organizacional de los profesores de la Institución Educativa Juana Alarco de Dammert, Miraflores, Lima, 2015. Utilizo un tipo básico en investigación, empleando cuantitativo en enfoque, no experimental: transversal en diseño. Tuvo una población compuesta de 152 miembros de personal docente, una muestra de 109 docentes; el empowerment como una herramienta gerencial que sumada a la planificación estratégica incide positivamente en el clima organizacional, debido a que cediendo poder al personal y planificando se pueden tomar decisiones de forma anticipada previendo cualquier eventualidad que se presente y teniendo alternativas de respuestas a estos eventos, de esta forma se mejora el clima en general de la organización porque hace que el trabajo fluya de forma simple pero eficiente. Encontrándose la correlación significativa de Rho de Spearman = 0.98.

Mendoza (2015) en su investigación sobre *la gestión educativa y la percepción de la imagen institucional en las Instituciones Educativas de la red 06 UGEL 07 - 2012*. Para optar el grado de (Maestra) por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Utilizo un tipo básico en investigación, empleando cuantitativo en enfoque, no experimental-transversal siendo su diseño. Tuvo la población compuesta de 429 profesores de las instituciones educativas de la RED 06 – UGEL 07, la muestra por 143 profesores y siendo probabilístico el tipo de muestreo. Muchas de las funciones son cumplidas y algunos de los objetivos alcanzados, pero esto no se realiza de la manera más adecuada según las premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de brindar salud y vida

a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño. Se concluyó que existe correlación positiva;  $Rho = 0,782$ ).

Quispe (2014) en su investigación *clima laboral y percepción de la imagen institucional en el instituto de educación superior tecnológico público Juan Velasco Alvarado año 2013*. Para optar el grado de (Doctor) por la Universidad San Martín Porres, Lima, Perú. Planteó como objetivo determinar como guarda relación la percepción de la imagen institucional con el clima laboral del IESTP Juan Velasco Alvarado del distrito de Villa María del Triunfo el 2013. Utilizo una investigación básica, correlacional en su nivel, no experimental-transversal en el diseño. Con una población conformada de 773 alumnos y personal docente, la muestra de 394 alumnos y docentes; Se concluyó que muchas de las funciones son cumplidas y algunos de los objetivos alcanzados, pero esto no se realiza de la manera más adecuada según las premisas del empowerment quizás por ser una organización educativa, enfatizada mayormente en el área de la salud, donde el cumplimiento de las funciones van en pro de brindar salud y vida a los pacientes, dándole menos importancia a la manera en la cual esto se logre, dejando a un menor renglón de importancia, estrategias de empoderamiento que involucren a todos los miembros de la organización de manera equitativa y su repercusión para formar equipos de alto desempeño. Se encontró una correlación positiva,  $Rho = 0,809$ ).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Empoderamiento docente**

Ríos y et al (2010) señalan que “El término Empoderamiento quiere decir permitir, habilitar, conceder la iniciativa a cierta persona para que actúe según desee además favorecer la iniciativa en otras personas” (p. 106). Busca personas con capacidad de tomar decisiones, creativas y se sientan dueños en la organización donde pertenecen, con responsabilidad y compromiso, en otras palabras con liderazgo efectivo eso les permitirá mantenerse motivados, desarrollar habilidades obteniendo crecimiento personal y



económico que le servirá en la actualidad y a futuro, es decir, las organizaciones buscan tener entre su talento humano personas empoderadas (Rabouin, 2008).

Al respecto Calix y et al (2016), define el empowerment. “Como un procedimiento para el aumento de la capacidad que tienen los individuos o conjuntos para decidir además de transformar las elecciones en resultados estimados” (p. 23).

Ríos y et al respecto al empowerment manifiestan que es semejante a cultura de participación que necesita de la participación de todos para así poder lograr los objetivos de calidad de esta forma las empresas romperán paradigmas además de esquemas acerca de equilibrio, decisiones en beneficio-utilidad en el eje patrón trabajador, estilos de liderazgo, planificación de carrera de personal y de vida, y ante todo, en el proceso de la integración como comunicación en grupos humanos de trabajo en torno de la cultura organizacional y valores” (p. 106).

El empoderamiento buscar personas con capacidad de tomar decisiones, creativas y capaces de resolver problemas, que se sientan dueños de la organización donde pertenecen, con responsabilidad y compromiso, en otras palabras con liderazgo efectivo eso les permitirá mantenerse motivados, desarrollar habilidades obteniendo crecimiento personal y económico que le servirá en la actualidad y a futuro, es decir, las organizaciones buscan tener entre su talento humano personas empoderadas (Rabouin, 2008).

El empoderamiento consiste en transferir responsabilidad y poder de decisión, los gerentes delegan atribuciones a cualquier nivel cediendo responsabilidad y permitiendo tener autonomía en la toma de decisiones que de una u otra manera afectan su trabajo reduciendo en lo posible la supervisión (Chiavenato, 2009).

Es por ello, que la capacidad de delegar funciones es de gran importancia en el empoderamiento, aquí no hay la creencia de “si yo no lo hago, no saldrá bien”, por el contrario el saber designarle responsabilidades a aquellos más capacitados permitirá mayor eficiencia en el trabajo realizado, esta es una estructura lineal y no piramidal, donde todos son responsables porque todos se sienten dueños de la organización.

Es por ello, que estas características son fundamentales cuando se trata de aplicar el empoderamiento, autoridad para delegar funciones, mantener motivados al personal con

estímulos de distintas formas, permitir una formación constante que desarrolle habilidades y capacidades de los involucrados y finalmente ser líder pero no autoritario sino el que comparta liderazgo con todos los miembros de la institución donde se emplee el empoderamiento como estrategia gerencial.

### **Dimensión 1: Participación laboral**

“La participación laboral, hace referencia a que alguien puede intervenir y opinar acerca de algo que es de su pertenencia o que también sea de su interés” (Sánchez, 2009, p. 87).

### **Dimensión 2: Toma de decisiones**

Garza y Otros (2007) explican que la decisión. “viene a ser una respuesta correcta de alguien con inteligencia frente a un acontecimiento que requiera una acción. Toda decisión que se toma viene a ser el resultado de un desarrollo dinámico el cual es influenciado de gran cantidad de fuerza es por ello que la toma de decisiones viene a ser el procedimiento de la deliberación y pensamiento.

### **Dimensión 3: Satisfacción laboral**

“En el área de trabajo la satisfacción laboral viene a ser muy determinante por la correlación que se encuentran entre características del ambiente y el personal” (Abraham y Otros, 2009, p. 107). El personal posee conocimientos y habilidades que contribuyen al logro de metas en la organización: esta capacitación servirá a las personas a las que se les delega autoridad a tomar mejores decisiones y apoyar a otros para alcanzar las metas planteadas.

#### **1.3.2. Imagen institucional**

Viene a ser la idea de percepción que usualmente todo usuario concibe con sus sentidos, sensaciones, impresiones y creencias que una empresa da sobre si misma (Amaya, 2010).

Ríos (2009), definió a la imagen institucional como “la agrupación de asociaciones y creencias que tienen los públicos que deprecian comunicación indirecta o directa de individuos, marcas, productos servicios, instituciones o empresas. La imagen viene a ser la representación virtual y mental” (p. 12).

La imagen institucional es “el registro público de cualidades identificadoras del individuo social. En la interpretación pública de una entidad, explicación que la comunidad tiene o compone a modo intencional y espontaneo (Cano y Carrillo, 2003, p.11).

López (2013) señaló que la imagen institucional es:

Viene a ser la por la forma como la organización indica que es, quien es, que hace, para que lo hace y como lo hace. Debido a lo cual, la empresa una imagen que es un factor primordial en la creación de la opinión acerca de si misma como frente al público dirigido, como son los proveedores, los patrocinadores, la competencia, los consumidores, sus propios trabajadores, el entorno. (p. 7)

### **Dimensión 1: Imagen física**

Llamada “imagen formal, la cual se forma con el público, los objetos físicos como inmobiliario, infraestructura, etc.; siendo comunicación directa o hecho comunicador. El vestuario de un individuo, la forma que tiene el envase del producto, el estuche o color del producto, mas acciones, son los que generan la imagen” (Ríos, 2009, párr. 7).

### **Dimensión 2: La imagen conceptual**

Viene a ser “la cual une aquellos conceptos sobre personas y hechos de comunicación, la empresa, el servicio, la marca, la institución o empresa. El hecho de comunicación también presenta el componente físico que produce imagen, aunque el concepto que comunica tiene mayor importancia, lo que el mensaje propone, porque el hecho formal es olvidado además el concepto dura como principio de comunicación” (Ríos, 2009, párr. 9).

### **Dimensión 3: Imagen valorativa**

La imagen valorativa indica que “la estimación que la sociedad o las personas hacen, en los aspectos conceptuales como físicos. Esta estimación tiene que ser estimada como un elemento que motiva el comportamiento humano” (Ríos, 2009, párr. 11). Por ello es importante determinar el mejor momento para comunicar y que responda sinceramente y abiertamente toda duda.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema General:**

¿Qué relación hay entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018?

### **Problemas Específicos:**

¿Qué relación hay entre Participación laboral y los equipos, medios e instalaciones?

¿Qué relación hay entre Toma de decisiones y los equipos, medios e instalaciones?

¿Qué relación hay entre Satisfacción laboral y los equipos, medios e instalaciones?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación Teórica**

La investigación está justificado teóricamente ya que se visualiza la impresión de la imagen institucional, la cual nos va a permitir conocer y mejorar. se hace necesario dar estrategias de empoderamiento en la gerencia educativa porque esto permitirá darle sentido de pertenencia a cada miembro de esta unidad, es decir a los docentes y también a los estudiantes, con esto se busca lograr cambios de conducta para alcanzar una transformación, cambios de actitud, con esta investigación se busca mejorar el comportamiento organizacional de esta unidad curricular. Con el resultado se espera conocer cuáles son los elementos que inciden en tener una buena calidad de Servicio en el Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, para determinar cuáles son las ineficiencias y mejoren

### **1.4.2. Justificación práctica**

La presente investigación busca resolver que la realidad problemática que se menciona y tener conciencia con respecto a la importancia de la imagen institucional captada por los docentes , razón por la cual es oportuno el estudio de la variable involucrada puesto que de ella dependerá al aporte fundamental al Plan Operativo Institucional, de igual manera ofrecer un mejor servicio cada vez de mejor particularidad, contribuyendo a su vez al progreso del servicio buscando revertir una mala imagen que tiene la población del servicio que brindan.

### **1.4.3 Justificación Metodológica**

La justificación metodológica se puede sostener, por medio del análisis y recolección de datos para lo cual se emplea como instrumento el cuestionario en el estudio, permitiendo conseguir que se cumplan con los objetivos planteados.

#### **1.4.4. Justificación social**

Como justificación social, mejorara el comportamiento institucional lo que permitirá mejores relaciones laborales docentes, toma de decisiones al momento, desarrollará la autonomía del personal docente, lo que permitirá un el trabajo fluido sin interrupciones que al final mejorara la acción educativa y el rendimiento estudiantil, permitirá desarrollar la creatividad, ser más eficientes en la unidad curricular

Si el personal docente esta empoderado, se alcanzara los objetivos y metas de la unidad curricular permitiendo así un mayor número de egresados, disminuyendo el índice de repitencia o abandono de la unidad curricular transformándose en estudiantes motivados que terminaran su carrera profesional prestando un excelente servicio al país que se transformara finalmente en un beneficio económico para la nación.

Así mismo, esta investigación servirá de antecedentes para otras investigaciones que trate de temas similares y así poder ser aplicadas en otras dependencias educativas y universitarias. Finalmente, este trabajo permitirá aplicar estas estrategias de empoderamiento que sería una herramienta gerencial no utilizada en la Facultad de Odontología por lo que sería algo novedoso que sirva de base para futuras aplicaciones en la institución.

#### **1.6. Hipótesis**

##### **Hipótesis general:**

Existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

##### **Hipótesis específicas:**

Existe una relación significativa entre Participación laboral y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Existe una relación significativa entre Toma de decisiones y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Existe una relación significativa entre Satisfacción laboral y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

### **Objetivos específicos:**

Determinar la relación entre Participación laboral y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Determinar la relación entre Toma de decisiones y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Determinar la relación entre Satisfacción laboral y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Esta investigación está basada en el paradigma con enfoque cuantitativo, fundamentado en el positivismo, estas investigaciones presuponen aplicar instrumentos, recolectar datos, codificar, tabular y analizar para así poder obtener conclusiones (Pallela y Martins, 2010).

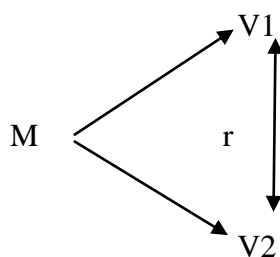
En este sentido, en esta investigación se procedió a analizar las estrategias de empoderamiento en la institución educativa en los docentes de la unidad curricular

En la investigación se empleará un diseño correlacional de la investigación, no experimental-transversal.

Viene a ser no experimental, porque las variables no son manipuladas. Lo que significa que no hay cambios deliberadamente en variables independientes. Se efectúa la observación del fenómeno como es para después poder estudiarlo. Díaz (2009, p.116) menciona a Kerlinger, indicando: “viene a ser una investigación *expost-facto* o no experimental cualquiera en la que no se pueda modificar variables o atribuir casualmente a individuos o quizás a condiciones”

Hernández, Fernández y Baptista (2014), acerca del corte transversal indicaron: el diseño de investigación transversal o transacción recogen dato en un instante, en único tiempo (p.151).

Para la investigación correlación el diagrama esquemático viene a ser:



Leyenda:

M = Muestra

V1 = Empoderamiento docente

V2 = Imagen institucional

r = Correlación entre V1 y V2



## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1 Variable 1: empoderamiento docente**

#### **Definición conceptual**

Ríos y Otros (2010) señalan: “El término Empoderamiento indica conceder, habilitar, admitir la iniciativa de un individuo que progcede por si misma e incentiva en otros la iniciativa” (p. 106).

#### **Definición operacional**

El empoderamiento docente, se caracteriza por indicadores y dimensiones, los cuales se indagan por medio de la encuesta compuesta por 24 ítems.

### **2.2.2 Variable 2: imagen institucional**

#### **Definición conceptual**

Ríos (2009), definió a la imagen institucional como “el grupo de asociación con creencias que tiene el público que recibe comunicación indirecta y directa de individuos, marcas, productos servicios, instituciones o empresas. La imagen viene a ser la representación virtual además de mental” (p. 12).

#### **Definición operacional**

La imagen institucional, se caracteriza por sus indicadores y dimensiones, lo cuales serán interrogados por medio de una encuesta compuesta por 30 ítems.

Tabla 1

*Operacionalización de la variable empoderamiento docente*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Participación laboral	Comunicación laboral			
	Capacidad de participación	(1 - 8)	Siempre (5)	
	Presentación		Casi siempre (4)	
Toma de decisiones	Manejo de la tensión y	(9 - 16)	A veces (3)	
	presión		Casi nunca (2)	
	Voluntad emocional		Nunca (1)	Buena (15 - 20)
	Capacidad de decisión			Regular(10 - 14 ) Baja (04 - 09)
Satisfacción laboral	Necesidades y expectativas	(17 - 24)		
	Motivación y actitudes			
	Recepción sensorial	Total 24 ítems		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable imagen institucional*

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Imagen física	Infraestructura Mobiliario Presentación de los agentes educativos	1-10	ESCALA: Ordinal	Mala
Imagen conceptual	Medios de comunicación Estrategias de difusión Actividades de difusión	11-26	VALOES: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Media Alta
Imagen valorativa	Imagen positiva o negativa	27-30		

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

La población censal de estudio de este trabajo fue finita, que consistió en seleccionar una parte de los elementos de la población con el objetivo de sacar conclusiones de dicha población; dicha investigación estuvo conformada por todos los docentes, que son cincuentaicinco (55) docentes, distribuidos en seis (2) unidades curriculares de primaria y secundaria. Hay 34 profesores y en el nivel Educación Primaria hay 21 profesores.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleo como técnica la encuesta además del cuestionario como instrumento (Bernal, 2006). El cuestionario viene a ser el instrumento más empleado y está compuesto de un conjunto de interrogantes para que cada docente lea y responda por escrito con toda la sinceridad posible buscando evitar cualquier sesgo

### 2.4.1 Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validación hace referencia al nivel de un instrumento para calcular exactamente la variable que se busca medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

En esta investigación el juicio de expertos estuvo conformado por tres expertos en metodología, La intención de realizar esta validez fue hacer una revisión exhaustiva de los ítems del cuestionario, revisaron si la redacción fue clara, precisas, coherente y si se relacionan con los objetivos de la investigación. Los expertos indicaron cambios en algunas redacciones de preguntas los cuales se ajustaron y modificaron en el instrumento antes de su aplicación.

Tabla 3

*Juicio de expertos*

Especialistas	Opinión sobre los instrumentos	
	<i>Empowerment</i>	Imagen institucional
Mgtr. Nuñez Lira, Luis	Aplicable	Aplicable
Mgtr. Vertiz Osores, Joaquin	Aplicable	Aplicable
Dr. Fernandez Ocaña, Yolvi	Aplicable	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

*Confiabilidad de los instrumentos*

**Imagen Institucional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	30

**Empoderamiento**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	20

**2.5. Métodos de análisis de datos**

La investigación está dividida en las siguientes fases:

Establecer un *diagnóstico* del empoderamiento que hay en los docentes para tener conocimiento de la problemática que se presenta actualmente.

Realizar una *revisión de referencias* exhaustiva para construir el marco teórico en torno a las bases teóricas o conceptuales que dieron sustento a la investigación.

Aplicar una *metodología* mediante la operacionalización de variables que permitió establecer un cuestionario que se aplicó a los docentes de la unidad curricular

Los datos obtenidos se tuvieron que codificar, tabular, analizar, graficar mediante un tratamiento estadístico.

Establecer *conclusiones y recomendaciones* una vez obtenidos los resultados que permitieron analizar estrategias de empoderamiento, determinar si hay incidencia del empoderamiento en la imagen institucional y de ser así plantear estrategias de empoderamiento en la imagen institucional en dicha institución educativa

## **2.6. Aspectos éticos**

La investigación se ha llevado a cabo con la máxima transferencia y con ética profesional, se respetado e incluido en las citas a los autores correspondientes; los instrumentos se aplicaron con el debido consentimiento de la institución educativa, y se ha mantenido en reserva los nombres de los integrantes de la muestra de estudio.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

#### 3.1.1 Empoderamiento de docentes

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la percepción de el empoderamiento docente en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Empoderamiento docente		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	11	20,0
	Regular	27	49,1
	Buena	17	30,9
	Total	55	100,0

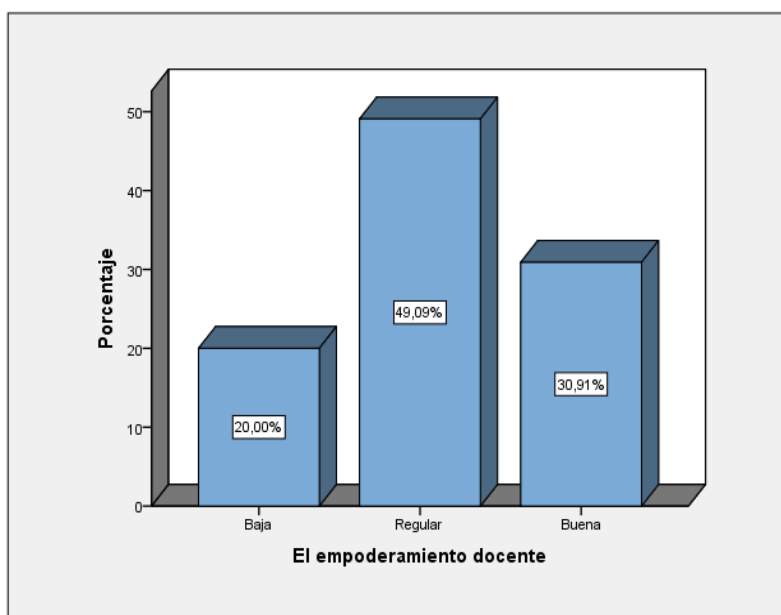


Figura 1. Nivel de el empoderamiento docente en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

De acuerdo con la tabla 5 y figura 1 de datos, el 20% perciben un bajo nivel en la variable empoderamiento docente; el 49.1% un regular nivel, el 30.9% un nivel bueno siendo el nivel regular el predominante en la variable empoderamiento docente. De acuerdo a las respuestas obtenidas los docentes de la institución educativa en su mayoría reconocen la importancia del empoderamiento como una competencia que debe desarrollar un docente, sin embargo, la mayoría de ellos no se considera un competente bien sea porque no han desarrollado las habilidades y destrezas correspondientes.

### 3.1.1.1 Dimensión: Participación laboral

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la percepción en la participación laboral en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Participación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Baja	13	23,6
Regular	23	41,8
Buena	19	34,5
Total	55	100,0

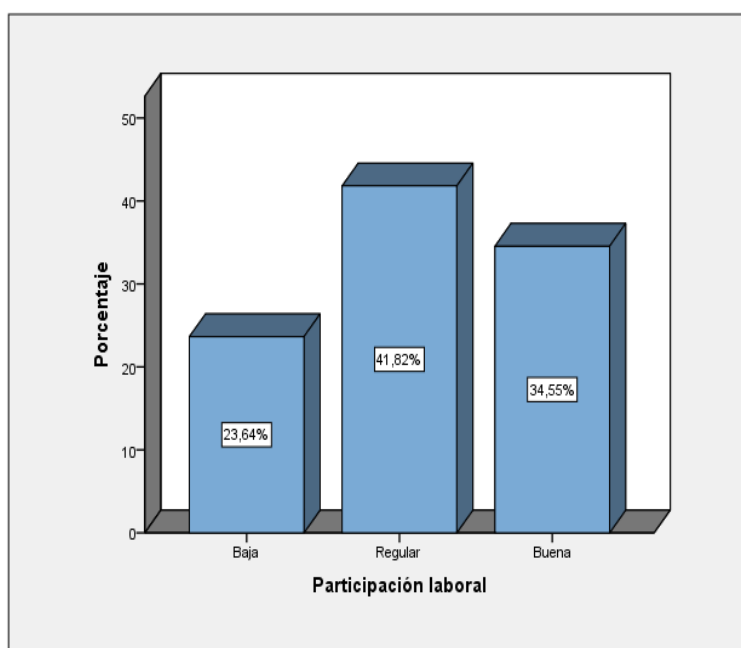


Figura 2. Nivel de la participación laboral en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

De acuerdo con la figura 2 y tabla 6 de datos, el 23.6% perciben un nivel bajo en la dimensión participación laboral; el 41.8% un nivel regular, el 34.5% un nivel bueno siendo el nivel regular el predominante en la variable participación laboral. De acuerdo a las respuestas obtenidas los docentes de la institución educativa en su mayoría reconocen la importancia de la participación laboral como una competencia que debe desarrollar un docente, sin embargo la mayoría de ellos no se considera un competente bien sea porque no han desarrollado las habilidades y destrezas correspondientes.



### 3.1.1.2 Dimensión: Toma de decisiones

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la percepción en la toma de decisiones en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Toma de decisiones		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	9	16,4
	Regular	31	56,4
	Buena	15	27,3
	Total	55	100,0

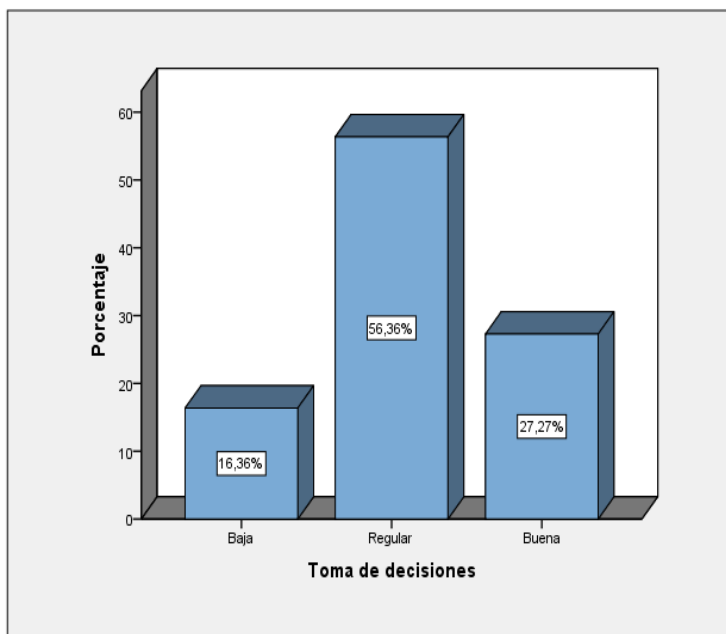


Figura 3. Nivel de la toma de decisiones en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

De acuerdo con la figura 3 y tabla 7 de datos, el 16.4% perciben un nivel bajo en la dimensión toma de decisiones; el 56.4% un nivel regular, el 27.3% un nivel bueno siendo el nivel regular el predominante en la dimensión toma de decisiones. De acuerdo a las respuestas obtenidas los docentes de la institución educativa en su mayoría reconocen la importancia de la toma de decisiones como una competencia que debe desarrollar un docente, sin embargo la mayoría de ellos no se considera un competente bien sea porque no han desarrollado las habilidades y destrezas correspondientes.

### 3.1.1.3 Dimensión: Satisfacción laboral

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la percepción en la satisfacción laboral en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Válido Baja	12	21,8
Regular	29	52,7
Buena	14	25,5
Total	55	100,0

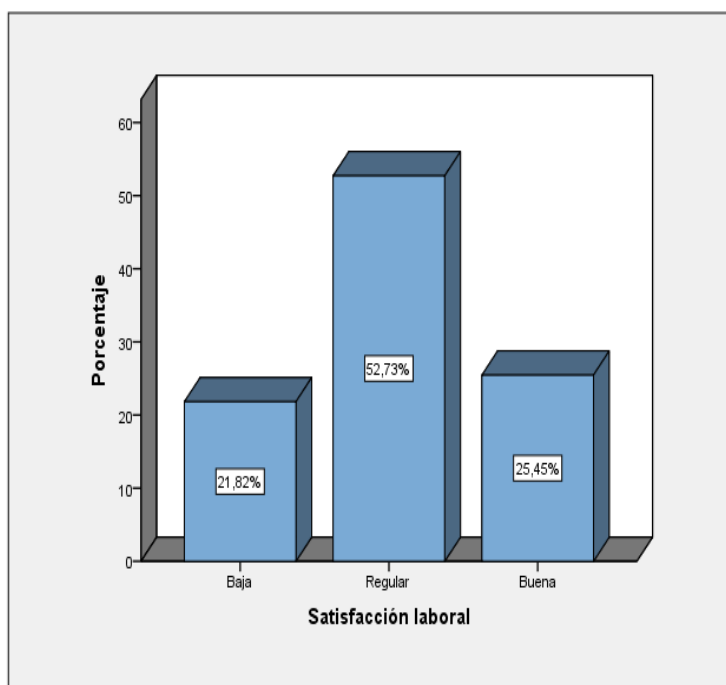


Figura 4. Nivel de la satisfacción laboral en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

De acuerdo con la figura 4 y tabla 8 de datos, el 21.8% perciben un nivel bajo en la dimensión satisfacción laboral; el 52.7% un nivel regular, el 25.5% un nivel bueno siendo el nivel regular el predominante en la dimensión satisfacción laboral. De acuerdo a las respuestas obtenidas los docentes de la institución educativa en su mayoría reconocen la importancia de la satisfacción laboral como una competencia que debe desarrollar un docente, sin embargo la mayoría de ellos no se considera un competente bien sea porque no han desarrollado las habilidades y destrezas correspondientes.

### 3.1.2 Variable: Imagen institucional

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la percepción en la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Imagen institucional		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	9	16,4
	Media	30	54,5
	Alta	16	29,1
	Total	55	100,0

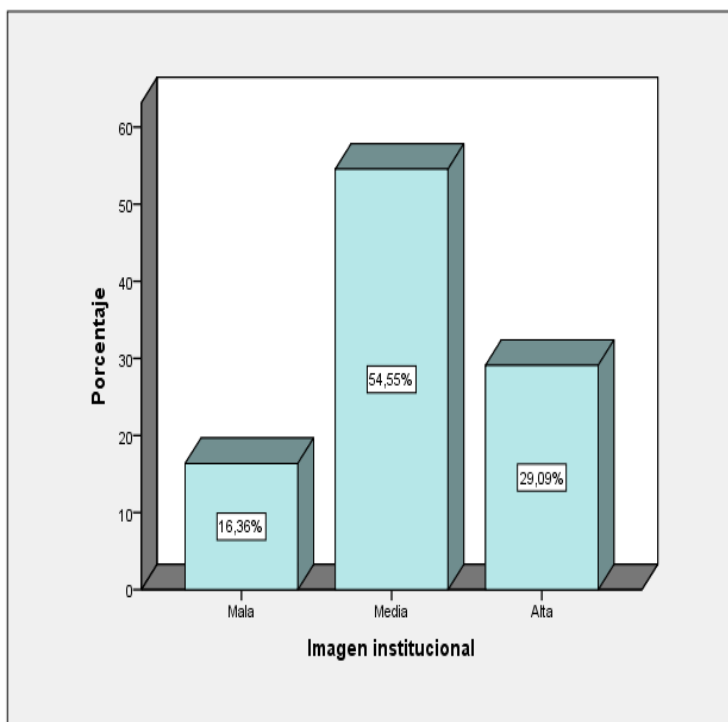


Figura 5. Nivel de la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

De acuerdo con la figura 5 y tabla 9 de datos, el 16.4% perciben un nivel malo en la variable imagen institucional; el 54.5% un nivel medio, el 29.1% un nivel alto siendo el nivel medio el predominante en la variable imagen institucional. Según las respuestas obtenidas los docentes de la institución educativa en su mayoría reconocen la imagen institucional contribuye como un agente que permite que la institución educativa trascienda dentro de la comunidad

### .. 3.1.2.1 Dimensión: Imagen física

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la percepción en la imagen física en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Imagen física		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	12	21,8
	Media	29	52,7
	Alta	14	25,5
	Total	55	100,0

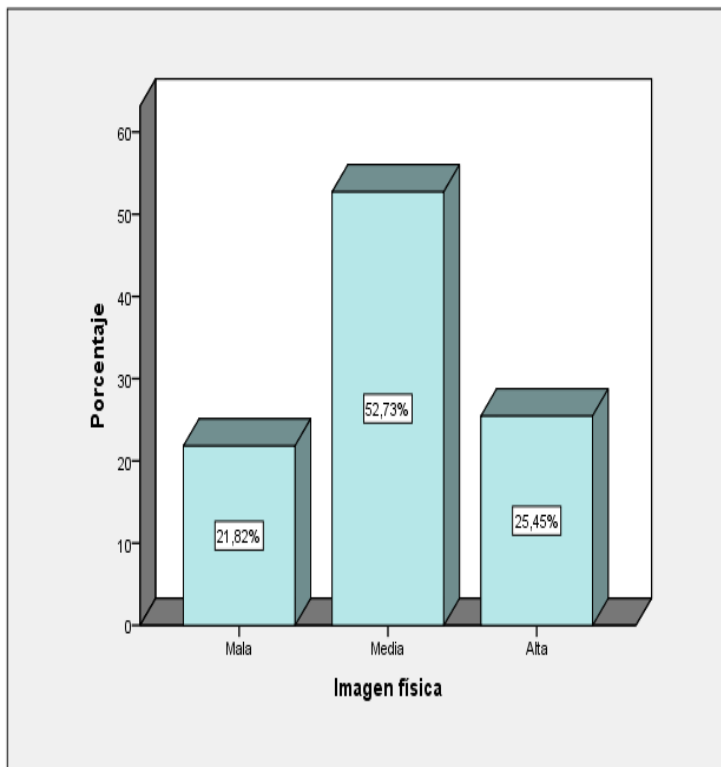


Figura 6. Nivel de la imagen física en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

De acuerdo con la figura 6 y tabla 10 de datos, el 21.8% perciben un nivel malo en la dimensión imagen física; el 52.7% un nivel medio, el 25.5% un nivel alto siendo el nivel medio el predominante en la dimensión imagen física. Según las respuestas obtenidas los docentes de la institución educativa en su mayoría reconocen la imagen física, contribuye como un agente que permite que la institución educativa trascienda dentro de la comunidad

### 3.1.2.2 Dimensión: Imagen conceptual

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la percepción en la imagen conceptual en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Imagen conceptual		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	13	23,6
	Media	29	52,7
	Alta	13	23,6
Total		55	100,0

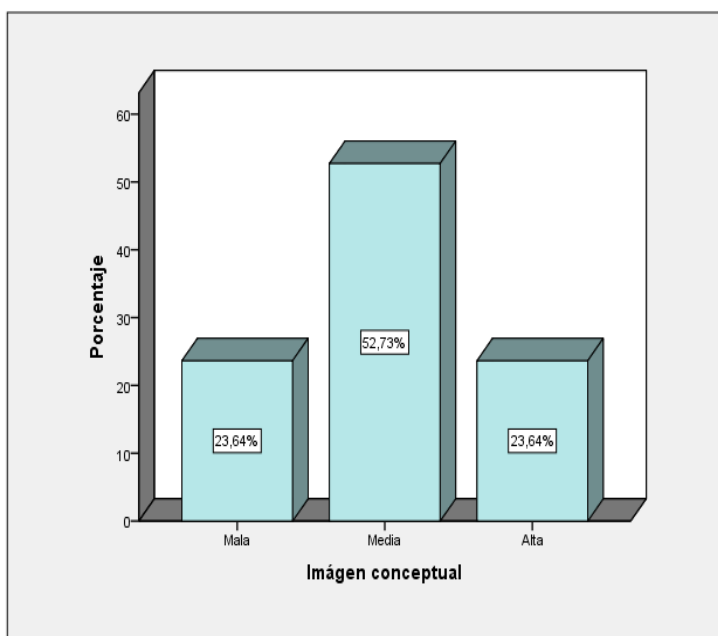


Figura 7. Nivel de la imagen conceptual en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

De acuerdo con la figura 7 y tabla 11 de datos, el 23.6% perciben un nivel malo en la dimensión imagen conceptual; el 52.7% un nivel medio, el 23.6% un nivel alto siendo el nivel medio el predominante en la dimensión imagen conceptual. Según las respuestas obtenidas los docentes de la institución educativa en su mayoría reconocen la imagen conceptual contribuye como un agente que permite que la institución educativa trascienda dentro de la comunidad dando educación de calidad.

### 3.1.2.3 Dimensión: Imagen valorativa

Tabla 12

Distribución de frecuencias de la percepción en la imagen valorativa en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Imagen valorativa		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	7	12,7
	Media	30	54,5
	Alta	18	32,7
Total		55	100,0

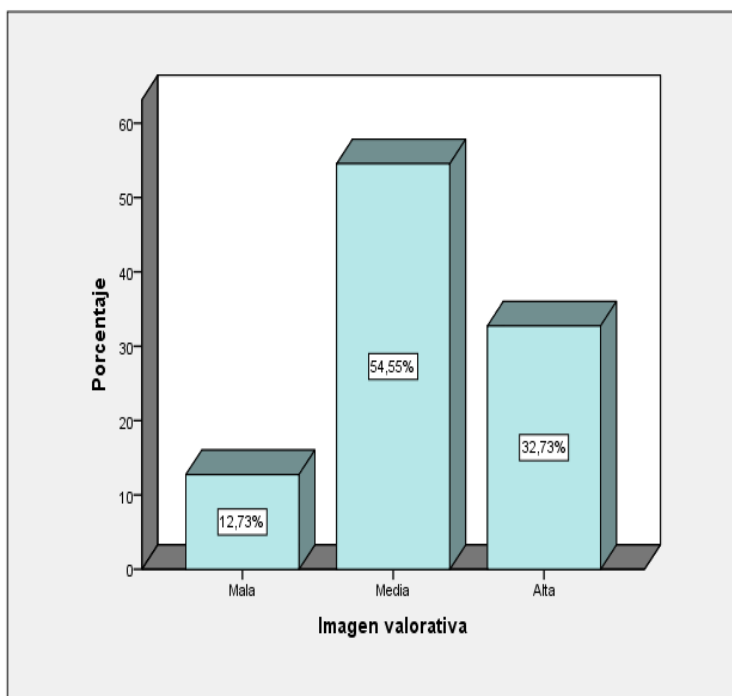


Figura 8. Nivel de la imagen valorativa en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

De acuerdo con la figura 8 y tabla 12 de datos, el 12.7% perciben un nivel malo en la dimensión imagen valorativa; el 54.5% un nivel medio, el 32.7% un nivel alto siendo el nivel medio el predominante en la dimensión imagen valorativa. Según las respuestas obtenidas los docentes de la institución educativa en su mayoría reconocen la imagen valorativa contribuye como un agente que permite que la institución educativa trascienda dentro de la comunidad dando educación que crea valor en la comunidad

### 3.2. Resultados Correlacionales

#### Hipótesis general:

Existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

#### Hipótesis específicas:

Existe una relación significativa entre Participación laboral y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Existe una relación significativa entre Toma de decisiones y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Existe una relación significativa entre Satisfacción laboral y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Tabla 13

*Coefficiente de correlación de Spearman: Evaluación del desempeño y Desempeño laboral*

Distribución de frecuencias de la percepción en la imagen valorativa en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.

Correlaciones		Imagen institucional	
Rho de Spearman	El empoderamiento docente	Coefficiente de correlación	,873**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55
	Participación laboral	Coefficiente de correlación	,862**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	,855**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,802**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	55

En la tabla 13 el empoderamiento docente tiene relación significativa y positiva con la imagen institucional ( $r_s = 0.873$ ,  $p < 0.05$ ), La participación laboral tiene relación significativa y positiva con la imagen institucional ( $r_s = 0.862$ ,  $p < 0.05$ ) ; La toma de

decisiones tiene relación significativa y positiva con la imagen institucional ( $r_s = 0.855$ ,  $p < 0.05$ ) y La satisfacción laboral tiene relación significativa y positiva con la imagen institucional ( $r_s = 0.802$ ,  $p < 0.05$ ), en la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018,



## **IV. Discusión**

Los resultados que se obtienen al utilizar la técnica estadística predictiva con el programa SPSS versión 25, buscando tener estadísticos descriptivos de cada variable del estudio además de la contrastación de la hipótesis según los objetivos planteados en la investigación, mostraron:

-El objetivo general indicado fue determinar la relación entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018. Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación se aplicaron los instrumentos a las variables empoderamiento e imagen institucional.

En los resultados el reporte de la descripción estadística para variable empoderamiento de docentes se muestra en la tabla 5 como en la figura 1, un 20% percibe un bajo nivel en esta variable; un 49.1% en regular su nivel, un 30.9% en buen nivel teniendo como predominando el regular nivel en esta variable; lo indica Ríos y et al (2010)

En los resultados para la variable imagen institucional el reporte para la descripción estadística, en la tabla 9 y figura 5, un 16.4% perciben un mal nivel, un 54.5% medio nivel, 29.1% alto nivel teniendo como predominante el medio nivel para esta variable; lo indica Rios (2009).

De acuerdo a los resultados para probar si se cumple el objetivo general, en la tabla 13 se observa que hay correlación significativa y positiva de la imagen institucional y el empoderamiento docente con el coeficiente de relación 0.873 lo cual muestra la relación positiva importante y  $p=0,000 < 0,05$ , en lo cual toma como decisión la hipótesis nula rechazar además la hipótesis general aceptar; Similarmente en la investigación realizada por Jerez (2018) en su investigación sobre el estrés y el empowerment en los colaboradores en el sector operativo del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa, quien halló la relación significativa  $r_s = 0,877$ ,  $p < 0.05$  entre estrés y empowerment; En el empoderamiento el liderazgo y la delegación es clave para el éxito porque un buen gerente no es el que esté capacitado para hacerlo todo sino el que mejor distribuya actividades en su equipo de trabajo, es decir, en sus subordinados y en la unidad curricular iniciación a la operatoria dental y oclusión si bien la mayoría reconoce que delegar es lo correcto muchos creen que al hacerlo arriesgan a que los objetivos y metas no se cumplan, por lo que esta estrategia es clave desarrollarla y potencializarla en el personal. lo sustentan Ríos et al (2010)

De acuerdo al objetivo específico 1, en la tabla 13 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre participación laboral e imagen institucional con un coeficiente de correlación de 0,862 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p=0,000 \ll 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1; al respecto en la investigación realizada por Paiva y Rivas (2017) en su investigación sobre empowerment y compromiso organizacional en la empresa COREPSA CIA de Representaciones S.A.C. en la ciudad de Iquitos-2017., quien encontró una correlación significativa ( $r_s = 0,417$ ;  $\text{sig.} = ,000$ ;  $p$ ).entre las variables de estudio; lo sustentan Ríos et al (2010)

De acuerdo al objetivo específico 2, en la tabla 13 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre toma de decisiones e imagen institucional con un coeficiente de correlación de 0,855 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p=0,000 \ll 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica. 2; al respecto en la investigación realizada por Ramos y Gaona (2018) en su investigación sobre cultura organizacional y su influencia en la imagen institucional de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión–2018. Para optar el grado de (Maestro) por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, Perú, quien encontró una correlación significativa positiva  $r_s = 0,984$  entre las variables de investigación; Toda organización empieza con una fase de planificación que permita establecer objetivos y asignar recursos (Baltodano, 2009), En este sentido, se observa que en la unidad curricular la mayoría de los docentes considera que es tomado en cuenta así como también la mayoría cree que es importante ser involucrado en ese proceso, y este es un paso importante en todo proceso gerencial, tomar en cuenta a todos los docentes para buscar estrategias que ayuden a cumplir los objetivos porque esta es la mejor manera de empoderar al personal, si todos sienten que los objetivos planteados son sus objetivos, todos trabajaran en función para que estos se cumplan, no es más que elevar el sentido de pertenencia por la unidad curricular.lo sustentan Ríos et al (2010)

De acuerdo al objetivo específico 3, en la tabla 18 se observa que existe una correlación positiva y significativa entre satisfacción laboral e imagen institucional t con un coeficiente de correlación de 0,802 lo cual indica una correlación positiva considerable y  $p=0,000 \ll 0,05$ , por lo que se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica. 3; al respecto en la investigación realizada por Ojeda (2016) en su investigación influencia de la planificación estratégica y el empowerment en el clima

organizacional de los docentes de la Institución Educativa Juana Alarco de Dammert, Miraflores, lima, 2015. Para optar el grado de (Maestro) por la Universidad Nacional De Educación, Lima, Perú., quien encontró una correlación significativa  $r_s = 0.982$  en las variables de estudio; En esta interrogante se evidencia que la unidad curricular tiene grandes fallas en este aspecto porque la mayoría de los docentes afirma no ser evaluados aunque todos reconozcan que es importante, así que entre las estrategias que se deben plantear es de vital importancia reactivar la fase de control porque es la última pero no por ello la menos importante, yo diría que es la más importante en un proceso gerencial porque va a permitir medir si se cumplieron los objetivos y metas planteadas para hacer los correctivos pertinentes y así iniciar nuevamente el proceso gerencial que al final es un proceso que como docente se ejerce a diario en nuestro rol como gerente. lo sustenta Ríos et al (2010)

## **V. Conclusiones**

**Primera:** el empoderamiento docente tiene relación positiva y significativa con la imagen institucional en la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018 (rs = 0.873,  $p < 0.05$ ).

**Segunda:** La participación laboral tiene relación positiva y significativa con la imagen institucional en la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018, (rs = 0.862,  $p < 0.05$ ).

**Tercera:** La toma de decisiones tiene relación positiva y significativa con la imagen institucional en la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018 (rs = 0.855,  $p < 0.05$ ).

**Cuarta:** La satisfacción laboral tiene relación positiva y significativa con la imagen institucional en la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018, (rs = 0.802,  $p < 0.05$ ).

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Se recomienda al Director de la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018, dar a conocer los resultados de la investigación a fin de dar a conocer la influencia que tiene el empoderamiento docente y la imagen institucional

**Segunda:** Se recomienda al Director de la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, hacer capacitaciones a todo su personal docente en participación laboral

**Tercera:** Se recomienda al Director de la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, hacer capacitaciones a todo su u personal docente en toma de decisiones

**Cuarta:** Se recomienda al Director de la Institución Educativa N° 1251 Peruano Suizo, hacer capacitaciones a todo su personal docente en satisfacción laboral



## **VIII. Referencias**

- Amaya, M. (2010). *Percepción de la imagen corporativa del instituto nacional de estadística y censos, análisis y propuesta*. Universidad de Guayaquil.
- Banco Mundial (2006). *What is Empowerment. [¿Qué es el empoderamiento?]* (2006).  
Recuperado de  
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTEMPOWERMENT/0,,contentMDK:20272299~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:486411~isCURL:Y~isCURL:Y~isCURL:Y~isCURL:Y~isCURL:Y,00.html>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (2.<sup>da</sup> ed.). México: Pearson.
- Blanchard, K.; Carlos, J. y Alan, W. (1996). *Empowerment. Tres claves para el proceso de facultar a los empleados en su empresa*. Bogotá: Norma.
- Caballero, G.; García, J. M. y Quintás M.A. (2007). La importancia de los stakeholder de la organización: un análisis empírico aplicado a la empleabilidad del alumnado de la Universidad Española. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*. 13(2), 13-32.
- Camacho de la O, A. L. (2003). *Reflexiones preliminares en torno al empoderamiento*.  
Recuperado de  
<http://www.alforja.or.cr/centros/cep/documentos/poderyempoderamiento.pdf>.
- Capriotti, P. (1999). *Planificación estratégica de la imagen corporativa*. Barcelona: Ariel.
- Caraballo, H. Armas, M. y Anzola, M. (2012). Dimensiones de la imagen institucional de los postgrados de una universidad venezolana. *Revista Universidad, Ciencia y Tecnología* 65 (16).

- Chiang, M. M.; Salazar, C. M.; Huerta, P. C. y Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas). *Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*, 2(23), 66-85.
- Chiavola, C.; Cendrós, P y Sánchez, D. (2008) El empoderamiento desde una Perspectiva del Sistema Educativo. *Omnia* 3(14), 130-143. Venezuela. Recuperado de <http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/omnia/article/view/7259>
- D'armas, M.; Robles, R.; Cedillo, M.; Vinueza, J.; Correa, M.; Mejías, A.; Acosta, G. (2018). Imagen institucional universitaria: un estudio de caso en el contexto del Ecuador. *Espacios* 5 (39), 14-30.
- Daft, R. (1998). *Teoría y diseño organizacional* (7.<sup>ma</sup> ed.). México: Thomson.
- Deming, W. E. (1989). *Calidad, productividad y competitividad. La salida de la Crisis*. Madrid: Diaz de Santos.
- Documento del Banco Mundial (2010) Recuperado de <http://www.laenfermerahoy.com.ar/articulo.php?id=85>
- Gómez, J. (2015). *El empoderamiento docente: una opción para la apropiación de la práctica educativa del profesor de matemáticas* (Tesis de Maestría). Monterrey, Tecnológico de Monterrey. Recuperado de: [https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/621253/Tesis\\_JuanPabloGomezEstrada.pdf?sequence=3](https://repositorio.itesm.mx/bitstream/handle/11285/621253/Tesis_JuanPabloGomezEstrada.pdf?sequence=3)
- Guerra, G. y Arends, P. (2007). Medición de la Imagen Institucional de un Postgrado Universitario. *Ingeniería Industrial: Actualidad y Nuevas tendencias*, 1(1), 10-20.
- Guzmán, C. P., Pontes, P. y Szufliita, M. (2015). Empowerment y satisfacción laboral. *REIDOCREA*, Recuperado de: [http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/36048/6/GuzmanDelfino\\_V4\\_Art1.pdf](http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/36048/6/GuzmanDelfino_V4_Art1.pdf)

- Hernández, R.; Baptista, P. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.<sup>ta</sup> ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Holland, J, y Brook, S. (2004). *Measuring empowerment: country indicators*. Universidad de Harvard, Cambridge, MA.
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflectionson the measurement of Women’s Empowerment. *Development and Change*, 30, 435-464.
- Kotler, P y Levy, S. (1969). Broadening the concept of Marketing. *Journal of Marketing*, 23, 55-57.
- Marcelo, M. (2018). *Calidad del servicio en la imagen institucional del servicio de enfermería en emergencia de pediatría del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Ministerio de Educación del Perú (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente 2017. Manual de aplicación*. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5332/R%C3%BAbricas%20de%20observaci%C3%B3n%20de%20aula%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20manual%20de%20aplicaci%C3%B3n.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Pire, J.; Pitre, N. y Sandra, L. (2014). Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”: imagen corporativa externa. *Negotium* 27 (9), 84-96.
- Quispe, A. (2018). *Empowerment de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales D.L. 276 y CAS D.L. 1057 - Dirección Regional de Educación Amazonas, 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Rappaport, J.; Swift, C. y Hess R. (Eds.) (1984). *Studies in empowerment. • steps toward' understanding and action*. New York: Haworth.

- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, vol. 15(2), pp. 121-148.
- Rappaport, J. (1985). The power of empowerment language. *Social Policy*, 16, pp. 15-21.
- Rappaport, J. (1981). In praise of paradox: a social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*, 9, pp. 1-25.
- Real Academia Española (2018). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=ErreFb4>
- Reyes, D. (2011). *Empoderamiento docente desde una visión Socioepistemológica: Estudio de los factores de cambio en las prácticas del profesor de matemáticas* (Tesis de maestría). México, Centro de Investigación y de estudios avanzados del Instituto Politécnico Nacional.
- Reyes-Gasperini, D. y Cantoral, R. (2016). Empoderamiento docente: la práctica docente más allá de la didáctica... ¿Qué papel juega el saber en una transformación educativa?. *Revista de la Escuela de Ciencias de la Educación* 11 (2), pp. 155-194. Recuperado de: <http://www.revistaseducacion.unr.edu.ar/ojs/index.php/educacion/article/viewFile/265/248>
- Romanish, B. (1993). Teacher Empowerment as the Focus of School Reforming. *The School Community Journal*, 3(1), 47-60. Recuperado de <http://www.adi.org/journal/ss93/RomanishSpring1993.pdf>
- Ruiz, Y. (2013). *Evaluación de la Imagen Corporativa de Organizaciones no Lucrativas. Caso: Universidad Tecnológica del Chocó* (Tesis de maestría). Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.
- Sánchez, A. (2013). ¿Es posible el empoderamiento en tiempos de crisis? Repensando el desarrollo humano en el nuevo siglo. *Universitas Psychologica*, 12(1), 285-300.

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2009). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Santa Cruz, F. (2015). Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. *Espergesia* 2 (1). ISSN: 2410-4558.
- Short, P. (1994). Defining Teacher Empowerment. *Education*, 114(4), 488-492.
- Silva, C. L. y Martínez, M. L. (2007). Empoderamiento, Participación y Autoconcepto de Persona Socialmente Comprometida en Adolescentes Chilenos. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* 41 (2), 129 – 138.
- Silva, J. (2015). *Empoderamiento y fortalecimiento: significados en un posgrado en psicología comunitaria* (Tesis de maestría). Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Silva, Y.; Gandoy, F.; Jara, C. y Pacenza, M. (2015). Liderazgo del docente y niveles de empoderamiento de los estudiantes en un seminario de prácticas comunitarias de una universidad pública argentina. *Cuadernos de Administración* 31 (54), pp.68-79. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v31n54/v31n54a08.pdf>
- Solar, M. y Díaz, C. (2007). El sistema de cogniciones y creencias del docente universitario y su influencia en su actuación pedagógica. *Horizontes Educativos* 12, pp. 35-42.
- Spreitzer, G. (1995) Psychological Empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. 38, 5: 1442 - 1465.

- Tobón, S; Pimienta, J. y García, J. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizajes y evaluación de competencias*. México: Pearson.
- Vásquez, K. M. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional y la calidad de atención al paciente en el centro de salud Llama*. (Tesis de grado). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de <http://bit.ly/2qGCsVQ>
- Whetten, D. y Cameron, K. (2015). *Desarrollo de habilidades directivas* (9.<sup>na</sup> ed.). México: Pearson Educación.
- Ybañez, M. (2018). *Responsabilidad social e imagen institucional del puesto de control migratorio del aeropuerto internacional Jorge Chávez, Callao 2017* (Tesis de maestría). Lima, Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12926/Yba%C3%B1ez\\_RMD.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12926/Yba%C3%B1ez_RMD.pdf?sequence=1)
- Zimmerman, M.A. & Rappaport, J. (1988). Citizen Participation, Perceived Control, and Psychological Empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 16(5), 725-750.

## **Anexos**



# ANEXO A

## Matriz de consistência

**Título:** El empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018

**Autor:** Sara Nelly García Morales

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación hay entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Qué relación hay entre el empoderamiento docente y los equipos, medios e instalaciones en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación hay entre el empoderamiento docente y la calidad de profesores y planes de estudio en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación hay entre el empoderamiento docente y la orientación de la enseñanza y la evaluación en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018?</p> <p>¿Qué relación hay entre el empoderamiento docente y la imagen general en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre el empoderamiento docente y los equipos, medios e instalaciones en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el empoderamiento docente y la calidad de profesores y planes de estudio en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el empoderamiento docente y la orientación de la enseñanza y la evaluación en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre el empoderamiento docente y la imagen general en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe una relación significativa entre y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y los equipos, medios e instalaciones en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y la calidad de profesores y planes de estudio en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y la orientación de la enseñanza y la evaluación en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p> <p>Existe una relación significativa entre el empoderamiento docente y la imagen general en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima, 2018.</p>	Variable 1: Empoderamiento docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<b>Significado</b>	<b>Importancia del trabajo</b>	( 1 - 4 )	Escala de Likert Totalmente de acuerdo (5) Parcialmente de Acuerdo (4) Indeciso (3) Parcialmente en desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Nivel ordinal Rangos: Buena (15 - 20) Regular (10 - 15 ) Baja (04 - 9)
			<b>Competencia</b>	<b>Significación del trabajo</b>	( 5 - 8 )		
				<b>Confianza en las capacidades</b>	( 9 - 12 )		
			<b>Autodeterminación</b>	<b>Confianza en las habilidades</b>	( 13 - 16 )		
				<b>Autonomía</b>	( 17 - 20 )		
			<b>Impacto</b>	<b>Oportunidad</b>			
			<b>Seguridad</b>	<b>Impacto en el trabajo</b>			
				<b>Control</b>			
	<b>Confianza en los compañeros</b>						
	<b>Soporte emocional</b>						
		<b>Total 20 ítems</b>					
Variable 2: Imagen institucional							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
<b>Equipos, medios e instalaciones</b>	<b>Equipos y medios</b>	( 1 - 9 )	Escala de Likert Total Acuerdo (5) Parcialmente de Acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) Parcialmente en desacuerdo (2)	Nivel ordinal Rangos: Alta (34 - 45) Media (21 - 33) Baja (09 - 20)			
	<b>Instalaciones</b>						
<b>Calidad (Profesores y planes de estudio)</b>	<b>Calidad de profesores</b>	( 10 - 18 )					
	<b>Calidad de planes de estudio</b>						
<b>Orientación de la enseñanza y evaluación</b>	<b>Orientación a la enseñanza</b>	( 19 - 26 )		Alta (30 - 45) Media (19 - 32) Baja (08 - 21)			
	<b>Sistema de evaluación</b>						
<b>Imagen general</b>		(27 - 30 )	Total desacuerdo (1)	Alta (34 - 45) Media (21 - 33) Baja (09 - 20)			
	<b>Imagen general</b>						
		<b>Total 30 ítems</b>		Alta (15 - 20) Media (10 - 14) Baja (04 - 09)			
<b>Nivel - diseño de</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>				

investigación			
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental -Transversal - Correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 55 docentes de Educación Primaria y de Educación Secundaria</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 55 docentes de Educación Primaria y de Educación Secundaria</p>	<p><b>Variable 1: Empoderamiento docente</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Cuestionarios para medir el empowerment</b></p> <p>Autor: G. M. Spreitzer Año: 1995 Monitoreo: Presencial y constante Ámbito de Aplicación: Trabajadores Forma de Administración: Grupal</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Imagen institucional</b></p> <p><b>Técnicas: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumentos: Adaptación de Medición de la Imagen de la Universidad</b></p> <p>Autor: Yardleyda Ruiz Moreno Año: 2013 Monitoreo: Presencial y constante Ámbito de Aplicación: Estudiantes Forma de Administración: Grupal</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Media, moda y mediana (Medidas de tendencia central) Rango de variación, varianza, desviación estándar, coeficiente de variación (Medidas de dispersión)</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Pruebas correlacionales según la normalidad de los datos: r de Pearson o rho de Spearman</p>

## ANEXO B

### CUESTIONARIO DE IMAGEN INSTITUCIONAL

Apreciado docente, se está desarrollando un estudio para evaluar la Imagen Institucional y el Empowerment de la Institución Educativa. La información que se obtenga es confidencial y no se publicará de manera individual sino agregada. Sus datos no se suministrarán a nadie y se utilizarán solo para asuntos académicos. Agradecemos su amable colaboración.

En referencia a las siguientes características según la imagen o la percepción que tenga usted de la Institución Educativa, por favor señale con una X su opinión en relación con las siguientes afirmaciones, asignando el número de 0 a 5 que mejor represente su opinión, donde:

Total desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Total acuerdo
1	2	3	4	5

	<b>EMeI. Equipos, medios e Instalaciones</b>	1	2	3	4	5
1	<b>EMeI1.</b> La Institución Educativa cuenta con suficiente material didáctico para el cumplimiento de sus objetivos (Bibliotecas, Laboratorios, Centros de cómputo, sala de profesores, etc.).					
2	<b>EMeI2.</b> La Institución Educativa presta asistencia social de buena calidad (atención Psico – social, recreación etc.).					
3	<b>EMeI3.</b> Existe facilidad de acceso a los diferentes servicios/actividades prestados por la Institución Educativa .					
4	<b>EMeI4.</b> La Institución Educativa informa oportunamente a los estudiantes sobre trámites y normatividades.					
5	<b>EMeI5.</b> El equipamiento de este colegio tiene apariencia de ser moderno.					
6	<b>EMeI6.</b> Las instalaciones físicas de la Institución Educativa están en excelente estado.					
7	<b>EMeI7.</b> El diseño arquitectónico de las instalaciones de la Institución Educativa favorece el ambiente académico.					
8	<b>EMeI8.</b> Las instalaciones del colegio están ubicadas estratégicamente y en lugares de fácil acceso.					
9	<b>EMeI9.</b> Las instalaciones físicas del colegio son visualmente atractivas.					
	<b>CS. Calidad del servicio</b>					
10	<b>CS1.</b> La Institución Educativa cuenta con profesores de muy buena calidad y excelente docencia.					
11	<b>CS2.</b> Los docentes tienen la disponibilidad de tiempo para asesorar y acompañar a los estudiantes.					
12	<b>CS3.</b> Los profesores del colegio se caracterizan por ser muy respetuosos y colaboradores con sus estudiantes.					
13	<b>CS4.</b> Los profesores del colegio explican con claridad y precisión los conceptos.					
14	<b>CS5.</b> Las asignaturas del plan de estudio de la Institución Educativa son las adecuadas para sus futuros intereses.					
15	<b>CS6.</b> El contenido de las asignaturas está orientado al mejoramiento de las condiciones particulares de la región.					
16	<b>CS7.</b> Son pertinentes para postular a las carreras en la región.					

17	<b>CS8.</b> La estructura de horarios predominante de la Institución Educativa permite un buen aprovechamiento del tiempo para el desarrollo de las labores académicas.					
	<b>OEE. Orientación a la enseñanza y evaluación</b>					
18	<b>OEE1.</b> Los programas académicos ofrecidos por el colegio están en sintonía con las necesidades del mercado laboral regional.					
19	<b>OEE2.</b> En el colegio se forma académicamente al alumno preparándolo para la vida laboral.					
20	<b>OEE3.</b> Es un colegio orientado y preocupado por los alumnos.					
21	<b>OEE4.</b> En el colegio además de formar profesionalmente también se imparte formación en valores para el desempeño laboral.					
22	<b>OEE5.</b> El colegio gestiona de manera permanente y oportuna la realización de prácticas a sus estudiantes en contextos muy cercanos a los reales o en situaciones significativas.					
23	<b>OEE6</b> En cada asignatura el sistema de evaluación implementado es el que mejor evalúa el tipo de conocimiento enseñado.					
24	<b>OEE7</b> El sistema de evaluación actual es satisfactorio y es el que más favorece el sistema de aprendizaje.					
25	<b>OEE8</b> Las calificaciones de las evaluaciones son registradas oportunamente.					
26	<b>OEE9</b> La evaluación para el ingreso al colegio es clara y fácil de responder.					
	<b>IG. Imagen general</b>					
27	<b>IG1.</b> El colegio es una institución educativa que goza de una excelente imagen en el entorno regional y nacional.					
28	<b>IG2.</b> Los egresados del colegio son ampliamente aceptados en el mercado laboral, público y privado a nivel local y regional por la buena imagen del colegio.					
29	<b>IG3.</b> La comunidad en general tiene una buena imagen del colegio.					
30	<b>IG4.</b> En general, tienes una imagen positiva del colegio.					

**Gracias por su colaboración**

**Instrumento de toma de datos**

**Variable: Empowerment**

Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	indeciso	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	<b>S. Significado</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>S1</b> El trabajo que realizó en esta institución es muy importante para mí.					
<b>2</b>	<b>S2</b> Las actividades de mi trabajo son significativas para mí					
<b>3</b>	<b>S3</b> Cuido lo que hago con mi trabajo					
<b>4</b>	<b>S4</b> El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mí.					
	<b>C. Competencia</b>					
<b>5</b>	<b>C1</b> Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.					
<b>6</b>	<b>C2</b> Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades.					
<b>7</b>	<b>C3</b> Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito.					
<b>8</b>	<b>C4</b> He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo.					
	<b>A. Autodeterminación</b>					
<b>9</b>	<b>A1</b> Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo.					
<b>10</b>	<b>A2</b> Puedo decir cómo realizar mi propio trabajo.					
<b>11</b>	<b>A3</b> Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera como hago mi trabajo.					
<b>12</b>	<b>A4</b> Tengo la oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.					
	<b>I. Impacto</b>					
<b>13</b>	<b>I1</b> Impacto significativamente en lo que sucede en mi área de trabajo.					
<b>14</b>	<b>I2</b> Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi área de trabajo.					
<b>15</b>	<b>I3</b> Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área de trabajo.					
<b>16</b>	<b>I4</b> Mi opinión cuenta con la toma de decisiones de mi area de trabajo					
	<b>Se. Seguridad</b>					
<b>17</b>	<b>Se 1</b> Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen					
<b>18</b>	<b>Se 2</b> Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo					
<b>19</b>	<b>Se 3</b> Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo					
<b>20</b>	<b>Se 4</b> Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar					

**Gracias por su colaboración**



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Significado</b>							
1	El trabajo que realizo en esta institución es muy importante para mí.	X		X		X		
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí	X		X		X		
3	Cuido lo que hago con mi trabajo	X		X		X		
4	El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mí.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Competencia</b>							
5	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	X		X		X		
6	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades.	X		X		X		
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Autodeterminación</b>							
9	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo.	X		X		X		
10	Puedo decir cómo realizar mi propio trabajo.	X		X		X		
11	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera como hago mi trabajo.	X		X		X		
12	Tengo la oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Impacto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Impacto significativamente en lo que sucede en mi área de trabajo.	X		X		X		
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi área de trabajo.	X		X		X		
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	X		X		X		
16	Mi opinión cuenta con la toma de decisiones de mi área de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5 Seguridad</b>							
17	Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen	X		X		X		
18	Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		
19	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo	X		X		X		
20	Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Suficiente*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Núñez Lira Luis* DNI: *0801207*

Especialidad del validador: *Metodología* de.....del 20....

  
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMAGEN INSTITUCIONAL.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Equipos y medios</b>							
1	La Institución Educativa cuenta con suficiente material didáctico para el cumplimiento de sus objetivos (Bibliotecas, Laboratorios, Centros de cómputo, sala de profesores, etc.)	X		X		X		
2	La Institución Educativa presta asistencia social de buena calidad (atención Psico – social, recreación etc.)	X		X		X		
3	Existe facilidad de acceso a los diferentes servicios/actividades prestados por la Institución Educativa	X		X		X		
4	La Institución Educativa informa oportunamente a los estudiantes sobre trámites y normatividades.	X		X		X		
5	El equipamiento de este colegio tiene apariencia de ser moderno.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Instalaciones</b>							
6	Las instalaciones físicas de la Institución Educativa están en excelente estado.	X		X		X		
7	El diseño arquitectónico de las instalaciones de la Institución Educativa favorece el ambiente académico	X		X		X		
8	Las instalaciones del colegio están ubicadas estratégicamente y en lugares de fácil acceso.	X		X		X		
9	Las instalaciones físicas del colegio son visualmente atractivas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Calidad de profesores</b>							
10	La Institución Educativa cuenta con profesores de muy buena calidad y excelente docencia.	X		X		X		
11	Los docentes tienen la disponibilidad de tiempo para asesorar y acompañar a los estudiantes.	X		X		X		
12	Los profesores del colegio se caracterizan por ser muy respetuosos y colaboradores con sus estudiantes	X		X		X		
13	Los profesores del colegio explican con claridad y precisión los conceptos.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Calidad de planes de estudio</b>							
14	Las asignaturas del plan de estudio de la Institución Educativa son las adecuadas para sus futuros intereses.	X		X		X		
15	El contenido de las asignaturas está orientado al mejoramiento de las condiciones particulares de la región.	X		X		X		
16	Son pertinentes para postular a las carreras en la región.	X		X		X		
17	La estructura de horarios predominante de la Institución Educativa permite un buen aprovechamiento del tiempo para el desarrollo de las labores académicas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5 Orientación de los estudiantes</b>							
18	Los programas académicos ofrecidos por el colegio están en sintonía con las necesidades del mercado laboral regional.	X		X		X		
19	En el colegio se forma académicamente al alumno preparándolo para la vida laboral.	X		X		X		
20	Es un colegio orientado y preocupado por los alumnos.	X		X		X		
21	En el colegio además de formar profesionalmente también se imparte formación en valores para el desempeño laboral.	X		X		X		
22	El colegio gestiona de manera permanente y oportuna la realización de prácticas a sus estudiantes en contextos muy cercanos a los reales o en situaciones significativas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 6 Sistema de evaluación</b>							
23	En cada asignatura el sistema de evaluación implementado es el que mejor evalúa el tipo de conocimiento enseñado.	X		X		X		
24	El sistema de evaluación actual es satisfactorio y es el que más favorece el sistema de aprendizaje	X		X		X		
25	Las calificaciones de las evaluaciones son registradas oportunamente.	X		X		X		
26	La evaluación para el ingreso al colegio es clara y fácil de responder.	X		X		X		

DIMENSIÓN 7 Imagen general					
27	El colegio es una institución educativa que goza de una excelente imagen en el entorno regional y nacional	X		X	X
28	Los egresados del colegio son ampliamente aceptados en el mercado laboral, público y privado a nivel local y regional por la buena imagen del colegio.	X		X	X
29	La comunidad en general tiene una buena imagen del colegio.	X		X	X
30	En general, tienen una imagen positiva del colegio.	X		X	X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / Aplicable después de corregir [ ] / No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Núñez Liz Jay*

DNI: *0801201*

Especialidad del validador:

*Psicólogo*

.....de.....del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO.**


N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Significado</b>								
1	El trabajo que realizó en esta institución es muy importante para mí.	X		X		X		
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí	X		X		X		
3	Cuido lo que hago con mi trabajo	X		X		X		
4	El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mí.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Competencia</b>								
5	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	X		X		X		
6	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades.	X		X		X		
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito.	Si	No	Si	No	Si	No	
8	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Autodeterminación</b>								
9	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo.	X		X		X		
10	Puedo decir cómo realizar mi propio trabajo.	X		X		X		
11	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera como hago mi trabajo.	X		X		X		
12	Tengo la oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 Impacto</b>								
13	Impacto significativamente en lo que sucede en mi área de trabajo.	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi área de trabajo.	X		X		X		
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	X		X		X		
16	Mi opinión cuenta con la toma de decisiones de mi área de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5 Seguridad</b>								
17	Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen	X		X		X		
18	Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		
19	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo	X		X		X		
20	Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Walter Osorel, Corcuera    DNI: 16735482

Especialidad del validador: Metodólogo.    19 de Nov del 2018

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMAGEN INSTITUCIONAL.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Equipos y medios</b>								
1	La Institución Educativa cuenta con suficiente material didáctico para el cumplimiento de sus objetivos (Bibliotecas, Laboratorios, Centros de cómputo, sala de profesores, etc.)	X		X		X		
2	La Institución Educativa presta asistencia social de buena calidad (atención Psico - social, recreación etc.)	X		X		X		
3	Existe facilidad de acceso a los diferentes servicios/actividades prestados por la Institución Educativa	X		X		X		
4	La Institución Educativa informa oportunamente a los estudiantes sobre trámites y normatividades.	X		X		X		
5	El equipamiento de este colegio tiene apariencia de ser moderno.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Instalaciones</b>								
6	Las instalaciones físicas de la Institución Educativa están en excelente estado.	X		X		X		
7	El diseño arquitectónico de las instalaciones de la Institución Educativa favorece el ambiente académico.	X		X		X		
8	Las instalaciones del colegio están ubicadas estratégicamente y en lugares de fácil acceso.	X		X		X		
9	Las instalaciones físicas del colegio son visualmente atractivas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Calidad de profesores</b>								
10	La Institución Educativa cuenta con profesores de muy buena calidad y excelente docencia.	X		X		X		
11	Los docentes tienen la disponibilidad de tiempo para asesorar y acompañar a los estudiantes.	X		X		X		
12	Los profesores del colegio se caracterizan por ser muy respetuosos y colaboradores con sus estudiantes.	X		X		X		
13	Los profesores del colegio explican con claridad y precisión los conceptos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 Calidad de planes de estudio</b>								
14	Las asignaturas del plan de estudio de la Institución Educativa son las adecuadas para sus futuros intereses.	X		X		X		
15	El contenido de las asignaturas está orientado al mejoramiento de las condiciones particulares de la región.	X		X		X		
16	Son pertinentes para postular a las carreras en la región.	X		X		X		
17	La estructura de horarios predominante de la Institución Educativa permite un buen aprovechamiento del tiempo para el desarrollo de las labores académicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5 Orientación de los estudiantes</b>								
18	Los programas académicos ofrecidos por el colegio están en sintonía con las necesidades del mercado laboral regional.	X		X		X		
19	En el colegio se forma académicamente al alumno preparándolo para la vida laboral.	X		X		X		
20	Es un colegio orientado y preocupado por los alumnos.	X		X		X		
21	En el colegio además de formar profesionalmente también se imparte formación en valores para el desempeño laboral.	X		X		X		
22	El colegio gestiona de manera permanente y oportuna la realización de prácticas a sus estudiantes en contextos muy cercanos a los reales o en situaciones significativas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6 Sistema de evaluación</b>								
23	En cada asignatura el sistema de evaluación implementado es el que mejor evalúa el tipo de conocimiento enseñado.	X		X		X		
24	El sistema de evaluación actual es satisfactorio y es el que más favorece el sistema de aprendizaje.	X		X		X		
25	Las calificaciones de las evaluaciones son registradas oportunamente.	X		X		X		
26	La evaluación para el ingreso al colegio es clara y fácil de responder.	X		X		X		

DIMENSIÓN 7 Imagen general					
27	El colegio es una institución educativa que goza de una excelente imagen en el entorno regional y nacional.	X	X	X	
28	Los egresados del colegio son ampliamente aceptados en el mercado laboral, público y privado a nivel local y regional por la buena imagen del colegio.	X	X	X	
29	La comunidad en general tiene una buena imagen del colegio.	X	X	X	
30	En general, tienes una imagen positiva del colegio.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

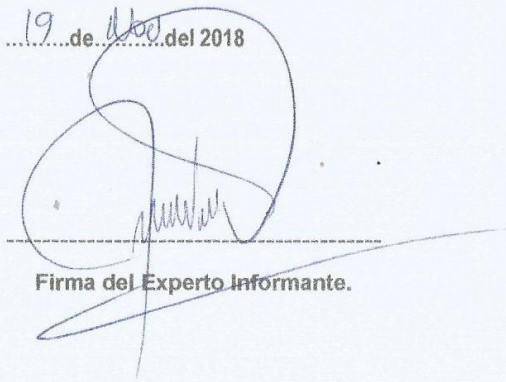
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vélez Osorio, JOAQUÍN    DNI: 16735982

Especialidad del validador: Metodólogo

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de Nov del 2018



Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL EMPODERAMIENTO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Significado</b>							
1	El trabajo que realizo en esta institución es muy importante para mí.	X		X		X		
2	Las actividades de mi trabajo son significativas para mí	X		X		X		
3	Cuido lo que hago con mi trabajo	X		X		X		
4	El trabajo que hago tiene significado e importancia especiales para mí.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Competencia</b>							
5	Confío en mis capacidades personales para desempeñar bien mi trabajo.	X		X		X		
6	Mi trabajo está dentro del alcance de mis competencias y capacidades.	X		X		X		
7	Confío en mis capacidades para realizar mi trabajo con éxito.	X	No	Si	No	Si	No	
8	He dominado las habilidades necesarias para hacer mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Autodeterminación</b>							
9	Tengo suficiente autonomía para decidir cómo realizar mi trabajo.	X		X		X		
10	Puedo decir como realizar mi propio trabajo.	X		X		X		
11	Tengo oportunidad considerable de independencia en la manera como hago mi trabajo.	X		X		X		
12	Tengo la oportunidad de utilizar mi iniciativa personal al realizar mi trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Impacto</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Impacto significativamente en lo que sucede en mi área de trabajo.	X		X		X		
14	Tengo suficiente control sobre lo que ocurre en mi área de trabajo.	X		X		X		
15	Tengo influencia significativa sobre lo que sucede en mi área de trabajo.	X		X		X		
16	Mi opinión cuenta con la toma de decisiones de mi área de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 5 Seguridad</b>							
17	Confío en que mis compañeros de trabajo cumplen las promesas que hacen	X		X		X		
18	Confío en que mis compañeros de trabajo comparten información importante conmigo	X		X		X		
19	Sé que mis compañeros de trabajo son totalmente honestos conmigo	X		X		X		
20	Creo que mis compañeros de trabajo se interesan en mi bienestar	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Sí hay*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *ocara fernandez y alon* DNI: *40093933*

Especialidad del validador: *Investigador* de *15* del *2018*

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA IMAGEN INSTITUCIONAL.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Equipos y medios</b>								
1	La Institución Educativa cuenta con suficiente material didáctico para el cumplimiento de sus objetivos (Bibliotecas, Laboratorios, Centros de cómputo, sala de profesores, etc.)	X		X		X		
2	La Institución Educativa presta asistencia social de buena calidad (atención Psico – social, recreación etc.)	X		X		X		
3	Existe facilidad de acceso a los diferentes servicios/actividades prestados por la Institución Educativa	X		X		X		
4	La Institución Educativa informa oportunamente a los estudiantes sobre trámites y normatividades.	X		X		X		
5	El equipamiento de este colegio tiene apariencia de ser moderno.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Instalaciones</b>								
6	Las instalaciones físicas de la Institución Educativa están en excelente estado.	X		X		X		
7	El diseño arquitectónico de las instalaciones de la Institución Educativa favorece el ambiente académico.	X		X		X		
8	Las instalaciones del colegio están ubicadas estratégicamente y en lugares de fácil acceso.	X		X		X		
9	Las instalaciones físicas del colegio son visualmente atractivas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Calidad de profesores</b>								
10	La Institución Educativa cuenta con profesores de muy buena calidad y excelente docencia.	X		X		X		
11	Los docentes tienen la disponibilidad de tiempo para asesorar y acompañar a los estudiantes.	X		X		X		
12	Los profesores del colegio se caracterizan por ser muy respetuosos y colaboradores con sus estudiantes.	X		X		X		
13	Los profesores del colegio explican con claridad y precisión los conceptos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 Calidad de planes de estudio</b>								
14	Las asignaturas del plan de estudio de la Institución Educativa son las adecuadas para sus futuros intereses.	X		X		X		
15	El contenido de las asignaturas está orientado al mejoramiento de las condiciones particulares de la región.	X		X		X		
16	Son pertinentes para postular a las carreras en la región.	X		X		X		
17	La estructura de horarios predominante de la Institución Educativa permite un buen aprovechamiento del tiempo para el desarrollo de las labores académicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5 Orientación de los estudiantes</b>								
18	Los programas académicos ofrecidos por el colegio están en sintonía con las necesidades del mercado laboral regional.	X		X		X		
19	En el colegio se forma académicamente al alumno preparándolo para la vida laboral.	X		X		X		
20	Es un colegio orientado y preocupado por los alumnos.	X		X		X		
21	En el colegio además de formar profesionalmente también se imparte formación en valores para el desempeño laboral.	X		X		X		
22	El colegio gestiona de manera permanente y oportuna la realización de prácticas a sus estudiantes en contextos muy cercanos a los reales o en situaciones significativas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 6 Sistema de evaluación</b>								
23	En cada asignatura el sistema de evaluación implementado es el que mejor evalúa el tipo de conocimiento enseñado.	X		X		X		
24	El sistema de evaluación actual es satisfactorio y es el que más favorece el sistema de aprendizaje.	X		X		X		
25	Las calificaciones de las evaluaciones son registradas oportunamente.	X		X		X		
26	La evaluación para el ingreso al colegio es clara y fácil de responder.	X		X		X		

DIMENSIÓN 7 Imagen general							
27	El colegio es una institución educativa que goza de una excelente imagen en el entorno regional y nacional.	X		X		X	X
28	Los egresados del colegio son ampliamente aceptados en el mercado laboral, público y privado a nivel local y regional por la buena imagen del colegio.	X		X		X	
29	La comunidad en general tiene una buena imagen del colegio.	X		X		X	
30	En general, tienes una imagen positiva del colegio.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Stany Fernández Y. M.    DNI: 40043433

Especialidad del validador: Investigador Asistente Profesor en Educación

11 de 11 del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
 Firma del Experto Informante.



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Yolvi Ocaña Fernández**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"El empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251 Peruano Suizo, Lima 2018 "** del (de la) estudiante **Sara Nelly García Morales**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de febrero de 2019



---

Yolvi Ocaña Fernández

DNI: 40043433

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?s=1&o=1079130122&u=1052599419&lang=es

feedback studio | tesis 5 | /0 | 2 de 6

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El empoderamiento docente y la imagen institucional en la Institución Educativa n° 1251  
Peruano Suizo, Lima, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTOR:**  
Br. Sara Nelly García Morales

**ASESOR:**  
Dr. Yolvi Ocaña Fernández

Página: 1 de 57 | Número de palabras: 9480 | Text-only Report | High Resolution | Activado

11:08 a. m.  
17/02/2019





FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GARCIA MORALES, SARA NELLY

D.N.I. : 07683197

Domicilio : Urb. Solis Garcia MzB 271 - San Fernando - Lurigancho

Teléfono : Fijo : Móvil : 920080038

E-mail : Sagamo2007@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : Gestión y Docencia Educativa

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GARCIA MORALES, SARA NELLY

Título de la tesis:

El empoderamiento docente y la imagen

Institucional en la Institución Educativa N° 1251

Peruano Suizo, Lima 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sara Nelly García Morales

INFORME TÍTULADO:

El Empoderamiento docente y la imagen institucional  
en la institución educativa N° 1251 Peruano  
Suizo, Lima, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en educación con mención en Docencia y Gestión  
Educativa.

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de Marzo de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría.



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN