



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de la  
Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo de la  
UGEL N° 01, 2018.

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

Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**

Br.: Enrique Genaro Castro Martinez

**ASESOR:**

Mgr. Miguel Angel Pérez Pérez

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

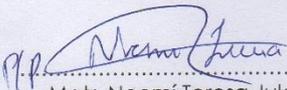
**PERÚ - 2019**

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

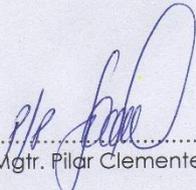
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don: ENRIQUE GENARO CASTRO MARTINEZ, cuyo título es: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7054, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, EN EL AÑO 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de **15 QUINCE**.

Lima, San Juan de Lurigancho 21 de febrero del 2019

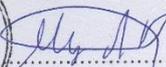
  
 Mgtr. Noemí Teresa Julca Vera

PRESIDENTE

  
 Mgtr. Pilar Clemente Castillo

SECRETARIO



  
 Mgtr. Miguel Ángel Pérez Pérez

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

### **Dedicatoria**

En memoria de mis padres que me brindaron su amor, perseverancia, dedicación y comprensión. Por su apoyo de mi esposa e hijo que son la razón de mi superación.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a Dios por permitir concluir con mi trabajo de investigación en favor de la educación.

También mi agradecimiento al asesor del Taller de Tesis Prof. Miguel Pérez y la Profesora Noemí Julca por su paciencia al enseñarnos el programa SPSS.

Al personal directivo de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo y todo el personal por dar su tiempo en la aplicación de cuestionario para obtener los datos de la presente investigación.

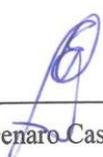
## Declaratoria de autenticidad

Yo, Enrique Genaro Castro Martinez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión y Calidad Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 06923844, con la tesis titulada “Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01, 2018, declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría. 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional. 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 de marzo de 2019



---

Br. Enrique Genaro Castro Martinez.

DNI N° 06923844

## Presentación

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01 - 2018, considerando que la gestión administrativa es muy importante en la organización y por consiguiente la imagen del plantel dentro de la comunidad.

En la actualidad, las normas educativas fijan a las instituciones educativas como la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado como, para ello se capacitan a los directores, padres de familia y los docentes, propiciando que se involucren todos ellos por un fin común el bienestar de los alumnos.

El trabajo de investigación se ha dividido en siete capítulos:

Capítulo I: Introducción; Estudio de la realidad problemática; investigar cuatro trabajos previos internacionales y seis trabajos previos nacionales, se analizó los objetivos y conclusiones de las variables planteadas por los investigadores, teorías relacionados al tema, los bases teóricos de las variables y sus respectivos enfoques, la formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis, objetivos.

Capítulo II: Marco metodológico, que comprende la operacionalización de las variables, los aspectos fundamentales de la investigación que corresponde a la metodología, diseño, tipo de estudio, población, muestra y muestreo, técnica e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad de los instrumentos a ejecutar y aspectos éticos.

Capítulo III: Resultados, de las variables, dimensiones y sus respectivas correlaciones a partir del tratamiento estadístico e interpretación de gráficos.

Capítulo IV: Discusión: a partir de los resultados obtenidos y los antecedentes del presente estudio.

Capítulo V: Conclusiones, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables y sus respectivas dimensiones.

Capítulo VI: Recomendaciones, a partir de los resultados obtenidos en la investigación.

Capítulo VII: Referencias bibliográficas, de las fuentes que sustentan la tesis y sus respectivos anexos.

**Índice de contenido**

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	34
II. Método	35
2.1. Diseño de investigación	36
2.2 Variables, operacionalidad	37
2.3. Población y muestra	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.5 Métodos de análisis de datos	42
2.6 Aspectos éticos y uso del Turnitin (originalidad)	42

III. Resultados	43
3.1. Resultado descriptivo de las variables y dimensiones	44
3.2. Análisis inferencial	54
IV. Discusión	57
VI. Conclusiones	61
VI. Recomendaciones	63
VII. Referencias	65
Anexos	70
Anexo 1. Instrumentos	71
Anexo 2. Matriz de validación de instrumento	77
Anexo 3. Carta de presentación del estudiante	78
Anexo 4. Carta de autorización para aplicación del instrumento	79
Anexo 5. Artículo científico	80
Anexo 6. Acta de aprobación de originalidad de Tesis	88
Anexo 7. Pantallazo del Turnitin	89
Anexo 8. Autorización de publicación de Tesis en repositorio Institucional UCV	90
Anexo 9. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	91

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Operacionalización de la Variable 1: gestión administrativa	37
Tabla 2.	Operacionalización de la Variable 2: Imagen Institucional	38
Tabla 3.	Población de la I.E. N° 7054 año 2018	39
Tabla 4.	Muestra de la Investigación en la I.E. N° 7054 año 2018	40
Tabla 5.	Resultado de validación del cuestionario “Gestión administrativa”, 2018	41
Tabla 6.	Resultado de validación del cuestionario “Imagen institucional”, 2018	41
Tabla 7.	Confiabilidad del cuestionario para medir la gestión administrativa.	42
Tabla 8.	Confiabilidad del cuestionario para medir la imagen institucional	42
Tabla 9.	Nivel Gestion administrativa de la I.E. N° 7054, 2018	44
Tabla 10.	Niveles Procesos de gestion de la I.E. N° 7054	45
Tabla 11.	Nivel Gestion talento humano en la I.E. N° 7054.	46
Tabla 12.	Nivel Clima Organizacional en la I.E. N° 7054.	47
Tabla 13.	Nivel Variable: Imagen Institucional I.E. N° 7054, 2018	48
Tabla 14.	Nivel Cultura Corporativa de I.E. N° 7054.	49
Tabla 15.	Niveles de la Dimensión: Vínculo Institucional en la I.E. N° 7054, 2018	50
Tabla 16.	Nivel Comunicación corporativa de la I.E. N° 7054.	51
Tabla 17.	Descriptivos en Tabla Cruzada: Gestion administrativa e Imagen institucional de I.E. N° 7054, 2018	52
Tabla 18.	Descriptivos de la Dimensión: Gestion de Procesos en I.E. N° 7054, 2018	52
Tabla 19.	Descriptivos de la Dimensión: Gestion del Talento humano en la I.E. N° 7054, 2018	53
Tabla 20.	Descriptivos de la Dimensión: Clima Organizacional en la I.E. N° 7054, 2018	53
Tabla 21.	Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones	54

Tabla 22.	Estadístico Rho de Spearman de la Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de la I.E. N° 7054, 2018	54
Tabla 23.	Estadístico Rho de Spearman de los Procesos gestión y la Imagen institucional.	55
Tabla 24.	Estadístico Rho de Spearman de la Gestión del Talento humano y la Imagen Institucional de la I.E. N° 7054, 2018	55
Tabla 25.	Estadístico Rho de Spearman del Clima Organizacional y la Imagen Institucional de la I.E. N° 7054, 2018	56

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 38.2% nivel bajo y menor preponderancia con 28.1% nivel Alto de la I.E. N° 7054, 2018.	44
Figura 2. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 36% nivel bajo y menor preponderancia 24.7% nivel Alto de la I.E. N° 7054.	45
Figura 3. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 33.7% nivel bajo y menor preponderancia 28.1% nivel Alto de la I.E. N° 7054.	46
Figura 4. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 46.1% nivel bajo y menor preponderancia 53.9% nivel Alto de la I.E. N° 7054.	47
Figura 5. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 34.8% nivel bajo y menor preponderancia 28.1% nivel alto de la I.E. N° 7054.	48
Figura 6. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 40.4% nivel bajo y menor preponderancia 32.6% nivel alto de la I.E. N° 7054.	49
Figura 7. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 41.6% nivel bajo y menor preponderancia 23.6% nivel alto de la I.E. N° 7054.	50
Figura 8. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 39.3% nivel bajo y menor preponderancia 28.1% nivel alto de la I.E. N° 7054.	51

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01, en el año 2018.

La investigación es de un diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. Se tomó una muestra de 89 personas que laboran en el plantel extraído de una población finita de 116 personas, para obtener los datos se aplicó la técnica de encuesta y su instrumento 2 cuestionarios de 24 ítems cada una, los mismos que tuvieron una confiabilidad alta según alfa de cronbach; para poder obtener los resultados los datos se ingresaron al estadístico SPSS 24.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos, se llegó a la conclusión que existe una relación directa, positiva alta y significativa entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018, habiéndose obtenido un  $\rho = ,772$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ .

**Palabras clave:** Gestión administrativa, imagen institucional, talento humano

## Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and the institutional image of Educational Institution No. 7054 of Villa María del Triunfo of UGEL No. 01, in 2018.

The research is of a non-experimental, cross-sectional, correlational design. His study sample was of 89 people who work in the campus extracted from a finite population of 116 people, to obtain the data the survey technique and its instrument were applied 2 questionnaires of 24 items each, the same ones that had a high reliability according to cronbach's alpha; In order to obtain the results, the data were entered into the SPSS statistic 24.

The results obtained after processing and analyzing the data, leads to the conclusion that there is a direct, positive and significant relationship between the administrative management and the institutional image of the Educational Institution N ° 7054 of Villa María del Triunfo, in the year 2018, having obtained a rho =, 772 and a p-value = 0.000.

**Keywords:** Administrative management, institutional image, human talent.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad Problemática

La crisis económica en la actualidad ha llevado en poder tener una reflexión y responsabilidad en instituciones educativas, enmarcando los cambios sociales y económicos, profundizando los aportes administrativos ante lo que está sucediendo en la sociedad a través de la gestión y sus análisis.

Los estudios han demostrado que el desarrollo y el crecimiento individual en las comunidades, se han convertido en ocurrencias a través de los problemas y ausencias de los recursos y valores ante dichos conflictos en aquellas instituciones privadas o públicas en el Estado.

En el mundo se tiene y a la una gran reflexión, más aún porque forma parte de una imagen institucional que proyecta en fundamenta el desarrollo de la sociedad y sus componentes.

En el Caribe y América Latina existe una gran preocupación en el ámbito cultural y político, fundamentado en el conocimiento y en aquellas hipótesis que administran los hechos no son gratuitos y es más, por lo contrario resulta la participación histórica de la construcción en este proceso tan largo.

Benno (2014) Manifestó que estos movimientos sociales en Latinoamérica, inserta relaciones para poder apreciar y acelerar los grandes desafíos y problemas están ocurriendo en los países de América Latina, mediante la administración y educación, poniendo énfasis en poder examinar las relaciones internacionales. Especificando en el campo teórico y práctico los valores éticos en la sociedad y su pleno ejercicio de aquellos países democráticos.

Benno (2014) manifestó que el conocimiento está en un proceso de reconstrucción, comprometiendo la equidad de la gestión educativa y los grandes esfuerzos en América Latina, necesitando urgentemente tener un alto nivel tecnológico y científico que sea equitativo para lograr una política sostenible en este mundo moderno, en el Perú en estas últimas décadas ha existido cambios en la política, a través de las instituciones educativas por la implicancia de sus metodologías o técnicas. De esta manera el Ministerio de Educación y las sustituciones tienen la consigna de priorizada y fortalecer la gestión participativa, orientada a través de la transparencia.

Los resultados; dividiéndose en: Direcciones departamentales que a su vez en UGELes, las mismas que abarca distritos diversos, es importante tener una dirección que permita afianzar el propósito elemental de forma conjunta en los estudiantes.

El sistema tiene por objetivo constituir un mejor desempeño de la educación en nuestro país, para lograr paradigmas que garanticen la incursión de métodos, contenidos para lograr cambios en la educación. En la nueva gestión, el ministerio se basa en fortalecer de manera

transparente una mejor descentralización que orienta en obtener mejores resultados en la nueva política de educación actual.

Dividiéndose en: Direcciones departamentales que a su vez en UGELes, las mismas que abarca distritos diversas, en este contexto, es de vital importancia concebir la dirección escolar como un sistema, como un conjunto de elementos que garanticen la consecución de los propósitos planteados.

Un buen sistema se basa en la que el que emplea un mejor desempeño de su marco conceptual y en aquellas tendencias a través de un enfoque internacional para resultados que permitan la sostenibilidad y el desempeño en los ministerios de educación.

A los Directivos que accedieron cargos según Ley 29843 “Reforma Magisterial” los ha brindado capacitación en diversas universidades como: diplomados y segunda especialidad. La imagen de las instituciones permite suponer en la actualidad que tienen un proceso la gestión educativa a través del ministerio de educación, porque está ligado a la gestión educativa.

UGEL N° 01, San Juan de Miraflores, que abarca a varios distritos del cono sur entre ellos: San Juan de Miraflores, Villa El Salvador, Villa María del Triunfo, Pachacamac, Lurín; San Bartolo, Pucusana, Punta Negra, Punta Hermosa; específicamente en Villa María del Triunfo se ubican 134 instituciones educativas, que imparten diversos niveles de educación básica regular: 61 educación inicial, 41 educación primaria y 32 educación secundaria.

Sin embargo, en la institución educativa N° 7054 que atiende educación primaria y secundaria, la imagen y la gestión de las instituciones y en el ámbito administrativo, no tienen una conciencia a través de la importancia de factores, en lograr el éxito a través del aprendizaje y enseñanza de otros, relación que tiene un gran déficit, permite el fortalecimiento educativo en poder desarrollar, concientizando la acción que pueda mejorar la reputación e identidad de las comunidades y la sociedad en el ámbito educativo.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Trabajos previos internacionales**

Eryilmaz,, (2016) “ *Impact of higher education institution’s reputation and image on students’ intention of prospective collaborations*” University-Industry collaborations can create various benefits for the all sides of them. However, there is often a weak link in many countries between

Higher Education Institutions (HEIs) and industrial organizations. Therefore, to strengthen the relationship and to create benefits for stakeholders of it, the investigation of the determinants of relationship between universities and industrial organizations is important. Previous many studies found that a positive HEI's reputation and image increase the loyalties of students to their institutions. Thus, it is claimed in this study that reputation and image of an HEI affect intentions of its students on future collaborations. For this aim, the data was collected from 1368 senior students of a faculty in a public university. The findings of research indicated that a combination of HEI's reputation and image affect students' intentions to collaborate with their universities in future.

Hidalgo (2016) En la investigación titulada: La incidencia en la administración educativa IE Unacha, 2015 en Ecuador. Tiene por objetivo, obtener las principales diferencias en el sector administrativo que permiten formar en los estudiantes una buena imagen en la educación estudiantil.

El método aplicado en la presente investigación es de carácter deductivo, porque nos da a conocer los sucesos que tienen mayor preponderancia en la actividad de los individuos.

Por ser una cantidad de individuos muy extensa, se aplicó una fórmula para hallar la muestra para una población infinita.

En el recojo de información se usó tres instrumentos destinados a los educadores, estudiante y miembros de familia. Se ha demostrado que, en las instituciones educativas del estado, son muy ágiles y de buena calidad, generando la comprobación que se ha planteado.

La investigación ha generado detectar la debilidad, permitiendo fomentar las correcciones en la institución educativa según la debilidad en la educación.

Caisa (2014) realizó un estudio El impacto administrativo del desempeño laboral en la empresa Alice, 2014.

El objetivo gestiona el desempeño en base a una muestra de 33 individuos, utilizando la encuesta para la estructuración de ítems.

La empresa se ha dado cuenta, que no se está utilizando de forma adecuada los recursos para lograr el objetivo en la empresa, en afianzar un óptimo desempeño en la empresa a través de las evaluaciones adecuadas en los recursos.

Mallama (2104) en la investigación La gestión de las instituciones educativas en Colombia; permite el desarrollo político en reformar la educación en la actualidad, para incrementar el nivel de aprendizaje en los estudiantes.

Se ha generado grandes cambios, a partir de la nueva reforma en el año 1991, experimentando nuevas políticas en la educación, obteniendo la propensión en poder lograr un mejor análisis metodológico en la educación en Colombia.

Concluyéndose, que la gestión en el sector de educación mejora la tendencia educativa.

Oleas (2012) realizó un estudio sobre El proceso y administración en el sector educativo IE Estrada, A., 2013. Tiene el objetivo de poder garantizar el proceso y administración; en poder implementar la optimización administrativa a través del portal web.

Es de tipo descriptivo, explicativo y cualitativa, la muestra fue: 1 director, 10 docentes y 324 estudiantes, se utilizó como instrumento la técnica de observación y encuesta mediante Likert. Los resultados indicaron que la mayoría de los encuestados entre autoridades, docentes y estudiantes están de acuerdo con la necesidad de contar con una gestión administrativa eficiente, y diseñar e implementar un portal web bajo plataforma Joomla, donde la consulta de notas se las realiza en tiempo real y de óptima calidad. Concluyó que se debe incrementarse el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el proceso de la información académica y gestión administrativa.

Meza (2011) realizó un estudio sobre El aporte de los padres de familia, marketing e imagen en las instituciones educativas, 2013.

Se analizó la etapa universitaria, desde un método exploratorio, utilizando a 156 educandos aplicándose la encuesta y el estadígrafo regresión en la institución adventista.

Concluyéndose que se tiene que afianzar la estructura familiar para sodificar la imagen de la institución a través de los esfuerzos.

### **Trabajos previos nacionales**

Acevedo y Mendez (2018) Imagen y gestión institucional del nivel primario, UGEL 06 SJL, 2014.

Brinda el conocimiento de relacionar las variables, realizada con 158 individuos en su totalidad, enmarcadas en directores, subdirectores y educadores del nivel primario. La información recogida a través del instrumento ha sido aplicada, usando la técnica del procesamiento de la información y la tabulación, concluyéndose que no hay relación entre las variables del nivel primario, San Juan de Lurigancho en el año 2014.

Puente (2018) en su investigación Relación entre la gestion administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Emblemática No. 1182 El Bosque - UGEL 05 San Juan

de Lurigancho, 2012. Establecer la relación de la a través de un diseño correlacional y no experimental, teniendo a 86 individuos, información recabada a través de los instrumentos mediante la escala de Likert. Se realizó el análisis psicométrico para ambos instrumentos obteniéndose confiabilidad y validez satisfactoria con el alfa de Cronbach; para validar nuestras hipótesis se empleó la Rho de Spearman. Los datos analizados del estudio estadístico que ha tenido una correlación muy alta de 0,085 mediante la prueba de Rho Spearman.

Cifuentes (2017) en su investigación Organización administrativa y la gestión del clima IE Polo, VMT, 2015. Se estableció la relación de las variables, utilizando una muestra es censal y la conformación de 30 individuos pertenecientes al institución en el área administrativa. La investigación es no experimental en el cual no se ha podido alterar la variable de una forma intencional. La información ha sido recolectada a través de los instrumentos, que demuestran según la correlación de Rho Spearman un nivel alto como resultado de 0,648. Concluyéndose que esta actividad es un importante para el desempeño de las en poder lograr planes estratégicos y proporcional en los individuos a través de una buena gestión administrativa y que refleja la relación con la organización entre ambas variables.

Almeida (2018) en su investigación tiene el objetivo de poder determinar la relación de la imagen y gestión educativa, VMT, 2018.

Es de carácter correlacional, teniendo un enfoque cuantitativa, estudio que ha abarcado a 100 educadores, aplicándose el cuestionario se publique, obteniendo una confiabilidad alta. Concluyéndose la relación entre las variables como resultado de 0,801.

Zevallos y Huamán (2017) en su investigación La imagen y gestión administrativa de la I.E. Tacna, Lima 2013.

Se ha realizado es de tipo correlacional, teniendo un enfoque cuantitativa, la conformación de la muestra está dada por educandos, educadores, administrativas y jerarquía de directivos haciendo una muestra de 275 individuos. Obteniendo un nivel de confianza muy alto de 0,892. La asignación del micro para la investigación y su seguimiento se ha dado desde un ambiente correlacional y descriptivo, describiendo las variables y su vinculación a través del desarrollo de las variables y la significancia, según el análisis se ha obtenido una confiabilidad mayor de 0,8.

Calderón (2017) Realizó la tesis titulado La imagen y gestión administrativo IEP Ursula, 2017. La realización implica la técnica para poder constatar la relación de las variables a través de las entrevistas, observación; conformada por 160 individuos que son inscritos en el año lectivo,

siendo entrevistados por padre de familia y director. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y descriptivo, enmarcando la relación de las variables de estudio. Concluyéndose en que el liderazgo y la motivación ejercen una implicancia con la perfección, es decir que no todos los usuarios perciben esta relación interna en la organización a través del análisis estadístico por su significancia.

Yalle (2015) La administración institucional en la gestión educativa de la IE 7071 UGEL 03, 2015. El objetivo permite determinar la relación de las variables entre imagen y la gestión administrativa en las instituciones, desarrollando un diseño cuantitativo y de enfoque correlacional, utilizando a 70 individuos para la elaboración del análisis estadístico.

La información que se ha recogido, a través de los instrumentos, han permitido obtener la confiabilidad y la aplicación del tratamiento del análisis, arribando a la interpretación y análisis de información. Concluyéndose que si existe una relación entre ambas variables a través de los procesos de la cultura y la gestión corporativa, vínculo que permite tener un mejor clima en la realización y la comunicación en la institución educativa.

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

#### **La gestión administrativa**

La Gestión Administrativa, es la puesta en práctica de cada uno de los procesos de la Administración; éstos son: la planificación, la organización, la dirección, la coordinación o interrelación y el control de actividades de la organización; en otras palabras, la toma de decisiones y acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos de la empresa y que se basan en los procesos.

Es necesario tener presente; que al inicio de toda actividad empresarial o la puesta en marcha de una empresa; de los procesos establecidos teóricamente, a su inicio, se debe contar con una planificación; y, como acto seguido la organización.

Organizada la empresa asume las acciones de la dirección; a fin de que ésta, coordine o interrelacione las actividades para alcanzar los objetivos propuestos en la planificación, sin descuidar el permanente control.

Comba (2013) acciones que se van desarrollando de forma conjunta, teniendo en cuenta los procesos de actividades administrativas como en la organización, correlación planeamiento y control. Gestión que considera:

Funciones técnicas: relación de los servicios civiles de la empresa.

Funciones comerciales: intercambio en la compra y venta.

Funciones financieras: gerencia administrativa y de capital.

Función segura: Protege a los individuos y bienes.

Función contable: Controla el balanceo, inventario y costo.

Función administrativa: relación de funciones que permiten la coordinación y sincronización de las funciones en la empresa.

Martínez (2014) Se aclara la postura administrativa a través de la relevancia de los factores en poder comercializar un buen servicio, perdiendo el valor pedagógico y la trascendencia educativa. La ganancia tiene mayor relevancia a través del servicio, porque se logra comercializar la pedagogía en todas las instituciones educativas, dejando atrás el concepto de gestión, más aún en la realidad y visión en la que se ha formado las instituciones. (p. 14).

#### Precusores de la gestión administrativa

La administración desde sus inicios hasta la actualidad tuvo que pasar por diferentes etapas de acuerdo al tiempo, en ello han contribuido una serie de personajes. Según Comba (2013), entre ellos destacan:

Confucio: Las reglas administrativas proporcionan en los individuos condiciones para poder resolver y estudiar problemas, en favorecer la selección de funcionarios y el favoritismo en aquellas personas honradas..

Adam Smith: La proporción entre la filosofía y la economía, abarca aportes muy varios, es así que los dueños de las empresas pronosticando conflictos antes posible malos asalariados y trabajadores que lo único que logran conseguir es una defensa del mercado ante estos mecanismos más eficientes y asignados a través de los recursos.

Henry Metacalfe: Se han implementado nuevas técnicas para tener un mejor control en el campo administrativo, considerando más eficiente la administración y su producción ante estos talleres que puedan enmarcar una administración precursora de ende privado y público.

Woodrow Wilson: La administración y la política están separadas a través de las calificaciones administrativas ciencia, propugnando el nivel de enseñanza en los universitarios.

Frederick Winslow Taylor: Se ha considerado la economía y el mecanismo de la ingeniería como padre científico en la administración, entre los años 1880 a 1915, por la experimentación de ideas en búsqueda de poder mejorar aquellos fallos y deficiencias generadas por el ser humano promoviendo en poder aumentar el empleo y los salarios a los trabajadores para hacer productivo la organización.

Henry Fayol: División del trabajo: cuanto más se especialicen las personas, con mayor eficiencia desempeñarán su oficio la ingeniería administrativa y teorías en función a las empresas, considera la administración moderna a través de la propagación de la enseñanza ante los principios básicos de la administración.

Autoridad: las órdenes implementadas por los gerentes a la realización de cosas, se obtiene a través del derecho de mandar.

Disciplina: la organización respetar los convenios que gobiernan dentro de la empresa.

Unidad de dirección: Dirige la cooperación del gerente a través del mismo plan.

Unidad al mando: los empleados reciben instrucciones y son acatados a través de una sola persona.

Subordinación de interés individual al bien común: el trabajador no tienen que tener prelación o interés dentro de la organización porque es simplemente un operador.

Remuneración: debe de haber una equidad y compensación en las labores dentro de la empresa.

Centralización: Fayol creía que la conservación de responsabilidad en mi necesario para la obtención de autoridad ante un nuevo oficio adecuada.

Jerarquía: la organización representa líneas ante avalos muy altos o niveles bajos en la gerencia.

Orden: una persona se encuentra en un lugar y momento, a través de la disposición del cargo que ocupa la empresa organización.

Equidad: deben existir equidad y gentileza con las personas que se vive cotidianamente trabajo.

Estabilidad del personal: es conveniente que el personal rote para poder abarcar funciones eficientes en la empresa.

Iniciativa: debe de libertades debe darse libertades a los subalternos.

Espíritu de grupo: Principio de organización.

## **Dimensiones**

### **Proceso de Gestión**

UNESCO (2011) la gestión abarco la dirección funcional del servicio para poder satisfacer en la comunidad educativa vínculos, objetivo de conseguir una buena gestión en la comunidad educativa (p. 42).

Chiavenato (2009) afirma: Produce actividad estructura en el proceso que determina al cliente. Mediante el orden en tiempo, espacio de forma transparente y clara. Proporcionando un valor adecuado en la atención en el cliente, estando dentro o fuera de la empresa. (p. 16)

La gestión de la dirección cumple un rol o papel importante para lograr una buena gestión en la institución educativa de manera efectiva, a través de una adecuada administración y gerencia de recursos de infraestructura a través de los resultados que se han ido esperando para poder generar un mejor ambiente de vida para los estudiantes. (p. 6).

### **Planificación**

La UNESCO (2011) La planificación en poder determinar las estrategias del director en poder dirigir la IE, mediante proyectos que marca la visión y misión institucional. UNESCO (2011), asevera el proceso fundamental y las decisiones para poder lograr objetivos de cómo se va a realizar y la manera de empezar.

La implicancia de recursos de poder lograr aquellos obstáculos permite matizar en distintos autores, aportar y definir los procesos continuos y abiertos en las formas en que se interactúan y aplican la disposición de factores en favor de la habitación (p. 48).

UNESCO (2011) el éxito se da a través de los procesos de planificación, contemplando los insumos que se van elaborando ante el levantamiento de la realidad y de los registros necesarios realizar, expectativas que reconocen el interés de la población o comunidad institucional (P. 44):

-Un diagnóstico de su realidad: reconoce la fortaleza que tiene la población a través de su oportunidad y aspectos culturales y económicos la sociedad..

-La fijación de metas: priorizada el planteamiento y concordancia ante un plan estratégico en favor de la institución educativa.

-Las líneas de acción: la viabilidad de una buena gestión en marca directamente a las incide en un plan estratégico hacia la organización de las instituciones educativas.

-Los recursos: Los insumos y potencias han desarrollado una mejor gestión en el ser humano a través de los materiales y financiamientos.

### **Ejecución**

Según, la UNESCO (2011), los acuerdos planificados desarrolla y facilita una mejor correlación de las actividades que tienen los educadores, padres y educandos a través del empleo y desarrollo de los recursos en la institución educativa.

Involucrando funciones de jerarquía ante las autoridades, responsabilidad que tienen los entornos a través de funciones y de los actores. (p. 47). La importancia de poder ejecutar lo proceso de la acción, se da a través de la adquisición de tareas y delega funciones, mecanismos que se tiene que tener cuidado en poder conducir y potencializar las tareas de estructura, sin llegar a tener tareas rutinarias que no permitan el gocen con afijación autónoma en la institución.

El proceso técnico de solamente un alza las expresiones de la organización sino un modelo sistemático que va adoptando las funciones. (P. 45).

### **Evaluación**

La UNESCO (2011) manifiesto asegurando y verificando la diferentes etapas que corresponde a la programación, para lo cual se diseñan metas y objetivos que son considerados en la planificación. (P. 49). Esta programación es asignada a través de recursos para poder identificar la importancia de los objetivos en las instituciones.

### **Monitoreo** (actuar)

UNESCO (2011), "Proceso de ejecución implica que los resultados sean considerados a través de reajustes para la obtención de la" (p. 46).

Los procesos que se logra a través del éxito, son aquellos que se da a través de una buena gestión en la motivación y liderazgo, para poder integrar las diferencias en la comunidad, asumiendo un compromiso ante el proyecto en la institución educativa. (UNESCO, 2011, p. 49).

El proceso aplica un ciclo en la gestión a través de las dimensiones comunitarias, pedagógicas, administrativas e institucionales, mejoras continuas en la calidad y los criterios en la relevancia a través de una buena gestión educativa. (UNESCO, 2011, p. 48).

### **Gestión del talento humano.**

Celis, (2014) define la gestión y el conjunto de habilidades, través de las capacidad que tienen los individuos ante un valor en la institución educativa, implicando la relación potencia entre cada uno de ellos a través de su accionar" (p. 3).

Chiavenato (2005) mencionó: " El talento humano abarca una sensibilidad en la mente de las organizaciones. Cada situación guapito cultural en la realización es adaptable, a través de las características y tecnologías ambientales ante los procesos con un fin en la institución educativa a través de los recursos" (p. 6).

James (1997) manifiesto: " el desarrollo de la formación va orientado a poder mantener la calidad y desarrollo de los equipos siendo estos actualizados" (p. 161). James (1997) indico: " los resultados predicen la formación a través de la consistencia de reforzar el propósito en un lugar como ambiente laboral de manera continua" (p. 161).

La importancia de una buena gestión de la organización depende mucho del talento humano, desarrollando decisiones y características entre cada uno que conforma la organización a través de sus actitudes en el ambiente laboral (Chiavenato, 2009) consideró que para poder desarrollar criterios que promueva eficientemente el valor humano, será de gran medida a través de la colaboración individual para poder alcanzar los objetivos en el ambiente laboral sea una relación directa o indirecta" (p.128).

Chiavenato (2002) sostuvo: la contribución de la acción será en poder alcanzar los objetivos y realizar las funciones fundamentales de la acción para poder imaginar el conocimiento de los negocios a través de su componente fundamental como es el recurso humano.

Brindar trabajadores especializados: entrenamiento suministrado a los empleados generará reconocimientos y no es necesario entregar dinero.

Administrar el cambio: aquellos periodos de intercambio turbulentos e la tecnología han resultado obtener enfoques nuevos y ágiles para poder garantizar la supervivencia en la organización." (p.10)

Definidos los objetivos de una gestión, permite mejorar la calidad humana en diferentes plazos de tiempo, existiendo potenciales en la organización. Estos intercambios implican la obtención de estrategias en el desarrollo, mejorando las características del personal.

Según Correa, Álvarez y Correa (s/f) es importante tener un buen nivel de gestión se da en el aspecto administrativo y el talento humano que es necesario para poder alcanzar y desarrollar las contribuciones, implicando la formación y supervisión e incentivos que motivan al trabajador. (p. 19)

El Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación – IPE (s/f) los modelos de trabajo que se basa en el control y administración son fundamentalmente propuestos a través de alineaciones ejecutoras. Evidenciando valores y acatando la creatividad participativa de la comunidad en mejorar el nivel de aprendizaje. (p. 20).

### **Clima organizacional**

Chiavenato (2014) “la propiedad y la organización son percibidos a través de los miembros para poder influenciar su conducta” (p. 402).

Para Chiavenato (2014) el clima organizacional tiene las siguientes dimensiones:

1. Estructura organizada: Genera libertad en los individuos, a través del ordenamiento, en el respeto de las reglas, conductas positivas, en lograr un mejor nivel de clima en el trabajo.

2. Responsable: La conducta del individuo es incentivada en poder generar dependencia, como iniciativa personal en tomar una decisión, a mayor incentivo generara un mayor nivel de clima en la organización.

3. Riesgo: Es importante el ambiente laboral en el individuo, porque generado desafío e impulso ante nuevos retos.

4. Recompensa: Se hace hincapié a la sanción y crítica, estimulando en el tiempo los resultados en el trabajo, de la persona.

5. Calor y apoyo: El ambiente en la organización se puede dar de manera fría o negativa; se debe de obtener la ayuda mutua y el compañerismo fraterno, para obtener un ambiente cálido en el aspecto laboral.

6. Conflicto: Evitando conflictos, se procede a gestionar reglas de conducta en brindar opiniones para mejorar el clima ante cualquier problema que se pueda suscitar.

Rubio (2007) "Las características desempeñan una condición importante para los empleados en el ambiente laboral, influyendo en la realización de actividades que son percibidos por los miembros o compañero de trabajo a través de su desenvolvimiento".

Para Torrecilla (s/f) presento funciones a continuación:

a. **Intimidad:** Las relaciones laborales en marca una satisfacción ante una necesidad.

b. **Empuje:** Se caracteriza por tener un comportamiento que motivan el esfuerzo en la organización.

c. **Responsabilidad:** la decisión es consultada por qué no se manejen sentimiento de ser nuestro propio jefe, cuando se realiza una tarea.

d. **Recompensa:** Es el énfasis que se tiene al trabajo para recibir un obsequio o recompensa por las labores efectuadas.

e. **Apoyo:** Importante el apoyo se percibe por parte de los compañeros de trabajo o gerentes a través de la ayuda."

Torrecilla (s/f) "El comportamiento es y guiado a través del clima organizacional, permitiendo la integración con los trabajadores y de vivos que pertenece a la empresa u organización para poder desempeñar directamente las incidencias en el ambiente laboral".

### **Imagen institucional.**

Ríos (2009) la imagen es: "la asociación o creencia que tiene los individuos, a través de la recepción directa o indirecta de las marcas, productos o servicios y las situaciones." Ríos (2009) definen a la imagen: "la razón lógica y articulada en la posición emocional, transformando la configuración de creencias que va asociada a cumplir un hecho siendo positivo o negativo la emoción según la razón lógica del caso". Se fundamenta en la en las discusiones serán a través de la comunicación y el conjunto expresado por la organización a través de su reputación pública y garantizar el desarrollo de la institución. Las relaciones o funciones entre las entidades públicas o corporativas, enfrenta estrategias para poder establecer una imagen inmediata o de partida, con la necesidad de tener auditorías y selección para poder enfrentarlo de San, contando con auditorías que resulta pertinente y satisfactoria ante las nuevas agencias noticiosas. (p.26)

### **Cultura corporativa.**

Morgan y Urbiola (2009) la definición desplegado por los administradores en poder definir la cultura corporativa, se da a través de las incidencias del desempeño y producción que representa

los patrones con lejos, creencias e ideas de los valores de conducta, asumidas y compartidas por cada individuo que pertenece a la evolución de la organización a través del tiempo" (p. 26).

Así mismo, Morgan y Urbiola (2009) manifestaron: "el desarrollo a través de la historia ha permitido generar las modificaciones flexibles existente en el tiempo" (p. 26); a continuación manifiesta lo siguiente los investigadores:

El análisis cultural en marca los elementos existentes para el desarrollo y producción de una región. Necesidad que permite el significado de la utilización de los elementos por activo establece una armonía en la conducta, respetando los parámetros interiores y estandarizados ante la producción elevada dentro de la organización. Las exigencias implican obtener en la organización una precisión que aseguren el entorno e incorporación social y cultural de los elementos de una manera legítima. Realizando paso a paso la adaptación de los contextos culturales y específicos en el tiempo. (p.25)

### **Funciones de la cultura corporative**

Función de Integración.

Las instituciones culturales tienen un consenso de poder favorecer a los medios que alcancen las metas operativas. Criterio que establece la habitación a través de los datos o estrategias correctoras.

La ciencia suele formar diversas esencias, permitiendo la agrupación de profesionales en la distinta carreras como en la economía, te indica o humanística; proporcionando elementos articulados que fundamenta los casos de la cultura corporativa a través de las distintas habitaciones, aplicando la lógica y validando los casos de la acción a través de las secciones o el proceso de absorción para poder interactuar los nidos por la experiencia que han realizado en distintas instituciones.

El consenso en marca la declaración del comportamiento por el dibujo a través de las intenciones y el sentido en el cual se proyecta una base empresarial o corporativa.

Función de Cohesión.

Efectivamente se puede apreciar la sesión pragmática de todas las incidencias corporativas a través de las críticas en la organización por su dinamismo.

La cultura corporativa es una manifestación genuina, porque logra asumir la agrupación de valores que fortalecen el sentido de la institución.

Función de implicación de la persona.

La empresa tiene un sistema en el cual coacciona las implicancias sobre la compatibilidad y por potencia de los trabajadores, valorando su percepción al éxito y a la vez el respeto cultural y corporativo de los mismos con la organización para poder lograr el éxito. (p. 88).

### **Vínculo institucional.**

"Los vínculos institucionales y públicos determina el entorno global ocio, sin dejar que estos no puedan hacer perder la vista"

Para Sánchez y Hernández (2012) indicó: "la modificación encierra el concepto de variación del sujeto respecto por, a través de la capacidad de poder recibir los datos o ideas del destinatario, mensaje que posee características determinadas" (p. 9).

"Los individuos mantienen las expectativas o representaciones en la sesión a través de poder establecer e integración de demandas mediante los grupos o individuos para poder establecer una intervención" (Sánchez y Hernández, 2012, p. 9).

### **Comunicación corporativa.**

La comunicación es, ha sido y será por siempre el engranaje clave para individuos y organizaciones, definida como proceso que posibilita la interrelación del género humano a partir de diversidad de signos estableciendo un código válido para el intercambio de ideas y conceptos. En tal sentido Rincón (2014) afirma:

Aquel proceso que sistematiza la corporación comunicativa para poder integrar en los individuos el desarrollo en la organización, generando la identidad visual y el comportamiento; en poder establecer el impulso social y la acción en la organización de una proyección global. (p. 53)

Capriotti (2010) la corporación considera y especifica el fenómeno corporativo por su imagen, identidad y la comunicación en el contexto genérico, permitiendo tener un enfoque que disponga y contextualiza en los lineamientos de la comunicación mediante sus teorías " (p. 17).

Según Rincón (2014) El proceso comunicacional establece pues la organización, integración y complementariedad de los individuos para la obtención logros comunes, constituyéndose en un elemento clave en la gestión de empresas e instituciones; ya que una mala comunicación en el ámbito corporativo ocasiona un serio impacto en su cultura y por ende en su clima organizacional, afectando indicadores de excelencia como la productividad y la calidad. (p. 50)

Se engloba la identidad visual, que expresa la personalidad de la organización a través de su identidad. (Capriotti, 2010, p. 21).

El análisis del estudio visual indica los elementos constitutivos de la corporación, a través de su nombre o su tipografía, identificando los colores cromática son realizados en el diseño gráfico. (Capriotti, 2010, p. 20).

El enfoque organizacional

se profundiza la perspectiva planteada a través de la definición de personalidad, para identificar a la organización a través de las relaciones públicas y el entorno con los trabajadores mediante su perspectiva.

### **Factor que influye en la identidad corporativa**

capriotti (2011) se identificó la organización en las decisiones conjuntas o las interrelaciones como la conformación de aportes que origina el resultado de la identidad con la organización" (p. 23)

El fundamento de las normas y la personalidad han establecido características en la organización a través del fundador, estableciendo principios y entidades que marcan la corporación, estableciendo conductas y formas que permite alinear las entidades y el reflejo de valores a través del comportamiento individual de cada integrante en la organización. La personalidad enmarcada por prevalecer las normas iniciales vientos corporativos que sirviera de guía a la organización. (Capriotti, 2011, p. 25).

Las claves de la personalidad y las normas: El fundador es aquel que ahí yo pavimentando las claves del éxito en las demás personas, estableciendo políticas dentro de su organización, liderando el liderazgo ante cualquier crítica en la organización, fortaleciendo la responsabilidad de los juzgados y las creencias como son los valores existentes o el fundador, a través de las normas o propuestas que son consideradas valederas por ser antiguas. (Capriotti, 2010, p. 23).

La evolución histórica de la organización: La situación que señalan a nivel histórico organización ha desarrollado actividades que plantean soluciones importantes a través de los lineamientos y la forma en que se valoriza la corporación, utilizando elementos que son sumamente importantes en la organización poder lograr el éxito.

La personalidad de los individuos: genera la creencia y valor identificando la acción. Experiencias que predisponen a las personas a través de sus aportaciones de manera individual con la organización, perspectiva personal que logra el consenso en los diferentes ámbitos de la manera individual. (Capriotti, 2010, p. 26)

El entorno social: El desarrollo y la con-es la adaptación de las características y formas de la sociedad, la organización está formada por individuos y la convivencia natural de culturas que dan origen a la organización. La entidad en la relación cultural del desarrollo de la sociedad, es así que se puede predecir las escalas de la organización a través de la reproducción de gran medida y adoptadas a nivel cultural y social.

### **Comunicación de la identidad corporativa**

según Capriotti, (2010) La organización es consciente a través del voluntariado, emisión que devenga la cantidad de información en una organización sea pública o privada a través de mensajes que están constituidos en la recepción de la organización desde sus entidades.(p. 29)

La publicidad en la organización se da a través de las campañas, actividad cotidiana que permite que se utilice el servicio telefónico para ofrecer los productos.

Son voluntarios e involuntarios los mensajes, recibidos desde la organización, mediante la comunicación.

Así pues, Capriotti (2010) La comunicación se da a través de dos formas en el cual se manifiesta la identidad de la corporación, mediante la conducta corporativa y el comportamiento diario. La comunicación en relación propia de manifestar los mensajes de cómo se debe de hacer" (p. 29).

### **La conducta corporativa**

El comportamiento cotidiano debe ser considerado, pues, un canal de comunicación clave de las organizaciones y se convierte en uno de los parámetros principales de evaluación de la organización. Esta forma de comunicación está constituida por lo que la organización hace o deja de hacer (acción por omisión), o sea todas las acciones que la organización realiza en su vida diaria. Está vinculada al saber hacer. Es la comunicación que genera información mediante la experiencia de los públicos con la organización (con sus productos y/o servicios, con sus actividades y con las personas que pertenecen a la misma). La conducta de la organización actúa como un canal de comunicación, diciendo cosas sobre la entidad, y comunicando los valores y principios con los que se identifica.

## **La comunicación corporativa de la organización**

Se define el fenómeno es muy complejo y multidimensional, la comunicación es adaptable a consecuencia de la diferentes causas de cómo se plantea servir, definición existente y muy amplia, a su vez aceptada desde su definición e introducción, según su origen mitad que implica el concepto.

### **1.4. Formulación del problema**

#### **Problema general**

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01, en el año 2018?

#### **Problemas específicos**

¿Cómo se relaciona los procesos de la gestión y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01, en el año 2018?

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01, en el año 2018?

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01, en el año 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

#### **Justificación teórica**

Sostuvo que la imagen y la gestión son importantes en la IE 7054 en VMT de la UGEL 01, asociando las incidencias en el objetivo en lograr la asociación de las metas trazadas en lograr un fin pedagógico.

La comunidad educativa a través de la plana docente y la directiva realiza aportes para poder identificar cuáles son las faltas o dificultades en el proceso administrativo, estas decisiones en marca la fortaleza y la salidas de algunos integrantes para enfocar de manera positiva el fortalecimiento en la imagen de la institución educativa,

La destitución educativa en cabeza e involucra los diferentes aspectos en la coordinación, dirección y organización para poder tener más énfasis en el funcionamiento de fusión, adecuando una gestión de calidad y de óptimas condiciones en el desempeño de los educadores y de la obtención de logros en favor de los estudiantes en su vida futura.

Es poder dar a conocer el valor teórico o entre ambas variables, actitud que permite la percepción que provoca las respuestas colectivas y de los valores que se convertirá en realidad. El impulso de estas acciones acentúa la imagen pública y colectiva de la institución.

La investigación es válida porque toma conciencia de la relación de las variables y de cómo tenemos que tener una reflexión, en poder desarrollar teorías y conocimientos que contribuyan a la destitución educativa.

El emprendimiento metodológico y teórico, pone de manifiesto las posibilidades de aquellos aportes que tienen un gran impacto en la comunidad educativa a través de sus componentes.

### **Justificación metodológica**

Los instrumentos han sido validados mediante la utilidad metodológica, cuantificando los valores en la literatura y la gestión administrativa, en busca fortalecer y mejorar la imagen de la institución.

El resultado en marca el reconocimiento de una buena imagen y gestión institucional que es sustancial para la calidad educativa o el aspecto pedagógico, realidad que se da en la actualidad desde el sector administrativo y pedagógico por parte del Estado.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01 en el año 2018.

### **Hipótesis específicas**

Existe relación entre los procesos de gestión y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01 en el año 2018.

Existe relación entre la gestión del talento humano y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01 en el año 2018.

Existe relación entre el clima organizacional y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01 en el año 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7054 DE Villa María de la UGEL N° 01 en el año 2018.

### **Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre los procesos de la gestión y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01 en el año 2018.

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01 en el año 2018.

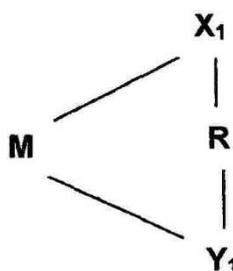
Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01 en el año 2018.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Es un diseño expedito, correlacionan y se caracteriza por la descripción de cada variable. (Hernández et al. 2006, p.102).

La composición de las variables pretende buscar la relación existente ante un problema en el ámbito educacional sin cuantificar las relaciones (Hernández et al. 2006, p.105).



### Leyenda:

**M:** Muestra de los directivos, profesores de primaria-secundaria, auxiliares de educación y personal administrativo de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01.

**X1:** Gestión administrativa

**Y1:** Imagen institucional

**R:** Relación entre la variable X1'' Y1

La presente investigación tiene un diseño no experimental, transversal y correlacional.

No experimental porque no se realiza ninguna manipulación del fenómeno. (Hernández, et al., 2006).

Transversal porque se realiza en un momento determinado en el tiempo.

## 2.2 Variables, operacionalidad

### VARIABLES

#### Definición variable 1:

Gestión Administrativa: Actividad que comprende la coordinación y el esfuerzo del grupo, para poder realizar y alcanzar el objetivo cometa trazada al inicio del periodo, utilizando elementos como en la dirección, planeamiento o control.

#### Definición variable 2:

Se origina a través del conjunto de acciones para poder fincar y expresar la identidad o reputación pública.

#### Definición operacional.

Para el presente estudio las variables han sido medida a través de los instrumento de medición (cuestionarios). La puntuación obtenida fue dada a través de la **escala de Likert**

Tabla 1.

#### *Operacionalización de la Variable 1: gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Procesos de la gestión.	Realiza la planificación para alcanzar las metas.	Del 01 al 08	Ordinal	Bajo ( 24 – 47 )
	Ejecuta lo planificado.		Nunca ( 1 )	
Gestion del talento humano.	Monitorea y actua sobre lo planificado reflexionando y analizando.	Del 09 al 16	Casi nunca ( 2 )	Regular ( 48 – 71 )
	Relaciona la cultura de cada organización y características del contexto.		Casi siempre ( 3 )	
Clima organizacional	Identifica las características costumbres y habilidades personales.	Del 17 al 24	Siempre ( 4 )	Alto ( 72 – 96 )
	Verifica las Condiciones favorables del entorno laboral – educativo.			
	Observa la buena convivencia escolar			

*Origen:* Cuestionario aplicado al personal la I.E. N° 7054

Tabla 2.

*Operacionalización de la Variable 2: Imagen Institucional*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores	Niveles y rangos
Cultura corporativa.	Identifica los patrones de comportamientos de una organización.		Ordinal	
	Relaciona las funciones generales de una organización. Comprueba los componentes básicos.	Del 01 al 08	Nunca ( 1 )	Bajo ( 24 – 47 )
Vínculo institucional.	Reconoce la subjetividad, internalización y conflicto de los integrantes de una organización.	Del 09	Casi nunca ( 2 )	Regular ( 48 – 71 )
	Verifica los intereses, segmentación y mensajes de los integrantes de una organización.	al 16	Casi siempre ( 3 )	Alto ( 72 – 96 )
Comunicación corporativa.	Identifica la Identidad corporativa. Comprueba la comunicación de la identidad	Del 17 al 24	Siempre ( 4 )	

*Origen:* Cuestionario aplicado al personal de la I.E. N° 7054

### 2.3. Población y muestra

#### Población

Bernal (2010) define población como “La totalidad de elementos a los cuales se refiere el estudio de una investigación”. Está conformado por 116 personas entre ellos: 4 directivos (Director y 3 Subdirectores), 97 profesores (45 de primaria y 52 de secundaria), 4 auxiliares de educación y 11 administrativos de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01.

Criterio de inclusión

Se consideró a todo el personal de la institución, porque todos tienen que ver con la investigación realizada.

Criterio de exclusión

No se considera a personas de otros sectores.

Tabla 3.

*Población de la I.E. N° 7054 año 2018*

<b>PERSONAL</b>	<b>POBLACIÓN</b>
Directivos	04
Docentes de Primaria	45
Docentes de Secundaria	52
Auxiliares de educación	04
Personal Administrativo	11
Total	116

*Nota:* P.A.P. de la I.E. N° 7054

### **Muestra.**

Para Hernández (2006), se define como muestra a una porción, considerablemente mayor y representativa, de un grupo, conjunto o población. En la ciencia, una muestra es la parte de un conjunto que es sometida a diversos estudios estadísticos para determinar resultados. La muestra es de tipo probabilística – aleatorio simple.

Según Alvarado (2008), la muestra probabilística es en la que cada una de las unidades de la población cuenta con una probabilidad de ser elegidas, y se hace uso de un método que de forma aleatoria escoge determinadas unidades, las cuales serán incluidas en la muestra. La muestra aleatoria simple resulta la base fundamental de toda muestra de probabilidad.

Para poder estimar la muestra se empleó la siguiente fórmula:

N: Tamaño de la población o universo	116
K: Nivel de confianza	1.96
E: Error muestral deseado	5%
P: Proporción de individuos que poseen característica de estudio	0.5
q: Proporción de individuos que no poseen esa característica	0.5

$$n = \frac{k^2 * P * Q * N}{(e^2 * (N - 1) + k^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.50 * 64}{(0.05^2 * (68 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = 89$$

La muestra es de 89 personas de la I.E. N° 7054 de Villa María.

Después de obtenido la muestra apliqué la proporcionalidad para obtener la cantidad de: directivos, docentes, auxiliares y administrativos

Tabla 4.

*Muestra de la Investigación en la I.E. N° 7054 año 2018*

<b>PERSONAL</b>	<b>MUESTRA</b>
Directivos	03
Docentes de Primaria	35
Docentes de Secundaria	40
Auxiliares de educación	03
Personal Administrativo	08
Total	89

*Nota:* Número de cuestionarios aplicados en la I.E. N° 7054

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnica.

Tamayo y Tamayo (2008, p.141). Proceso que permite aprovechar a través de los fenómenos los elementos que se encuentran a su alrededor, justificando las utilidades, optimizando los resultados y recursos.

En este estudio se utilizó como técnica la encuesta

### **Encuesta**

Permite recolectar la información a través de la técnica utilizada para tener una mayor credibilidad ante los individuos encuestados (Bernal, 2010, p. 196)

### **Instrumento**

Tamayo y Tamayo (2008, p.83). En el investigador recolectar los datos en el cual han sido medidos mediante la utilización de los cuestionarios.

### **Cuestionario.**

Se encarga a través de las preguntas recopilar la información para tener un alcance objetivo de los propósitos de la investigación (Bernal, 2010)

### **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

El cuestionario de gestión administrativa que se aplicó al personal de la institución educativa consta de 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones 8 para cada uno.

Tabla 5.

*Resultado de validación del cuestionario “Gestión administrativa”, 2018*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Mgtr. Miguel Angel Pérez Pérez	Aplicable

*Nota:* Certificado de validez del instrumento

El cuestionario de imagen institucional que se aplicó al personal de la institución educativa consta de 24 ítems distribuidos en 3 dimensiones 8 para cada uno.

Tabla 6.

*Resultado de validación del cuestionario “Imagen institucional”, 2018*

<b>Validador</b>	<b>Resultado</b>
Mgtr. Miguel Angel Pérez Pérez	Aplicable

*Nota:* Certificado de validez del instrumento

### Confiabilidad de los instrumentos

Para ver la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a 16 personas ajenas a la muestra; pero forman parte de la población de la I.E. N° 7054.

Para el análisis de la consistencia interna del instrumento se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 7.

*Confiabilidad del cuestionario para medir la gestión administrativa.*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión administrativa	,863	24

*Fuente:* Base de datos

Confiabilidad alta

Tabla 8.

*Confiabilidad del cuestionario para medir la imagen institucional*

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Imagen institucional	,751	24

*Fuente:* Base de datos

Confiabilidad alta

### 2.5 Métodos de análisis de datos

El proceso de la investigación se realiza estadísticamente, mediante la recolección de datos que permitieran establecer la interpretación fehaciente. Aplicándose la prueba estadística de Rho Spearman a través del programa estadístico SPSS v.24

### 2.6 Aspectos éticos y uso del Turnitin (originalidad)

Para llevar a cabo el trabajo de investigación en primer lugar se solicitó la carta de presentación a la universidad; luego con el documento en mención se obtuvo la AUTORIZACIÓN del director del plantel para aplicar el cuestionario al personal de la institución, siendo sus respuestas confidenciales para el uso exclusivo del presente trabajo.

### **III. Resultados**

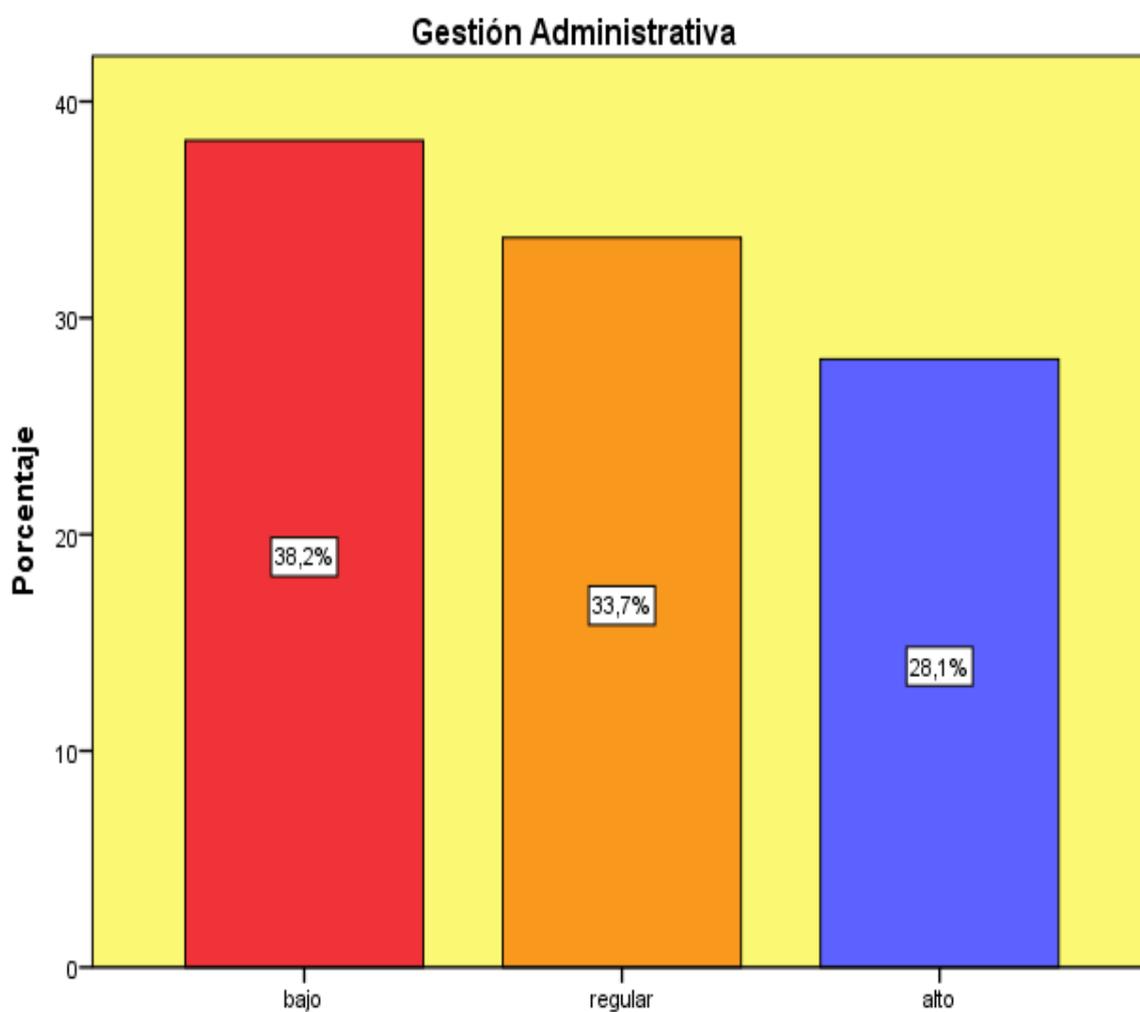
### 3.1. Resultado descriptivo de las variables y dimensiones

#### Resultados Variable 1

Tabla 9.

*Nivel Gestion administrativa de la I.E. N° 7054, 2018*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	38,2
Regular	30	33,7
Alto	25	28,1



*Figura 1.* Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 38.2% nivel bajo y menor preponderancia con 28.1% nivel Alto de la I.E. N° 7054, 2018.

Tabla 10.

*Niveles Procesos de gestión de la I.E. N° 7054*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	36,0
Regular	35	39,3
Alto	22	24,7

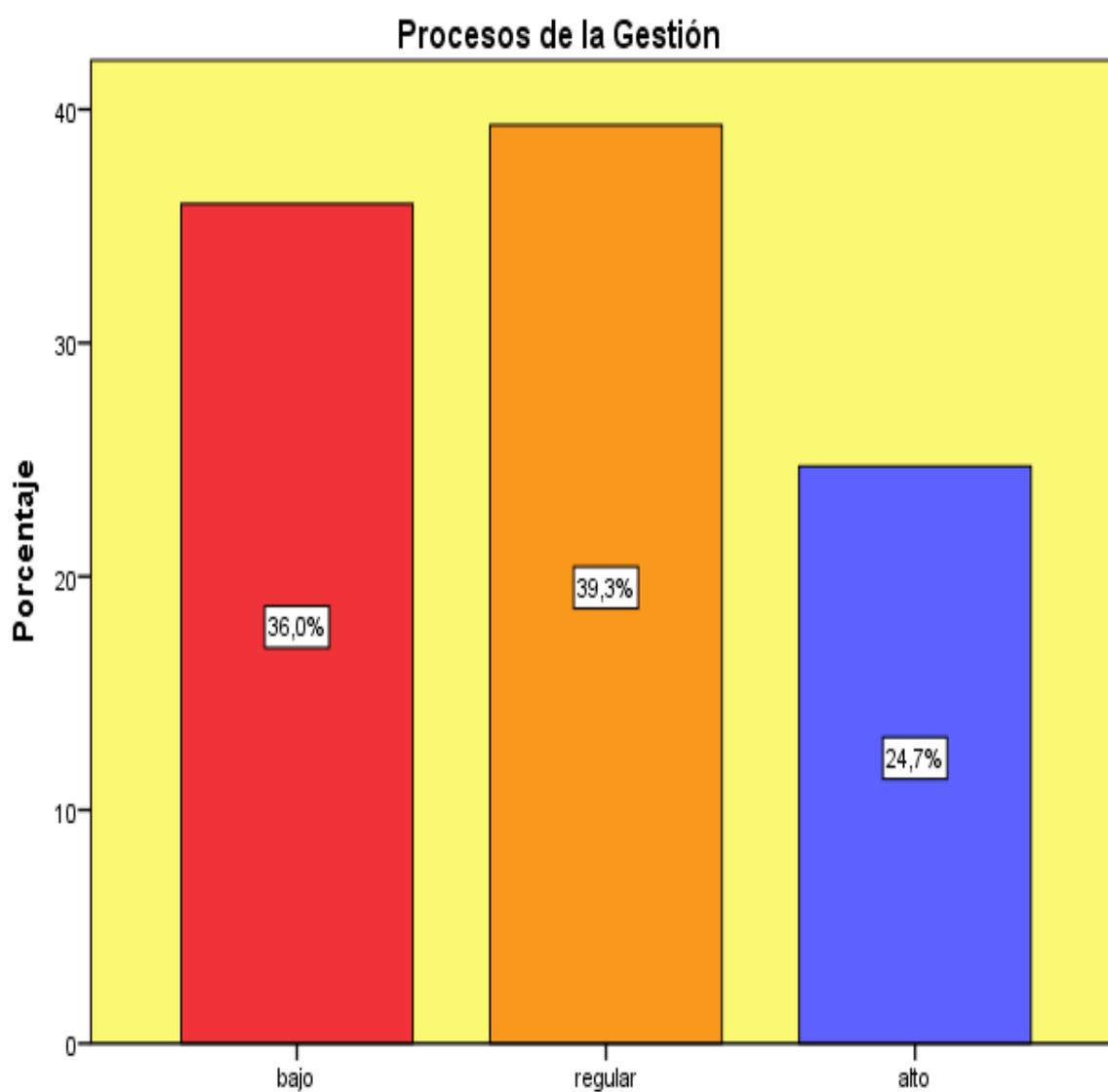


Figura 2. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 36% nivel bajo y menor preponderancia 24.7% nivel Alto de la I.E. N° 7054.

Tabla 11.

*Nivel Gestión talento humano en la I.E. N° 7054.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	33,7
Regular	34	38,2
Alto	25	28,1

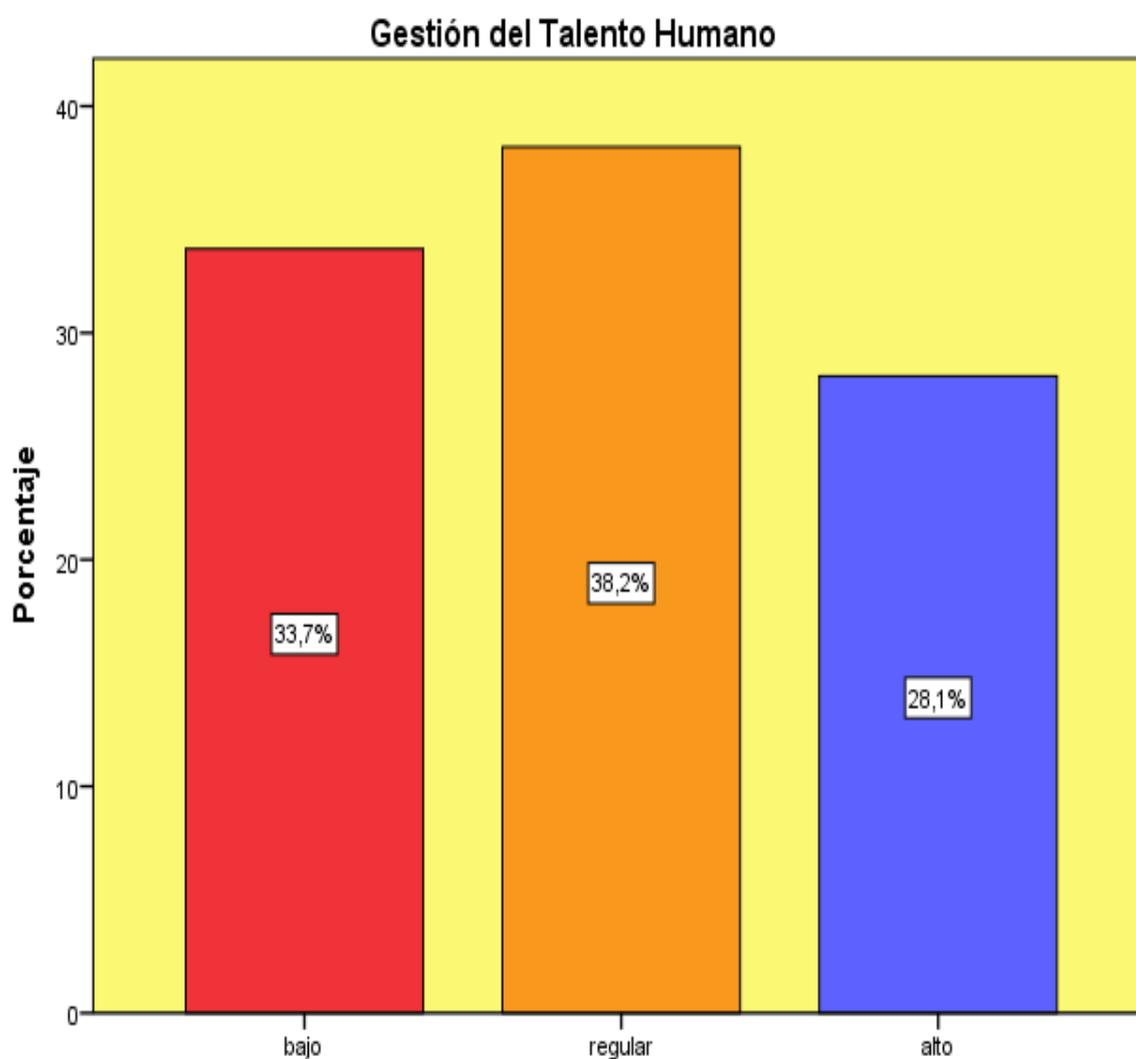


Figura 3. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 33.7% nivel bajo y menor preponderancia 28.1% nivel Alto de la I.E. N° 7054.

Tabla 12.

*Nivel Clima Organizacional en la I.E. N° 7054.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	46,1
Regular	48	53,9
Alto	0	0,0

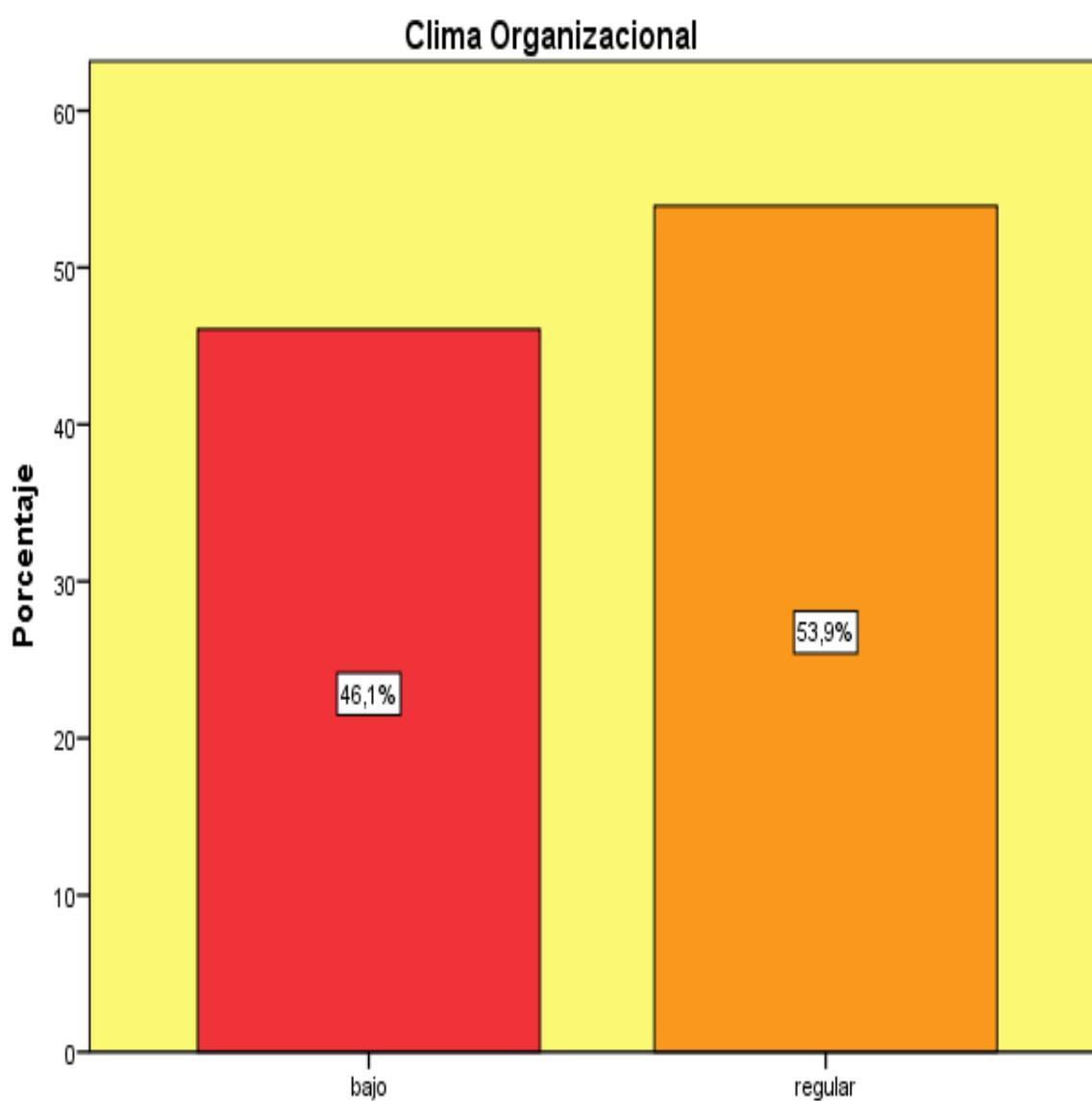
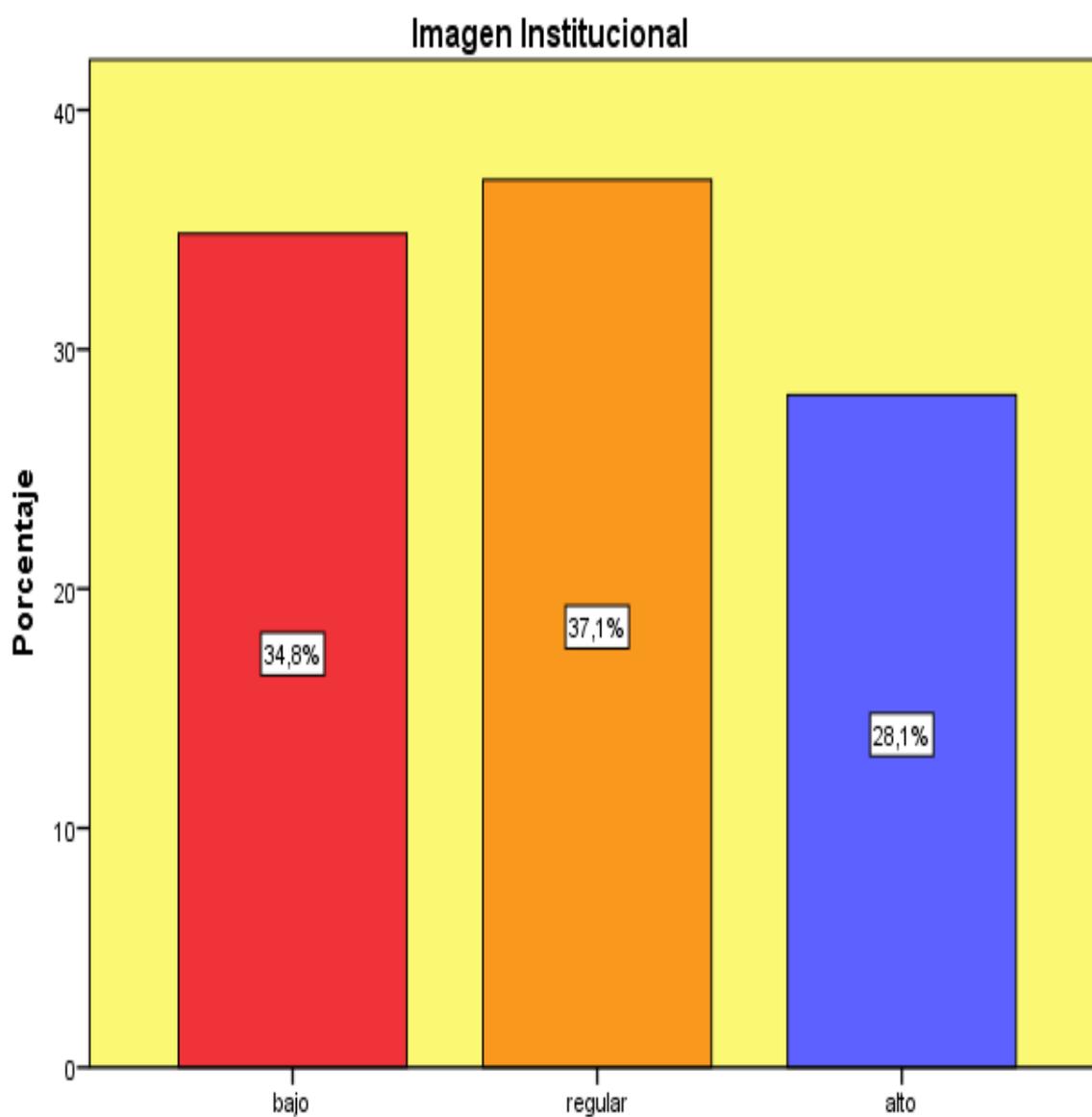


Figura 4. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 46.1% nivel bajo y menor preponderancia 53.9% nivel Alto de la I.E. N° 7054.

Tabla 13.

*Nivel Variable: Imagen Institucional I.E. N° 7054, 2018*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	34,8
Regular	33	37,1
Alto	25	28,1



*Figura 5.* Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 34.8% nivel bajo y menor preponderancia 28.1% nivel alto de la I.E. N° 7054.

Tabla 14.

*Nivel Cultura Corporativa de I.E. N° 7054.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	40,4
Regular	24	27,0
Alto	29	32,6

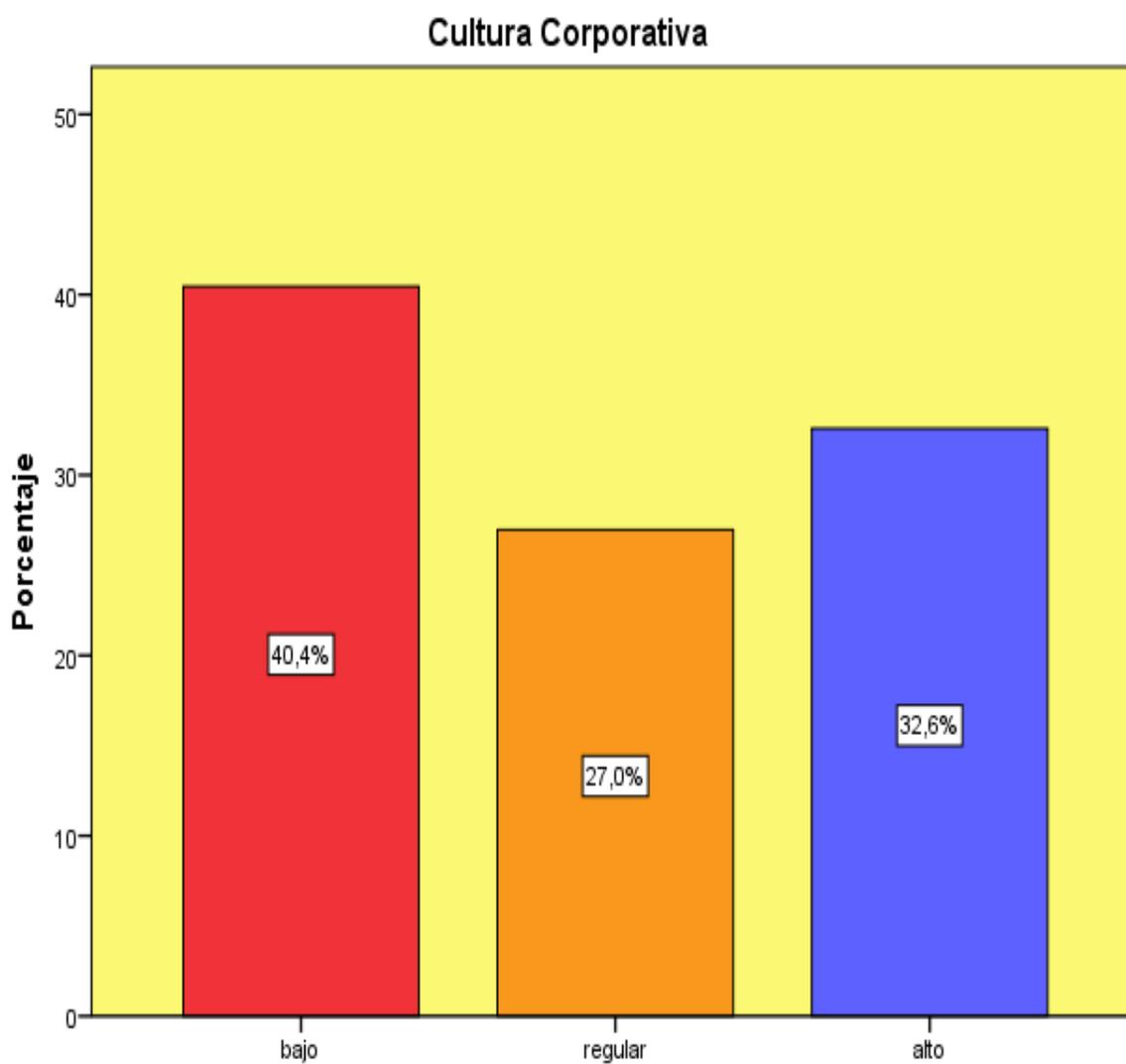


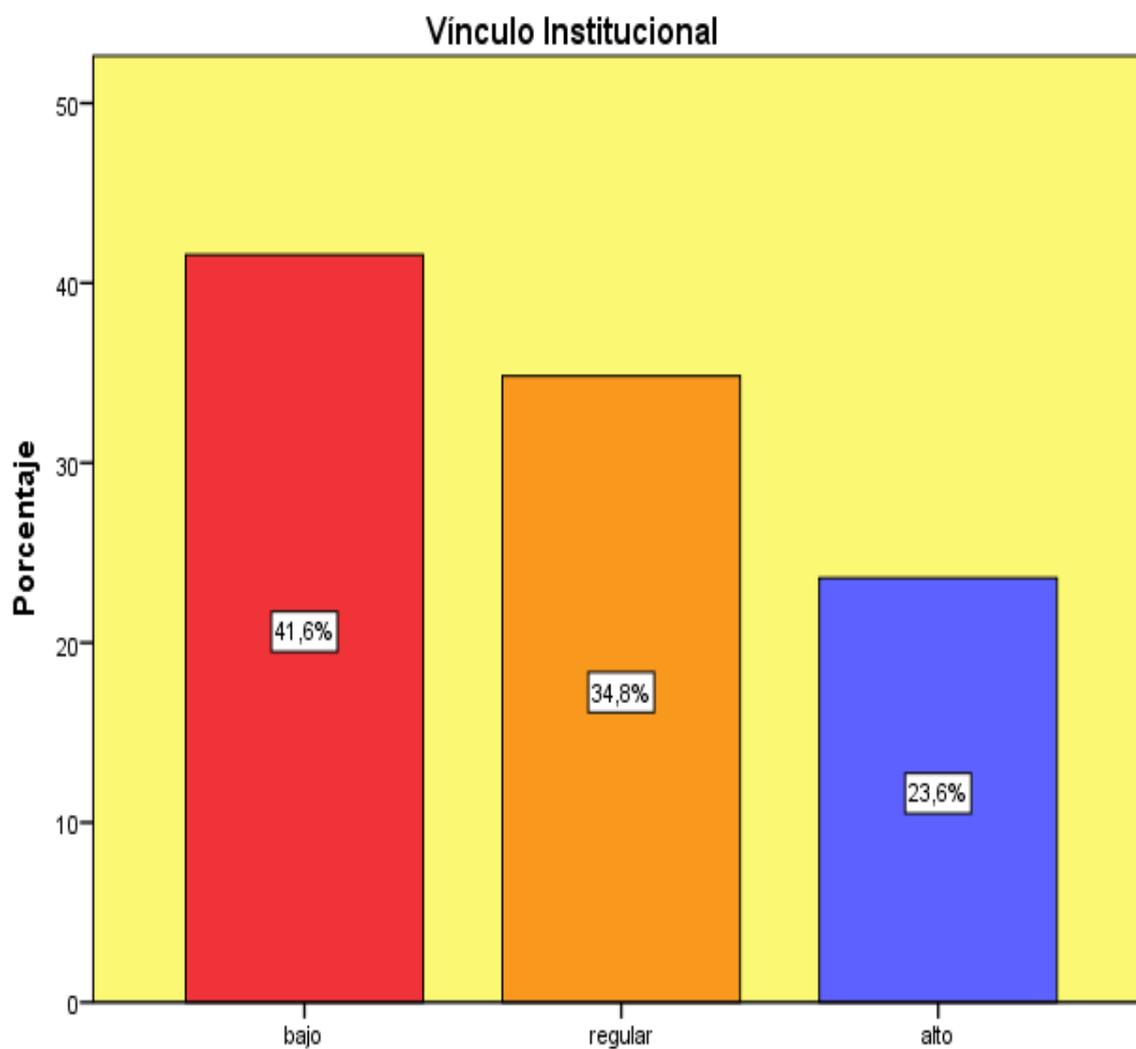
Figura 6. Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 40.4% nivel bajo y menor preponderancia 32.6% nivel alto de la I.E. N° 7054.

Tabla 15.

*Niveles de la Dimensión: Vínculo Institucional en la I.E. N° 7054, 2018*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	41,6
Regular	31	34,8
Alto	21	23,6

*Nota:* Base de datos

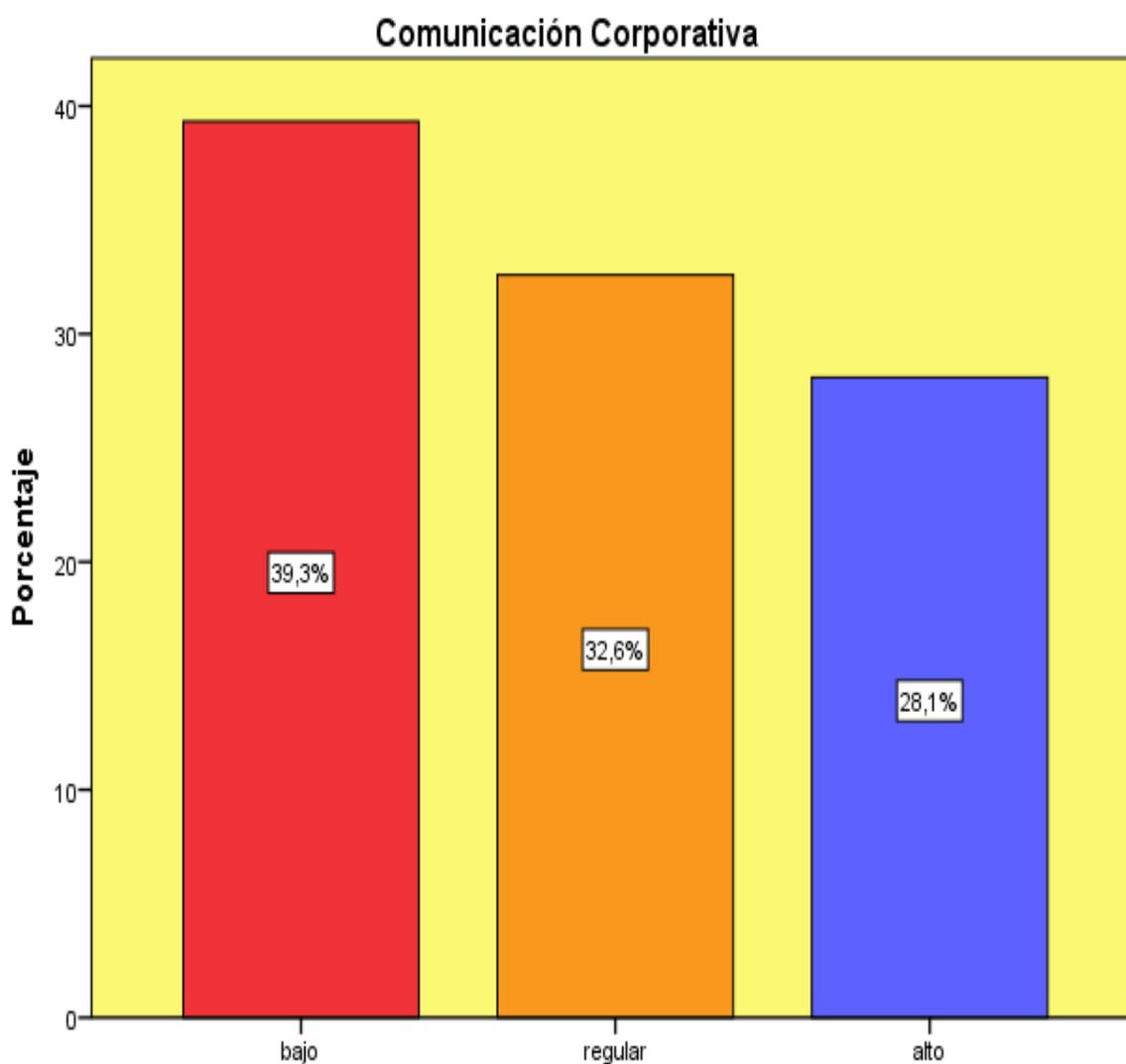


*Figura 7.* Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 41.6% nivel bajo y menor preponderancia 23.6% nivel alto de la I.E. N° 7054.

Tabla 16.

*Nivel Comunicación corporativa de la I.E. N° 7054.*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	39,3
Regular	29	32,6
Alto	25	28,1



*Figura 8.* Se puede observar que se tiene una mayor preponderancia con 39.3% nivel bajo y menor preponderancia 28.1% nivel alto de la I.E. N° 7054.

Tabla 17.

*Descriptivos en Tabla Cruzada: Gestion administrativa e Imagen institucional de I.E. N° 7054, 2018*

<b>Imagen Institucional</b>		<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Gestion Administrativa.	Bajo	24	10	0	34
		27,0%	11,2%	0,0%	38,2%
	Regular	7	19	4	30
		7,9%	21,3%	4,5%	33,7%
	Alto	0	4	21	25
		0,0%	4,5%	23,6%	28,1%
	Total	31	33	25	89
		34,8%	37,1%	28,1%	100,0%

### **Interpretación**

Se percibe en la gestion administrativa un mayor nivel bajo de 38.2% y menor nivel alto de 28.1%. En la imagen institucional se perciben un mayor nivel bajo de 34.8% y menor nivel alto de 28.1%.

Tabla 18.

*Descriptivos de la Dimensión: Gestion de Procesos en la I.E. N° 7054, 2018*

<b>Imagen Institucional</b>		<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Gestion de Procesos.	Bajo	20	12	0	32
		22,5%	13,5%	0,0%	36,0%
	Regular	5	17	13	35
		5,6%	19,1%	14,6%	39,3%
	Alto	6	4	12	22
		6,7%	4,5%	13,5%	24,7%
	Total	31	33	25	89
		34,8%	37,1%	28,1%	100,0%

*Nota:* Base de datos

### **Interpretación**

Se percibe en la gestion de procesos un mayor nivel regular de 39.3% y menor nivel alto de 24.7%. En la imagen institucional se perciben un mayor nivel bajo de 34.8% y menor nivel alto de 28.1%.

Tabla 19.

*Descriptivos de la Dimensión: Gestión del Talento humano en la I.E. N° 7054, 2018*

<b>Imagen Institucional</b>		<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Gestion del Talento humano.	Bajo	16	12	2	30
		18,0%	13,5%	2,2%	33,7%
	Regular	15	13	6	34
		16,9%	14,6%	6,7%	38,2%
	Alto	0	8	17	25
		0,0%	9,0%	19,1%	28,1%
	Total	31	33	25	89
		34,8%	37,1%	28,1%	100,0%

*Nota:* Base de datos

### **Interpretación**

Se percibe en la gestión de procesos un mayor nivel regular de 39.3% y menor nivel alto de 24.7%.

En la imagen institucional se perciben un mayor nivel bajo de 34.8% y menor nivel alto de 28.1%.

Tabla 20.

*Descriptivos de la Dimensión: Clima Organizacional en la I.E. N° 7054, 2018*

<b>Imagen Institucional</b>		<b>Bajo</b>	<b>Regular</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Clima Organizacional.	Bajo	25	16	0	41
		28,1%	18,0%	0,0%	46,1%
	Regular	6	17	25	48
		6,7%	19,1%	28,1%	53,9%
	Alto				
	Total	31	33	25	89
		34,8%	37,1%	28,1%	100,0%

*Nota:* Base de datos

### **Interpretación**

Se percibe en Clima Organizacional un mayor nivel regular de 53.9% y menor nivel bajo de 46.1%.

En la imagen institucional se perciben un mayor nivel regular de 37.1% y menor nivel alto de 28.1%.

### 3.2. Análisis inferencial

Tabla 21.

*Prueba de normalidad de los datos de las variables y dimensiones*

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
		gl	Sig.
Gestion Administrativa	,248	89	,000
Procesos de la gestion	,233	89	,000
Gestion del talento humano	,221	89	,000
Clima organizacional	,360	89	,000
Imagen Institucional	,228	89	,000
Cultura Corporativa	,264	89	,000
Vínculo Institucional	,266	89	,000
Comunicación Corporativa	,254	89	,000

Se asumió a 89 individuos, se utilizó Kolmogorov Smirnov, obteniendo un nivel de significancia menor a 0,05, las variables y dimensiones no pertenecen a una distribución normal y corresponde a los estadísticos no paramétricos, se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

#### Prueba de la hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre gestión administrativa y imagen institucional, IE N° 7054 -Villa María UGEL N° 01, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional, IE N° 7054 - Villa María UGEL N° 01, 2018.

Tabla 22.

*Estadístico Rho de Spearman de la Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de la I.E. N° 7054, 2018*

			Gestión Administrativa	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	,772**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

#### Interpretación:

Se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación alto de (Rho= ,772 p= ,000< ,05), aceptando la hipótesis alterna de investigación.

### Prueba de la hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación procesos de gestión y la imagen institucional, IE N° 7054 -Villa María UGEL N° 01, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación procesos de gestión y la imagen institucional, IE N° 7054 -Villa María UGEL N° 01, 2018.

Tabla 23.

*Estadístico Rho de Spearman de los Procesos gestión y la Imagen institucional.*

			Procesos de la gestión	Imagen institucional
Rho de Spearman	Procesos de la gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
Imagen Institucional	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

#### Interpretación:

Se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación moderado de (Rho= ,474 p= ,000 < ,05), aceptando la hipótesis alterna de investigación.

Obtenemos un nivel de correlación moderada ,474

### Prueba de la hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la gestión del talento humano y la imagen institucional, IE N° 7054 -Villa María UGEL N° 01, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la gestión del talento humano y la imagen institucional, IE N° 7054 - Villa María UGEL N° 01, 2018.

Tabla 24.

*Estadístico Rho de Spearman de la Gestión del Talento humano y la Imagen Institucional de la I.E. N° 7054, 2018*

			Gestión del talento humano	Imagen Institucional
Rho de Spearman	Gestión del Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
Imagen Institucional	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Interpretación:**

Se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación moderado de ( $Rho = ,547$   $p = ,000 < ,05$ ), aceptando la hipótesis alterna de investigación.

**Prueba de la hipótesis específica 3**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el clima organizacional y la imagen institucional, I.E. N° 7054 -Villa María UGEL N° 01, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el clima organizacional y la imagen institucional, I.E. N° 7054 -Villa María UGEL N° 01, 2018.

Tabla 25.

*Estadístico Rho de Spearman del Clima Organizacional y la Imagen Institucional de la I.E. N° 7054, 2018*

			<b>Clima Organizacional</b>	<b>Imagen Institucional</b>
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,632** ,000
		N	89	89
	Imagen Institucional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,632** ,000	1,000 .
		N	89	89

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

**Interpretación:**

Se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación alto de ( $Rho = ,632$   $p = ,000 < ,05$ ), aceptando la hipótesis alterna de investigación.

## **IV. Discusión**

En el presente estudio se estableció como objetivo e hipótesis determinar si existe relación directa entre las variables de la gestión administrativa y la imagen institucional; luego de aplicarse una prueba piloto para validar los instrumentos, se aplicó el cuestionario con 48 ítems a una muestra de 89 personas, los mismos que son parte de una población de 116 trabajadores entre directivos, docentes, auxiliares de educación y personal administrativo que trabajan en la Institución Educativa N° 7054 de Villa María ubicado en la UGEL N° 01, habiéndose obtenido un  $rho = ,772$  y un  $p$ -valor = 0,000. Eryilmaz,, (2016) “Impact of higher education institution’s reputation and image on students’ intention of prospective collaborations” University-Industry collaborations can create various benefits for the all sides of them. However, there is often a weak link in many countries between Higher Education Institutions (HEIs) and industrial organizations. Therefore, to strengthen the relationship and to create benefits for stakeholders of it, the investigation of the determinants of relationship between universities and industrial organizations is important. Previous many studies found that a positive HEI’s reputation and image increase the loyalties of students to their institutions. Thus, it is claimed in this study that reputation and image of an HEI affect intentions of its students on future collaborations. For this aim, the data was collected from 1368 senior students of a faculty in a public university. The findings of research indicated that a combination of HEI’s reputation and image affect students’ intentions to collaborate with their universities in future.

En relación al primer objetivo específico los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe una relación directa, positiva moderada y significativa entre los procesos de gestión y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018; habiéndose obtenido un  $rho = ,834$  y un  $p$ -valor = 0,000. Al respecto Hidalgo (2016) brinda el conocimiento de relacionar las variables, realizada con 158 individuos en su totalidad, enmarcadas en directores, subdirectores y educadores del nivel primario. La información recogida a través del instrumento ha sido aplicada, usando la técnica del procesamiento de la información y la tabulación, concluyéndose que no hay relación entre las variables del nivel primario, San Juan de Lurigancho en el año 2013. Almeida (2018) en su investigación tiene el objetivo de poder determinar la relación de la imagen y gestión educativa, VMT, 2017. Es de carácter correlacional, teniendo un enfoque cuantitativa, estudio que ha abarcado a 100 educadores, aplicándose el cuestionario se publique, obteniendo una confiabilidad alta. Concluyéndose la relación entre las variables como resultado de 0,801.

En relación al segundo objetivo específico los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe relación directa, positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018; habiéndose obtenido un  $\rho = ,547$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ . Llata (2017) en su investigación La gestión administrativa en el clima organizacional de la Institución Educativa “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín De Porres, UGEL 02 –Rímac-DRELM, 2014-2015, tuvo el objetivo primordial de entablar una relación entre las variables, utilizando un método descriptivo y de tipo no experimental. Se ubica en el nivel descriptivo correlacional respecto a que se parte de la observación de conceptos y estudios que anteceden a esta investigación para luego aplicar, mediante el cuestionario. A través del muestreo censal, se consideró a toda la población de la institución educativa excepto a 9 trabajadores contratados que tienen menos de seis meses o en algunos casos solo días de trabajo y desconocen la realidad de la Institución. Todos los demás miembros administrativos y docentes participaron siendo un total de 30 personas. Para luego pasar al nivel correlacional sobre cómo se relaciona la variable independiente respecto a la dependiente.

En relación al tercer objetivo específico los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe relación directa, positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018; habiéndose obtenido un  $\rho = ,632$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ . Puente (2018) en su investigación Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Emblemática No. 1182 El Bosque - UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2012. Establecer la relación de la a través de un diseño correlacional y no experimental, teniendo a 86 individuos, información recabada a través de los instrumentos mediante la escala de Likert. Se realizó el análisis psicométrico para ambos instrumentos obteniéndose confiabilidad y validez satisfactoria con el alfa de Cronbach; para validar nuestras hipótesis se empleó la Rho de Spearman. Los datos analizados del estudio estadístico que ha tenido una correlación muy alta de 0,085 mediante la prueba de Rho Spearman. Cifuentes (2017) en su investigación Organización administrativa y la gestión del clima IE Polo, VMT, 2015. Se estableció la relación de las variables, utilizando una muestra censal y la conformación de 30 individuos pertenecientes al institución en el área administrativa. La investigación es no experimental en el cual no se ha podido alterar la variable de una forma intencional. La información ha sido recolectada a través de los instrumentos,

que demuestran según la correlación de Rho Spearman un nivel alto como resultado de 0,648. Concluyéndose que esta actividad es un importante para el desempeño de las en poder lograr planes estratégicos y proporcional en los individuos a través de una buena gestión administrativa y que refleja la relación con la organización entre ambas variables.

## **VI. Conclusiones**

**Primera:** En relación al objetivo general nivel alto de  $Rho = ,772$   $p = ,000 < ,05$ ), aceptando la hipótesis alterna de investigación.

**Segunda:** En relación objetivo específico 1 nivel moderado de  $Rho = ,547$   $p = ,000 < ,05$ ), aceptando la hipótesis alterna de investigación.

**Tercera:** En relación al objetivo específico 2 nivel moderado de  $Rho = ,547$   $p = ,000 < ,05$ ), aceptando la hipótesis alterna de investigación.

**Cuarta:** En relación al objetivo específico 3 nivel alto de  $Rho = ,632$   $p = ,000 < ,05$ ), aceptando la hipótesis alterna de investigación.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera** Personal directivo mejore en la gestión administrativa, trabajando en equipo para involucrar a todo el personal y de esa manera tenga una buena imagen dentro de la comunidad villamariana, toda vez que hay otras instituciones privadas y públicas dentro de la jurisdicción.
- Segunda** De acuerdo a la primera conclusión específica se recomienda al personal directivo capacitarse en planificación, dirección para mejorar en la conducción entre las variables siendo fortalecida. También involucrar a la APAFA para que apoye económicamente.
- Tercera** De acuerdo a la segunda conclusión específica se recomienda capacitar a todo el personal para mejorar su rendimiento, en lo administrativo y pedagógico, el mismo que repercutiría en la imagen de la escuela.
- Cuarta** De acuerdo a la tercera conclusión específica se recomienda la reestructuración de la organización para mejorar su clima organizacional y por consiguiente mejorar la imagen de la escuela dentro de la comunidad.

## **VII. Referencias**

- Acevedo, C. y Mendez, O. (2018) *La gestión administrativa y la imagen institucional de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 6, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2014* – Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Almeida, L (2018) *Gestión administrativa e imagen institucional en la unidad de gestión educativa local 01, San Juan de Miraflores-2017* - Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú
- Alvarado, J. (2008). *Fundamentos de inferencia estadística*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Benno, S. (2014). *Nuevas tendencias en la gestión administrativa: Democracia y calidad*. Recuperado de [http://www.educando.edu.do/files/4313/4643/1519/NUEVAS\\_TENDENCIAS\\_EN\\_LA\\_GESTIN\\_EDUCATIVA.pdf](http://www.educando.edu.do/files/4313/4643/1519/NUEVAS_TENDENCIAS_EN_LA_GESTIN_EDUCATIVA.pdf)
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación*. (3a ed.), Colombia: Pearson.
- Caisa, S. (2014). *La gestión administrativa y su impacto en el desempeño laboral en la empresa metalmeccánica “Alhice” de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Calderón, J. (2017) *Relación entre la gestión administrativa y la imagen de la Institución Educativa Privada Santa Ursula - Vice 2017* – Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Capriotti, P. (2011) *Planificación Estratégica de la Imagen Corporativa* (4ª ed.) Málaga-España: Instituto de Investigación en Relaciones Públicas
- Capriotti, P. (2010). *Branding corporativo.fundamentos para la Gestión estratégica de la identidad corporativa*. Santiago de Chile: Andros Impresores
- Celis, M. (2014). *Gestión de recursos humanos en la escuela: Un desafío permanente*. Recuperado de [http://www.mineduc.cf/usuarios/convivencia\\_escolar/doc/201103071604370.Mineduc%20Fundacion%20Chile%20Gestion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_en\\_la\\_Escuela\\_Un\\_de\\_safio\\_Permanente.pdf](http://www.mineduc.cf/usuarios/convivencia_escolar/doc/201103071604370.Mineduc%20Fundacion%20Chile%20Gestion_de_Recursos_Humanos_en_la_Escuela_Un_de_safio_Permanente.pdf)
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. (2ª ed.), Colombia: Mc- Graw-hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (8ª ed.), México: Mc-Graw- hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción General de la Administración* (8ª ed.), México: Mc-Graw- hill.

- Cifuentes, P. (2017) *Gestión administrativa y clima organizacional del personal administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del Distrito de Villa María del Triunfo en el año 2015*. Universidad inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú
- Comba, P. (2013). *Precursores de la gestión administrativa*. Plantilla Picture Window. Con la tecnología de Blogger. (2013). Recuperado de <http://gestionadministrativaitfip.blogspot.com/2013/06/precursores-de-la-gestion-administrativa.html>
- Correa, A; Álvarez, A y Correa (s.f.) *La gestión educativa un nuevo paradigma* Fundación Universitaria Luis Amigó Medellín – Colombia. Recuperado de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lafestioneeducativaunnuevoparadigma.pdf>.
- Eryilmaz, M. (2016). “*Impact of higher education institution’s reputation and image on students’ intention of prospective collaborations*”. Recuperado de [http://www.worldresearchlibrary.org/up\\_proc/pdf/591-14871495788-12.pdf](http://www.worldresearchlibrary.org/up_proc/pdf/591-14871495788-12.pdf)
- Hernández, R. (2006). *Metodología de Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hidalgo, A (2016). *La gestión administrativa en el colegio “Jatari Unancha” y su incidencia en la imagen institucional, período enero a julio del 2014* Universidad Nacional de Chimborazo – Riobamba Ecuador.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación - IPE. (s.f.). *Gestión Educativa Estratégica*. Recuperado de [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023\\_archivo\\_2.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_2.pdf)
- James, P. (1997). *Gestión de la calidad total* España: Prentice Hall.
- Llata, G (2017) *La gestión administrativa en el clima organizacional de la Institución Educativa “Javier Heraud” N° 3039 de San Martín De Porres, UGEL 02 –Rímac-DRELM, 2014-2015* Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua, Perú
- Mallama, G (2014) *Gestión educativa en Colombia: un análisis desde la política educativa pública 2014* Universidad Pedagógica Nacional Bogotá, Colombia.
- Martínez. L. (2014). *Administración Educativa*. Red Tercer Milenio S.C. México.

- Meza, F. (2011). *El marketing educativo, la imagen institucional y el apoyo de los padres de como predictores de la actitud de demanda de la educación universitaria adventista*. Universidad de Morelia, México.
- Ministerio de Educación - (2018). Recuperado de <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiee;jsessionid=c0473b4cefa61cb14889c52ff780> .
- Morgan, J. y Urbiola, A (2009) *La cultura corporativa en un ambiente Institucionalizado*. Universidad Autónoma de Querétaro. *Revista de Investigación*. (2008) Recuperado de [http://www.uaq.mx/investigacion/revista\\_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v1-n1/Ciencia@uaq.No.2.pdf](http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v1-n1/Ciencia@uaq.No.2.pdf).
- Oleas, M. (2012). *La gestión administrativa y procesos académicos del colegio “Aurora Estrada de Ramírez” de la ciudad de Guayaquil y diseño e implementación de un portal web que optimice la gestión de la institución*. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Puente, P. (2018) *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Emblemática No. 1182 El Bosque - UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2012* - Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Rincón, Y. (2014). *Vinculación de relaciones públicas, comunicación corporativa, y logística en la organización*. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe, 12 (1), 47-59.
- Ríos, M. (2009) *Imagen institucional*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/15909907IMAGEN-INSTITUCIONAL>
- Rubio, E. (2007). *El Clima Laboral* Recuperado de <https://www.elmundo.es/su-dinero/noticias/noti12.html>
- Sánchez, I. y Hernández, P. (2012). *Imagen de la dirección general de servicio civil, según la percepción de los usuarios externos*. Unidad de Investigación y Desarrollo—Costa Rica, San José; UNIDE.
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.). México: Limusa.
- Torrecilla, D. (s.f.) *Clima laboral en la organización*. Recuperado de <http://winred.com/management/definicion-del-clima-laboral/gmx-niv116-conl086.htm>

UNESCO (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú: Lance Gráfico S.A.C.

Yalle, E. (2015). *La gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la UGEL 01*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima. Perú.

Zevallos, M. y Huamán, J. (2017) *La gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa Tacna del nivel secundaria del distrito de Barranco-Lima-2011* – Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

## **Anexos**

**Anexo 1. Instrumentos**

**CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA I.E. N°  
7054**

Estimado Docente o Personal Administrativo:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad de obtener la información sobre las relaciones entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7054 Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01

**INFORMACIÓN GENERAL:**

SEXO: Masculino:  Femenino:

EDAD: 20 a 30  31 a 40  41 a 50  51 a más

TRABAJO: Colegio Estatal  Colegio Particular  Otro

CONDICIÓN: Nombrado  Contratado  Independiente

EXPERIENCIA LABORAL: 1 a 6  7 a 14  15 a 21  22 a más

**INSTRUCCIONES:**

Antes de empezar, lea detenidamente y medite los enunciados con honestidad en sus respuestas, ellas permitirán lograr un diagnóstico real de lo investigado. Es necesario precisar que no deje preguntas sin contestar. Recuerde no hay respuesta buena o mala.

Marque con una aspa ( X ) su respuesta en los recuadros valorizados en:

Nunca:  Casi nunca:  Casi siempre:  Siempre:

## VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
N°	PROCESOS DE LA GESTIÓN	1	2	3	4
1	En el proceso de planificación de una I.E. ¿el diagnóstico real (FODA) ayudará al éxito?				
2	Consideras que si se fija metas, ¿permitirá priorizar las necesidades y expectativas de la comunidad educativa?				
3	La buena gestión pedagógica en una institución parte de la identificación de sus potencialidades (humanas, materiales, etc.)				
4	Estimas que cuando se organizan los recursos existentes en la escuela ¿facilita la integración de los agentes educativos?				
5	Si se toma en cuenta la jerarquía y la responsabilidad en la I. E., ¿mejorará los procesos, programas y proyectos?				
6	En el proceso de planificación de la escuela, ¿será importante delegar funciones y tareas de manera pertinente?				
7	Para el logro de los objetivos y las metas trazadas de la I. E. ¿es importante la verificación de cada etapa de la gestión?				
8	Los resultados de evaluación en la I.E., ¿permitirá ejecutar los reajustes necesarios en el proceso de la gestión?				
N°	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4
9	Si se gestiona tomando en cuenta la idiosincrasia institucional redundará en la disposición y el compromiso del personal				
10	Si se toma en cuenta el contexto de la comunidad educativa, ¿aumentará el interés y la motivación del personal?				
11	Si se relaciona el contexto social con los objetivos institucionales ¿clarificará la visión de futuro de sus integrantes?				
12	Si se toma en cuenta en la gestión a todos los componentes de la escuela, ¿mejorará la participación colectiva?				
13	Administrando eficientemente los recursos humanos de la I.E., ¿mejorará el trabajo en equipo?				
14	Una gestión eficiente e integrada en una institución permite la apertura de nuevos aprendizajes de sus integrantes				
15	Consideras que empleados bien entrenados y motivados incrementará el desempeño eficiente organizacional				
16	Estimas que los cambios continuos y actualizados de una gestión en la I.E. mejora el proceso de innovación del personal.				
N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4
17	¿Consideras que una buena gestión del Director redundará favorablemente el ambiente educativo?				
18	Un ambiente favorable en la escuela, ¿influirá en los procesos y las estructuras educativas?				
19	¿Será importante una atmósfera positiva en la escuela para un buen desempeño profesional y personal?				
20	¿Un personal satisfecho en sus labores cotidianas en la I.E. incrementará su productividad?				
21	Una buena convivencia en una comunidad educativa mejorará las relaciones personales entre sus integrantes.				
22	Aprendiendo a convivir correctamente en la I. E. influirá en el comportamiento futuro en la sociedad.				

23	Fortaleciendo las relaciones interpersonales mejorará los procesos educativos y de gestión institucional.				
24	La participación democrática y justa de todos los integrantes de la I. E. contribuirá en la convivencia escolar				

**CUESTIONARIO DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA I.E. N°  
7054**

Estimado Docente o Personal Administrativo:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad de obtener la información sobre las relaciones entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7054 Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01

**INFORMACIÓN GENERAL:**

SEXO:                    Masculino:                     Femenino:

EDAD:                    20 a 30     31 a 40     41 a 50     51 a más

TRABAJO:                Colegio Estatal     Colegio Particular     Otro

CONDICIÓN:            Nombrado     Contratado     Independiente

EXPERIENCIA LABORAL:    1 a 6     7 a 14     15 a 21     22 a más

**INSTRUCCIONES:**

Antes de empezar, lea detenidamente y medite los enunciados con honestidad en sus respuestas, ellas permitirán lograr un diagnóstico real de lo investigado. Es necesario precisar que no deje preguntas sin contestar. Recuerde no hay respuesta buena o mala.

Marque con una aspa ( X ) su respuesta en los recuadros valorizados en:

Nunca:     Casi nunca:     Casi siempre:     Siempre:

## VARIABLE 2: IMAGEN INSTITUCIONAL

DIMENSIONES DE IMAGEN INSTITUCIONAL					
N°	CULTURA CORPORATIVA	1	2	3	4
1	Teniendo claro los fines y propósitos de una organización, ¿elevará su calidad productiva?				
2	Entendiendo las diferentes formas de comunicarse fortalecerá las acciones cotidianas entre los miembros de una institución.				
3	Consideras que si los integrantes de la I.E. se identifican con ella, ¿los predispondrá a buscar estándares de calidad?				
4	Piensas que el consenso es una buena alternativa para lograr comportamientos colectivos para el logro de metas en la I. E.				
5	Contemplas que la relación de los valores personales con las de su I. E. favorecerá la gestión organizacional de tu escuela				
6	Las buenas creencias que emana una institución guiará el proyecto organizacional				
7	Los buenos principios éticos y valorativos de la escuela serán reconocidos por la sociedad.				
8	¿Consideras que los personajes notables de una I.E. servirán como fuentes de motivación para las nuevas generaciones?				
N°	VÍNCULO INSTITUCIONAL	1	2	3	4
9	La buena comunicación institucional con respecto a sus fines, ¿favorecerá la percepción de su personal?				
10	Conforme los miembros de una organización van construyendo ideas positivas se internalizaran uno al otro.				
11	Reconociendo una situación conflictiva a tiempo evitará enfrentamientos entre la institución y su personal de la escuela				
12	Estimas que una buena relación entre una I. E. y sus integrantes, ¿depende de sus intereses comunes?				
13	¿Piensas que la afectividad es un componente básico en la organización y mejorará las expectativas de su personal?				
14	Si se reconoce y se comprende las expectativas del personal beneficiará la productividad de una organización				
15	Los mensajes deben tener pertenencia entre los intereses y expectativas del personal y la institución.				
16	¿Consideras que la comunicación efectiva de una escuela debe basarse en los diferentes mensajes de su personal?				
N°	COMUNICACIÓN CORPORATIVA	1	2	3	4
17	¿Piensas que la buena expresión visual que proyecta la I.E. enriquece su identidad ante las diferentes opiniones?				
18	La diferencia de los atributos organizacionales en relación a las demás, ¿mejorará su identidad institucional?				
19	¿Consideras que el comportamiento positivo de un Director influirá en la buena imagen de la institución?				
20	El reconocimiento de los valores éticos de los miembros de una institución, ¿influirá positivamente en la mentalidad social?				

21	¿Opinas qué es responsabilidad de la I.E. de publicitarse y promocionarse sobre sus productos y/o servicios?				
22	Consideras que las conductas (buenas o malas) de los integrantes de una I.E. recaerá sobre las percepciones "de los de afuera" de la organización				
23	Los directivos pueden comunicar con sus actos (buenos o malos) las normas y los principios institucionales.				
24	Estimas qué sí los directivos de una I.E. se organizan bien estructuralmente, ¿se logrará las metas propuestas?				

## Anexo 2. Matriz de validación de instrumento

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

"Cuestionario de Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de la I.E. N° 7054"

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01, en el año 2018.

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

La Gestión Administrativa.

**DIRIGIDO A:**

Los Directivos, docentes, Auxiliares de educación y Personal Administrativo de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

Pozo Peña Miguel Angel

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Magister en Educación

**VALORACIÓN:**

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

Miguel Angel

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI.....07636535

### Anexo 3. Carta de presentación del estudiante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

*“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”*

Lima, 24 de ENERO de 2019

Carta P.629 – 2018 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**  
**JOSE ANTONIO MENDOZA MUNAYCO**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7054 VILLA MARIA DEL TRIUNFO**  
**Atención:**  
**DIRECTOR**

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **ENRIQUE GENARO CASTRO MARTINEZ**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ENRIQUE GENARO CASTRO MARTINEZ** identificado(a) con DNI N.° **6923844** y código de matrícula N.° **6000012863**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01, 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
**JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO**  
**FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE**

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

## Anexo 4. Carta de autorización para aplicación del instrumento



**Institución Educativa  
N° 7054 V.M.T.**

Fundado según Resolución Ministerial N° 3373. 31-03-1959



MINISTERIO DE EDUCACION  
UGEL N° 01- S.J.M.

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Villa María del Triunfo, 31 de diciembre del 2018

### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR  
Dr. RAÚL DELGADO ARMAS  
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Presente

ASUNTO: autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación del Lic. Enrique Genaro Castro Martínez.

Es grato dirigirme a usted para expresarle el saludo cordial y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente AUTORIZAR al Lic. Enrique Genaro Castro Martínez, la aplicación de los instrumentos de investigación para el desarrollo de la investigación que lleva por título: "Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01, 2018", lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Sin otro motivo en particular me suscribo de usted expresándole las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

  
  
D.E. José Roberto Hernández Huancayo  
DIRECTOR  
C.M. 1809576406

## **Anexo 5. Artículo científico**

### **1. TÍTULO**

Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01, 2018.

### **2. AUTOR**

Enrique Genaro Castro Masrtinez

### **3. RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01, en el año 2018.

La investigación es de un diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. Se tomó una muestra de 89 personas que laboran en el plantel extraído de una población finita de 116 personas, para obtener los datos se aplicó la técnica de encuesta y su instrumento 2 cuestionarios de 24 ítems cada una, los mismos que tuvieron una confiabilidad alta según alfa de cronbach; para poder obtener los resultados los datos se ingresaron al estadístico SPSS 24.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos, se llegó a la conclusión que existe una relación directa, positiva alta y significativa entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018, habiéndose obtenido un  $rho = ,772$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ .

### **4. PALABRAS CLAVERESUMEN**

Gestión administrativa, imagen institucional, talento humano

### **5. ABSTRACT**

The general objective of this research was to determine the relationship between administrative management and the institutional image of Educational Institution No. 7054 of Villa María del Triunfo of UGEL No. 01, in 2018.

The research is of a non-experimental, cross-sectional, correlational design. His study sample was of 89 people who work in the campus extracted from a finite population of 116 people, to obtain the data the survey technique and its instrument were applied 2 questionnaires of 24 items

each, the same ones that had a high reliability according to cronbach's alpha; In order to obtain the results, the data were entered into the SPSS statistic 24.

The results obtained after processing and analyzing the data, leads to the conclusion that there is a direct, positive and significant relationship between the administrative management and the institutional image of the Educational Institution N ° 7054 of Villa María del Triunfo, in the year 2018, having obtained a rho =, 772 and a p-value = 0.000.

## **6. KEYWORDS**

Administrative management, institutional image, human talent.

## **7. INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo de la UGEL N° 01 - 2018, considerando que la gestión administrativa es muy importante en la organización y por consiguiente la imagen del plantel dentro de la comunidad.

En la actualidad, las normas educativas fijan a las instituciones educativas como la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado como, para ello se capacitan a los directores, padres de familia y los docentes, propiciando que se involucren todos ellos par un fin común el bienestar de los alumnos.

El trabajo de investigación se ha dividido en siete capítulos:

Capítulo I: Introducción; Estudio de la realidad problemática; investigar cuatro trabajos previos internacionales y seis trabajos previos nacionales, se analizó los objetivos y conclusiones de las variables planteadas por los investigadores, teorías relacionados al tema, los bases teóricos de las variables y sus respectivos enfoques, la formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis, objetivos.

Capítulo II: Marco metodológico, que comprende la operacionalización de las variables, los aspectos fundamentales de la investigación que corresponde a la metodología, diseño, tipo de estudio, población, muestra y muestreo, técnica e instrumentos de recolección de datos, confiabilidad de los instrumentos a ejecutar y aspectos éticos.

Capitulo III: Resultados, de las variables, dimensiones y sus respectivas correlaciones a partir del tratamiento estadístico e interpretación de gráficos.

Capítulo IV: Discusión: a partir de los resultados obtenidos y los antecedentes del presente estudio.

Capítulo V: Conclusiones, mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables y sus respectivas dimensiones.

Capítulo VI: Recomendaciones, a partir de los resultados obtenidos en la investigación.

Capítulo VII: Referencias bibliográficas, de las fuentes que sustentan la tesis y sus respectivos anexos.

## **8. JUSTIFICACIÓN**

La presente investigación sostiene la importancia que tiene la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01, tratando de valorarlos correlacionalmente y describir el nivel de asociación de dichos fenómenos en su incidencia en la comunidad educativa y, por ende en el logro de los objetivos y metas trazadas según sus fines pedagógicos.

La relevancia social de la presente investigación abarca a toda la comunidad educativa, dígase director, subdirectores, administrativos, profesores, padres de familia, estudiantes, en tanto los aportes hechos por este estudio permitirán no solo identificar fallas y dificultades en los procesos de gestión administrativa, además de estar presente en la toma de decisiones, buscando salidas que fortalezcan la identidad institucional y las relaciones personales entre sus integrantes que redunde en fincar una positiva reputación pública a través del fortalecimiento de la imagen institucional.

## **9. METODOLOGÍA**

La presente investigación el diseño es no experimental, el nivel descriptivo correlacional. Es descriptivo porque se medirán las características más importantes en cada uno de los indicadores de las variables de estudio; ya que en la investigación descriptiva, se "miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar" (Hernández et al. 2006, p.102). En este caso, se trata de caracterizar a la variable gestión administrativa y a la variable imagen institucional. Es correlacional porque se pretende hallar la relación que supuestamente existe entre las dos variables del problema, gestión administrativa e imagen institucional, en la muestra de

estudio; ya que las investigaciones correlacionales "miden el grado de asociación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones)" (Hernández et al. 2006, p.105).

En consecuencia, se caracterizó y relacionó los datos de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01, respecto a la gestión administrativa y a la imagen institucional.

## **10.RESULTADOS**

Nos permite observar que del 100% de la muestra encuestada, con respecto a los niveles de la variable gestión administrativa en la institución: el 38,2% tienen un nivel bajo, el 33,7% un nivel regular y 28,1% nivel alto. Ante ello se puede afirmar que la mayoría del personal de la institución percibe que existe un nivel bajo en la gestión administrativa.

Como también nos permite observar que del 100% de la muestra encuestada, con respecto a los niveles de la variable imagen institucional en la institución: el 37,1% tienen un nivel regular, el 34,8% un nivel bajo y 28,1% un nivel alto. Ante ello se puede afirmar que la mayoría del personal de la institución percibe que existe un nivel regular en la imagen institucional.

La gestión administrativa se relaciona directamente con la imagen institucional según el coeficiente de correlación de Rho Spearman ( $Rho = ,772$ ), lo que indica que existe una alta relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ( $p = ,000 < ,05$ ) por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna:

Existe relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María de la UGEL N° 01, en el año 2018.

## **11.DISCUSIÓN**

En el presente estudio se estableció como objetivo e hipótesis determinar si existe relación directa entre las variables de la gestión administrativa y la imagen institucional; luego de aplicarse una prueba piloto para validar los instrumentos, se aplicó el cuestionario con 48 ítems a una muestra de 89 personas, los mismos que son parte de una población de 116 trabajadores entre directivos, docentes, auxiliares de educación y personal administrativo que trabajan en la Institución Educativa N° 7054 de Villa María ubicado en la UGEL N° 01, una vez aplicado los instrumentos se ingresó los datos obtenidos en el software SPSS versión 24 una, posteriormente se aplica el estadístico Rho de Spearman concluyendo que; existe una relación directa, positiva alta y significativa entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa

N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018, habiéndose obtenido un  $\rho = ,772$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ . Al respecto Acevedo y Mendez (2018) en su investigación La gestión administrativa y la imagen institucional de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 6, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2013; El objetivo general de esta investigación fue conocer la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la Red 6, UGEL 5 en el distrito de San Juan de Lurigancho La investigación se realizó con la totalidad de la población que fue de 158 personas, los datos fueron recogidos a través de la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario aplicado a los Directores, Subdirectores y Docentes para indagar su opinión acerca de la relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional de su centro de labores. Los resultados demuestran que no existe relación directa y significativa entre las variables estudiadas. Finalmente concluimos que la Gestión administrativa no tiene relación con la Imagen Institucional, en las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la Red 6 UGEL 5 en el Distrito de San Juan de Lurigancho; sin embargo Almeida (2018) en su investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión administrativa e imagen institucional en las instituciones educativas de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo, unidad de gestión educativa local 01, San Juan de Miraflores-2017. La investigación fue de enfoque cuantitativo, el diseño fue descriptivo- correlacional. La muestra de estudio fue de 100 docentes, se aplicó la técnica de encuesta y de instrumento un cuestionario, para el proceso de los datos se aplicó el estadístico de SPSS versión 24. Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: existe relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional en las instituciones educativas de la red 11 del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL 01-2017, lo cual se demuestra con la prueba de correlación rho de Spearman igual a 0,801 y un  $p\text{-valor} = .000$ .

En relación al primer objetivo específico los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe una relación directa, positiva moderada y significativa entre los procesos de gestión y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018; habiéndose obtenido un  $\rho = ,834$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ . Al respecto Hidalgo (2016) En la investigación titulada: La gestión administrativa en el colegio “Jatari Unancha” y su incidencia en la imagen institucional, período enero a julio del 2014 de Ecuador, tuvo como principal propósito conocer los procesos administrativos en los diferentes centros educativos que pertenecen al colegio y la formación de la imagen institucional por parte de los integrantes de la comunidad educativa. La metodología aplicada es el método deductivo ya que

va de lo general a lo particular. El tipo de investigación es la descriptiva ya que consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que la calidad de servicio que brinda el colegio a la comunidad educativa es muy buena, ágil y eficaz, esto proyecta una imagen institucional positiva entre sus integrantes, por tanto se comprueba la hipótesis planteada en la investigación. El trabajo investigativo aportará a la comunidad educativa, la confianza y crecimiento de la institución educativa, mientras que a los directivos permitirá corregir las debilidades existentes.

En relación al segundo objetivo específico los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe relación directa, positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018; habiéndose obtenido un  $rho = ,547$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ . Por su parte Yalle (2015) en su investigación titulada: La gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7073 de la UGEL N° 01 en el año 2014, cuyo objetivo primordial fue estudiar la relación entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7073. Se desarrolló bajo el diseño no experimental, descriptivo, correlacional y dentro del enfoque cuantitativo. Para lo cual se determinó una muestra de 70 integrantes. Para recoger la información requerida, previamente se validó dos instrumentos. Después de aplicar los instrumentos y luego el tratamiento estadístico, se realizó el análisis e interpretación de datos; finalmente se arribó a la conclusión que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el vínculo institucional.

En relación al tercer objetivo específico los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe relación directa, positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018; habiéndose obtenido un  $rho = ,632$  y un  $p\text{-valor} = 0,000$ . Por otro lado Puente (2018) en su investigación Gestión administrativa y el clima organizacional en el Centro de Idiomas de la Universidad San Martín de Porres, 2014; tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Clima organizacional en el Centro de Idiomas de la Universidad San Martín de Porres 2014. La investigación es cuantitativa no experimental y transversal y su estudio es, correlacional. La población seleccionada fue de 120 docentes, y la muestra proporcional fue 92 docentes y se empleó la técnica de la encuesta, para lo cual se utilizó un cuestionario que fue aplicado a los docentes seleccionados. Los resultados

obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: Existe relación moderada positiva, entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en el Centro de Idiomas de la Universidad San Martín de Porres 2014. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral = .000 < .05; Rho = .615).

## **12.CONCLUSIONES**

En relación al objetivo general los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe una relación directa, positiva alta y significativa entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018, habiéndose obtenido un  $rho = ,772$  y un p-valor = 0,000.

En relación al primer objetivo específico los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe una relación directa, positiva moderada y significativa entre los procesos de gestión y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018; habiéndose obtenido un  $rho = ,834$  y un p-valor = 0,000.

En relación al segundo objetivo específico los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe relación directa, positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018; habiéndose obtenido un  $rho = ,547$  y un p-valor = 0,000.

En relación al tercer objetivo específico los resultados de la estadística aplicada a la muestra de estudio determinaron que existe relación directa, positiva moderada y significativa entre el clima organizacional y la imagen institucional de la Institución Educativa N° 7054 de Villa María del Triunfo, en el año 2018; habiéndose obtenido un  $rho = ,632$  y un p-valor = 0,000.

## **13.RECOMENDACIONES**

De acuerdo a la conclusión general se recomienda que el personal directivo mejore en la gestión administrativa, trabajando en equipo para involucrar a todo el personal y de esa manera tenga una buena imagen dentro de la comunidad villamariana, toda vez que hay otras instituciones privadas y públicas dentro de la jurisdicción.

De acuerdo a la primera conclusión específica se recomienda al personal directivo capacitarse en planificación, dirección para mejorar en la conducción de los procesos de gestión y la imagen de la institución se vea fortalecida. También involucrar a la APAFA para que apoye económicamente.

De acuerdo a la segunda conclusión específica se recomienda capacitar a todo el personal para mejorar su rendimiento, en lo administrativo y pedagógico, el mismo que repercutiría en la imagen de la escuela.

De acuerdo a la tercera conclusión específica se recomienda la reestructuración de la organización para mejorar su clima organizacional y por consiguiente mejorar la imagen de la escuela dentro de la comunidad.

#### **14. REFERENCIAS**

Acevedo, C. y Mendez, O. (2018) *La gestión administrativa y la imagen institucional de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED 6, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2014* – Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Almeida, L (2018) *Gestión administrativa e imagen institucional en la unidad de gestión educativa local 01, San Juan de Miraflores-2017* - Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú

Hernández, R. (2006). *Metodología de Investigación*. México: McGraw-Hill.

Hidalgo, A (2016). *La gestión administrativa en el colegio “Jatari Unancha” y su incidencia en la imagen institucional, período enero a julio del 2014* Universidad Nacional de Chimborazo – Riobamba Ecuador.

Puente, P. (2018) *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa Emblemática No. 1182 El Bosque - UGEL 05 San Juan de Lurigancho, 2012* - Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Yalle, E. (2015). *La gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la UGEL 01*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima. Perú.

## Anexo 6. Acta de aprobación de originalidad de Tesis

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Mgtr. MIGUEL ANGEL PEREZ PEREZ, docente de la Facultad de Educación y Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor de la tesis titulada:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7054, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, EN EL AÑO 2018", del estudiante Br. ENRIQUE GENARO CASTRO MARTINEZ, constató que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

San Juan de Lurigancho, 26 de enero de 2019.



Firma

Mgtr. Miguel Angel Pérez Pérez

DNI N° 07636535

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

# Anexo 7. Pantallazo del Turnitin

feedback studio Castro 9 40 de 214

**Resumen de coincidencias**

**22 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida...	7 %
2	repositorio.une.edu.pe	3 %
3	ijmas.iraj.in	3 %
4	repositorio.ujcm.edu.pe	2 %
5	www.aumed.net	1 %
6	www.slidshare.net	1 %

Gestión Administrativa y la Imagen Institucional de la Institución Educativa N° 7064 de Villa María del Triunfo de la UGTEL N° 01, 2018.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTOR:**  
Bc. Eudocio Gustavo Castro Maldonado

**ASESOR:**  
Mgtr. Miguel Ángel Pizarro Pizarro

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2019**



## Anexo 8. Autorización de publicación de Tesis en repositorio Institucional UCV

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo ENRIQUE GENARO CASTRO MARTINEZ, identificado con DNI N° 06923844, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7054, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, EN EL AÑO 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA

Enrique Genaro Castro Martinez

DNI N° 06923844.

FECHA: San Juan de Lurigancho, 20 de febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## Anexo 9. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**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 POSGRADO

**Mgr. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Br. ENRIQUE GENARO CASTRO MARTINEZ**

INFORME TÍTULADO:

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA IMAGEN INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7054, VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, EN EL AÑO 2018”**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

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

---

SUSTENTADO EN FECHA: el 21 de febrero del 2019

NOTA O MENCIÓN: **15 QUINCE**



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN