



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los
docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. John Edward Tenemas Arellano (ORCID: 0000-0002-6304-0929)

ASESOR:

Mg. Iván Ilich Pumacayo Palomino (ORCID: 0000-0003-1341-2613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Con mucho aprecio a mis hijos, esposa y familiares que me apoyaron con la idea de seguir preparándome profesionalmente

Agradecimientos

Agradezco ante todo a Dios, por permitirme realizar este trabajo y culminar mis estudios en maestría con éxito, además doy gracias al señor por todo lo que me da, día a día.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: **ARELLANO TENEMAS, JOHN EDWARD**, para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

PERCEPCIÓN DE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO PRIVADO ALFONSO UGARTE DE SANTA ANITA, 2019

Fecha: 11 de agosto de 2019

Hora: 05:30 pm.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Rosa Lidia Villalba Arbañil

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Erika Taypay Arias

Firma: 

VOCAL: Mg. Ilich Pumacayo Palomino

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad*

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

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



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
- *Estilo APA*
.....
- *Criterios de inclusión y exclusión*
.....
- *Prueba de normalidad y artículos científicos*
.....

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

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe 

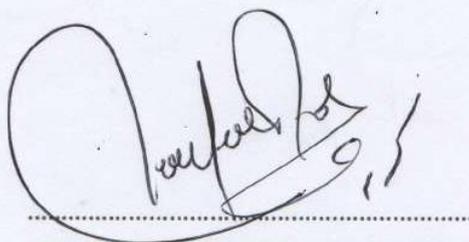
Declaratoria de autenticidad

Yo, John Edward Tenemas Arellano, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede/filial vitarte; declaro que el trabajo académico titulado "Percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019", presentada en 116 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación; identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno si el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 20 de julio de 2019



Br.: John Edward Tenemas Arellano

DNI: 10357325

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019”, que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

El presente informe ha sido estructurado en capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I, se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV, contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los anexos que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que existe una relación significativa entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,626, correlación positiva alta).

El autor

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de sustentación	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización de variables	17
2.3. Población, muestra y muestreo	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos	24
2.7. Aspectos éticos	25
III. Resultados	26
3.1. Descripción	26
3.2. Contrastación de hipótesis	38
IV. Discusión	42
V. Conclusiones	45
VI. Recomendaciones	46
VII. Referencias	47
VIII. Anexos	52
Anexos 1: Matriz de consistencia	52
Anexos 2: Matriz de operacionalización	54

Anexos 3: Instrumentos	56
Anexos 4: Validación de instrumentos	61
Anexos 5: Base de datos de la prueba piloto	73
Anexos 6: Base de datos de la muestra	74
Anexos 7: Resultados estadísticos procesados en SPSS	84
Anexos 8: Respuesta a la Carta de Presentación N°028-2019-EPG-UCV ATE	86
Anexos 9: Artículo científico	87
Anexos 10: Autorización para la publicación del artículo científico	99

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz operacional de la variable Habilidades directivas	18
Tabla 2	Matriz operacional de la variable Imagen institucional	18
Tabla 3	Distribución de la población	19
Tabla 4	Distribución de la muestra	20
Tabla 5	Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de habilidades directivas	21
Tabla 6	Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de la imagen institucional	22
Tabla 7	Validez de los instrumentos	23
Tabla 8	Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna	23
Tabla 9	Valores de los niveles de confiabilidad	24
Tabla 10	Índices de correlación	25
Tabla 11	Niveles de habilidades directivas	26
Tabla 12	Niveles de liderazgo	27
Tabla 13	Niveles de resolución de conflictos	28
Tabla 14	Niveles de gestión de equipos	29
Tabla 15	Niveles de imagen institucional	30
Tabla 16	Niveles de visión y misión	31
Tabla 17	Niveles de calidad de servicio	32
Tabla 18	Niveles de identidad institucional	33
Tabla 19	Distribución de los niveles comparativos entre las habilidades directivas y la imagen institucional.	34
Tabla 20	Distribución de los niveles comparativos entre el liderazgo y la imagen institucional.	35
Tabla 21	Distribución de los niveles comparativos entre la resolución de conflictos y la imagen institucional.	36
Tabla 22	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión de equipos y la imagen institucional.	37
Tabla 23	Pruebas de normalidad	38

Tabla 24	Correlación y significación entre habilidades directivas e imagen Institucional	39
Tabla 25	Correlación y significación entre liderazgo e imagen institucional	39
Tabla 26	Correlación y significación entre resolución de conflictos e imagen Institucional	40
Tabla 27	Correlación y significación entre gestión de equipos e imagen Institucional	41

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles de habilidades directivas	26
Figura 2	Niveles de liderazgo	27
Figura 3	Niveles de resolución de conflictos	28
Figura 4	Niveles de gestión de equipos	29
Figura 5	Niveles de imagen institucional	30
Figura 6	Niveles de visión y misión	31
Figura 7	Niveles de calidad de servicio	32
Figura 8	Niveles de identidad institucional	33
Figura 9	Distribución de los niveles comparativos entre las habilidades directivas y la imagen institucional	34
Figura 10	Distribución de los niveles comparativos entre el liderazgo y la imagen institucional	35
Figura 11	Distribución de los niveles comparativos entre la resolución de conflictos y la imagen institucional	36
Figura 12	Distribución de los niveles comparativos entre la gestión de equipos y la imagen institucional	37

Resumen

El siguiente estudio, tiene como punto de partida la línea de investigación denominada Gestión y Calidad Educativa, teniendo como objetivo general el determinar si la percepción de las habilidades directivas tiene relación con la imagen institucional según los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. El método utilizado, en el caso del enfoque, fue el cuantitativo, siendo el diseño no experimental, cuya característica principal es la observación de fenómenos sin la intervención del investigador, para su análisis posterior; el tipo de investigación adecuado para este estudio fue el básico, alcanzando un nivel descriptivo – correlacional. En el caso de la muestra, esta estuvo conformado por 108 docentes del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima – 2019, a través del muestreo probabilístico. En la recogida de información, se usó como técnica a la encuesta, cuyo instrumento principal es el cuestionario. La aplicación de los instrumentos se dio a través de 2 cuestionarios, el primero correspondiente a la variable habilidades directivas, la cual contó con 27 ítems, y el segundo para la variable imagen institucional, provista de 25 ítems. Los resultados, se obtuvieron a través del análisis descriptivo e inferencial, se encontró el grado de correlación aplicando la prueba de Rho de Spearman, dando respuesta a los problemas con una rigurosidad científica respecto al caso, procediendo a verificar el cumplimiento de los objetivos, el cual fue rechazar las hipótesis nulas. Por ende, se pudo concluir que si existe una relación significativa entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,626, correlación positiva alta)

Palabras claves: Habilidades, dirección, docencia, imagen institucional.

Abstract

The following study has as its starting point the line of research called Management and Educational Quality, with the general objective of determining whether the perception of managerial skills is related to the institutional image according to teachers of the Alfonso Ugarte Private School of Santa Anita, Lima, 2019. The method used, in the case of the approach, was the quantitative one, being the non-experimental design, whose main characteristic is the observation of phenomena without the intervention of the researcher, for later analysis; The type of research appropriate for this study was the basic one, reaching a descriptive - correlational level. In the case of the sample, this was made up of 108 teachers from the Alfonso Ugarte private school in Santa Anita, Lima - 2019, through probabilistic sampling. In the collection of information, the survey was used as a technique, whose main instrument is the questionnaire. The instruments were applied through 2 questionnaires, the first corresponding to the managerial skills variable, which had 27 items, and the second for the institutional image variable, provided with 25 items. The results were obtained through descriptive and inferential analysis, the degree of correlation was found by applying Spearman's Rho test, responding to the problems with a scientific rigor regarding the case, proceeding to verify the fulfillment of the objectives, the which was to reject the null hypotheses. Therefore, it could be concluded that if there is a significant relationship between the perception of the managerial skills and the institutional image of the teachers of the Alfonso Ugarte Private School of Santa Anita, Lima, 2019. ($p < 0.05$ and Rho de Spearman = 0.626, high positive correlation).

Keywords: *Skills, direction, teaching, institutional image.*

I. Introducción

Hace dos décadas aproximadamente la imagen de un centro educativo nacional, regional o local era muy distinta de lo que pasa hoy en día en nuestras escuelas, aquellos ejemplos a seguir de personajes que mediante su labor y acción dejaron una imagen estampada en la historia, ya sea de forma política, social o emocional, ya descansa en el olvido. El tomar conciencia que las grandes empresas o instituciones crecen por esa base ejemplar de personas que con experiencia y sabiduría los guía hacia un camino de éxito, como también equivocadamente a la ruina. Esto implica que las instituciones educativas tienen que tener un gestor que guíe, eduque y forme conductas estereotipadas positivas las cuales formen acciones y expresen actitudes de integración y mejoras, brindando un buen servicio de atención, de calidad académica y administrativa, prevaleciendo el servicio al alumnado, formando de esta manera una buena y estable imagen institucional bien organizada.

Es mérito recordar que hace 15 años atrás la Institución educativa privada Alfonso Ugarte siempre ocupaba uno de los primeros lugares de aceptación en la comunidad por presentarse como un centro caracterizado por tener una plana de profesores comprometida con la educación integral básica regular a un nivel competitivo, además de presentar un clima institucional de apoyo mutuo y solidario entre docentes, padres y la comunidad, el ser una institución bien organizada en la participación de los diferentes concursos cívicos, (demostrábamos gallardía pundonor y compromiso por la camiseta ugartina llegando muchas veces a participar en campo de marte donde solo van los mejores), sumado a esto, la integración al plantel de alumnos calificados como grandes deportista provenientes de las canteras de equipos nacionales del país, de todo ello es donde nace el compromiso por nuestra institución en la participación de competencias que nos hacía trabajar en equipo en un ambiente de apoyo mutuo y solidario unidos por un solo objetivo, cuyo compromiso era guiado y fomentado por la directora brindando experiencias de administración en educación, tanto en acciones como en seguridad en cada toma de decisiones que realizaba.

Su trabajo comenzó a cambiar progresivamente a la llegada del nuevo gestor directivo a partir del año el 2015 a la fecha, la idea de participar cambió ya sea por no querer o se pasaba la fecha de inscripción, además el compromiso de los docentes ante una actividad extracurricular fue tomando una actitud desinteresada ya sea por la carga académica propuesta en ese momento por la directora o por tener un clima institucional

adverso donde reina el egoísmo y el chisme, el cual no fue tratado con estrategias de resolución de conflictos por parte del gestor directivo, además la exclusión radical de la participación de los padres de familia en actividades curriculares y extracurriculares, la reducción de horas extras de trabajo a los docentes, la demora en los pagos mensuales por concepto de sueldo y la Informalidad en el desarrolla de las actividades académicas origina un clima laboral inapropiado. En fin, son muchas las formas de descripción y desatinos que surgió a partir de la llegada de una nueva directora a nuestro plante, trayecto consigo una actitud de ocaso, una inexperiencia de administración educacional, una gestión sin marcha, ni dirección, teniendo como resultado en estos últimos años un cambio en nuestra imagen institucional, además lo más negativo y penoso, es que se ha formado en algunos docentes y personal educativo una actitud de conformismo, de acidia, una falta de idea de cambio, una actitud de rebaño a seguir. Esta conducta estereotipada está en casi un 50% de nuestros trabajadores de la institución (docentes, personal administrativo y de limpieza etc.), originando la deserción de alumnos y en especial de docentes a otras instituciones educativas, con mejores opciones de superación y crecimiento profesional (calidad de enseñanza, capacitaciones en el extranjero).

Por las características antes mencionada la imagen de la institución en estos últimos años ha decaído por lo tanto, cabe mencionar que cada año se retiran 5 a 10 docentes de nuestro plantel, el cual paralelamente alumnos (80 a 140 alumnos aprox. por año) trazando una línea diagonal con proyección hacia arriba lo que significa que si esto continua la cantidad de padres que retiren a sus hijos ira en aumento proyectándose que el año 2025 se quedara sin alumnado y sin profesores de alto nivel de enseñanza. Por todo lo expuesto y por los argumentos señalados tengo la necesidad de investigar sobre la percepción de las habilidades directivas y en la imagen institucional de los docentes del centro educativo privado Alfonso Ugarte, Santa Anita lima - 2019.

En cuanto a los Trabajos previos, se señalan los internacionales: Pulido (2017) presentó su estudio en la Universidad de Córdoba, Córdoba, tuvo como objetivo precisar cuál es la imagen institucional que tienen los estudiantes universitarios acerca de las universidades donde han cursado sus carreras. La metodología tuvo un diseño experimental. Se tomó como muestra, a 500 estudiantes. El instrumento fue el cuestionario. Las conclusiones manifestaron que al aplicar el modelo de medición hubo un resultado

satisfactorio en cuanto a la filosofía de marketing a la gestión universitaria, ello compete a las universidades públicas tanto como a las privadas, ya que se ha creado una fortaleza indispensable para la selección de personal y para las industrias. Asimismo, Pereda (2016) realizado en la ciudad de Córdoba. En el objetivo planteado se propuso identificar las habilidades directivas por medio del análisis, un estudio que se aplicó a los sectores públicos de la provincia de Córdoba. Las conclusiones explican que las habilidades directivas dan una gran ventaja, ya que para destacarse dentro de las organizaciones requiere de un gran liderazgo y ejecución de funciones. Así como también el trabajo en equipo es primordial dentro de las empresas, y quien destaque en el grupo es quien mejores habilidades directivas ha adquirido, es por ello son necesarias dentro de las funciones directivas.

De igual forma, Peñaloza (2014) en Maracaibo, el objetivo principal se desarrolló en el análisis e identificación de las habilidades directivas que posee el personal directivo de la institución y como puede fortalecer las relaciones interpersonales con el personal docente. La metodología se desarrolló bajo el diseño no experimental, asimismo, se eligió como tipo de investigación fue el descriptivo. Se seleccionó con el método de muestreo no probabilístico a 51 individuos. El instrumento aplicado fue el cuestionario. Las conclusiones evidenciaron que se logró identificar las habilidades que posee el personal directivo de la institución, sin embargo, esta carece de fortalecimiento y capacidades para las relaciones interpersonales, pues su nivel de liderazgo es regular, pero se encuentra en un proceso de desarrollo. González (2014) en Sevilla, cuyo objetivo general se remitió a diagnosticar si la implementación de adopción de una mascota escolar influye a la imagen institucional del Maas-media. La metodología de estudio conto con el tipo mixto. El cuestionario fue el instrumento elegido para la recolección de datos. En las conclusiones se logró recoger datos donde tales estrategias no ayudaron a incrementar la imagen institucional del Maas-media, la recomendación de los estudiantes es hacer más publicitario la imagen de la mascota. Y, Huerta (2014) en su estudio acerca de la *Imagen institucional de la Universidad de Montemorelos percibida por ex alumnos de la FCA*, Universidad de Montemorelos. Montemorelos, cuyo fin primordial fue determinar el grado de la imagen institucional de la Universidad de Montemorelos percibida por egresados de la FCA. La metodología fue de tipo descriptiva. La población fue conformada por 603 ex estudiantes, y para la muestra se escogieron a 75 egresados. Las conclusiones indicaron

que las dimensiones espirituales, académicas y sociales se encuentran entre bueno y muy bueno. Los directivos de la Universidad de Montemorelos presentan especial atención a los indicadores relacionados a la dimensión física, específicamente al indicador económica en sus costos, de esta manera la percepción de la imagen que tienen los egresados de la FCA podría ser mejorada.

En cuanto a los nacionales están: Becerra (2018) en Perú, cuyo fin principal fue identificar si habilidades directivas poseen relación alguna con el desempeño docente en la institución en referencia. La metodología cuantitativa, el diseño elegido fue el no experimental, de nivel correlacional. La muestra fue conformada por 40 individuos. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Las conclusiones evidenciaron que se logró fijar la correlación entre las variables de estudio, teniendo un resultado de Spearman ($R = 0,493$), es por ello que la correlación es significativa. También, Ruiz (2018) realizó su estudio de *Gestión de la imagen institucional y su relación con la cuota de mercado de las universidades de Iquitos durante el año 2016*, Iquitos, cuyo fin primordial fue evaluar la gestión de la imagen institucional y su relación con la cuota de mercado de las Universidades Particulares de Iquitos durante el año 2016. La metodología establecida, contó con un diseño no experimental. Se eligió como muestra a 359 estudiantes. Se utilizó una encuesta como técnica de recogida de dato, y como instrumento se utilizó el cuestionario. Las conclusiones mostraron que la imagen institucional se relaciona de manera significativa con la cuota de mercado, puesto que la universidad al demostrar una escala de mala imagen, tiene una mínima cantidad de alumnos que deseen estudiar en ella.

Asimismo, Córdova (2017) realizado en la ciudad de Lima, cuyo objetivo primordial fue identificar si es que las habilidades directivas poseen una relación con el clima institucional en las instituciones en referencia. La metodología establecida, contó con un enfoque cuantitativo, y como diseño se investigación se eligió al no experimental. En cuyas conclusiones se pudieron evidenciar efectivamente las habilidades directivas poseen una relación significativa con el clima institucional de las instituciones educativas referidas anteriormente, cuyo grado de correlación alcanza la cifra de 0,452, lo cual significa que existe una correlación moderada, asimismo se pudieron evidenciar que las habilidades directivas poseen una relación significativa con la dimensión comportamiento cuyo grado de correlación alcanza la cifra de 0,527, lo cual significa que existe una

correlación moderada; también que las habilidades directivas poseen una relación significativa con la dimensión capacidad organizacional, cuyo grado de correlación alcanza la cifra de 0,364, lo cual significa que existe una correlación débil o baja; finalmente, que las habilidades directivas poseen una relación significativa con la dimensión dinámica institucional, cuyo grado de correlación alcanza la cifra de 0,410, lo cual significa que existe una correlación moderada. Y, Lozano (2017) La finalidad principal fue poder conocer si las habilidades gerenciales poseen relación alguna con la satisfacción laboral. La metodología establecida, contó con un enfoque cuantitativo, como diseño se eligió el no experimental. Se seleccionó como muestra a 39 personas. La técnica utilizada fue la encuesta, y para el recojo de información se utilizó el cuestionario. En las conclusiones se pudo ver la correlación existente, pues su resultado ha sido significativo, a pesar del mínimo porcentaje de error, y un gran alto porcentaje de aceptación. Por último, Yalle (2015) realizado en la ciudad de Lima, se propuso como objetivo, identificar si la gestión administrativa tiene correlación con la imagen institucional, e identificar los resultados positivos dentro de la institución. Las conclusiones evidenciaron que, si hubo una correlación significativa alta entre las variables de estudio, con un resultado de Rho de Spearman = 0,850, es por ello que se pudo corroborar la hipótesis y objetivos propuestos. Dentro de los objetivos específicos se notó una correlación significativa arrojando como resultados de Rho de Spearman por cada objetivo específico: el primero fue de 0,629, el segundo fue de 0,835 y el tercero fue de 0,204, logrando demostrarse la correlación de las hipótesis específicas.

En cuanto a las Teorías relacionadas al tema, se señala en la Variable Habilidades directivas, a Whetten y Cameron (2011); Daniel (2004); Aburto & Bonales (2011); Boaz, y Ariel (2014) la definen como las capacidades que posee un individuo para dirigir diferentes funciones con múltiples objetivos, y que también pueden llegar a tener los mejores resultados de lo que está ejecutando. Al igual que Madrigal (2009) definió a las habilidades directivas, como aquellas habilidades que se adquieren para dar buenos resultados dentro de las organizaciones. La habilidad es la capacidad que tiene las personas en ciertas áreas de su vida, habilidades o talentos adquiridas a través de las inteligencias múltiples que están dotas en lo interior de las personas desde su nacimiento, para desarrollar las habilidades y destrezas de los procesos de producción. Los directivos que tienen habilidades interpersonales son personas amables y motivadoras con los docentes y

usuarios de la institución educativa. Es por ello que las habilidades que se demuestran pueden producir un efecto positivo dentro de las organizaciones, ya que estas ayudan a tener buenos resultados en cuanto a la realización de determinadas actividades. Puchol (2012); Agolla y Van (2013); Cetina, Ortega, y Aguilar (2010); Dhiman (2007); Fernández y Rainey (2006) definieron las habilidades de comunicación interpersonal como un dispositivo de gestión que ayuda al intercambio de mensajes entre los individuos, y que puede facilitar los procesos de trabajo. Los directores con altas habilidades interpersonales motivan hacia el camino del éxito al personal docente para aplicar las mejoras de la institución. El líder educativo es una autoridad responsable de la institución educativa, por tanto, se preocupa por el desarrollo de habilidades de sus docentes a través de capacitaciones en temas de motivación, comunicación, e innovación. Robbins (2008); Goyal (2013); Jafarzadeh (2013); Villoria and Iglesias (2010) explicaron “el líder auténtico no se preocupa por su imagen, sino por lo que realmente es” (p. 6). Argos y Ezquerro (2014) señalaron “el liderazgo del director, como de cualquier otro actor del centro educativo, debe saber entender y atender las expectativas políticas y culturales de su entorno y su inclusión en la dinámica del centro y del aula” (p. 26). El liderazgo es ir más allá y entregar más de su tiempo en la institución educativa, para lograr satisfacer lo que los usuarios buscan en una institución educativa, una empresa, un municipio. Una nación cambiará si solo si el líder transforma su pensamiento de salir adelante, con la entrega del esfuerzo del día a día en su liderazgo, a través de la motivación y no por coerción sino por convicción propia. El líder pedagógico está preparado para desarrollar la gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión escolar requisitos para el desarrollo de la práctica del director para motivar, influir, comunicar, acompañar y educar hacia la transformación de la institución educativa.

Se destacan las Características de las habilidades directivas, Recuerda, Sempere, Varón and Villalobos (2012) evaluaron que se manejan 5 diferentes habilidades para que la persona pueda dirigir una institución, en lo que señala que estas no se deben a la conducta o a la personalidad, sino que se puede notar por los resultados que obtiene al ejecutar una tarea. Seguidamente, manifiestan que dichas habilidades pueden ser controlables, ya que el sujeto posee el control sobre ellas. Asimismo, dicen que estas pueden ser desarrolladas, ya que al ir mejorando el desempeño sobre las actividades quedaran como conocimientos perdurables. Así como también, expresan que estas habilidades se encuentran conectadas

unas con otras, ya que pueden utilizarlas en diferentes actividades, pero que los hará llegar a un solo objetivo. Y por último, destacan que están suelen ser contradictorias, debido a que cada habilidad puede contener aspectos diferentes, ya que su dirección no siempre es humanista, ni contiene una dirección exacta, o no reflejan las relaciones sociales, o trabajo grupal, y eso suele contradecir y confundir. Al igual que los Métodos de las habilidades directivas, El método que ha sido positivo y que ayuda a las personas con el desarrollo de las habilidades directivas ha sido la teoría del aprendizaje social de Bandura (1977) Boyatzis et al. (1995). El cual permite hacer combinaciones de conocimientos conceptuales con comportamientos observables, lo que ayuda con la práctica de campo y también permite medir el trabajo y la conductual en él. Y la debida Importancia de las habilidades directivas, Madrigal (2009) señaló “la importancia de las habilidades directivas en las instituciones educativas, empresas, aulas y hogares, es de transcendencia elemental en el uso de las habilidades interpersonales para cualquier relación” (p. 9). Los administrativos públicos y privados tienen lagunas por falta de conocimientos en los campos del liderazgo por lo tanto, se deben capacitar en temas de las habilidades conceptuales, interpersonales, técnicas, sociales, para desarrollar las habilidades interpersonales y competencias con la finalidad de innovar e implementar proyectos y presentarlos al gobierno de turno para desarrollar la competitividad del país, para conducir los procesos pedagógicos de diversificación curricular en los tres niveles de gobierno nacional, regional y local de manera eficiente, así como también a nivel institución educativa, planificando el PCI con la finalidad de atender a los usuarios ejerciendo el trabajo colaborativo y transparente, para lograr las mejoras continuas Madrigal (2009) manifestó que “el directivo puede aprender las habilidades interpersonales de la competitividad del ejecutivo siempre y cuando que el directivo ama a su institución educativa” (p. 9). En la institución educativa la autoridad máxima es el director, por lo tanto, debe manejar con sabiduría los procesos de la gestión educativa, gestión pedagógica, gestión escolar, y administrativa para lograr las mejoras en el desempeño profesional, con la finalidad de alcanzar el éxito.

Se manifiestan las Teorías de habilidades directivas, por lo que se consideró la Teoría Científica Administrativa, Bateman y Snell (2009) agregaron sobre la TCA de Fayol quien realizó estudios de método racional para resolver los problemas de la organización. Fayol desarrolló estudios sobre el diseño del trabajo de los trabajadores y la selección científica de los trabajadores según sus habilidades en el desarrollo del trabajo.

En aquellos tiempos los estudiosos pensaban que los trabajadores se preocupaban solo por los aspectos económicos, desconocían las necesidades de la satisfacción laboral y las relaciones sociales de los trabajadores. Sin embargo, Fayol observó que los trabajadores se encontraban frustrados e insatisfechos por la falta de motivación humana y este descontento los llevaba a una explotación. Fayol empezó sus estudios partiendo de estas premisas: a) El aumento de productividad mediante una mayor eficiencia en la producción;

b) el estudio de movimientos de los trabajadores en cada tarea y operación que hacían y al mismo tiempo observaba que tiempo utilizaban para realizar el proceso de ejecución de las operaciones de las tareas; c) el estudio para diseñar cargos simples y los relaciona con los demás cargos existentes. Este estudio trajo como consecuencia la división de trabajos y la especialización del trabajador a base de entrenamientos para adquirir habilidades y destrezas en el manejo de máquinas, herramientas para ejecutar las tareas. Y en función al desarrollo de habilidades de los obreros se plantea la idea de remuneración basado en producción y establece premios de motivación. Asimismo, Fayol desarrolló cuatro principios fundamentales: a. principio de la planificación; b. principio de la preparación, selección de los trabajadores para producir más con una aptitud de especialización; c. principio de control, supervisar que el trabajo programado se está cumpliendo; d. principio de la ejecución, compromiso responsable en la ejecución de trabajo programado. El autor llegó a la conclusión de que la teoría científica administrativa se ocupa del aumento de la eficiencia en la organización, si existe una relación positiva entre el director y los docentes la institución tendrá éxito.

De igual forma se manifiesta las Capacidades de los directivos, Las capacidades que deben tener los directivos en la actualidad son: 1. Habilidades analíticas y de solución de problemas, Para Ascorra (2008), es importante que el individuo pueda analizar las circunstancias, donde se observan las relaciones y cuál es el efecto que causa dentro del grupo, así como también notar que problemas se encuentran en la institución y aportar posibles soluciones. 2. Deseos de administrar, Ascorra (2008) ha mencionado que lo principal sería tener una motivación adecuada para ejercer las responsabilidades que conlleva la dirección y administración de la organización, es por ello, que debe mantener sus emociones bajo control. 3. Dotes de comunicación y empatía, Ascorra (2008) señala que el poder comunicar la información de forma adecuada es fundamental dentro de una compañía, esa es una característica indispensable en las personas que están próximas en

ejercer un cargo gerencial y donde se tendrá a cargo un grupo de personas con personalidades diferentes. 4. Integridad y Honestidad, Tomás (2009) manifiesta que esos valores éticos no deben faltar en las personas que tienen puestos con mayor jerarquía, ya que debido a esos valores es que las personas del trabajo pueden confiar, y no solo ellos, sino su futura clientela, y también se mantienen a los existentes. De igual manera, la Teoría de las relaciones Humanas, Para Bateman y Snell (2009): Los estudios realizados por Elton Mayo en la fábrica al observar a los obreros trabajar por las noches con las luces prendidas, los obreros trabajaban muy rápido sin distraerse, por lo que los estaban siendo observados y no encontró resultados. Asimismo, planteó un resultado relevante al observar a los obreros que necesitaban cinco necesidades básicas y avanzadas para trabajar motivados y satisfechos en el trabajo. (p. 45). Mayo y Friz contrataron a un equipo de comunicación de Harvard para realizar una investigación de la influencia de las condiciones laborales, físicas de la productividad en la eficiencia de los trabajadores. Los estudios de investigación de Mayo y su equipo concluyeron que la productividad y el comportamiento de los empleados eran afectados por el grupo de trabajo informal. Y argumentaron que los directivos deben poner énfasis en la motivación y comunicación de los trabajadores. Bateman y Snell (2009) sostuvieron que: Maslow sugirió que los seres humanos necesitan cinco niveles de necesidades, las más básicas son las físicas, alimentos, agua, casa y entre las avanzadas la autorrealización. El hombre intenta satisfacer sus necesidades más bajas y posteriormente las más avanzadas. En conclusión, los directivos deberían enfocarse más en el bienestar de los docentes haciendo uso de las habilidades interpersonales. (p. 45).

Por último, están las Dimensiones de las habilidades directivas, entre ellas son: Dimensión 1: Liderazgo, Chiavenato (2002) señala que el liderazgo solo se da en grupos sociales y de trabajo, ya que es una influencia que ejerce cierto individuo en otros sujetos para que estos hagan lo que él indique, todo ello a través de la comunicación, utilizando estrategias asertivas, todo ello con el fin de lograr las metas que se han impuesto previamente. Para Hellriegell (2005) el liderazgo es utilizado en las instituciones para que se cumplan los objetivos de la misma, haciendo valer la influencia nata que posee la persona para que estos se centren en el mismo propósito. Dimensión 2: Resolución de conflictos, Según Domínguez (2001) dentro de las organizaciones debe disiparse rápidamente cualquier conflicto existente, ya que, sin importar el tamaño de este, puede traer repercusiones dentro de la organización y fomentar un clima laboral dentro de las

oficinas de trabajo. Es el conjunto de estrategias y habilidades puestos en práctica para comprender e intervenir en los enfrentamientos entre dos o más personas buscando la resolución pacífica y no la violenta. Dimensión 3: Gestión de equipos, Tomás (2009) manifiesta dio componente es primordial para conseguir el éxito de la organización, ya que la colaboración que se prestan de un equipo suele surgir un alto nivel operativo, pues la colaboración de todos, sirviendo a un mismo objetivo agiliza el cumplimiento de las metas. La gestión de equipos o trabajo en equipo es la organización y planificación de actividades utilizando estrategias, procedimientos y metodologías que tienen como fin un mismo objetivo, las cuales cooperan para lograr una misma dirección logrando así la ejecución de un proyecto.

En cuanto a la segunda variable Imagen institucional, se señala la Definición de imagen, Para Ríos (2009); Ahearne, Bhattacharya y Gruen (2005) la imagen es lo que la persona percibe de un objeto o de otro individuo. Ríos (2009); Alessandri (2001) siguen haciendo referencia en cuanto a la imagen, pues esta suele percibirse como algo positivo o negativo, material o inmaterial, así como también la imagen puede convertirse en un sentimiento, aunque no sea palpable, puede hacerse notar, así como también puede tomar la forma de creencias. Es por ello que la imagen suele representar una función fundamental para la sociedad, ya que estas suelen presentar indicios de lo que un producto puede brindarle, así como también una institución puede ofrecerle un servicio. Al igual que se destaca la Definición de imagen institucional, Sánchez y Pintado (2013); Balmer (2001); Balmer y Gray (2003) señalan que es lo que el público evoca sobre la institución, de acuerdo a todos los atributos que esta posee, dependiendo el servicio y la calidad que brinden se obtendrán opiniones negativas o positivas sobre la empresa. Bhattacharya y Sen (2003); Christensen y Askegaard (2001), la imagen institucional es lo que la organización muestra al público con los actos presentados, y los beneficios que brinda, todo ello debe ser percibido por el público, por lo que estos han de darle su valoración y dependiendo de su satisfacción lo hará de forma positiva o negativa. Ríos (2009); Cornelissen. y Elving (2003); Melewar y Jenkins (2002) mencionan que la imagen institucional es la representación de la organización, pues, esta es comprendida por las relaciones públicas, la publicidad, entre otras, todo ello con el fin de empezar a crear la percepción del público y sentar una reputación positiva, pero todo dependerá de la organización, ya que esta debe satisfacer las necesidades requeridas por los clientes. La imagen institucional no solo

puede darse de forma publicitaria, ya que la propaganda puede tener efectos negativos, ya que el consumidor dará su interpretación de acuerdo a las experiencias que tiene con el producto, y no solo será por referencia a la publicidad. La Importancia de la imagen institucional, Ríos (2009) comenta que la imagen institucional es de mucha importancia, ya que los nuevos consumidores se guiarán por las referencias brindadas, para luego experimentar y comprobar por sí solos, lo que ayudará también a futuras referencias, y esto traerá una nueva cartera de clientes. Es por ello que crear una imagen positiva influye en los pensamientos de los consumidores, ya que sus opiniones importan, y se pueden encontrar variedad de ellas, pero en cada una de esas opiniones habrá juicios de valor para la organización. Es importante no caer en una mala imagen, ya que es la más perjudicial, puesto que los clientes con solo una referencia negativa decidirán no preferir el producto que la empresa brinda. Como mencionan Melewar y Jenkins (2002), que se disponga del espacio necesario dentro de la memoria de los clientes. Otubanjo y Melewar (2007) manifiestan que siempre se está en existencia cuando el público te tiene en su memoria, es por ello que cada compañía diseña sus productos para cumplir con cada necesidad surgida, y la significancia del mismo es que se está presente en todo momento y que es capaz de cumplir con lo requerido, y a eso es lo que se le llamen imagen institucional.

En cuanto a los Elementos de la imagen institucional, La imagen institucional está compuesta por algunos componentes que al relacionarse y trabajar en equipo contribuye a que la marca, o el nombre de la institución se posicionen en la mente del usuario, consumidor o cliente. Entre los principales elementos se encuentra el nombre de la empresa, pues el nombre es la primera impresión que se lleva el usuario, además está el logo, que debe ser comprensible y atractivo para el público, así mismo el eslogan es un elemento importante pues este debe ser una promesa sobre los beneficios del producto o servicio. Jiménez (2011) manifiesta que: El sitio web llega a todos los usuarios, por ende, es necesario que éste debe contar con dominio propio, el diseño de esta web debe ser amigable y fácil de manejar y acceder, de ese modo los clientes podrán informarse sobre las propiedades del servicio o producto, finalmente está el brochure, este no solo se trata de folletos, sino de las tarjetas de presentación, los sobres, las etiquetas, las facturas y la vestimenta del personal encargado de la atención. (p. 11). Es necesario que estos elementos formen parte de las actividades diarias, y de la cultura institucional, con el objetivo de ser reconocidos por los usuarios, clientes y los mismos trabajadores. La Articulación y

componentes de la imagen institucional, Arpan, Raney y Zivnuska (2003). precisan que dicha articulación está compuesta por tres orígenes, la imagen física, la imagen conceptual y la valoración de imagen, es por ello que se presentaran unas descripciones de cada uno de ellas, componentes que debe tener cada organización. 1. La imagen física, Beerli, Díaz y Pérez (2002) mencionan que la imagen física es la que perciben los individuos a través de la vista, ya que es la presentación del producto o de la persona, es como dar la primera impresión, pues se formularan opiniones de acuerdo a la vestimenta de una persona, el envase de un producto puede generar una asociación que puede traerles recuerdos a los clientes y por ello lo eligen. Es por ello que cada proceso para crear una imagen física debe tener su planificación de hacia dónde quieren llegar con él. 2. La imagen conceptual, Para Melewar y Akel (2005), la imagen conceptual es aquella que trata de definir el producto que brinda la organización, es por ello que las cadenas publicitarias brindan información al consumidor de forma directa, al igual que la imagen física, ya que describen beneficios y resultados del producto o servicio, así como también se puede describir conceptualmente la imagen de las personas, sus habilidades y capacidades, como también sus fallas. La imagen conceptual no sólo se da de forma directa, ya que indirectamente puede comunicarse sobre un objeto o producto, ya que esta depende mucho del servicio brindado, así como también de la distribución, esos son como también de la distribución, esos son ejemplos de hechos que pueden informar indirectamente sobre su imagen conceptual. 3. La valoración de la imagen, Según Wei (2002), la valoración de la imagen es aquella que da el consumidor de acuerdo a la experiencia directa que ha tenido con el producto, una vez pasado por la imagen física y conceptual del producto o servicio. Ello implica que el consumidor dará sus opiniones acerca de lo que le han ofrecido, y si este ha logrado satisfacer la necesidad que lo llevo a consumirlo, es por ello que el resultado se da de manera cualitativa.

Para finalizar se anteponen las Dimensiones imagen institucional, Arnau (2015), la imagen institucional equivale a la interpretación que la sociedad o cada uno de sus grupos, sectores o colectivos, tienen sobre una intencional o institución; para definir la imagen nos quedamos con la representación colectiva que se percibe dentro y fuera de la institución. Dimensión 1: Visión y misión, - Visión, Según Hatch y Schultz. (2002), la visión es lo forma parte de la organización y su futura meta a alcanzar, ya que es el camino por donde se orientará para obtener un crecimiento de la misma, todo ello teniendo en cuenta que dichos planes serán a largo plazo. La visión de una institución educativa debe estar

proyectada para cumplir las necesidades de aprendizaje de la sociedad, para crear personas llenas de conocimiento, desarrollando sus capacidades al máximo. - Misión, Según Gioia, Schultz y Corley (2000), la misión es por la que cada institución tiene su razón de ser, y por ello se centran las estrategias hacia su dirección. Es el propósito que la institución se ha trazado para cumplir, es todo lo que se pretende hacer, el modo y en qué tiempo. Por su parte según Gioia, Schultz y Corley (2000), la misión es su propósito general de cada institución. Es importante considerar que, en la actualidad, las instituciones educativas expresan la misión de cumplir con las necesidades de la sociedad para educar al futuro del mundo.

Dimensión 2: Calidad de servicio, Para Batista (2001), la calidad del servicio es lo que brinda la institución, donde se cumple a cabalidad la satisfacción de las necesidades que tiene el cliente, y por lo cual, se esté ha preferido sus servicios. Es el trabajo en equipo, es la coordinación de acciones y procesos colectivos que realizan los profesores con un objetivo en común, la formación de una calidad educativa.

Dimensión 3: Identidad Institucional, Melewar y Karaosmanoglu (2006), estas son las características por las que se guía la institución, es por ello que estas tienen su visión y misión de ser, y se rigen por un marco de valores, de ello se desarrolla la identidad institucional. Se entiende por identidad institucional al conjunto de características que tiene un centro educativo las cuales son ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y el comportamiento, todo ello constituye un lazo comunicativo que fortalece la identidad de la institución.

Seguidamente se establece la Formulación del problema, y se postulan: Problema general, ¿Existe relación entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019?; Problema específico 1: ¿Existe relación entre la percepción del liderazgo y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019?; Problema específico 2: ¿Existe relación entre la percepción de la resolución de conflictos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019?; Problema específico 3: ¿Existe relación entre la gestión de equipos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019?

Se presenta la Justificación del estudio, entre ellas, Justificación teórica, Este estudio, parte de la aplicación de las teorías y de los diversos conceptos básicos de gestión,

de liderazgo, identidad, y con ello, busca encontrar explicaciones a diversas situaciones internas (descontento, falta de logística, horarios de trabajos falta de capacitaciones) y del entorno (inseguridad, falta de cooperación) que afecta a la organización, permitiéndonos contrastar diferentes conceptos de las habilidades presentadas por la dirección y la imagen que conlleva la institución en una realidad concreta; Justificación metodológica, En este estudio se propusieron objetivos puntuales, para su cumplimiento se utilizó los diferentes pasos del método científico. Como primer paso, se identificó la realidad problemática, como segundo paso, fue el planteamiento de las hipótesis, y finalmente, el tercer paso, fue la recogida de la información y sus análisis, para el cual se hizo uso del SPSS v.24, estos pasos dieron como resultado las conclusiones y recomendaciones. Con este procedimiento se pudo dar cuenta del orden la objetividad con la que se contó el estudio. En el caso de la medición y el análisis de las variables, se elaboraron los instrumentos, los cuales fueron validados por un juicio de expertos, los cuales emitieron una opinión favorable, asimismo, se realizó la prueba de confiabilidad, realizando una prueba piloto y aplicando los instrumentos a un porcentaje mínimo de la muestra, resultados que fueron analizados por el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, estos dos parámetros (validez y confiabilidad) le dieron el sustento necesario para poder ser utilizados; Justificación práctica, La investigación contribuirá a que en el área administrativa y por qué no, en las diversas áreas dentro de la Institución Educativa. Tomando como referencia los resultados obtenidos, para saber en qué áreas se tiene fallas, y es lo que falta para poder mejorar la imagen instituciones. Asimismo, el diagnóstico obtenido también podrá ser utilizado para futuras investigaciones que pongan en práctica mecanismos que permitan superar el momento actual.

Se deduce, Hipótesis general, Existe una relación significativa entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. Hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre la percepción del liderazgo y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. Hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la percepción de la resolución de conflictos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. Hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la percepción de la

gestión de equipos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

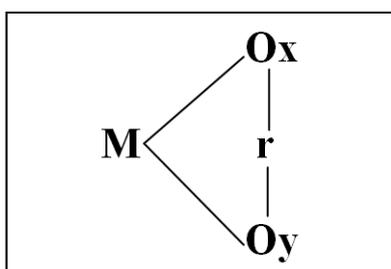
Y por último se presentan los Objetivos, destacándose, Objetivo general, Determinar la relación existente entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. Objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre la percepción del liderazgo y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. Objetivo específico 2: Determinar la relación existente entre la percepción de la resolución de conflictos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. Objetivo específico 3: Determinar la relación existente entre la percepción de la gestión de equipos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de Investigación

El enfoque que se utilizó para orientar la investigación fue el cuantitativo, este enfoque, para la realización del análisis de investigación recurre a la recolección de datos, y para su interpretación utiliza los datos numéricos y la estadística para poder identificar el comportamiento de los fenómenos estudiados en la investigación (Hernández, et al., 2010). En cuanto al tipo de investigación a utilizar en la presente investigación fue el tipo básico, con un nivel descriptivo y correlacional, ya que como primer paso se procedió a describir el comportamiento de las variables observadas, luego de ello se procedió a buscar la correlación entre ambas variables: Habilidades directivas e imagen institucional. El tipo de investigación denominado básico, tiene como premisa principal la mejora del conocimiento ya existente, así como la interpretación de fenómenos presentes en la sociedad actual, asimismo, se le denomina básica porque está basado en otros conocimientos ya existentes (Sierra, 2001). El nivel descriptivo, está orientado a la verificación de las características, propiedades, y otro rasgo en concreto, de aquellos quienes fungen como sujetos de la investigación (Hernández et al., 2010).

El nivel correlacional, está orientado a determinar las relaciones, grado de asociación o vinculación que podrían tener las variables en estudio, (Hernández et al., 2010, p. 81). El diseño utilizado en la investigación fue el no experimental, y de acuerdo al lapso en el cual fue suministrado los instrumentos fue transversal, de nivel descriptivo – correlacional. No experimental ya que no existe manipulación de variables, ni intervención del investigador para generar cualquier opinión diversa a la que brindaría el instrumento utilizado (Hernández et al., 2010). Transversal, ya que la aplicación del instrumento a la muestra estudiada, sólo se dio en un lapso de tiempo específico (Hernández et al., 2010, p. 151). El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M : Muestra

Ox : Observación de la variable 1: Habilidades directivas

r : Relación entre variables.

Oy : Observación de la variable 2: Imagen institucional

2.2. Operacionalización de variables

2.2.1. Definición conceptual de las variables

Variable 1

Whetten y Cameron (2011) señalan que son las capacidades que posee un individuo para dirigir diferentes funciones con múltiples objetivos, y que también pueden llegar a tener los mejores resultados de lo que está ejecutando.

Variable 2

Sánchez y Pintado (2013) señalan que es lo que el público evoca sobre la institución, de acuerdo a todos los atributos que esta posee, dependiendo el servicio y la calidad que brinden se obtendrán opiniones negativas o positivas sobre la empresa.

2.2.2. Definición operacional de las variables

Variable 1

La variable “habilidades directivas” se medirá a través de las dimensiones: liderazgo, resolución de conflictos y gestión de equipo, de los cuales se extraerá los indicadores en la que se empleará un cuestionario tipo likert encuesta para el recojo de información a la muestra seleccionada.

Variable 2

La variable “imagen institucional” se medirá a través de las dimensiones: visión-misión, calidad de servicio e identidad institucional, de los cuales se extraerá los indicadores en la que se empleará un cuestionario tipo likert encuesta para el recojo de información a la muestra seleccionada.

2.2.3. Operacionalización

Tabla 1

Matriz operacional de la variable Habilidades directivas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Liderazgo	· Capacidad para comunicarse.	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal	Mala (27-63)
	· Capacidad de planeación.	9,10,11,12		
	· Ser Innovador en sus ideas.	13,14,15,16,17		
Resolución de conflictos	· Experiencia y empleo de técnicas de negociación social.	18	(1) Nunca	Regular (64-99)
	· Técnicas de resolución de conflictos sociales.	19,20,21	(2) Casi nunca (3) A veces	Buena (100-135)
Gestión de equipos	· Desarrollo del talento humano.	22,23,24,25	(4) Casi siempre (5) Siempre	
	· Buena toma de decisiones con base informativa y con conocimientos.	26,27		

Fuente: Whetten y Cameron (2011).

Tabla 2

Matriz operacional de la variable Imagen institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Visión y misión	· Guiada por valores.	1,2	Ordinal.	Mala (25-58)
	· Orienta y dirige hacia un camino.	3,4		
	· Establece metas.	5,6,7		
Calidad de servicio	· Técnicas modernas de enseñanzas.	8,9,10,11	(1) Nunca (2) Casi nunca	Regular (59-92)
	· Comunicación clara y precisa.	12,13,14	(3) A veces (4) Casi siempre	Buena (93 - 125)
Identidad institucional	· Estrategia pedagógica y dinámica.	15,16	(5) Siempre	
	· Compromiso laboral del personal trabajador.	17,18,19,20		
	· Lealtad de los padres de familia.	21,22,23,24,25		

Fuente: Sánchez y Pintado (2013).

2.3. Población y muestra y muestreo

2.3.1. Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población viene a representar a todos los elementos o casos, personas o cosas, susceptibles a ser observados o medidos. Para el presente estudio se consideró como población a 150 docentes de la I.E.P.A.U. del distrito de Santa Anita.

Tabla 3

Distribución de la población

N.º	Niveles de la Institución Educativa	Total
01	Primaria	60
02	Secundaria	90
Total		150

Fuente: Resultados estadísticos de la I.E.

2.3.2. Muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la muestra es considerada como una parte o porción representativa de la población, ya que por lo general medir a toda la población es un trabajo difícil, se selecciona a una muestra que refleje a la población. Para este caso será de 108 docentes.

2.3.3. Muestreo

Carrasco (2009) señala que el muestreo para este caso fue el probabilístico, dentro de esta específicamente la muestra aleatoria estratificada, cuyo fin principal es representar lo más semejante a la población en lo que a la o las variables estratificadoras se refieren.

Debido al conjunto de docentes que compone la población, se ha determinado que, para obtener la muestra probabilística, se aplicó la fórmula de Jordi Casal.

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

Donde:

n: número de muestra

z: Puntación z con significancia de 0.05=1,96

p: Probabilidad de ocurrencia=0.5

q: Probabilidad de no ocurrencia=0.5

e=Nivel de significancia

N=Población= 150

Reemplazando:

$$n = 150 * 0.5^2 * 1.96^2 / 0.05^2 (150 - 1) + (0.5^2 * 1.96^2)$$

$$n = 150 = 108$$

Determinación del estrato

$$n_i = n \cdot \frac{N_i}{N}$$

Fórmula para determinar muestra del estrato.

Donde:

N: es el número de elementos de la población

n: es el número de elementos de la muestra

Ni: es el número de elementos del estrato

$$n_i = 108/150 = 0.72$$

Tabla 4

Distribución de la muestra

Nº	Niveles de la Institución Educativa	Total	Cálculo	Ni
01	Primaria	60	60 * 0.72	43
02	Secundaria	90	90 * 0.72	65
	Total	150		108

Fuente: Resultados estadísticos de la I.E.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

En el desarrollo del presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta. Para Sánchez y Reyes (2015) la técnica para la recopilación, es el conjunto de procedimientos para recoger la información de una determinada realidad conforme con los objetivos de la investigación.

2.4.2. Instrumentos

Para esta investigación se utilizó como instrumento al cuestionario, para Carrasco (2009), es uno de los más usados por su aplicación a un gran número de personas y que

permite recoger respuestas de manera directa utilizando una hoja de preguntas y a la utilización de escalas.

Variable 1: Instrumento: Se aplicó un cuestionario

Ficha técnica

Datos generales

- Nombre original: Cuestionario de percepción sobre las habilidades directivas
- Autor: John Edward Tenemas Arellano
- Procedencia: Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú, 2019
- Objetivo: Conocer los aspectos fundamentales de la variable habilidades directivas del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.
- Administración: Individual/colectiva
- Duración: 15 minutos
- Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación entre las habilidades directivas y la imagen institucional.
- Estructura: El cuestionario está constituido por 27 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. El cuestionario se compone de tres dimensiones, en el cual la redacción de los ítems se realiza en forma de proposiciones con dirección positiva sobre la variable habilidades directivas.

Tabla 5

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de habilidades directivas

V1	Habilidades directivas	Liderazgo	Resolución de conflictos	Gestión de equipos
Buena	100 – 135	63 – 85	16 - 20	23 – 30
Regular	64 – 99	41 – 62	10 – 15	15 – 22
Mala	27 – 63	17 – 40	4 – 9	6 – 14

Fuente: Elaborado para el estudio.

Variable 2: Instrumento: Se aplicó un cuestionario

Ficha técnica

Datos generales:

Nombre original:	Cuestionario de medida sobre la imagen institucional
Autor:	John Edward Tenemas Arellano
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú, 2019
Objetivo:	Describir las características pertinentes de la variable imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.
Administración:	Individual/colectiva
Duración:	15 minutos
Significación:	El cuestionario está referido a determinar la relación entre las habilidades directivas y la imagen institucional.
Estructura:	El cuestionario está constituido por 25 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert. El cuestionario se compone de tres dimensiones, en el cual la redacción de los ítems se realiza en forma de proposiciones con dirección positiva sobre la variable imagen institucional.

Tabla 6

Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones de la imagen institucional

V2	Imagen institucional	Visión y misión	Calidad de servicio	Identidad institucional
Buena	93 – 125	27 - 35	34 – 45	34 – 45
Regular	59 – 92	17 – 26	22 – 33	22 – 33
Mala	25 – 58	7 – 16	9 – 21	9 – 21

Fuente: Elaborado para el estudio.

2.4.3. Validez

Para definir el termino validez, Hernández, et. al. (2014), coinciden que es el margen que un instrumento tiene pueda medir una variable y sus dimensiones.

La validez de los cuestionarios de habilidades directivas y la imagen institucional se dio a través de la validez por juicio de expertos, y los resultados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 7

Validez de los instrumentos

Experto	Opinión de la Aplicabilidad (V1)	Opinión de la Aplicabilidad (V2)
Mg. Jesús Gamarra Canorio	Aplicable	Aplicable
Dra. Kriss Calla Vásquez	Aplicable	Aplicable
Dr. Freddy Ochoa	Aplicable	Aplicable

Fuente: Certificados de validez de contenidos.

Como se puede apreciar la tabla anterior el instrumento para medir las variables cuenta con la opinión de aplicabilidad suficiente para ser aplicados en el colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima 2019.

2.4.4. Confiabilidad

Según Hernández, et. al. (2014), la confiabilidad mide el estado en que el cuestionario produzca resultados que sean sólidos y lógicos. Para hallar la confiabilidad en los cuestionarios se tomará en cuenta al Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, según Hernández, et. al. (2014), éste trabaja con respuestas múltiples o intervalos, como la escala de Likert.

Para hallar la confiabilidad en este estudio se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, que a través de una muestra de 10 integrantes de la población y el uso del Software estadístico SSPS V 25, se determinó el nivel de confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad de las encuestas, según el método de consistencia interna

Encuesta	Nº de ítems	Nº de Casos	Alfa de Cronbach
Habilidades directivas	27	10	0,865
Imagen institucional	25	10	0,942

Fuente: Resultados SPSS 25.

Tabla 9

Valores de los niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández et al. (2010)

De acuerdo con la tabla anterior se puede decir que el instrumento de habilidades directivas con un valor Alfa de Cronbach = 0,865 tiene excelente confiabilidad y el instrumento de imagen institucional con un valor Alfa de Cronbach = 0,942 tiene una excelente confiabilidad.

2.5. Procedimiento

Recopilación.- Se basó en la recolección de datos e información acerca del tema que se estudia, y que también se pueden utilizar instrumentos para su debida recaudación.

Organización.- Esta se basó ordenar todos los datos recogidos y manera correcta, para poder llegar a un buen resultado.

Presentación.- Se basó en exponer la información y datos que se han recogido en el curso de la investigación, detallando cada parte, y también utilizando herramientas tales como gráficos o contenidos multimedia.

Análisis.- Está basado en hacer un estudio completo de las variables de estudio para poder conocer todas las cualidades y características que se encuentran dentro de ellas, y que por lo general, tal estudio se da por medio de cálculos matemáticos.

Interpretación.- Se basó en conseguir un significado más detallado sobre los resultados estadísticos que ha arrojado la investigación, y que determinara cual será la posible solución al problema que ha sido el objeto de estudio.

2.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos utilizado en el presente informe de tesis consta de dos etapas, en primer lugar, el nivel descriptivo, en el cual se incluyen tablas de frecuencias y

figuras porcentuales, así como resultados por objetivos con tablas de contingencia y figuras cruzadas. Seguidamente tenemos el nivel descriptivo, el cual se divide en dos partes, que son la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis que se realiza mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

ρ = Rho de Spearman

N = Muestra

D = Diferencias entre variables

Tabla 10

Índices de correlación

r = 1	Correlación perfecta
0,8 < r < 0,9	Correlación muy alta
0,6 < r < 0,79	Correlación alta
0,4 < r < 0,59	Correlación moderada
0,2 < r < 0,39	Correlación baja
0 < r < 0,2	Correlación muy baja
r = 0	Correlación nula

Nota: Bizquerra (2008)

2.7. Aspectos éticos

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación existente entre las habilidades directivas y la imagen institucional, en tal sentido sólo se indagó sobre las variables en estudio, es decir no se tomó datos referentes a intimidad personal, datos de salud u opiniones sobre políticas del sector o la apreciación individual sobre los docentes de la institución.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 11

Niveles de habilidades directivas

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	100 - 135	29	26,9%
Regular	64 - 99	59	54,6%
Mala	27 - 63	20	18,5%
Total		108	100.0%

Fuente: Resultados SPSS 25.

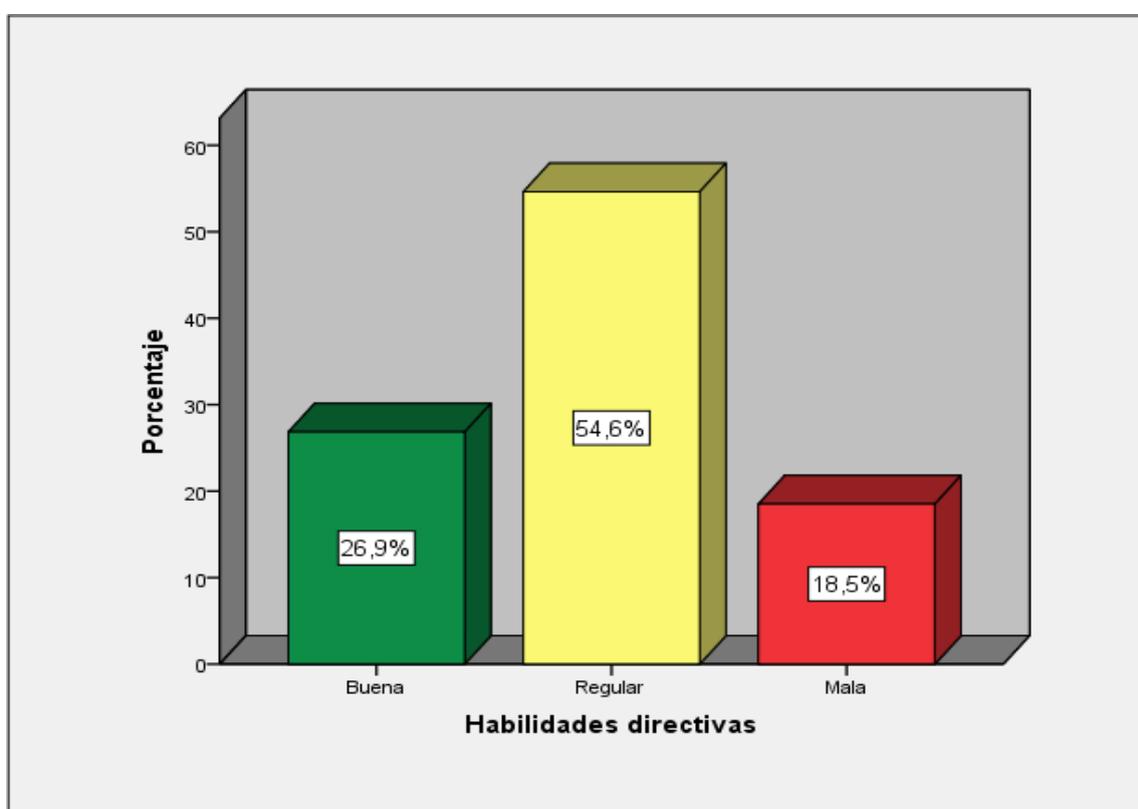


Figura 1. Niveles de habilidades directivas

Se puede notar que en la tabla 11 y figura 1, de 108 encuestados, el 54,6% (59) señalan que las habilidades directivas son de nivel regular, seguido por un 26,9% (19) quienes determinan que son buenas, y por último solo un 18,5% (20) suscriben que son malas. El promedio es 85,04 lo cual indica que los encuestados señalan que las habilidades directivas son de nivel regular.

Tabla 12

Niveles de liderazgo

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	63 – 85	35	32,4%
Regular	41 – 62	50	46,3%
Mala	17 – 40	23	21,3%
Total		108	100.0%

Fuente: Resultados SPSS 25.

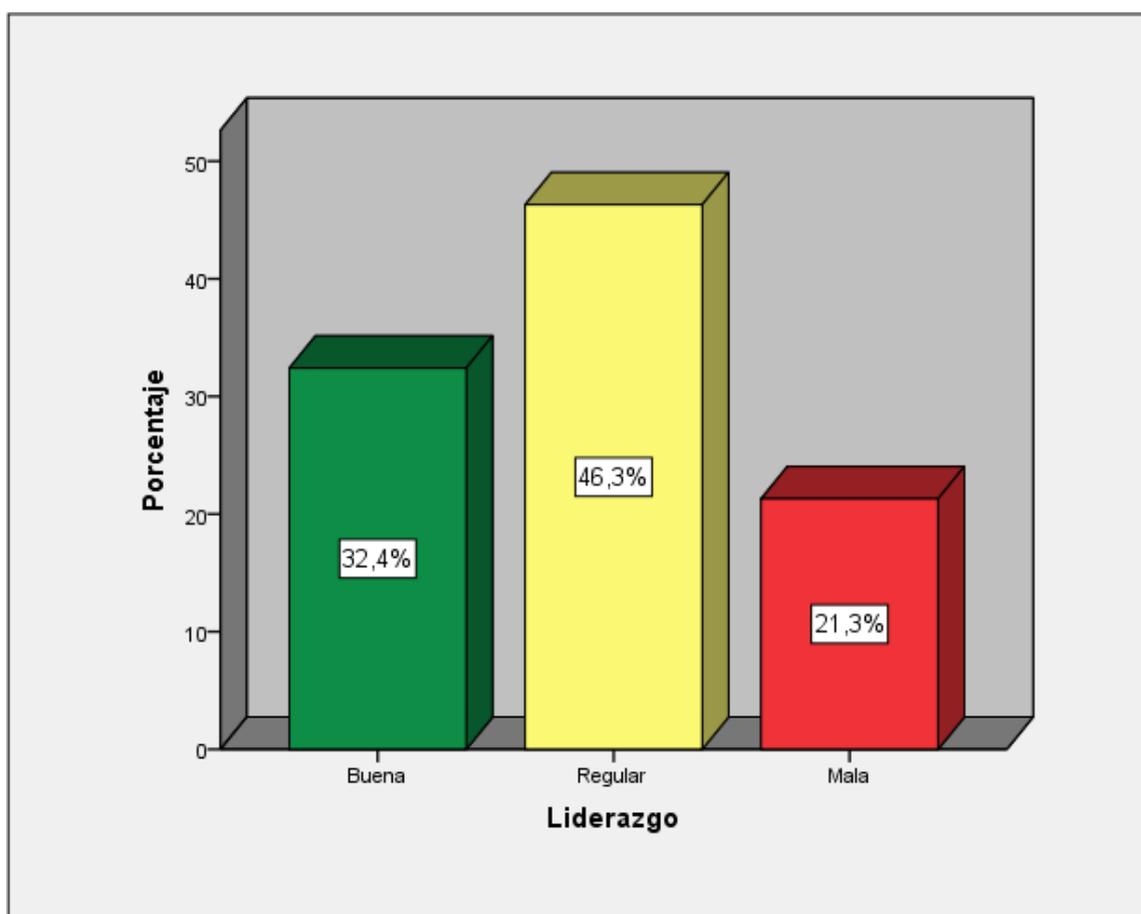


Figura 2. Niveles de liderazgo

Se puede notar que en la tabla 12 y figura 2, de 108 encuestados, el 46,3% (50) señalan que el liderazgo es de nivel regular, seguido por un 32,4% (35) quienes determinan que es bueno, y por último solo un 21,3% (23) suscriben que es malo. El promedio es 52,91 lo cual indica que los encuestados señalan que el liderazgo es regular.

Tabla 13

Niveles de resolución de conflictos

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	16 – 20	43	39,8%
Regular	10 – 15	49	45,4%
Mala	4 – 9	16	14,8%
Total		108	100.0%

Fuente: Resultados SPSS 25.

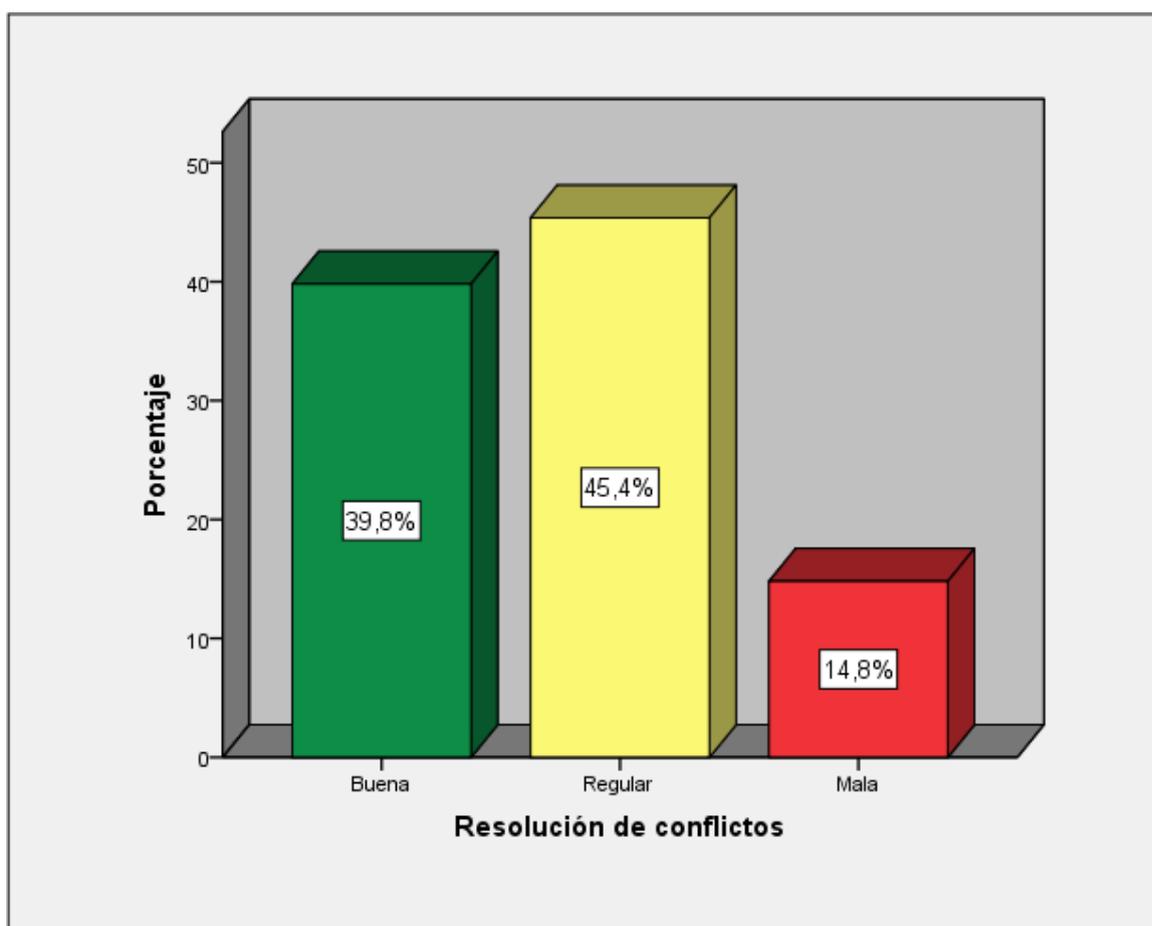


Figura 3. Niveles de resolución de conflictos

Se puede notar que en la tabla 13 y figura 3, de 108 encuestados, el 45,4% (49) señalan que la resolución de conflictos es de nivel regular, seguido por un 39,8% (43) quienes determinan que es buena, y por último solo un 14,8% (16) suscriben que es mala. El promedio es 12,60 lo cual indica que los encuestados señalan que la resolución de conflictos es regular.

Tabla 14

Niveles de gestión de equipos

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	23 - 30	43	39,8%
Regular	15 - 22	47	43,5%
Mala	6 - 14	18	16,7%
Total		108	100.0%

Fuente: Resultados SPSS 25.

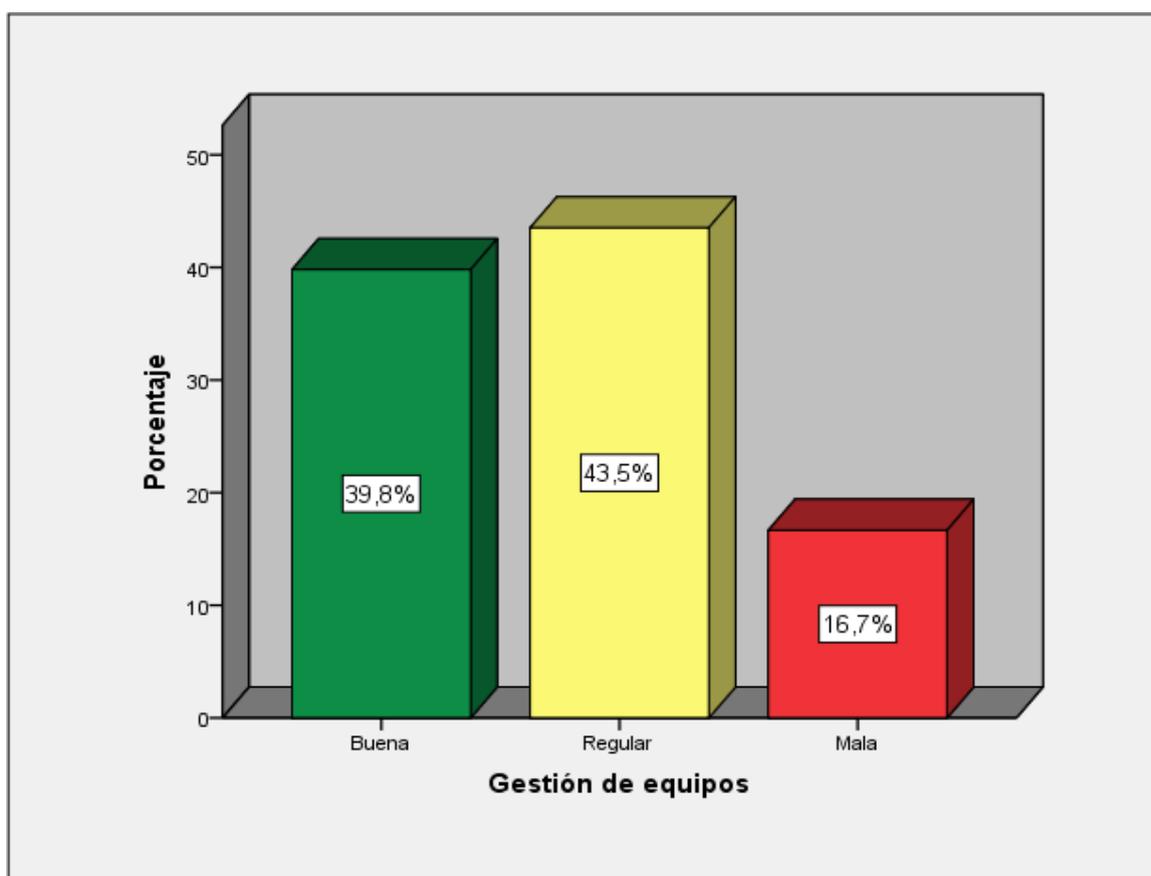


Figura 4. Niveles de gestión de equipos

Se puede notar que en la tabla 14 y figura 4, de 108 encuestados, el 43,5% (47) señalan que la gestión de equipos es de nivel regular, seguido por un 39,8% (43) quienes determinan que es buena, y por último solo un 16,7% (18) suscriben que es mala. El promedio es 19,53 lo cual indica que los encuestados señalan que la gestión de equipos es regular.

Tabla 15

Niveles de imagen institucional

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	93 - 125	49	45,4%
Regular	59 - 92	38	35,2%
Mala	25 - 58	21	19,4%
Total		108	100.0%

Fuente: Resultados SPSS 25.

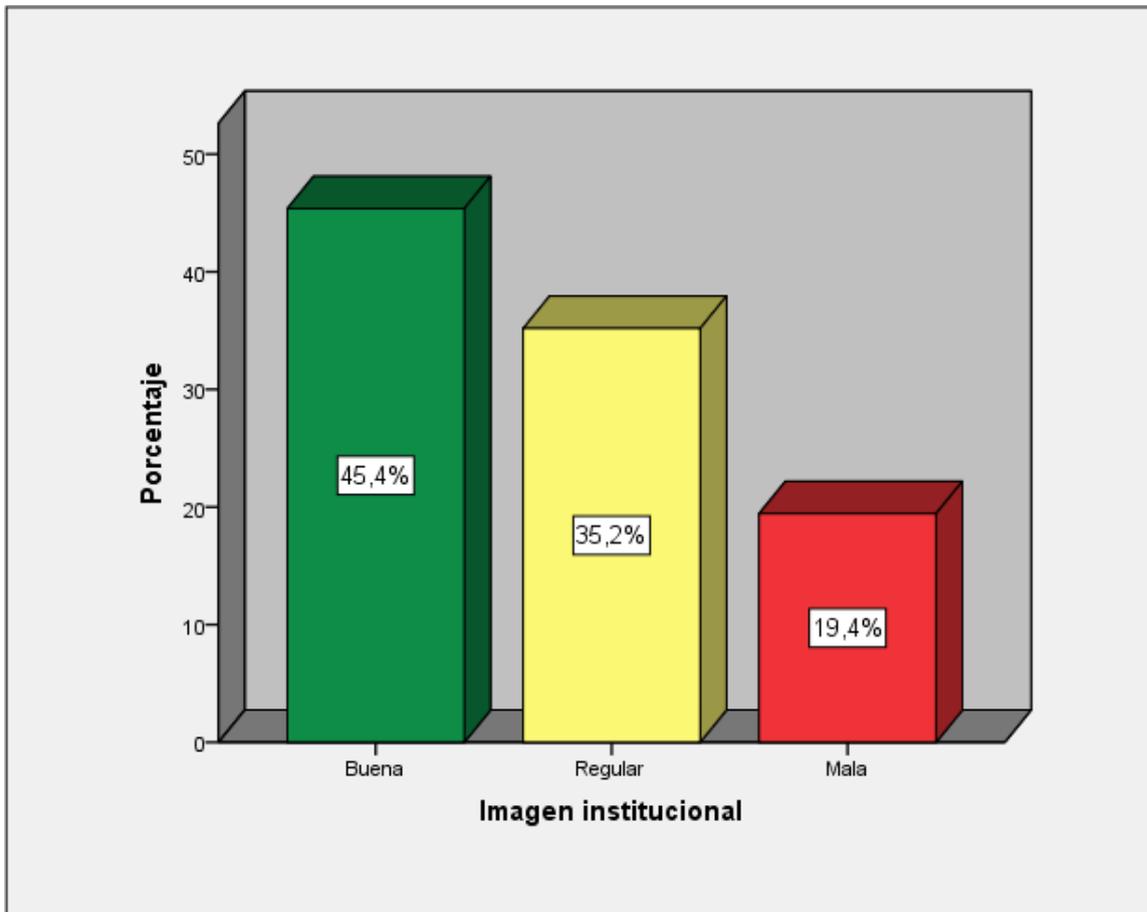


Figura 5. Niveles de imagen institucional

Se puede notar que en la tabla 15 y figura 5, de 108 encuestados, el 45,4% (49) señalan que la imagen institucional es buena, seguido por un 35,2% (38) quienes determinan que es de nivel regular, y por último solo un 19,4% (21) suscriben que es mala. El promedio es 77,22 lo cual indica que los encuestados señalan que la imagen institucional es regular.

Tabla 16

Niveles de visión y misión

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	27 - 35	36	33,3%
Regular	17 - 26	35	32,4%
Mala	7 - 16	37	34,3%
Total		108	100.0%

Fuente: Resultados SPSS 25.

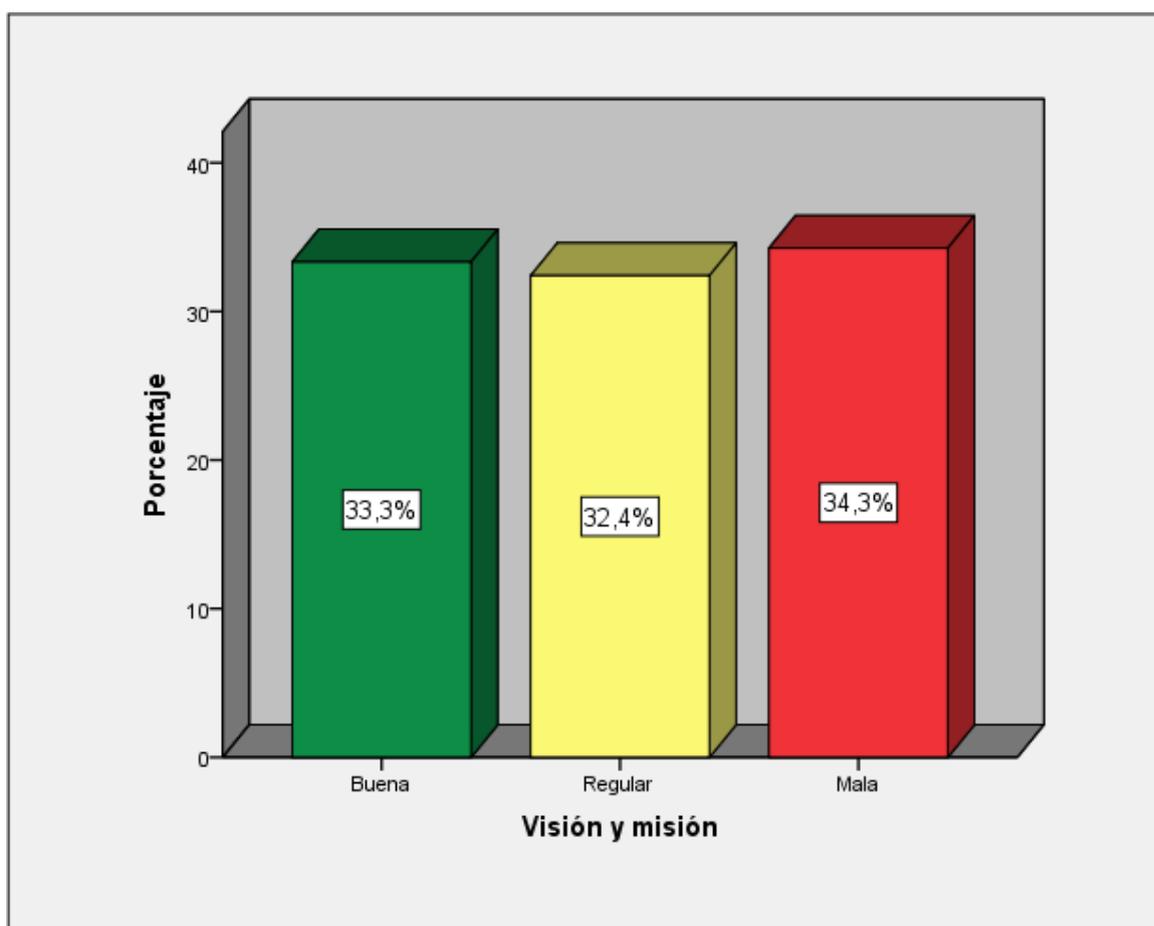


Figura 6. Niveles de visión y misión

Se puede notar que en la tabla 16 y figura 6, de 108 encuestados, el 34,3% (37) señalan que la visión y misión es mala, seguido por un 33,3% (36) quienes determinan que es buena, y por último solo un 32,4% (35) suscriben que es de nivel regular. El promedio es 20,98 lo cual indica que los encuestados señalan que la visión y misión es de nivel regular.

Tabla 17

Niveles de calidad de servicio

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	34 - 45	43	39,8%
Regular	22 - 33	31	28,7%
Mala	9 - 21	34	31,5%
Total		108	100.0%

Fuente: Resultados SPSS 25.

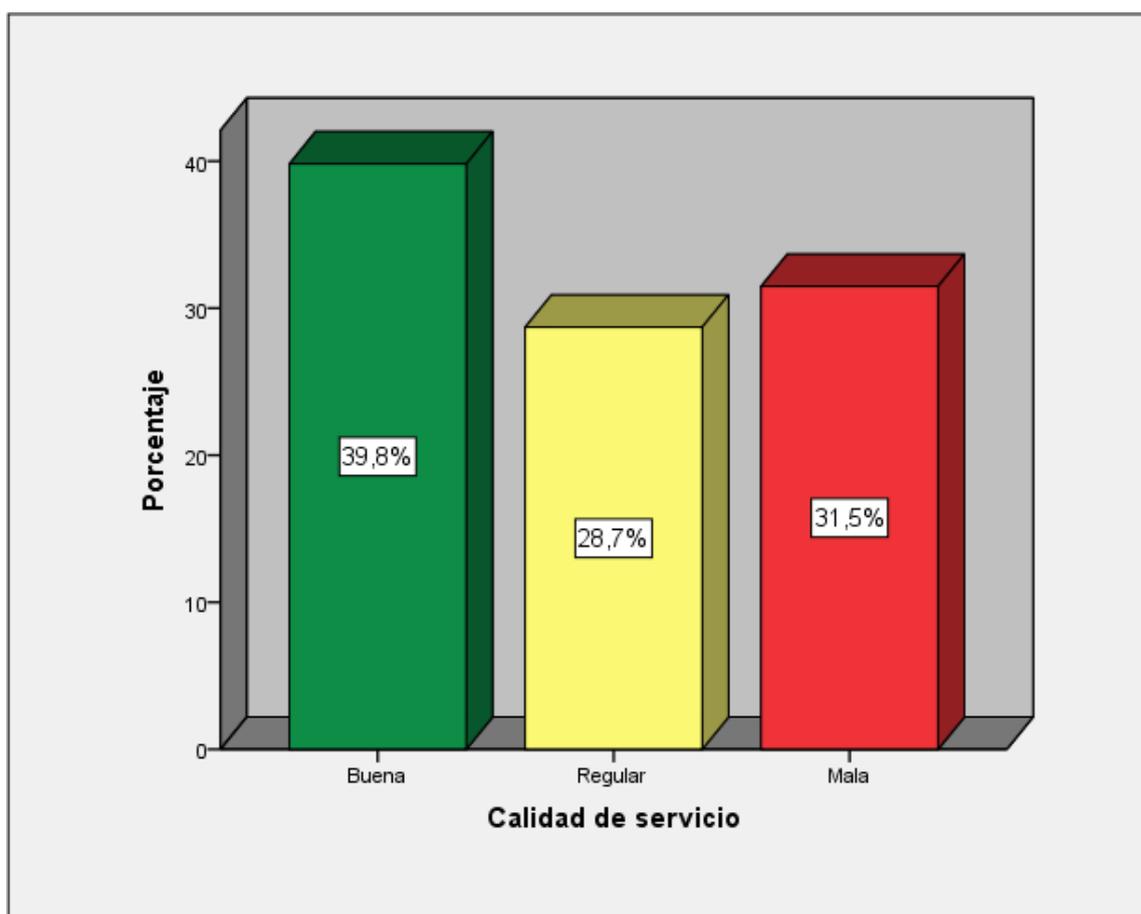


Figura 7. Niveles de calidad de servicio

Se puede notar que en la tabla 17 y figura 7, de 108 encuestados, el 39,8% (43) señalan que la calidad de servicio es buena, seguido por un 31,5% (34) quienes determinan que es mala, y por último solo un 28,7% (31) suscriben que es de nivel regular. El promedio es 27,71 lo cual indica que los encuestados señalan que la calidad de servicio es regular.

Tabla 18

Niveles de identidad institucional

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Buena	34 - 45	48	44,4%
Regular	22 - 33	36	33,3%
Mala	9 - 21	24	22,2%
Total		108	100.0%

Fuente: Resultados SPSS 25.

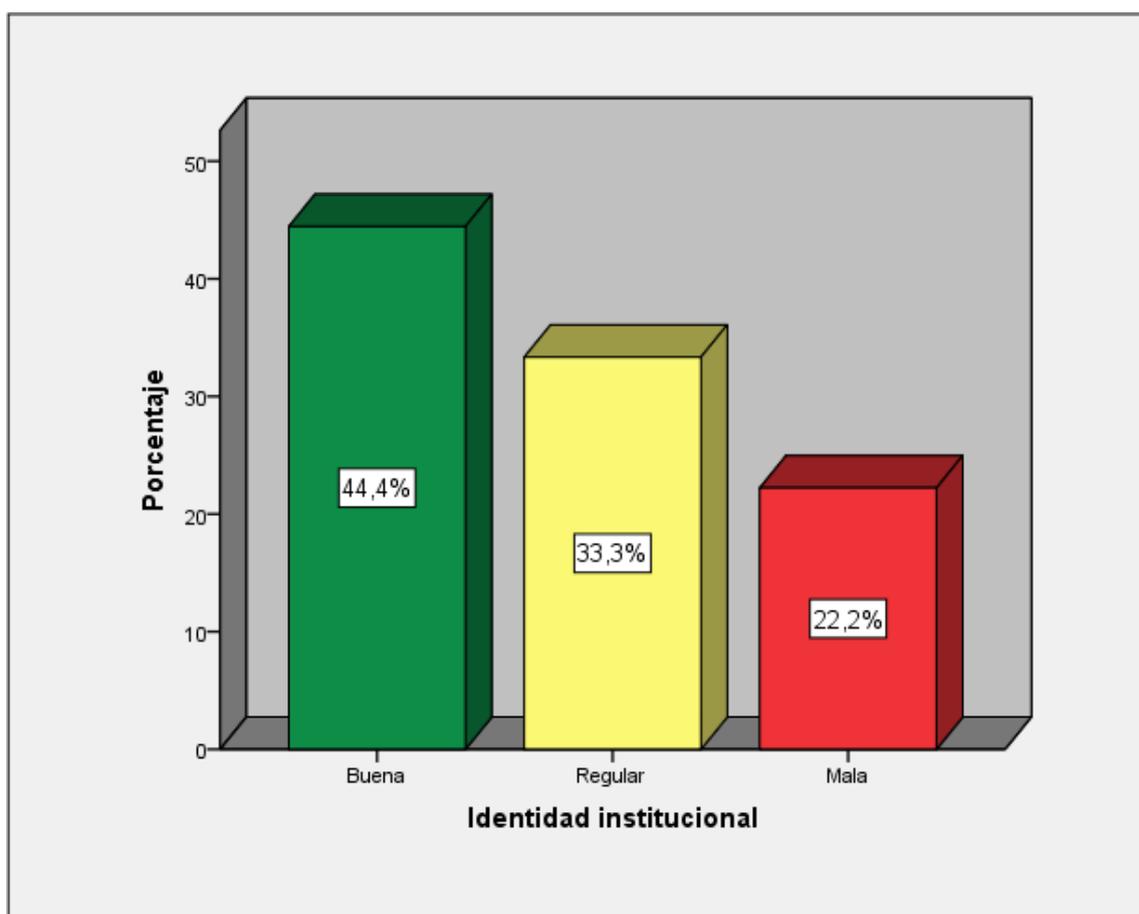


Figura 8. Niveles de identidad institucional

Se puede notar que en la tabla 18 y figura 8, de 108 encuestados, el 44,4% (48) señalan que la identidad institucional es buena, seguido por un 33,3% (36) quienes determinan que es de nivel regular, y por último solo un 22,2% (24) suscriben que es mala. El promedio es 28,53 lo cual indica que los encuestados señalan que la identidad institucional es regular.

Resultado del objetivo general

Tabla 19

Distribución de los niveles comparativos entre las habilidades directivas y la imagen institucional.

		Imagen institucional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Habilidades directivas	Buena	Recuento	0	1	28	29
		% del total	0,0%	0,9%	25,9%	26,9%
	Regular	Recuento	1	37	21	59
		% del total	0,9%	34,3%	19,4%	54,6%
	Mala	Recuento	20	0	0	20
		% del total	18,5%	0,0%	0,0%	18,5%
Total	Recuento	21	38	49	108	
	% del total	19,4%	35,2%	45,4%	100,0%	

Fuente: Resultados SPSS 25.

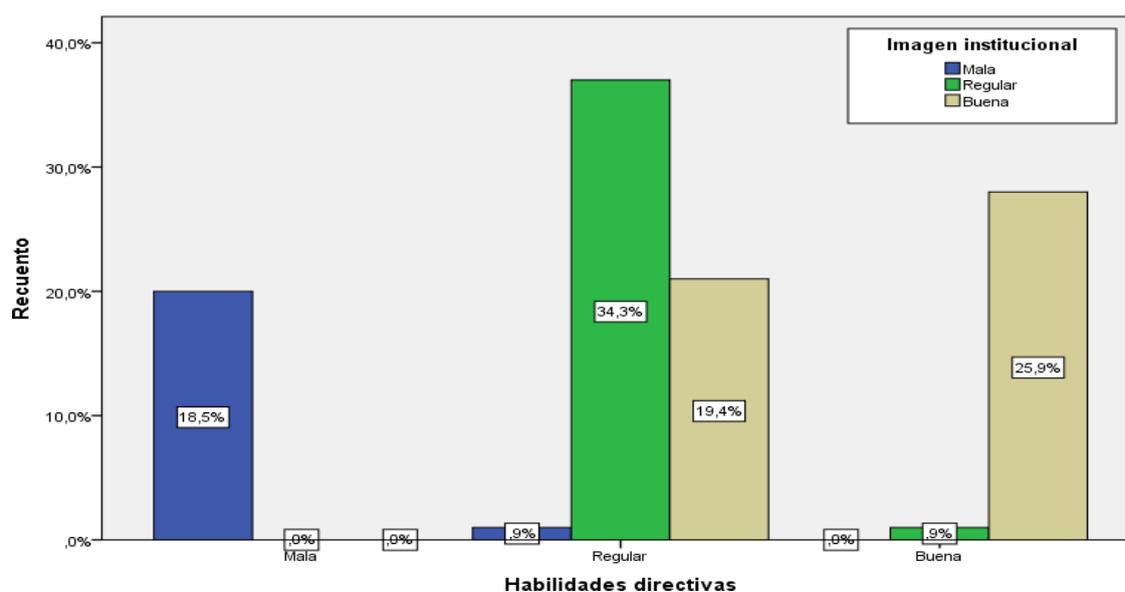


Figura 9. Distribución de los niveles comparativos entre las habilidades directivas y la imagen institucional

De los encuestados que señalan que las habilidades directivas son buenas, el 25,9% indican que la imagen institucional es buena, y el 0,9% regular; así mismo cuando los encuestados señalan que las habilidades directivas son de nivel regular, el 19,4% indican que la imagen institucional es buena, el 34,3% regular, y el 0,9% mala; y por ultimo cuando los encuestados señalan que las habilidades directivas son malas, el 18,5% indican que la imagen institucional es mala.

Resultado del objetivo específico 1

Tabla 20

Distribución de los niveles comparativos entre el liderazgo y la imagen institucional.

		Imagen institucional			Total	
		Mala	Regular	Buena		
Liderazgo	Buena	Recuento	1	6	28	35
		% del total	0,9%	5,6%	25,9%	32,4%
	Regular	Recuento	0	29	21	50
		% del total	0,0%	26,9%	19,4%	46,3%
	Mala	Recuento	20	3	0	23
		% del total	18,5%	2,8%	0,0%	21,3%
Total	Recuento	21	38	49	108	
	% del total	19,4%	35,2%	45,4%	100,0%	

Fuente: Resultados SPSS 25.

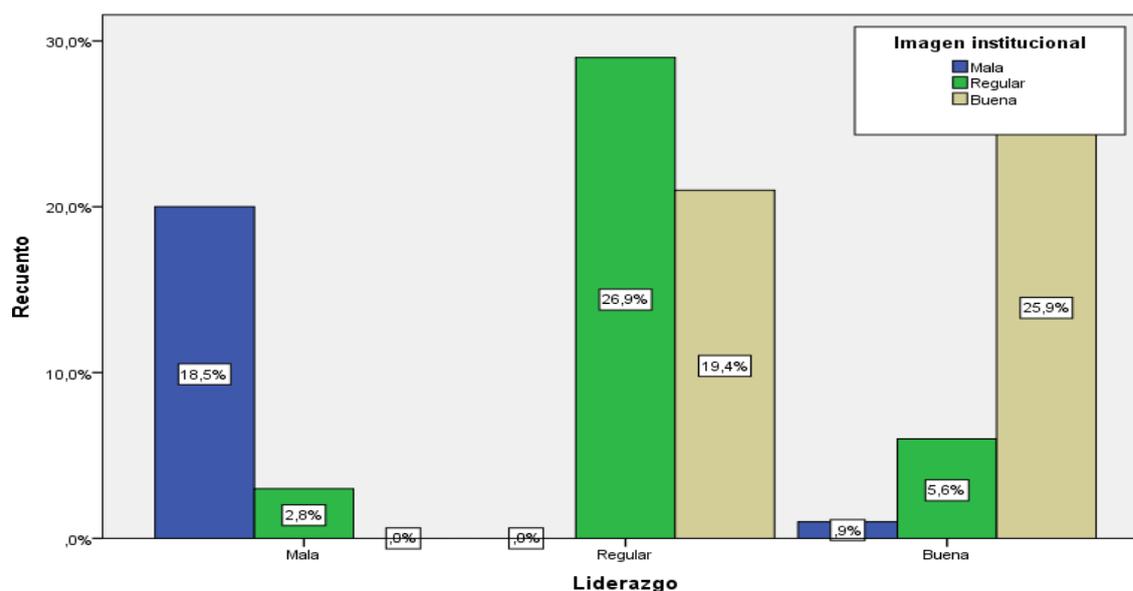


Figura 10. Distribución de los niveles comparativos entre el liderazgo y la imagen institucional

De los encuestados que señalan que el liderazgo es bueno, el 25,9% indican que la imagen institucional es buena, el 5,6% regular, y el 0,9% mala; así mismo cuando los encuestados señalan que el liderazgo es de nivel regular, el 19,4% indican que la imagen institucional es buena, y el 26,9% regular; y por último cuando los encuestados señalan que el liderazgo es malo, el 2,8% indican que la imagen institucional es regular, y el 18,5% mala.

Resultado del objetivo específico 2

Tabla 21

Distribución de los niveles comparativos entre la resolución de conflictos y la imagen institucional.

		Imagen institucional				
		Mala	Regular	Buena	Total	
Resolución de conflictos	Buena	Recuento	0	15	28	43
		% del total	0,0%	13,9%	25,9%	39,8%
	Regular	Recuento	12	22	15	49
		% del total	11,1%	20,4%	13,9%	45,4%
	Mala	Recuento	9	1	6	16
		% del total	8,3%	0,9%	5,6%	14,8%
Total	Recuento	21	38	49	108	
	% del total	19,4%	35,2%	45,4%	100,0%	

Fuente: Resultados SPSS 25.

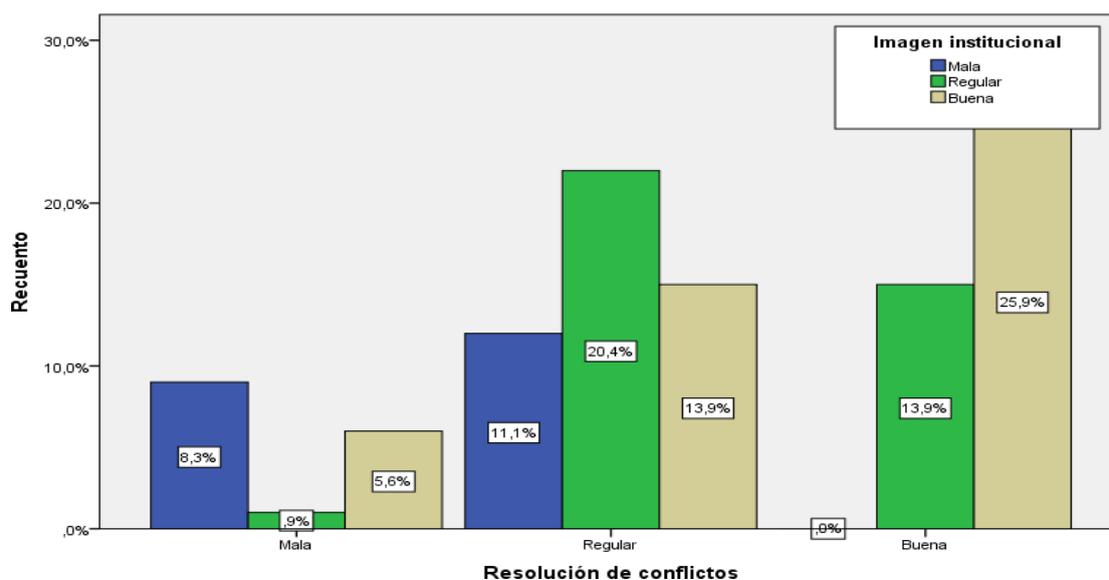


Figura 11. Distribución de los niveles comparativos entre la resolución de conflictos y la imagen institucional

De los encuestados que señalan que la resolución de conflictos es buena, el 25,9% indican que la imagen institucional es buena, y el 13,9% regular; así mismo cuando los encuestados señalan que la resolución de conflictos es de nivel regular, el 13,9% indican que la imagen institucional es buena, el 20,4% regular, y el 11,1% mala; y por ultimo cuando los encuestados señalan que la resolución de conflictos es mala, el 5,6% indican que la imagen institucional es buena, el 0,9% es regular, y el 8,3% mala.

Resultado del objetivo específico 3

Tabla 22

Distribución de los niveles comparativos entre la gestión de equipos y la imagen institucional.

		Imagen institucional				
		Mala	Regular	Buena	Total	
Gestión de equipos	Buena	Recuento	0	15	28	43
		% del total	0,0%	13,9%	25,9%	39,8%
	Regular	Recuento	9	23	15	47
		% del total	8,3%	21,3%	13,9%	43,5%
	Mala	Recuento	12	0	6	18
		% del total	11,1%	0,0%	5,6%	16,7%
Total	Recuento	21	38	49	108	
	% del total	19,4%	35,2%	45,4%	100,0%	

Fuente: Resultados SPSS 25.

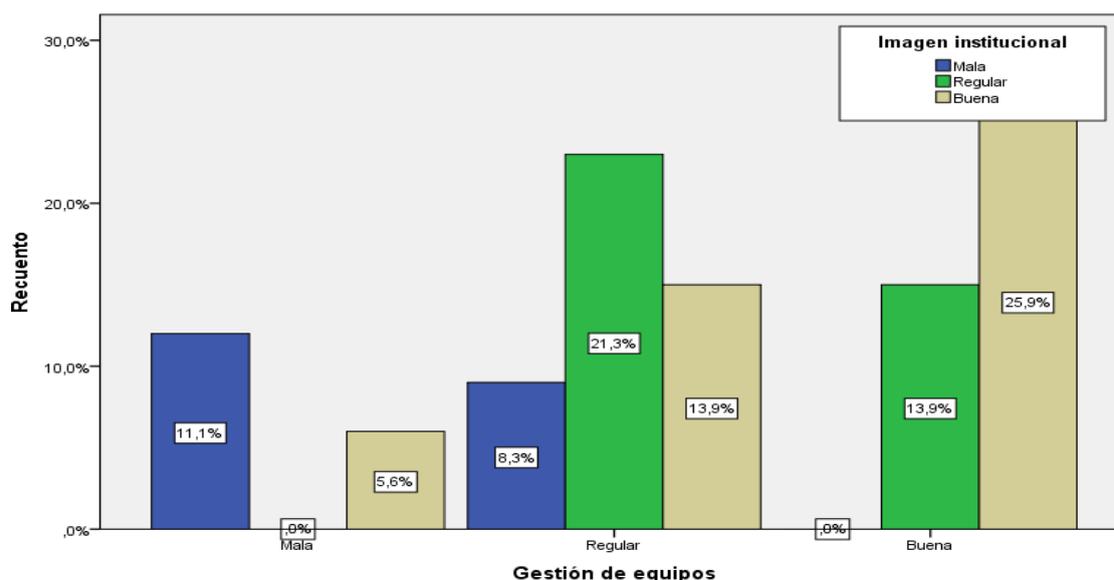


Figura 12. Distribución de los niveles comparativos entre la gestión de equipos y la imagen institucional

De los encuestados que señalan que la gestión de equipos es buena, el 25,9% indican que la imagen institucional es buena, y el 13,9% regular; así mismo cuando los encuestados señalan que la gestión de equipos es de nivel regular, el 13,9% indican que la imagen institucional es buena, el 21,3% regular, y el 8,3% mala; y por ultimo cuando los encuestados señalan que la gestión de equipos es mala, el 5,6% indican que la imagen institucional es buena, y el 11,1% mala.

Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra provienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0,05

Estadístico de Prueba: sig. < 0.05, rechazar H0

sig. > 0.05, aceptar H0

Tabla 23

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades directivas	,098	108	,000
Imagen institucional	,152	108	,000

Fuente: Resultados SPSS 25.

En la tabla se muestra que los valores de sig. < 0,05, por lo tanto, se rechaza H0, se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, por lo tanto, para probar las hipótesis planteadas se usará el Rho de Spearman.

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

Tabla 24

Correlación y significación entre habilidades directivas e imagen institucional

			Habilidades directivas	Imagen institucional
Rho de Spearman	Habilidades directivas	Coefficiente de correlación	1,000	,626**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Imagen institucional	Coefficiente de correlación	,626**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 25.

Se puede observar de acuerdo a los resultados presentados en la tabla 24, respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%**, que en efecto, la percepción de las habilidades directivas si poseen una relación significativa con la imagen institucional, esto lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,626**, cifra que indica una relación positiva alta, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), con este resultado, se procede a rechazar a la hipótesis nula, aceptándose a la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la percepción del liderazgo y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la percepción del liderazgo y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

Tabla 25

Correlación y significación entre liderazgo e imagen institucional

			Liderazgo	Imagen institucional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Imagen institucional	Coefficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 25.

Se puede observar de acuerdo a los resultados presentados en la tabla 25, respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%**, que en efecto, la percepción del liderazgo si posee una relación significativa con la imagen institucional, esto lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,614**, cifra que indica una relación positiva alta, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), con este resultado, se procede a rechazar a la hipótesis nula, aceptándose a la hipótesis alterna

Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre la percepción de la resolución de conflictos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la percepción de la resolución de conflictos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

Tabla 26

Correlación y significación entre resolución de conflictos e imagen institucional

			Resolución de conflictos	Imagen institucional
Rho de Spearman	Resolución de conflictos	Coefficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Imagen institucional	Coefficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 25.

Se puede observar de acuerdo a los resultados presentados en la tabla 26, respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%**, que en efecto, la percepción de la resolución de conflictos si posee una relación significativa con la imagen institucional, esto lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,424**, cifra que indica una relación positiva moderada, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), con este resultado, se procede a rechazar a la hipótesis nula, aceptándose a la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre la percepción de la gestión de equipos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

Ha: Existe una relación significativa entre la percepción de la gestión de equipos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

Tabla 27

Correlación y significación entre gestión de equipos e imagen institucional

		Gestión de equipos	Imagen institucional
Rho de Spearman	Gestión de equipos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,451**
		N	108
	Imagen institucional	Coefficiente de correlación	,451**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Resultados SPSS 25.

Se puede observar de acuerdo a los resultados presentados en la tabla 27, respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%**, que en efecto, la gestión de equipos si posee una relación significativa con la imagen institucional, esto lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,451**, cifra que indica una relación positiva moderada, asimismo de obtuvo un $p = 0,00$ ($p < 0,01$), con este resultado, se procede a rechazar a la hipótesis nula, aceptándose a la hipótesis alterna.

IV. Discusión

En un inicio se planteó como objetivo general determinar la relación que poseen las variables habilidades directivas y la imagen institucional, en una muestra de docentes del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima – 2019. En la contrastación de la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman= 0,626 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación directa, positiva alta entre las habilidades directivas y la imagen institucional, teniendo semejanza con la investigación de Córdova (2017) quien realizó un estudio para poder identificar si es que las habilidades directivas poseen una relación con la imagen institucional en las instituciones educativas. En cuyas conclusiones se pudieron evidenciar efectivamente las habilidades directivas poseen una relación significativa con la imagen institucional de las instituciones educativas referidas anteriormente, cuyo grado de correlación alcanza la cifra de 0,452, lo cual significa que existe una correlación moderada, lo que indica que efectivamente las habilidades directivas tienen una función especial en las diferentes áreas de las Instituciones Educativas, asimismo, se hayan similitudes con la investigación de Yalle (2015) quien realizó una investigación acerca de la gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la UGEL N° 01, en la cual evidenció que si hubo una correlación significativa alta entre las variables de estudio, con un resultado de Rho de Spearman = 0,850, lo cual significa que una gestión bien llevada por el director predice una buena imagen institucional, se puede notar que el rol del director es fundamental para desarrollar una buena imagen institucional. También se puede encontrar algunas explicaciones en el estudio de González (2014) quien realizó una investigación que tuvo un objetivo general la de diagnosticar si la implementación de adopción de una mascota escolar influye en la imagen institucional del Maas-media. En las conclusiones se logró recoger datos donde tales estrategias no ayudaron a incrementar la imagen institucional del Maas-media, la recomendación de los estudiantes es hacer más publicidad de la imagen de las mascotas. Se podría encontrar también similitud con la investigación de Becerra (2018), quien realizó un estudio con la finalidad de identificar si las habilidades directivas poseen relación alguna con el desempeño docente en la institución en referencia, las conclusiones evidenciaron que se logró fijar la correlación entre las variables de estudio, teniendo un resultado de Spearman ($R = 0,493$), es por ello que la correlación es significativa. Finalmente se pudo ver que la investigación de Lozano (2017) quien realizó un estudio en donde concluyó que se pudo ver la correlación existente, pues su resultado ha

sido significativo, a pesar del mínimo porcentaje de error, y un gran alto porcentaje de aceptación.

Con respecto al objetivo específico 1, el cual fue determinar la relación que posee el liderazgo y la imagen institucional, en una muestra de docentes del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima – 2019. En la contrastación de la hipótesis específica 1, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman= 0,614 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva alta entre el liderazgo y la imagen institucional, teniendo semejanza con la investigación de Pereda (2016) quien realizó un estudio para identificar las habilidades directivas por medio del análisis, un estudio que se aplicó a los sectores públicos de la provincia de Córdova, en cuyas conclusiones se pudo explicar que las habilidades directivas dan una gran ventaja, ya que destacarse dentro de las organizaciones requiere de un gran liderazgo y ejecución de funciones. Asimismo, existe un símil con la investigación de Pulido (2017) quien realizó una investigación cuyo objetivo fue precisar cuál es la imagen institucional que tienen los estudiantes universitarios acerca de las universidades donde han cursado sus carreras, cuyas conclusiones señalaron que al aplicar el modelo de medición hubo un resultado satisfactorio en cuanto a la filosofía de marketing a la gestión universitaria. Ello compete a las universidades públicas tanto como a las privadas, ya que se ha creado una fortaleza indispensable para la selección de personal y para las industrias.

Con respecto al objetivo específico 2, el cual fue determinar la relación que posee la resolución de conflictos y la imagen institucional, en una muestra de docentes del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima – 2019. En la contrastación de la hipótesis específica 2, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman= 0,427 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva moderada entre la resolución de conflictos y la imagen institucional, teniendo semejanza con la investigación de Peñaloza (2014) quien realizó una investigación, cuya finalidad fue el análisis e identificación de las habilidades directivas que posee el personal directivo de la institución y como puede fortalecer las relaciones interpersonales con el personal docente. Las conclusiones evidenciaron que se logró identificar las habilidades que posee el personal directivo de la institución, sin embargo, esta carece de fortalecimiento y capacidades para las relaciones interpersonales, pues su nivel de liderazgo es regular, pero se encuentra en un proceso de desarrollo. Asimismo con la investigación de Huerta (2014) quien realizó un estudio cuya finalidad fue determinar el grado de la imagen institucional de la Universidad

de Montemorelos percibida por egresados de la FCA, en las conclusiones se pudo notar que las dimensiones espirituales, académicas y sociales se encuentran entre bueno y muy bueno. Los directivos de la Universidad de Montemorelos prestan especial atención a los indicadores relacionados con la dimensión física, específicamente al indicador económico en sus costos. De esta manera, la percepción de la imagen que tienen los egresados de la FCA podría ser mejorada

Con respecto al objetivo específico 3, el cual fue determinar la relación que posee la gestión de equipos y la imagen institucional, en una muestra de docentes del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima – 2019. En la contrastación de la hipótesis específica 3, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman= 0,451 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación positiva alta entre la gestión de equipos y la imagen institucional, teniendo semejanza con la investigación de Pereda (2016) quien realizó un estudio para identificar las habilidades directivas por medio del análisis, un estudio que se aplicó a los sectores públicos de la provincia de Córdova, cuyas conclusiones se pudo notar que conclusiones explican el trabajo en equipo es primordial dentro de las empresas, y quien destaque en el grupo es quien mejores habilidades directivas ha adquirido, es por ello son necesarias dentro de las funciones directivas, en nuestro caso siendo una institución educativa, también se puede catalogar como empresa educativa. Asimismo con la investigación de Ruiz (2018) quien investigó acerca de la evaluación de la gestión de la imagen institucional y su relación con la cuota de mercado de las Universidades Particulares de Iquitos durante el año 2016, en cuyas conclusiones mostraron que la imagen institucional se relaciona de manera significativa con la cuota de mercado, puesto que la Universidad al demostrar una escala de mala imagen, tiene una mínima cantidad de alumnos que deseen estudiar en ella.

V. Conclusiones

Primera: Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la Imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima 2019. ($p < 0,01$ y Rho de Spearman = 0,626 correlación positiva alta). Esta conclusión pone en evidencia, que, si el directivo hace un buen uso de las habilidades directivas en la Institución Educativa, podría existir o haber una mejora en la imagen institucional.

Segunda: Existe relación significativa entre el liderazgo y la imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima 2019. ($p < 0,01$ y Rho de Spearman = 0,614 correlación positiva alta). Esta conclusión pone en evidencia, que, si el directivo hace un buen uso de su capacidad de liderazgo en la Institución Educativa, podría existir o haber una mejora en la imagen institucional.

Tercera: Existe relación significativa entre la resolución de conflictos y la imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima 2019. ($p < 0,01$ y Rho de Spearman = 0,427 correlación positiva moderada). Esta conclusión pone en evidencia, que, si el directivo desarrolla un buen nivel de resolución de conflictos en la Institución Educativa, podría existir o haber una mejora en la imagen institucional.

Cuarta: Existe relación significativa entre la gestión de equipos y la imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. ($p < 0,01$ y Rho de Spearman = 0,451 correlación positiva moderada). Esta conclusión pone en evidencia, que, si el directivo trabaja o pone énfasis en la gestión de equipos en la Institución Educativa, podría existir o haber una mejora en la imagen institucional.

VI. Recomendaciones

Primera: A los directivos a cargo del colegio privado Alfonso Ugarte del distrito de Santa Anita, se les recomienda poner todo su esfuerzo en encontrar las condiciones necesarias para poder influir, motivar y desarrollar las habilidades de sus dirigidos con la finalidad, de que puedan contribuir al cumplimiento de los objetivos que persigue la institución.

Segunda: A los Promotores y/o representantes del colegio privado Alfonso Ugarte del distrito de Santa Anita, se les recomienda comprender que el desarrollo de las instituciones sirve como sustento para el buen hacer de los docentes, ya que el desarrollo de los docentes requiere contar con un equipo directivo, que tenga un buen liderazgo en el manejo de las habilidades de dirección de personas.

Tercera: A los Promotores y/o representantes del colegio privado Alfonso Ugarte del distrito de Santa Anita, se les recomienda facilitar las herramientas indicadas al gestor directivo para el buen manejo de conflictos de la I.E. y así poder revertir cualquier eventualidad surgida en el marco laboral perjudicando el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales entre el personal de la Institución.

Cuarta: A los directivos a cargo del colegio privado Alfonso Ugarte del distrito de Santa Anita, se les sugiere realizar su gestión directiva en equipos, articulándose a través de la confianza mutua entre el líder y los liderados. Por ello, hay que resaltar la importancia de las habilidades directivas como un factor determinante en la imagen institucional que brinda la institución, a raíz de un buen manejo y una buena administración de los directivos.

VII. Referencias

- Aburto, H. & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia*, 19 (51), 41-49.
- Agolla, J.E.; Van Lill, J.B. (2013). Public Sector Innovation Drivers. A Process Model. *J Soc Science*, 34(2), 165-176.
- Ahearne, M., Bhattacharya, C. y Gruen, T. (2005). Beyond the Brand: Antecedents and Consequences of Customer-Company Identification. *Journal of Applied Psychology*, 90 (3), 574-585.
- Alessandri, S. (2001). Modelling Corporate Identity: a Concept Explication and Theoretical Explanation. *Corporate Communications: An International Journal*, 6 (4), 173-182.
- Arnau, M. (2015). *Qué hacer para lograr una identidad corporativa digital positiva*. Valencia: UOC.
- Arpan, L., Raney, A. y Zivnuska, S. (2003). A cognitive approach to understanding university image. *Corporate Communications: an International Journal*, 8 (2), 97-113.
- Ascorra, P. (2008). Leadership: From position to relationship. A proposal to analyze the theoretical models and their applications to the administrative context. *Psychoperspective*, VII, 60-75.
- Balmer, J. (2001). Corporate Identity, Corporate Branding and Corporate Marketing: Seeing through the Fog. *European Journal of Marketing*, 35 (3/4), 248-291.
- Balmer, J. y Gray, E. (2003). Corporate Brands: What are they? What of them? *European Journal of Marketing*, 37 (7/8), 972-997.
- Bandura, A. (1977). *A social learning theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mc Graw Hill.
- Batista, G. (2001). La gestión Pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional Universidad Tecnológica de chocó D.L.C. No 28*, p. 104.
- Becerra, M. (2018). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc – 2017* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Beerli, A., Díaz, G. y Pérez, P. (2002). The configuration of the university image and its relationship with the satisfaction of students. *Journal of Educational Administration*, 40 (5), 486-505.
- Bhattacharya, C. y Sen, S. (2003). Consumer-company Identification: a Framework for Understanding Consumers' relationships with Companies. *Journal of Marketing*, 67, 76-88.
- Boaz, N. y Ariel, E. (2014). Change leader, change thyself. *McKinsey Quarterly*.
- Boyatzis, R., Cowen, S. y Kolb, D. (1995). *Innovation in professional education: Steps on a journey from teaching to learning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Cetina, T.; Ortega, I.; Aguilar, C. (2010). Habilidades Directivas desde la Percepción de los Subordinados: Un Enfoque Relacional para el Estudio del Liderazgo. *Psicoperspectivas*, 9(1): 124-137.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Christensen, L. y Askegaard, S. (2001). Corporate Identity and Corporate Image Revisited: a Semiotic Perspective. *European Journal of Marketing*, 35 (3/4), 292-315.
- Córdova, J. (2017). *Habilidades directivas y clima institucional en la Red 12, Ugel 06 - ATE, 2017* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cornelissen, J. y Elving, W. (2003). Managing Corporate Identity: an Integrative Framework of Dimensions and Determinants. *Corporate Communications: An International Journal*, 8 (2), 114-120.
- Daniel, G. (2004). ¿Que hace a un líder? *Harvard Business Review*, 11.
- Dhiman, S.K. (2007). Running successful organizations humanly: Lessons from the trenches. *Journal of Global Business Issues*, 1(1): 53.
- Domínguez, D. (2001). *Manejo de conflictos y criterios en la toma de Decisiones*. México: Mc Graw Hill.
- Fernández, S.; Rainey, H. (2006). Managing Successful Organizational Change in the Public Sector. *Public Administration Review*, 66: 168-176.
- Gioia, D., Schultz, M. y Corley, K. (2000). Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability. *The Academy of Management Review*, 25 (1), 63-81.
- González, F. (2014). *Análisis y tratamiento de la información y la imagen institucional en los Mass-media* (tesis de doctorado). Universidad de Sevilla, Sevilla.

- Goyal, M. (2013). Importance of Interpersonal Skills at Workplace. *International Indexed & Refereed Journal*, V, 49.
- Hatch, M. y Schultz, M. (2002). The Dynamics of Organizational Identity. *Human Relations*, 55 (8), 989-1018.
- Hellriegel, D. (2005). *Administración, un enfoque basado en competencias*. (10ma. Edición) México: Thomson Editores, S.A.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill: México.
- Jafarzadeh, S. (2013). Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment. *Life Sciences Journal*, 10(2): 95-104.
- Jiménez, A. (2011). *Comunicación e Imagen Corporativa*. Barcelona: UOC.
- Lozano, C. (2017). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público – 2016* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Melewar, T. y Akel, S. (2005). The role of corporate identity in the higher education sector, a case study. *Corporate Communications: An International Journal*, 10 (1), 41-57.
- Melewar, T. y Jenkins, E. (2002). Defining the Corporate Identity Construct. *Corporate Reputation Review*, 5 (1), 76-93.
- Melewar, T. y Karaosmanoglu, E. (2006). Seven Dimensions of Corporate Identity. A Categorisation from the Practitioners' Perspectives. *European Journal of Marketing*, 40 (7/8), 846-869.
- Otubanjo, B. y Melewar, T. (2007). Understanding the Meaning of Corporate Identity: a Conceptual and Semiological Approach. *Corporate Communications: An International Journal*, 12 (4), 414-432.
- Peñaloza, M. (2014). *Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria* (tesis de maestría). Universidad del Zulia, Maracaibo.

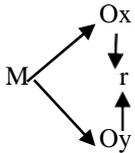
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba* (tesis de doctorado). Universidad de Córdoba, Córdoba.
- Puchol, L. (2012). *El libro de las habilidades directivas*. México: Ediciones Díaz Santos, S.A.
- Pulido, P. (2017). *La imagen de las instituciones de educación superior: desarrollo de un modelo de medición y estimación aplicada a universitarios en España y Portugal* (tesis de doctorado). Universidad de Córdoba, Córdoba.
- Recuerda, A., Sempere, F., Varón, D. and Villalobos, A. (2012). The decision-making process as management skill. *Research magazine*, 2(4).
- Ríos, M. (2009). *Imagen institucional. (Conferencia)*. Perú: Centro Langle. Ciencia y tecnología de las américas.
- Robbins, S. (2008). *Organizational Behavior*, 10th edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice – Hall.
- Ruiz, N. (2018). *Gestión de la imagen institucional y su relación con la cuota de mercado de las universidades de Iquitos durante el año 2016* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos-Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Diseño y metodología de la Investigación Científica*. Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Sánchez, J. y Pintado, T. (2013). *Imagen corporativa. Influencia en la gestión empresarial*. Madrid: ESIC Editorial.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Paraninfo. (Edición revisada y ampliada).
- Tomás, M. (2009). Management Skills and Leadership Behavior. An Experience in the Classroom in the Training of Social Educators. *Advances in Democracy and Distributed Leadership in Education*, 4.
- Villoria, M. and Iglesias, A. (2010). Leadership in public management. Some theoretical and methodological considerations, *Revista Innovar Journal*, 21(42): 175-189.
- Wei, Y. (2002). Corporate image as collective ethos: a poststructuralist approach. *Corporate Communications: An International Journal*, 7 (4), 269-276.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Prentice Hall.

Yalle, E. (2015). *La gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa No 7073 de la UGEL No 01* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú.

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Existe relación entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Existe relación entre la percepción del liderazgo y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019?</p> <p>¿Existe relación entre la percepción de la resolución de conflictos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019?</p> <p>¿Existe relación entre la gestión de equipos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación existente entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación existente entre la percepción del liderazgo y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre la percepción de la resolución de conflictos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación existente entre la percepción de la gestión de equipos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la percepción del liderazgo y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre la percepción de la resolución de conflictos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.</p> <p>Existe una relación significativa entre la percepción de la gestión de equipos y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.</p>	Variable 1: Habilidades directivas				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Liderazgo	Capacidad para comunicarse. Capacidad de planeación. Ser Innovador en sus ideas. Experiencia y empleo de técnicas de negociación social.	1,2,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12 13,14,15,16,17 18	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Mala (27-63) Regular (64-99) Buena (100-135)			
Resolución de conflictos	Técnicas de resolución de conflictos sociales. Desarrollo del talento humano.	19,20,21 22,23,24,25					
Gestión de equipos	Buena toma de decisiones con base informativa y con conocimientos.	26,27					
Variable 2: Imagen institucional							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
Visión y misión	Guiada por valores. Orienta y dirige hacia un camino. Establece metas.	1,2 3,4 5,6,7	Ordinal. (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Mala (25-58) Regular (59-92) Buena (93 - 125)			
	Técnicas modernas de enseñanzas.	8,9,10,11					
Calidad de servicio	Comunicación clara y precisa. Estrategia pedagógica y dinámica. Compromiso laboral del personal trabajador.	12,13,14 15,16 17,18,19,20					
Identidad institucional	Lealtad de los padres de familia.	21,22,23,24,25					

Tipo y diseño de diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticas
<p>Tipos de estudio El tipo de estudio es básico Nivel: descriptivo – correlacional.</p> <p>Diseño El diseño es no experimental, transversal.</p>  <p>M = Muestra Ox = Variable 1 Oy = Variable 2 r = Coeficiente de correlación</p>	<p>Población Para el presente estudio se consideró como población a 150 docentes de la I.E.P.A.U. del distrito de Santa Anita.</p> <p>Muestra Para la presente investigación, la muestra para este caso será de 108 docentes.</p>	<p>Ficha técnica del instrumento para la variable habilidades blandas</p> <p>Datos generales Título: Cuestionario de percepción sobre las habilidades directivas Autor: John Edward Tenemas Arellano Procedencia: Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú, 2019 Objetivo: Conocer los aspectos fundamentales de la variable habilidades directivas del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. Administración: Individual/colectiva Duración: 15 minutos Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación entre las habilidades directivas y la imagen institucional. Estructura: El cuestionario está constituido por 27 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.</p> <p>Ficha técnica del instrumento para la variable resolución de problemas</p> <p>Datos generales: Título: Cuestionario de medida sobre la imagen institucional Autor: John Edward Tenemas Arellano Procedencia: Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú, 2019 Objetivo: Describir las características pertinentes de la variable imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. Administración: Individual/colectiva Duración: 15 minutos Significación: El cuestionario está referido a determinar la relación entre las habilidades directivas y la imagen institucional. Estructura: El cuestionario está constituido por 25 preguntas, cada uno de ellos con cinco alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert.</p>	<p>Estadística descriptiva En la primera etapa, se realizó la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos En la segunda etapa se realizará la estadística descriptiva, Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones</p> <p>Estadística inferencial En la tercera etapa se realizó la estadística inferencial, En tal sentido se realiza la prueba de hipótesis, para lo cual se utilizó la prueba Rho de Spearman, debido a que los resultados obedecen una distribución no normal.</p> <p>Estadígrafo Rho de Spearman</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ <p>Donde: ρ = Rho de Spearman N = Muestra D = Diferencias entre variables</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
Variable 1: Habilidades directivas Whetten y Cameron (2011) afirman que: Las habilidades directivas consisten en conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados. Las habilidades pueden ser observadas por otros, a diferencia de los atributos que son puramente mentales o fijos en la personalidad. (p. 9).	Liderazgo	- Capacidad para comunicarse.	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Mala (27-63) Regular (64-99) Buena (100-135)	
		- Capacidad de planeación.	9,10,11,12			
		- Ser Innovador en sus ideas.	13,14,15,16,17			
		- Experiencia y empleo de técnicas de negociación social.	18			
	Resolución de conflictos	- Técnicas de resolución de conflictos sociales.	19,20,21			
		- Desarrollo del talento humano.	22,23,24,25			
		Gestión de equipos	- Buena toma de decisiones con base informativa y con conocimientos.			26,27

Fuente: Elaboración propia

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Variable 2: Imagen institucional Según Sánchez y Pintado (2013): La imagen institucional se puede definir como una evocación o representación mental que conforma cada individuo, formada por un cúmulo de atributos referentes a la compañía; cada uno de esos atributos puede variar, y puede coincidir o no con la combinación de atributos ideal de dicho individuo. (p. 18).	Visión y misión	- Guiada por valores.	1,2	Ordinal. (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Mala (25-58) Regular (59-92) Buena (93 - 125)
		- Orienta y dirige hacia un camino.	3,4		
		- Establece metas.	5,6,7		
	Calidad de servicio	- Técnicas modernas de enseñanzas.	8,9,10,11		
		- Comunicación clara y precisa.	12,13,14		
		- Estrategia pedagógica y dinámica.	15,16		
Identidad institucional	- Compromiso laboral del personal trabajador.	17,18,19,20			
	- Lealtad de los padres de familia.	21,22,23,24,25			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de Habilidades directivas

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada enunciado y seleccione una acción de respuesta de acuerdo con la escala de valoración, marque con una x el recuadro que corresponda a su respuesta, tome en cuenta que el 5 corresponde al valor más alto o positivo y el 1 al valor más bajo o negativo, solo seleccione una opción por cada enunciado.

A continuación se presenta la escala de valoración con el significado de cada uno de los números.

Escala de valoración	
(1) Nunca	
(2) Casi nunca	
(3) A veces	
(4) Casi siempre	
(5) Siempre	

		1	2	3	4	5
1	Percibe que el director(a) tiene buena relación con la plana docente.					
2	Considera que el director(a) es asertivo en su dialogo demostrando liderazgo en sus acciones					
3	Observa que tiene buena relación con la comunidad escolar, alumnos, padres de familia y auxiliares.					
4	Considera que el director(a) es asertivo en su dialogo demostrando liderazgo en sus acciones.					
5	Percibe que el director (a) demuestra capacidad para comunicarse con el personal de trabajo.					
6	Considera que el director expresa una actitud autoritaria imponiendo sus ideas.					
7	Considera que es respetuoso(a) con la diversidad de ideas de los demás					

8	Cree usted que el director(a) se enoja fácilmente cuando refutan su opinión.					
9	Cree usted que el director es proactivo, dinámico demostrando confianza hacia los demás.					
10	Cree usted que el director demuestra planeación y experiencia en su gestión.					
11	Observa que calendariza a tiempo las actividades educativas para que los profesores se Organicen.					
12	Percibe que motiva a los padres de familia a asistir a las actividades programadas por el centro educativo.					
13	Observa usted que introduce innovación en las prácticas de enseñanza.					
14	Percibe usted en empleo de la tecnología para innovar los temas de gran importancia.					
15	Cree usted que organiza capacitaciones a los profesores.					
16	Percibe que el director proporcionar material tecnológico para una mejor cálida educativa.					
17	Cree usted que el director gestiona los recursos materiales, didácticos que ayuden a mejorar una calidad educativa.					
18	Cree que demuestra experiencia en la resolución de conflictos internos entre sus compañeros.					
19	Observa que emplea técnicas de para negociación el desarrollo de un buen clima institucional.					
20	Percibe en su gestión querer crecer y hacer crecer al resto desarrollando sus cualidades de cada uno					
21	Considera la búsqueda de crear un buen clima institucional entre los trabajadores de la institución.					
22	Observa usted que su director motiva a los profesores a trabajar en equipo.					
23	Percibe que coordina el trabajo en equipo con los profesores.					
24	Se percibe que involucra a los profesores en la planificación del proyecto educativo.					

25	Cree que el director(a) acepta que otros demuestren sus talentos humanos de organización y planificación.					
26	Consideras que en su gestión la hace tomar buenas decisiones.					
27	Observas que supervisa y controla el avance académico de cada curso que dicta sus docentes.					

Cuestionario de Imagen Institucional

Instrucciones: Lee cuidadosamente cada enunciado y seleccione una acción de respuesta de acuerdo con la escala de valoración, marque con una x el recuadro que corresponda a su respuesta, tome en cuenta que el 5 corresponde al valor más alto o positivo y el 1 al valor más bajo o negativo, solo seleccione una opción por cada enunciado. A continuación, se presenta la escala de valoración con el significado de cada uno de los números

Escala de valoración
(1) Nunca
(2) Casi nunca
(3) A veces
(4) Casi siempre
(5) Siempre

		1	2	3	4	5
1	Cree usted que su centro educativo muestra un perfil disciplinario en la práctica de valores.					
2	Percibe una formación educativa con una línea cristiana llena de valores y principios.					
3	Observa una visión con óptimos resultados a futuro en la aplicación de esfuerzos.					
4	Considera que existe trabajo en equipo para la aplicación de la misión del centro.					
5	Estima que la institución proyecta la idea de metas alcanzables a largo plazo.					
6	Considera que su institución se proyecta a ser el mejor en la comunidad.					
7	Cree usted que su centro está en mejor nivel de enseñanza de otros centros aledaños					
8	Percibe que demuestran técnicas y metodologías modernas de enseñanza en el PEA.					

9	Observa que la institución participa en concursos y campeonatos en sus diferentes áreas.					
10	Considera que presentan una plana docente de alto nivel educativo reconocido por la UGEL –MINEDU.					
11	Observa que existen materiales educativos de acuerdo a la diversificación del PEA.					
12	Considera que existe buena comunicación entre PPF y docentes.					
13	Percibe que emplean medios de comunicación modernos y tecnológicos.					
14	Considera que demuestra una gran estructura moderna en sus instalaciones.					
15	Observa innovación y organización en su planificación anual.					
16	Percibe que la plana docente emplea estrategias y metodologías modernas de enseñanza.					
17	Estima compromiso entre los PPF en las actividades extracurriculares y curriculares del centro educativo.					
18	Cree que Brinda un servicio de calidad con compromiso.					
19	Observa atención y seguridad de nivel al servicio del alumno y del padre de familia.					
20	Percibe que la institución presta servicio de apoyo a la comunidad.					
21	Cree que el alumno se identifica con su institución educativa.					
22	Considera que los padres de familia se identifican con su institución educativa.					
23	Percibe que la institución refleja compromiso leal hacia los trabajadores del plantel.					
24	Considera que promotoría refleja compromiso honesto y fidedigno hacia el surgimiento del centro.					
25	Percibe que la institución refleja ser un centro organizado, planificado y administrado por personas idóneas.					

Anexo 4: Validación de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 / Liderazgo							
1	Percibe que el director(a) tiene buena relación con la plana docente.	×		×		×		
2	Considera que el director(a) es asertivo en su dialogo demostrando liderazgo en sus acciones	×		×		×		
3	Observa que tiene buena relación con la comunidad escolar, alumnos, padres de familia y auxiliares.	×		×		×		
4	Considera que el director(a) es asertivo en su dialogo demostrando liderazgo en sus acciones.	×		×		×		
5	Percibe que el director (a) demuestra capacidad para comunicarse con el personal de trabajo.	×		×		×		
6	Considera que el director expresa una actitud autoritaria imponiendo sus ideas.	×		×		×		
7	Considera que es respetuoso(a) con la diversidad de ideas de los demás.	×		×		×		
8	Cree usted que el director(a) se enoja fácilmente cuando refutan su opinión.	×		×		×		
9	Cree usted que el director es proactivo, dinámico demostrando confianza hacia los demás	×		×		×		
10	Cree usted que el director demuestra planeación y experiencia en su gestión.	×		×		×		
11	Observa que Candaliza a tiempo las actividades educativas para que los profesores se Organicen	×		×		×		
12	Percibe que motiva a los padres de familia a asistir a las actividades programadas por el centro educativo.	×		×		×		
13	Observa usted que introduce innovación en las prácticas de enseñanza.	×		×		×		
14	Percibe usted en empleo de la tecnología para innovar los temas de gran importancia.	×		×		×		
15	Cree usted que organiza capacitaciones a los profesores.	×		×		×		
16	Percibe que el director proporcionar material tecnológico para una mejor cálida educativa.	×		×		×		
17	Cree usted que el director gestiona los recursos materiales, didácticos que ayuden a mejorar una calidad educativa.	×		×		×		

DIMENSIÓN 2 / Resolución de conflictos		Si	No	Si	No	Si	No
18	Observa que emplea técnicas de para negociación el desarrollo de un buen clima institucional	x		x		x	
19	Cree que demuestra experiencia en la resolución de conflictos internos entre sus compañeros.	x		x		x	
20	. Percibe en su gestión querer crecer y hacer crecer al resto desarrollando sus cualidades de cada uno	x		x		x	
21	Considera la búsqueda de crear un buen clima institucional entre los trabajadores de la institución.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3 / Gestión en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
22	Observa usted que su director motiva a los profesores a trabajar en equipo.	x		x		x	
23	Percibe que coordina el trabajo en equipo con los profesores.	x		x		x	
24	Se percibe que involucra a los profesores en la planificación del proyecto educativo.	x		x		x	
25	Cree que el director(a) acepta que otros demuestren sus talentos humanos de organización y planificación.	x		x		x	
26	. Consideras que en su gestión la hace tomar buenas decisiones.	x		x		x	
27	Observas que supervisa y controla el avance académico de cada curso que dicta sus docentes.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

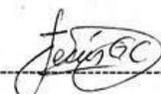
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mostr. GAMARRA CANOPIO, Jesús Aristides DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

20 de 07 del 2019

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 / Visión y Misión							
1	Cree usted que su centro educativo muestra un perfil disciplinario en la práctica de valores.	x		x		x		
2	Percibe una formación educativa con una línea cristiana llena de valores y principios.	x		x		x		
3	Observa una visión con óptimos resultados a futuro en la aplicación de esfuerzos.	x		x		x		
4	Considera que existe trabajo en equipo para la aplicación de la misión del centro.	x		x		x		
5	Estima que la institución proyecta la idea de metas alcanzables a largo plazo.	x		x		x		
6	Considera que su institución se proyecta a ser el mejor en la comunidad.	x		x		x		
7	Cree usted que su centro está en mejor nivel de enseñanza de otros centros aledaños	x		x		x		
8	DIMENSIÓN 2 / Calidad de servicio							
9	Percibe que demuestran técnicas y metodologías modernas de enseñanza en el PEA.	x		x		x		
10	Observa que la institución participa en concursos y campeonatos en sus diferentes áreas.	x		x		x		
11	Considera que presentan una plana docente de alto nivel educativo reconocido por la UGEL –MINEDU.	x		x		x		
12	Observa que existen materiales educativos de acuerdo a la diversificación del PEA.	x		x		x		
13	Considera que existe buena comunicación entre PPF y docentes.	x		x		x		
14	Percibe que emplean medios de comunicación modernos y tecnológicos.	x		x		x		

15	Considera que demuestra una gran estructura moderna en sus instalaciones.						
		X		X		X	
16	Observa innovación y organización en su planificación anual.						
		X		X		X	
17	Percibe que la plana docente emplea estrategias y metodologías modernas de enseñanza.						
		X		X		X	
DIMENSIÓN 3 / Identidad Institucional		Si	No	Si	No	Si	No
18	Estima compromiso entre los PPF en las actividades extracurriculares y curriculares del centro educativo.						
		X		X		X	
19	Cree que Brinda un servicio de calidad con compromiso.						
		X		X		X	
20	Observa atención y seguridad de nivel al servicio del alumno y del padre de familia.						
		X		X		X	
21	Percibe que la institución presta servicio de apoyo a la comunidad.						
		X		X		X	
22	Cree que el alumno se identifica con su institución educativa.						
		X		X		X	
23	Considera que los padres de familia se identifican con su institución educativa.						
		X		X		X	
24	Percibe que la institución refleja compromiso leal hacia los trabajadores del plantel.						
		X		X		X	
25	Considera que promotoria refleja compromiso honesto y fidedigno hacia el surgimiento del centro.						
		X		X		X	
26	Percibe que la institución refleja ser un centro organizado, planificado y administrado por personas idóneas.						
		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mgtr. GAMARRA CANORIO Jesús Aristides DNI: 10612281

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

20 de 07 del 2019

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 / Liderazgo							
1	Percibe que el director(a) tiene buena relación con la plana docente.	/		/		/		
2	Considera que el director(a) es asertivo en su dialogo demostrando liderazgo en sus acciones	/		/		/		
3	Observa que tiene buena relación con la comunidad escolar, alumnos, padres de familia y auxiliares.	/		/		/		
4	Considera que el director(a) es asertivo en su dialogo demostrando liderazgo en sus acciones.	/		/		/		
5	Percibe que el director (a) demuestra capacidad para comunicarse con el personal de trabajo.	/		/		/		
6	Considera que el director expresa una actitud autoritaria imponiendo sus ideas.	/		/		/		
7	Considera que es respetuoso(a) con la diversidad de ideas de los demás.	/		/		/		
8	Cree usted que el director(a) se enoja fácilmente cuando refutan su opinión.	/		/		/		
9	Cree usted que el director es proactivo, dinámico demostrando confianza hacia los demás	/		/		/		
10	Cree usted que el director demuestra planeación y experiencia en su gestión.	/		/		/		
11	Observa que Candaliza a tiempo las actividades educativas para que los profesores se Organicen	/		/		/		
12	Percibe que motiva a los padres de familia a asistir a las actividades programadas por el centro educativo.	/		/		/		
13	Observa usted que introduce innovación en las prácticas de enseñanza.	/		/		/		
14	Percibe usted en empleo de la tecnología para innovar los temas de gran importancia.	/		/		/		
15	Cree usted que organiza capacitaciones a los profesores.	/		/		/		
16	Percibe que el director proporcionar material tecnológico para una mejor cáilda educativa.	/		/		/		
17	Cree usted que el director gestiona los recursos materiales, didácticos que ayuden a mejorar una calidad educativa.	/		/		/		

DIMENSIÓN 2 / Resolución de conflictos		Si	No	Si	No	Si	No
18	Observa que emplea técnicas de para negociación el desarrollo de un buen clima institucional	/		/		/	
19	Cree que demuestra experiencia en la resolución de conflictos internos entre sus compañeros.	/		/		/	
20	Percibe en su gestión querer crecer y hacer crecer al resto desarrollando sus cualidades de cada uno	/		/		/	
21	Considera la búsqueda de crear un buen clima institucional entre los trabajadores de la institución.	/		/		/	
DIMENSIÓN 3 / Gestión en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
22	Observa usted que su director motiva a los profesores a trabajar en equipo.	/		/		/	
23	Percibe que coordina el trabajo en equipo con los profesores.	/		/		/	
24	Se percibe que involucra a los profesores en la planificación del proyecto educativo.	/		/		/	
25	Cree que el director(a) acepta que otros demuestren sus talentos humanos de organización y planificación.	/		/		/	
26	Consideras que en su gestión la hace tomar buenas decisiones.	/		/		/	
27	Observas que supervisa y controla el avance académico de cada curso que dicta sus docentes.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Kris Helady Galla Vázquez DNI: 41399709

Especialidad del validador: _____

.....de.....del 20.....

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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 / Visión y Misión							
1	Cree usted que su centro educativo muestra un perfil disciplinario en la práctica de valores.	/		/		/		
2	Percibe una formación educativa con una línea cristiana llena de valores y principios.	/		/		/		
3	Observa una visión con óptimos resultados a futuro en la aplicación de esfuerzos.	/		/		/		
4	Considera que existe trabajo en equipo para la aplicación de la misión del centro.	/		/		/		
5	Estima que la institución proyecta la idea de metas alcanzables a largo plazo.	/		/		/		
6	Considera que su institución se proyecta a ser el mejor en la comunidad.	/		/		/		
7	Cree usted que su centro está en mejor nivel de enseñanza de otros centros aledaños	/		/		/		
8	DIMENSIÓN 2 / Calidad de servicio							
9	Percibe que demuestran técnicas y metodologías modernas de enseñanza en el PEA.	/		/		/		
10	Observa que la institución participa en concursos y campeonatos en sus diferentes áreas.	/		/		/		
11	Considera que presentan una plana docente de alto nivel educativo reconocido por la UGEL –MINEDU.	/		/		/		
12	Observa que existen materiales educativos de acuerdo a la diversificación del PEA.	/		/		/		
13	Considera que existe buena comunicación entre PPF y docentes.	/		/		/		
14	Percibe que emplean medios de comunicación modernos y tecnológicos.	/		/		/		

15	Considera que demuestra una gran estructura moderna en sus instalaciones.						
16	Observa innovación y organización en su planificación anual.						
17	Percibe que la plana docente emplea estrategias y metodologías modernas de enseñanza.						
DIMENSIÓN 3 / Identidad Institucional		Si	No	Si	No	Si	No
18	Estima compromiso entre los PFFF en las actividades extracurriculares y curriculares del centro educativo.						
19	Cree que Brinda un servicio de calidad con compromiso.						
20	Observa atención y seguridad de nivel al servicio del alumno y del padre de familia.						
21	Percibe que la institución presta servicio de apoyo a la comunidad.						
22	Cree que el alumno se identifica con su institución educativa.						
23	Considera que los padres de familia se identifican con su institución educativa.						
24	Percibe que la institución refleja compromiso leal hacia los trabajadores del plantel.						
25	Considera que promotoria refleja compromiso honesto y fidedigno hacia el surgimiento del centro.						
26	Percibe que la institución refleja ser un centro organizado, planificado y administrado por personas idóneas.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

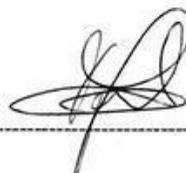
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Krisa Melody Galba Vásquez DNI: 41599709

Especialidad del validador: _____

.....de.....del 20.....

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 / Liderazgo							
1	Percibe que el director(a) tiene buena relación con la plana docente.	/		/		/		
2	Considera que el director(a) es asertivo en su dialogo demostrando liderazgo en sus acciones	/		/		/		
3	Observa que tiene buena relación con la comunidad escolar, alumnos, padres de familia y auxiliares.	/		/		/		
4	Considera que el director(a) es asertivo en su dialogo demostrando liderazgo en sus acciones.	/		/		/		
5	Percibe que el director (a) demuestra capacidad para comunicarse con el personal de trabajo.	/		/		/		
6	Considera que el director expresa una actitud autoritaria imponiendo sus ideas.	/		/		/		
7	Considera que es respetuoso(a) con la diversidad de ideas de los demás.	/		/		/		
8	Cree usted que el director(a) se enoja fácilmente cuando refutan su opinión.	/		/		/		
9	Cree usted que el director es proactivo, dinámico demostrando confianza hacia los demás	/		/		/		
10	Cree usted que el director demuestra planeación y experiencia en su gestión.	/		/		/		
11	Observa que Candeliza a tiempo las actividades educativas para que los profesores se Organicen	/		/		/		
12	Percibe que motiva a los padres de familia a asistir a las actividades programadas por el centro educativo.	/		/		/		
13	Observa usted que introduce innovación en las prácticas de enseñanza.	/		/		/		
14	Percibe usted en empleo de la tecnología para innovar los temas de gran importancia.	/		/		/		
15	Cree usted que organiza capacitaciones a los profesores.	/		/		/		
16	Percibe que el director proporcionar material tecnológico para una mejor calidad educativa.	/		/		/		
17	Cree usted que el director gestiona los recursos materiales, didácticos que ayuden a mejorar una calidad educativa.	/		/		/		

DIMENSIÓN 2 / Resolución de conflictos		Si	No	Si	No	Si	No
18	Observa que emplea técnicas de para negociación el desarrollo de un buen clima institucional	/		/		/	
19	Cree que demuestra experiencia en la resolución de conflictos internos entre sus compañeros.	/		/		/	
20	Percibe en su gestión querer crecer y hacer crecer al resto desarrollando sus cualidades de cada uno	/		/		/	
21	Considera la búsqueda de crear un buen clima institucional entre los trabajadores de la institución.	/		/		/	
DIMENSIÓN 3 / Gestión en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
22	Observa usted que su director motiva a los profesores a trabajar en equipo.	/		/		/	
23	Percibe que coordina el trabajo en equipo con los profesores.	/		/		/	
24	Se percibe que involucra a los profesores en la planificación del proyecto educativo.	/		/		/	
25	Cree que el director(a) acepta que otros demuestren sus talentos humanos de organización y planificación.	/		/		/	
26	Consideras que en su gestión la hace tomar buenas decisiones.	/		/		/	
27	Observas que supervisa y controla el avance académico de cada curso que dicta sus docentes.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. QCHOA TAMAYO FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

.....de.....del 20.....

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 / Visión y Misión							
1	Cree usted que su centro educativo muestra un perfil disciplinario en la práctica de valores.	/		/		/		
2	Percibe una formación educativa con una línea cristiana llena de valores y principios.	/		/		/		
3	Observa una visión con óptimos resultados a futuro en la aplicación de esfuerzos.	/		/		/		
4	Considera que existe trabajo en equipo para la aplicación de la misión del centro.	/		/		/		
5	Estima que la institución proyecta la idea de metas alcanzables a largo plazo.	/		/		/		
6	Considera que su institución se proyecta a ser el mejor en la comunidad.	/		/		/		
7	Cree usted que su centro está en mejor nivel de enseñanza de otros centros aledaños.	/		/		/		
8	DIMENSIÓN 2 / Calidad de servicio							
9	Percibe que demuestran técnicas y metodologías modernas de enseñanza en el PEA.	/		/		/		
10	Observa que la institución participa en concursos y campeonatos en sus diferentes áreas.	/		/		/		
11	Considera que presentan una plana docente de alto nivel educativo reconocido por la UGEL –MINEDU.	/		/		/		
12	Observa que existen materiales educativos de acuerdo a la diversificación del PEA.	/		/		/		
13	Considera que existe buena comunicación entre PPF y docentes.	/		/		/		
14	Percibe que emplean medios de comunicación modernos y tecnológicos.	/		/		/		

15	Considera que demuestra una gran estructura moderna en sus instalaciones.	/		/		/	
16	Observa innovación y organización en su planificación anual.	/		/		/	
17	Percibe que la plana docente emplea estrategias y metodologías modernas de enseñanza.	/		/		/	
DIMENSIÓN 3 / Identidad Institucional		Si	No	Si	No	Si	No
18	Estima compromiso entre los PPF en las actividades extracurriculares y curriculares del centro educativo.	/		/		/	
19	Cree que Brinda un servicio de calidad con compromiso.	/		/		/	
20	Observa atención y seguridad de nivel al servicio del alumno y del padre de familia.	/		/		/	
21	Percibe que la institución presta servicio de apoyo a la comunidad.	/		/		/	
22	Cree que el alumno se identifica con su institución educativa.	/		/		/	
23	Considera que los padres de familia se identifican con su institución educativa.	/		/		/	
24	Percibe que la institución refleja compromiso leal hacia los trabajadores del plantel.	/		/		/	
25	Considera que promotoría refleja compromiso honesto y fidedigno hacia el surgimiento del centro.	/		/		/	
26	Percibe que la institución refleja ser un centro organizado, planificado y administrado por personas idóneas.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

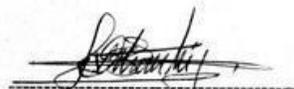
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TAMAYO FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

.....de.....del 20.....

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Base de datos de la prueba piloto

Variable 1: Habilidades directivas

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27
1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3
3	4	4	1	4	4	1	5	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	1	5	5	1	4	5	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
7	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4
10	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4

Variable 2: Imagen institucional

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25
1	1	1	3	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1
2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	1	4	2	4	4	1	4	2	4	1	2	4	2	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	6	3	1	4	1	3	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	1	4	2	2
7	7	1	4	1	5	1	5	1	1	1	1	1	4	2	4	2	4	4	1	4	1	4	2	4	4
8	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	9	1	4	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	3	3	1	3	1	3	3	4	1	1	1	1
10	10	1	4	1	2	5	1	1	2	4	1	1	5	4	1	1	1	1	5	5	2	5	2	2	2

Anexo 6: Base de datos de la muestra

Variable 1: Habilidades directivas

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27
1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1
5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4
6	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4
7	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4
8	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3
9	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	3	1	3
15	4	4	1	4	4	1	1	5	4	5	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3
17	5	4	4	1	4	4	4	1	1	4	5	5	1	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
19	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3
20	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4

21	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3
23	4	4	1	4	4	1	5	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	
24	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	
26	4	4	4	1	5	5	1	4	5	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	
27	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	
29	4	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	5	4	4	4	1	4	4	4	
30	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4
31	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	
35	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
38	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
41	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
43	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

44	3	3	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	1
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
50	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3
53	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3
54	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
60	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	3	1	3
62	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
72	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
73	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
75	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	
76	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	
77	2	2	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
78	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
79	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
81	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
82	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	2	5	4	4	4	
83	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
84	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	3	1	3
85	4	4	1	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	1
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	
87	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	4	
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4

90	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	
91	4	4	4	5	4	4	1	4	1	5	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
92	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	2	
93	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	5	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	
94	3	3	1	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	
95	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
96	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
97	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	
98	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
99	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
100	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	3	1	3	
101	4	1	4	4	2	5	1	5	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	
102	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	
103	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	
104	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	
105	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	
107	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3

Variable 2: Imagen institucional

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	
1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
2	3	1	1	2	4	2	4	1	4	2	4	4	1	2	2	4	2	4	2	4	1	1	4	4	1	
3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	2	1	1	2	1	5	1	1	2	5	1	5	1	2	5	1	5	1	5	1	5	1	5	2	
6	1	2	1	2	1	2	5	1	2	1	1	2	5	1	5	5	1	5	2	1	5	5	1	5	1	
7	1	2	2	2	2	1	2	4	2	4	1	4	2	4	4	1	2	4	2	5	1	1	4	4	1	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
10	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	
11	2	4	1	2	2	2	4	2	4	4	1	4	2	4	2	1	3	3	2	4	1	3	1	4	1	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	
15	1	4	2	1	2	1	1	1	2	5	2	1	2	4	4	1	4	1	4	4	4	2	2	4	1	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
17	1	4	2	4	1	2	3	4	1	3	3	4	1	1	4	4	2	3	1	1	4	2	4	1	2	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
20	5	1	5	1	2	1	1	2	1	4	2	4	1	1	1	4	4	2	4	1	4	2	4	1	1	

21	1	3	2	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2
22	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	1	4	2	4	4	1	4	2	4	1	2	4	2	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	4
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	3	1	4	1	3	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	4	2	4	1	1	4	2	2	2
27	1	4	1	5	1	5	1	1	1	1	1	4	2	4	2	4	4	1	4	1	4	2	4	4	1
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	1	4	4	1	4	4	1	4	1	2	4	1	3	3	1	3	1	3	3	4	1	1	1	1	4
30	1	4	1	2	5	1	1	2	4	1	1	5	4	1	1	1	1	5	5	2	5	2	2	2	4
31	1	2	2	2	1	2	5	1	2	5	1	2	2	1	5	1	1	5	5	1	2	5	5	1	2
32	1	1	4	4	1	1	5	2	1	2	1	2	1	2	5	1	2	4	5	1	2	5	2	1	1
33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
34	2	3	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
35	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5
37	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
38	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
40	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
41	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
42	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

43	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
45	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
59	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
60	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2
62	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
63	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

65	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
66	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
68	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
69	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
71	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
72	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	1	4	4	1	1	4	1	4	2	2	5	2	4	1	2	2	4	4	2	1	2	1	2	4	2
82	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	5	1	1	4	4	1
83	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
84	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2
85	4	4	1	4	1	2	5	2	2	1	1	2	1	1	4	1	4	2	4	4	2	2	4	4	2
86	5	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5

87	1	2	1	2	1	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	2	5	5	1	5	5	2
88	1	4	2	4	2	1	2	4	4	4	2	4	1	1	2	4	4	1	4	2	1	1	4	4	1
89	5	1	2	2	1	2	1	1	2	5	1	2	2	1	5	2	1	2	5	1	5	2	5	2	1
90	4	4	1	2	4	2	1	1	5	1	5	2	1	5	1	1	4	4	2	1	1	5	1	4	1
91	2	1	2	1	2	4	4	4	1	2	2	4	1	2	4	4	4	2	1	2	1	1	2	4	2
92	1	1	2	2	1	5	1	5	1	1	5	2	2	2	2	1	5	5	5	1	5	1	2	5	1
93	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1	5	4	1	1	5	1	4	1	5	1	5	1	4	1
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
95	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
96	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
97	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1	4	3	4	1	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
99	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
100	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2
101	1	1	4	4	1	2	5	1	1	2	5	1	1	4	2	4	2	4	1	4	1	5	4	1	1
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
103	1	4	1	4	1	4	3	4	1	3	3	1	3	1	4	4	1	3	4	1	4	1	4	1	4
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
106	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	4	4	1	1	5	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4
107	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	2
108	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 7: Resultados estadísticos procesados en SPSS

Sin-titulo1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00003	Númerico	8	0	Habilidades directivas	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00004	Númerico	8	0	Imagen institucional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00005	Númerico	8	0	Liderazgo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00006	Númerico	8	0	Resolución de conflictos	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00007	Númerico	8	0	Gestión de equipos	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00008	Númerico	8	0	Visión y misión	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	VAR00009	Númerico	8	0	Calidad de servicio	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00010	Númerico	8	0	Identidad institucional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	V1	Númerico	8	0	Habilidades directivas	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
10	V2	Númerico	8	0	Imagen institucional	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
11	D1	Númerico	8	0	Liderazgo	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
12	D2	Númerico	8	0	Resolución de conflictos	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
13	D3	Númerico	8	0	Gestión de equipos	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
14	R1	Númerico	8	0	Visión y misión	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	R2	Númerico	8	0	Calidad de servicio	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
16	R3	Númerico	8	0	Identidad institucional	{1, Mala}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Sin-titulo1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	V1	V2	D1	D2	D3	R1	R2	R3	var	var	var	var
1	61	41	40	8	13	10	16	15	1	1	1	1	1	1	1	1				
2	96	64	56	16	24	17	24	23	2	2	2	3	3	2	2	2				
3	63	35	33	12	18	13	11	11	1	1	1	2	2	1	1	1				
4	53	25	33	10	10	7	9	9	1	1	1	2	1	1	1	1				
5	93	62	62	10	21	13	23	26	2	2	2	2	2	1	2	2				
6	94	63	59	13	22	14	23	26	2	2	2	2	2	1	2	2				
7	93	62	59	16	18	12	26	24	2	2	2	3	2	1	2	2				
8	63	25	37	10	16	7	9	9	1	1	1	2	2	1	1	1				
9	67	87	37	12	18	26	31	30	2	2	1	2	2	2	2	2				
10	56	42	36	8	12	13	14	15	1	1	1	1	1	1	1	1				
11	96	63	56	16	24	17	24	22	2	2	2	3	3	2	2	2				
12	73	97	43	12	18	28	35	34	2	3	2	2	2	3	3	3				
13	73	92	44	11	18	25	32	35	2	2	2	2	2	2	2	3				
14	44	30	21	9	14	7	9	14	1	1	1	1	1	1	1	1				
15	95	60	55	16	24	12	22	26	2	2	2	3	3	1	2	2				
16	73	98	47	10	16	28	36	34	2	3	2	2	2	3	3	3				
17	97	62	57	16	24	17	25	20	2	2	2	3	3	2	2	1				
18	71	96	47	6	18	28	36	32	2	3	2	1	2	3	3	2				
19	69	96	49	10	10	28	33	35	2	3	2	2	1	3	2	3				
20	90	59	53	13	24	16	20	23	2	2	2	2	3	1	1	2				
21	63	43	39	10	14	16	13	14	1	1	1	2	1	1	1	1				
22	67	97	43	10	14	26	35	36	2	3	2	2	1	2	3	3				
23	95	59	57	14	24	20	21	18	2	2	2	2	3	2	1	1				
24	73	97	43	12	18	27	35	35	2	3	2	2	2	3	3	3				
25	56	25	28	10	18	7	9	9	1	1	1	2	2	1	1	1				
26	90	63	53	13	24	20	21	22	2	2	2	2	3	2	1	2				
27	96	63	56	19	21	18	20	25	2	2	2	3	2	2	1	2				
28	67	98	41	8	18	28	34	36	2	3	2	1	2	3	3	3				
29	95	60	57	17	21	19	22	19	2	2	2	3	2	2	1	2				
30	92	63	53	13	26	15	20	28	2	2	2	2	3	1	1	2				
31	90	62	59	7	24	15	20	27	2	2	2	1	3	1	1	2				
32	88	57	63	10	15	17	17	23	2	1	3	2	2	2	1	2				
33	111	107	70	16	25	29	38	40	3	3	3	3	3	3	3	3				
34	63	41	39	6	18	13	18	10	1	1	1	1	2	1	1	1				
35	111	103	70	17	24	25	45	33	3	3	3	3	3	2	3	2				
36	108	110	68	16	24	35	36	39	3	3	3	3	3	3	3	3				
37	111	104	60	17	25	26	33	36	2	2	2	2	2	2	2	2				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 8: Resultados de la carta de presentación UCV.



CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR

Alfonso Ugarte S.A.C.

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Santa Anita 25 de julio del 2019

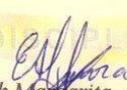
Señora:
Dra. María del Carmen Arcaya Martínez
Coordinadora de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo
Presente.-

ASUNTO: Respuesta de la Carta de Presentación N° 028-2019-EPG-UCV ATE
REFERENCIA: Carta de Presentación N° 028-2019-EPG-UCV ATE

De mi mayor consideración:
Es grato dirigirme a ud. , para hacerle llegar el cordial saludo a nombre de la Institución Educativa Privada Alfonso Ugarte del distrito de Santa Anita, y a su vez dar respuesta al documento de la referencia.

La institución a la cual represento, brindará todas las facilidades al Sr. **TENEMÁS ARELLANO JOHN EDWARD** identificado con DNI N° 1035735 estudiante de la universidad Cesar Vallejo, registrado con CM N° 7001224498 a fin de que pueda desarrollar su trabajo de Investigación en nuestra Insitución.

Sin otro particular me suscribo atentamente


Lic. Elizabeth Margarita Alzamora Pinao
Directora de la IEP AU



Lic. Elizabeth Alzamora Pinao
DIRECORA

DIEPAU/EMAP
Sert AU/SIGI



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Percepción de las habilidades directivas y la imagen
institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso
Ugarte de Santa Anita, 2019

AUTOR:

Br. John Edward Tenemas Arellano

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Artículo científico

1. **TÍTULO:** “Percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, 2019”.
2. **AUTOR:** Br. John Edward Tenemas Arellano
3. **RESUMEN:** El siguiente estudio, tiene como punto de partida la línea de investigación denominada Gestión y Calidad Educativa, teniendo como objetivo general el determinar si la percepción de las habilidades directivas tiene relación con la imagen institucional según los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. El método utilizado, en el caso del enfoque, fue el cuantitativo, siendo el diseño no experimental, cuya característica principal es la observación de fenómenos sin la intervención del investigador, para su análisis posterior; el tipo de investigación adecuado para este estudio fue el básico, alcanzando un nivel descriptivo – correlacional. En el caso de la muestra, esta estuvo conformado por 108 docentes del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima – 2019, a través del muestreo probabilístico. En la recogida de información, se usó como técnica a la encuesta, cuyo instrumento principal es el cuestionario. La aplicación de los instrumentos se dio a través de 2 cuestionarios, el primero correspondiente a la variable habilidades directivas, la cual contó con 27 ítems, y el segundo para la variable imagen institucional, provista de 25 ítems. Los resultados, se obtuvieron a través del análisis descriptivo e inferencial, se encontró el grado de correlación aplicando la prueba de Rho de Spearman, dando respuesta a los problemas con una rigurosidad científica respecto al caso, procediendo a verificar el cumplimiento de los objetivos, el cual fue rechazar las hipótesis nulas. Por ende, se pudo concluir que, si existe una relación significativa entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. ($p < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,626, correlación positiva alta).
4. **PALABRAS CLAVE:** Habilidades, dirección, docencia, imagen institucional.
5. **ABSTRACT:** The following study has as its starting point the line of research called Management and Educational Quality, with the general objective of determining whether the perception of managerial skills is related to the

institutional image according to teachers of the Alfonso Ugarte Private School of Santa Anita, Lima, 2019. The method used, in the case of the approach, was the quantitative one, being the non-experimental design, whose main characteristic is the observation of phenomena without the intervention of the researcher, for later analysis; The type of research appropriate for this study was the basic one, reaching a descriptive - correlational level. In the case of the sample, this was made up of 108 teachers from the Alfonso Ugarte private school in Santa Anita, Lima - 2019, through probabilistic sampling. In the collection of information, the survey was used as a technique, whose main instrument is the questionnaire. The instruments were applied through 2 questionnaires, the first corresponding to the managerial skills variable, which had 27 items, and the second for the institutional image variable, provided with 25 items. The results were obtained through descriptive and inferential analysis, the degree of correlation was found by applying Spearman's Rho test, responding to the problems with a scientific rigor regarding the case, proceeding to verify the fulfillment of the objectives, the which was to reject the null hypotheses. Therefore, it could be concluded that if there is a significant relationship between the perception of the managerial skills and the institutional image of the teachers of the Alfonso Ugarte Private School of Santa Anita, Lima, 2019. ($p < 0.05$ and Rho de Spearman = 0.626, high positive correlation).

6. KEYWORDS: Skills, direction, teaching, institutional image.

7. INTRODUCCIÓN: La información central del presente trabajo de investigación fue el estudio de carácter científico, que se realizó sobre si la percepción de las habilidades directivas tiene relación con la imagen institucional. La importancia práctica estriba en que el propósito del mismo es contribuir en la solución de los problemas pedagógicos del contexto social de estudio: la institución educativa. Asimismo, las conclusiones que se generen de esta investigación sirvan como fuente de información para otras investigaciones y puedan generalizarse e incorporarse al conocimiento científico.

Pulido (2017) presentó su estudio en la Universidad de Córdoba, Córdoba, tuvo como objetivo precisar cuál es la imagen institucional que tienen los estudiantes universitarios acerca de las universidades donde han cursado

sus carreras. La metodología tuvo un diseño experimental. Se tomó como muestra, a 500 estudiantes. El instrumento fue el cuestionario. Las conclusiones manifestaron que al aplicar el modelo de medición hubo un resultado satisfactorio en cuanto a la filosofía de marketing a la gestión universitaria, ello compete a las universidades públicas tanto como a las privadas, ya que se ha creado una fortaleza indispensable para la selección de personal y para las industrias.

Pereda (2016) realizado en la ciudad de Córdoba. En el objetivo planteado se propuso identificar las habilidades directivas por medio del análisis, un estudio que se aplicó a los sectores públicos de la provincia de Córdoba. Las conclusiones explican que las habilidades directivas dan una gran ventaja, ya que para destacarse dentro de las organizaciones requiere de un gran liderazgo y ejecución de funciones. Así como también el trabajo en equipo es primordial dentro de las empresas, y quien destaque en el grupo es quien mejores habilidades directivas ha adquirido, es por ello son necesarias dentro de las funciones directivas.

Becerra (2018) en Perú, cuyo fin principal fue identificar si habilidades directivas poseen relación alguna con el desempeño docente en la institución en referencia. La metodología cuantitativa, el diseño elegido fue el no experimental, de nivel correlacional. La muestra fue conformada por 40 individuos. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Las conclusiones evidenciaron que se logró fijar la correlación entre las variables de estudio, teniendo un resultado de Spearman ($R = 0,493$), es por ello que la correlación es significativa.

Asimismo, Ruiz (2018) realizó su estudio de Gestión de la imagen institucional y su relación con la cuota de mercado de las universidades de Iquitos durante el año 2016, Iquitos, cuyo fin primordial fue evaluar la gestión de la imagen institucional y su relación con la cuota de mercado de las Universidades Particulares de Iquitos durante el año 2016. La metodología establecida, contó con un diseño no experimental. Se eligió como muestra a 359 estudiantes. Se utilizó una encuesta como técnica de recogida de dato, y como instrumento se utilizó el cuestionario. Las conclusiones mostraron que la imagen institucional se relaciona de manera significativa con la cuota de

mercado, puesto que la universidad al demostrar una escala de mala imagen, tiene una mínima cantidad de alumnos que deseen estudiar en ella.

La primera variable del presente trabajo de investigación es Habilidades directivas, Whetten y Cameron (2011); Daniel (2004); Aburto & Bonales (2011); Boaz, y Ariel (2014) la definen como las capacidades que posee un individuo para dirigir diferentes funciones con múltiples objetivos, y que también pueden llegar a tener los mejores resultados de lo que está ejecutando. Al igual que Madrigal (2009) definió a las habilidades directivas, como aquellas habilidades que se adquieren para dar buenos resultados dentro de las organizaciones. La habilidad es la capacidad que tiene las personas en ciertas áreas de su vida, habilidades o talentos adquiridas a través de las inteligencias múltiples que están dotas en lo interior de las personas desde su nacimiento, para desarrollar las habilidades y destrezas de los procesos de producción. Los directivos que tienen habilidades interpersonales son personas amables y motivadoras con los docentes y usuarios de la institución educativa. Es por ello que las habilidades que se demuestran pueden producir un efecto positivo dentro de las organizaciones, ya que estas ayudan a tener buenos resultados en cuanto a la realización de determinadas actividades. Puchol (2012); Agolla y Van (2013); Cetina, Ortega, y Aguilar (2010); Dhiman (2007); Fernández y Rainey (2006) definieron las habilidades de comunicación interpersonal como un dispositivo de gestión que ayuda al intercambio de mensajes entre los individuos, y que puede facilitar los procesos d trabajo. Los directores con altas habilidades interpersonales motivan hacia el camino del éxito al personal docente para aplicar las mejoras de la institución. El líder educativo es una autoridad responsable de la institución educativa, por tanto, se preocupa por el desarrollo de habilidades de sus docentes a través de capacitaciones en temas de motivación, comunicación, e innovación. Robbins (2008); Goyal (2013); Jafarzadeh (2013); Villoria and Iglesias (2010) explicaron “el líder auténtico no se preocupa por su imagen, sino por lo que realmente es” (p. 6). Villoria and Iglesias (2010) señalaron “el liderazgo del director, como de cualquier otro actor del centro educativo, debe saber entender y atender las expectativas políticas y

culturales de su entorno y su inclusión en la dinámica del centro y del aula” (p. 26). El liderazgo es ir más allá y entregar más de su tiempo en la institución educativa, para lograr satisfacer lo que los usuarios buscan en una institución educativa, una empresa, un municipio. Una nación cambiará si solo si el líder transforma su pensamiento de salir adelante, con la entrega del esfuerzo del día a día en su liderazgo, a través de la motivación y no por coerción sino por convicción propia. El líder pedagógico está preparado para desarrollar la gestión pedagógica, gestión administrativa, gestión escolar requisitos para el desarrollo de la práctica del director para motivar, influir, comunicar, acompañar y educar hacia la transformación de la institución educativa.

La segunda variable de este trabajo de investigación es la Imagen institucional, Sánchez y Pintado (2013); Balmer (2001); Balmer y Gray (2003) señalan que es lo que el público evoca sobre la institución, de acuerdo a todos los atributos que esta posee, dependiendo el servicio y la calidad que brinden se obtendrán opiniones negativas o positivas sobre la empresa. Bhattacharya y Sen (2003); Christensen y Askegaard (2001), la imagen institucional es lo que la organización muestra al público con los actos presentados, y los beneficios que brinda, todo ello debe ser percibido por el público, por lo que estos han de darle su valoración y dependiendo de su satisfacción lo hará de forma positiva o negativa. Con sus correspondientes dimensiones: Dimensión 1: Visión y misión, - Visión, Según Hatch y Schultz. (2002), la visión es lo forma parte de la organización y su futura meta a alcanzar, ya que es el camino por donde se orientará para obtener un crecimiento de la misma, todo ello teniendo en cuenta que dichos planes serán a largo plazo. La visión de una institución educativa debe estar proyectada para cumplir las necesidades de aprendizaje de la sociedad, para crear personas llenas de conocimiento, desarrollando sus capacidades al máximo. - Misión, Según Gioia, Schultz y Corley (2000), la misión es por la que cada institución tiene su razón de ser, y por ello se centras las estrategias hacia su dirección. Es el propósito que la institución se ha trazado para cumplir, es todo lo que se pretende hacer, el modo y en qué tiempo. Por su parte según Gioia, Schultz y Corley (2000), la misión es su propósito general de cada institución. Es importante considerar que, en la actualidad, las instituciones educativas expresan la misión de

cumplir con las necesidades de la sociedad para educar al futuro del mundo. Dimensión 2: Calidad de servicio, Para Batista (2001), la calidad del servicio es lo que brinda la institución, donde se cumple a cabalidad la satisfacción de las necesidades que tiene el cliente, y por lo cual, se esté ha preferido sus servicios. Es el trabajo en equipo, es la coordinación de acciones y procesos colectivos que realizan los profesores con un objetivo en común, la formación de una calidad educativa. Dimensión 3: Identidad Institucional, Melewar y Karaosmanoglu (2006), estas son las características por las que se guía la institución, es por ello que estas tienen su visión y misión de ser, y se rigen por un marco de valores, de ello se desarrolla la identidad institucional. Se entiende por identidad institucional al conjunto de características que tiene un centro educativo las cuales son ellas son: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y el comportamiento, todo ello constituye un lazo comunicativo que fortalece la identidad de la institución.

Analizando la problemática a nivel internacional, nacional y de la institución educativa donde se realiza el estudio, se ha encontrado que las habilidades directivas se vienen implementando cada vez más en las escuelas, aunque todavía con algunas dificultades; pero es necesario mejorarlo a fin de que realmente sirva para mejorar la imagen institucional. Por ello se formula la siguiente interrogante general: ¿Existe relación entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019? De esta forma, se plantea la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. Y el objetivo general es: Determinar la relación existente entre la percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019.

8. **METODOLOGÍA:** El enfoque que se utilizó para orientar la investigación fue el cuantitativo, este enfoque, para la realización del análisis de investigación recurre a la recolección de datos, y para su interpretación utiliza los datos numéricos y la estadística para poder identificar el comportamiento de los fenómenos estudiados en la investigación (Hernández, et al., 2010). En cuanto

al tipo de investigación a utilizar en la presente investigación fue el tipo básico, con un nivel descriptivo y correlacional, ya que como primer paso se procedió a describir el comportamiento de las variables observadas, luego de ello se procedió a buscar la correlación entre ambas variables: Habilidades directivas e imagen institucional. El tipo de investigación denominado básico, tiene como premisa principal la mejora del conocimiento ya existente, así como la interpretación de fenómenos presentes en la sociedad actual, asimismo, se le denomina básica porque está basado en otros conocimientos ya existentes (Sierra, 2001). El nivel descriptivo, está orientado a la verificación de las características, propiedades, y otro rasgo en concreto, de aquellos quienes fungen como sujetos de la investigación (Hernández et al., 2010). El nivel correlacional, está orientado a determinar las relaciones, grado de asociación o vinculación que podrían tener las variables en estudio, (Hernández et al., 2010, p. 81). El diseño utilizado en la investigación fue el no experimental, y de acuerdo al lapso en el cual fue suministrado los instrumentos fue transversal, de nivel descriptivo – correlacional. No experimental ya que no existe manipulación de variables, ni intervención del investigador para generar cualquier opinión diversa a la que brindaría el instrumento utilizado (Hernández et al., 2010). Transversal, ya que la aplicación del instrumento a la muestra estudiada, sólo se dio en un lapso de tiempo específico (Hernández et al., 2010, p. 151).

9. RESULTADOS: El nivel descriptivo de las variables tienen los siguientes resultados: De los encuestados que señalan que las habilidades directivas son buenas, el 25,9% indican que la imagen institucional es buena, y el 0,9% regular; así mismo cuando los encuestados señalan que las habilidades directivas son de nivel regular, el 19,4% indican que la imagen institucional es buena, el 34,3% regular, y el 0,9% mala; y por ultimo cuando los encuestados señalan que las habilidades directivas son malas, el 18,5% indican que la imagen institucional es mala. Respecto a la contrastación de la hipótesis, siendo interpretado al 99,99%** , que, en efecto, la percepción de las habilidades directivas si poseen una relación significativa con la imagen institucional, esto lo indica el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,626**, cifra que indica una relación positiva alta, asimismo se obtuvo un p =

0,00 ($p < 0,01$), con este resultado, se procede a rechazar a la hipótesis nula, aceptándose a la hipótesis alterna.

10. DISCUSIÓN: En un inicio se planteó como objetivo general determinar la relación que poseen las variables habilidades directivas y la imagen institucional, en una muestra de docentes del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima – 2019. En la contrastación de la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman= 0,626 y un valor $p = 0,000$, lo que determinó la existencia de una relación directa, positiva alta entre las habilidades directivas y la imagen institucional, teniendo semejanza con la investigación de Córdova (2017) quien realizó un estudio para poder identificar si es que las habilidades directivas poseen una relación con la imagen institucional en las instituciones educativas. En cuyas conclusiones se pudieron evidenciar efectivamente las habilidades directivas poseen una relación significativa con la imagen institucional de las instituciones educativas referidas anteriormente, cuyo grado de correlación alcanza la cifra de 0,452, lo cual significa que existe una correlación moderada, lo que indica que efectivamente las habilidades directivas tienen una función especial en las diferentes áreas de las Instituciones Educativas, asimismo, se hayan similitudes con la investigación de Yalle (2015) quien realizó una investigación acerca de la gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa N° 7073 de la UGEL N° 01, en la cual evidenció que si hubo una correlación significativa alta entre las variables de estudio, con un resultado de Rho de Spearman = 0,850, lo cual significa que una gestión bien llevada por el director predice una buena imagen institucional, se puede notar que el rol del director es fundamental para desarrollar una buena imagen institucional.

11. CONCLUSIONES: Existe una relación significativa entre las habilidades directivas y la Imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima 2019. ($p < 0,01$ y Rho de Spearman = 0,626 correlación positiva alta). Esta conclusión pone en evidencia, que, si el directivo hace un buen uso de las habilidades directivas en la Institución Educativa, podría existir o haber una mejora en la imagen institucional. Existe relación significativa entre el liderazgo y la imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima 2019. ($p < 0,01$ y Rho de Spearman = 0,614 correlación positiva

alta). Esta conclusión pone en evidencia, que, si el directivo hace un buen uso de su capacidad de liderazgo en la Institución Educativa, podría existir o haber una mejora en la imagen institucional. Existe relación significativa entre la resolución de conflictos y la imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima 2019. ($p < 0,01$ y Rho de Spearman = 0,427 correlación positiva moderada). Esta conclusión pone en evidencia, que, si el directivo desarrolla un buen nivel de resolución de conflictos en la Institución Educativa, podría existir o haber una mejora en la imagen institucional. Existe relación significativa entre la gestión de equipos y la imagen institucional del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, Lima, 2019. ($p < 0,01$ y Rho de Spearman = 0,451 correlación positiva moderada). Esta conclusión pone en evidencia, que, si el directivo trabaja o pone énfasis en la gestión de equipos en la Institución Educativa, podría existir o haber una mejora en la imagen institucional.

12. REFERENCIAS:

- Aburto, H. & Bonales, J. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y Ciencia*, 19 (51), 41-49.
- Agolla, J.E.; Van Lill, J.B. (2013). Public Sector Innovation Drivers. A Process Model. *J Soc Science*, 34(2), 165-176.
- Balmer, J. (2001). Corporate Identity, Corporate Branding and Corporate Marketing: Seeing through the Fog. *European Journal of Marketing*, 35 (3/4), 248-291.
- Balmer, J. y Gray, E. (2003). Corporate Brands: What are they? What of them? *European Journal of Marketing*, 37 (7/8), 972-997.
- Batista, G. (2001). La gestión Pedagógica en el año académico desde un modelo integrador del currículo y la labor educativa. *Revista Institucional Universidad Tecnológica de chocó D.L.C. No 28*, p. 104.
- Becerra, M. (2018). *Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri. San Pedro de Lloc – 2017* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Bhattacharya, C. y Sen, S. (2003). Consumer-company Identification: a Framework for Understanding Consumers' relationships with Companies. *Journal of Marketing*, 67, 76-88.
- Boaz, N. y Ariel, E. (2014). Change leader, change thyself. *McKinsey Quarterly*.
- Cetina, T.; Ortega, I.; Aguilar, C. (2010). Habilidades Directivas desde la Percepción de los Subordinados: Un Enfoque Relacional para el Estudio del Liderazgo. *Psicoperspectivas*, 9(1): 124-137.
- Christensen, L. y Askegaard, S. (2001). Corporate Identity and Corporate Image Revisited: a Semiotic Perspective. *European Journal of Marketing*, 35 (3/4), 292-315.
- Daniel, G. (2004). ¿Que hace a un líder? *Harvard Business Review*, 11.
- Dhiman, S.K. (2007). Running successful organizations humanly: Lessons from the trenches. *Journal of Global Business Issues*, 1(1): 53.
- Fernández, S.; Rainey, H. (2006). Managing Successful Organizational Change in the Public Sector. *Public Administration Review*, 66: 168-176.
- Gioia, D., Schultz, M. y Corley, K. (2000). Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability. *The Academy of Management Review*, 25 (1), 63-81.
- Goyal, M. (2013). Importance of Interpersonal Skills at Workplace. *International Indexed & Refereed Journal*, V, 49.
- Hatch, M. y Schultz, M. (2002). The Dynamics of Organizational Identity. *Human Relations*, 55 (8), 989-1018.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Jafarzadeh, S. (2013). Investigation of Managers' Skills Relation with the one of Iran's Central Headquarters Human Resources Empowerment. *Life Sciences Journal*, 10(2): 95-104.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Melewar, T. y Karaosmanoglu, E. (2006). Seven Dimensions of Corporate Identity. A Categorisation from the Practitioners' Perspectives. *European Journal of Marketing*, 40 (7/8), 846-869.
- Pereda, F. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba* (tesis de doctorado). Universidad de Córdoba, Córdoba.

- Puchol, L. (2012). *El libro de las habilidades directivas*. México: Ediciones Díaz Santos, S.A.
- Pulido, P. (2017). *La imagen de las instituciones de educación superior: desarrollo de un modelo de medición y estimación aplicada a universitarios en España y Portugal* (tesis de doctorado). Universidad de Córdoba, Córdoba.
- Robbins, S. (2008). *Organizational Behavior*, 10th edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice – Hall.
- Ruiz, N. (2018). *Gestión de la imagen institucional y su relación con la cuota de mercado de las universidades de Iquitos durante el año 2016* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos-Perú.
- Sánchez, J. y Pintado, T. (2013). *Imagen corporativa. Influencia en la gestión empresarial*. Madrid: ESIC Editorial.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Paraninfo. (Edición revisada y ampliada).
- Villoria, M. and Iglesias, A. (2010). Leadership in public management. Some theoretical and methodological considerations, *Revista Innovar Journal*, 21(42): 175-189.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Prentice Hall.

Anexo 10:

Autorización para la publicación del artículo científico

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada **“Percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del colegio privado Alfonso Ugarte de Santa Anita 2019”** del estudiante John Edward Tenemás Arellano, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 03 de noviembre del 2019.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Percepción de las habilidades directivas y la imagen institucional de los docentes del Colegio Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Administración de la educación

AUTOR (A):
Dr. John Edward Tenomas Arellano
(ORCID: 0000-0002-6304-0929)

ASFSOR:
Mg. Ivan Hich Pumacayo Palomino
(ORCID: 0000-0003-1341-2613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERU
2019

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 Entregado a Universida... 8 % >
Trabajo del estudiante
- 2 repositorio.ucv.edu.pe 4 % >
Fuente de Internet
- 3 repositorio.unapikitos... 3 % >
Fuente de Internet
- 4 repositorio.une.edu.pe 1 % >
Fuente de Internet
- 5 Entregado a Tecsup 1 % >
Trabajo del estudiante
- 6 repositorio.autonoma.e... <1 % >
Fuente de Internet





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Tenemás Arellano John Edward.

D.N.I. :

10357325

Domicilio :

Calle María Barado de Bellido 1032.

Teléfono :

Fijo :

Móvil :

960485667.

E-mail :

edujoss54@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado :

Maestro

Mención:

Maestría en Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Tenemás Arellano John Edward.

Título de la tesis:

Percepción de las habilidades directivas y la
Imagen institucional de los docentes del Colegio
Privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, 2019.

Año de publicación :

2019

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

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

Firma :

Fecha :

17 de Agosto del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Tenemás Arellano John. Edward.

INFORME TÍTULADO:

Percepción de las habilidades directivas y la
Imagen institucional de los docentes del colegio
privado Alfonso Ugarte de Santa Anita, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 11 de Agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

